

สาเหตุและผลกระทบจากการลาออกของบุคลากรในหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชน
ในจังหวัดชลบุรี

ชนิษฐา สันทะศิริ

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

กลุ่มวิชาการบริหารทั่วไป

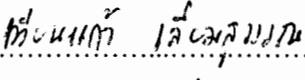
วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

ธันวาคม 2558

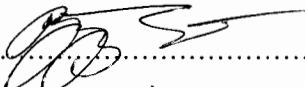
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

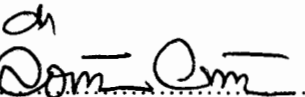
อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์และคณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ได้พิจารณางานนิพนธ์
ของ ชนิษฐา สันตะศิริ ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

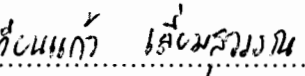
อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์

.....อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
(อาจารย์ ดร.เทียนแก้ว เลี่ยมสุวรรณ)

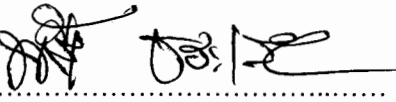
คณะกรรมการสอบงานนิพนธ์

.....ประธาน
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นันทวัน อินทชาติ)

.....กรรมการ
(อาจารย์ ดร.ลือชัย วงษ์ทอง)

.....กรรมการ
(อาจารย์ ดร.เทียนแก้ว เลี่ยมสุวรรณ)

วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจอนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยบูรพา

.....คณบดีวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พนัญ ธารเสนา)
วันที่...17...เดือน.....ธันวาคม.....พ.ศ....2558.....

กิตติกรรมประกาศ

งานนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยดี เนื่องจากผู้วิจัยได้รับความช่วยเหลืออนุเคราะห์ และคำปรึกษาอย่างดีจาก อาจารย์ ดร.เทียนแก้ว เลี่ยมสุวรรณ อาจารย์ที่ปรึกษา ได้ให้คำแนะนำ และตรวจแก้ไขปัญหาพิเศษฉบับนี้จนสำเร็จอย่างสมบูรณ์ โดยไม่บ่นสักคำ แม้ผู้วิจัยจะส่งงานล่าช้า และคอยทำให้หนักใจอยู่เสมอ

ขอขอบคุณเพื่อน ๆ พี่ ๆ น้อง ๆ รพม. รุ่น 10 ต้น เป็นอย่างดีในเรื่องการเรียน การสอบ การทำงาน ที่เป็นทั้งที่ปรึกษา คอยดู คอยตักเตือน ขอบขอบคุณธีระศักดิ์ พุทธสมบัติ คุณกัมมัฐมณี ประเสริฐวงษ์ คุณนาถชญา นิธิศบุญยกร และคุณพัชชญา นิธิศบุญยกร เพื่อนทั้ง 4 คน ที่คอย เป็นเพื่อนกันตั้งแต่ ปริญญาตรี จนปริญญาโท คอยให้คำปรึกษา คอยให้กำลังใจ และคอยพุดจา เหน็บแนม จนทุกวันนี้

ขอขอบคุณ คุณน้ำตาลหวานในการช่วยเหลือ ให้คำปรึกษาในเรื่องเรียน เรื่องการทำงาน เรื่องสอบ และเรื่องงานนิพนธ์เล่มนี้

สุดท้ายนี้ผู้วิจัยต้องขอขอบคุณ พ่อ แม่ พี่น้อง น้ำ ๆ หลานตัวแสบทั้ง 2 ในการคอยเป็น กำลังใจในการเรียนมหาลัย และแม่ ที่คอยเคี่ยวเข็ญและให้ทุนการศึกษา จนทำให้มีวันนี้ ถ้าไม่มีแม่ก็คงไม่มีวันนี้ “หนูรักแม่นะ”

ชนิษฐา สันตะศิริ

57930147: กลุ่มวิชา: การบริหารทั่วไป; ปร.ม. (การบริหารทั่วไป)

คำสำคัญ: สาเหตุและผลกระทบ/ การออกจางาน/ บุคลากรในหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชน
ในจังหวัดชลบุรี

ชนิษฐา สันตะศิริ: สาเหตุและผลกระทบจากการลาออกของบุคลากรในหน่วยงานภาครัฐ
และภาคเอกชน ในจังหวัดชลบุรี (REASONS FOR AND IMPACTS FROM JOB QUITTING
LEAVING OF THE EMPLOYEES IN PUBLIC AND PRIVATE SECTORS IN CHONBURI
PROVINCE.) อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์: เทียนแก้ว เลี่ยมสุวรรณ, ปร.ด. 92 หน้า, ปี พ.ศ. 2558.

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาสาเหตุและผลกระทบจากการลาออกของ
บุคลากรหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชนในจังหวัดชลบุรี กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญคือบุคลากรของ
ภาครัฐและภาคเอกชน ซึ่งมีแนวโน้มที่จะลาออกจากการปฏิบัติงานจำนวน 10 คน เครื่องมือที่ใช้ใน
การเก็บรวบรวมข้อมูลได้แก่ แนวคำถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยการนำเนื้อหาวิเคราะห์ (Content
analysis) และสรุปความประเด็นสำคัญที่กำหนดไว้ในกรอบแนวคิด

ผลการศึกษาพบว่า สาเหตุในการลาออกที่เป็นสาเหตุด้านองค์การคือ 1) รายได้และ
สวัสดิการที่ไม่เพียงพอ 2) ความก้าวหน้าในการทำงานน้อย (3) ลักษณะงานที่ไม่ตรงกับ
ความต้องการหรือสายงานที่ศึกษามา 4) สภาพแวดล้อมในการทำงานไม่ดี ห่างไกลความเจริญ
5) ความมั่นคงในการทำงาน สาเหตุด้านบุคคลคือ 1) การได้งานใหม่ 2) ปัญหาด้านสุขภาพ
3) ปัญหาด้านเพื่อนร่วมงาน 4) ปัญหาด้านการเดินทาง 5) ปัญหาด้านการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น
สาเหตุด้านครอบครัวคือ 1) ช่วยเหลือกิจการครอบครัว 2) การมีครอบครัวและเลี้ยงดูบุตร และ
ผลกระทบจากการลาออกที่เป็นสาเหตุจากองค์การด้านบวกคือ องค์การจะได้บุคลากรใหม่ ที่พร้อม
ในการทำงานในตำแหน่งงาน ด้านลบ องค์การจะเสียเวลา ในการปฏิบัติงาน และงานมีความล่าช้า
ผลกระทบจากการลาออกที่เป็นสาเหตุด้านส่วนบุคคล คือ ด้านบวก บุคลากรจะมีรายได้มากขึ้น
จากการเริ่มงานที่ใหม่ ด้านลบบุคลากรต้องมีการปรับตัวกับองค์การใหม่ และการขาดรายได้
เมื่อมีการลาออกโดยยังไม่มีงานใหม่ ผลกระทบจากการลาออกที่เป็นสาเหตุด้านครอบครัว คือ
ด้านบวก บุคลากรที่ครอบครัวมีกิจการส่วนตัว จะมีผลดีต่อธุรกิจ ด้านลบ ครอบครัวจะสูญเสีย
รายได้ที่มาเป็นค่าใช้จ่ายของครอบครัว

57930147: MAJOR: GENERAL ADMINISTRATION; M.P.A.

(GENERAL ADMINISTRATION)

KEYWORDS: REASONS AND IMPACTS/ JOB LEAVING/ PERSONNEL IN PUBLIC AND PRIVATE SECTORS IN CHONBURI PROVINCE

CHANITTHA SANTASIRI: REASONS FOR AND IMPACTS FROM JOB QUITTING LEAVING OF THE EMPLOYEES IN PUBLIC AND PRIVATE SECTORS IN CHONBURI PROVINCE. ADVISOR: TIENKAEW LIAMSUWAN, Ph.D. 92 P. 2015.

The research aimed to investigate the reasons for and impacts from job leaving of the employees in private and public sectors in Chonburi Province. The main informants were a group of 10 employees in the sectors who were likely to leave their jobs and questionnaires were used to collect the data. The Content analysis

The study revealed the organization-related reasons for job leaving of the employees in private and public sectors in Chonburi as follows: insufficient income and fringe benefits, low job advancement, job characteristics not compatible with their interests and fields of study, undesirable work environment and remoteness of working places, and low job security. The personnel-related reasons revealed in the study were new job offers, health problems, and problems with colleagues, travelling to work, and limited chances of education advancement. The family-related problems revealed in the study were needs to be more involved in family affairs, and starting their own families and raising children. The positive organizational impacts from job leaving was a chance for the organizations to have more willing-to-work employees, and the negative one was delayed work performance due to time waste in replacing the leaving employees. The positive personnel-related impact was the desired better income, and the negative ones were the need for readjustment to new working places, and deprivation of the income during the new job seeking period. The family-related impacts revealed in the study was the chance to be more involved in family affairs, and the negative one was the lack of money to support the family during the new job seeking period.

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ช
สารบัญภาพ.....	ฌ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	2
ประเด็นในการศึกษา.....	2
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	3
ขอบเขตการวิจัย.....	3
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	3
2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	6
แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการลาออกของบุคลากร.....	6
การบริหารทรัพยากรบุคคล.....	13
แนวคิดที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน.....	19
แนวคิดเกี่ยวกับบรรยากาศในองค์กร.....	23
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	24
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	32
วิธีวิจัย.....	32
ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ.....	32
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล.....	33
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	33
ระยะเวลาในการเก็บข้อมูล.....	33
การวิเคราะห์และการตรวจสอบข้อมูล.....	33

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิจัย.....	34
ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ.....	34
ตอนที่ 2 สาเหตุการลาออกของบุคลากร.....	35
ตอนที่ 3 ผลกระทบจากการลาออกของบุคลากร.....	41
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	45
สรุปผลการวิจัย.....	45
อภิปรายผล.....	49
ข้อเสนอแนะ.....	51
บรรณานุกรม.....	53
ภาคผนวก.....	56
ภาคผนวก.....	57
ภาคผนวก.....	60
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	92

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	วิวัฒนาการการเปลี่ยนแปลงการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ.....	16
2	เปรียบเทียบสาเหตุการลาออกของบุคลากร.....	31
3	ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ.....	34

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	3

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในอุตสาหกรรมการผลิตนั้น ไม่ใช่มีเพียงเทคโนโลยีที่ทันสมัยเพียงอย่างเดียว สิ่งที่สำคัญอีกอย่าง คือ กำลังแรงงาน (Labor force) แรงงานในอุตสาหกรรมการผลิตนั้นต้องใช้บุคลากรที่มีทักษะฝีมือ (Labor skill) และความเชี่ยวชาญ (Expert) ดังนั้น ยิ่งแรงงานสั่งสมประสบการณ์ในการทำงานมากเท่าใดก็มีส่วนต่อการพัฒนาสินค้าที่ผลิตมากขึ้นเท่านั้น ในทางตรงกันข้าม หากมีการหมุนเวียนแรงงานมากก็จะส่งผลต่อคุณภาพของสินค้าที่ผลิตไม่ได้ตามมาตรฐานที่ลูกค้าต้องการ (น้องเพื่อน ทรัพย์สมบูรณ์, 2552, หน้า 1)

การประกอบธุรกิจขององค์กรในแต่ละองค์กรต้องมีปัจจัยในการประกอบธุรกิจหลายด้าน ซึ่งปัจจัยพื้นฐานในการประกอบธุรกิจ คือ คน เงิน เครื่องจักร วิธีการในการผลิต (เสนาะ ดิยาว, 2537 อ้างถึงใน ธนาพร รัตนินิตย์, 2548) ทรัพยากรมนุษย์เป็นผู้สร้างสรรค์ทุกอย่างจนกระทั่งกลายเป็นผลผลิตหรือการบริการตามแต่ละประเภทขององค์กร ซึ่งนำไปสู่ความสำเร็จและการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีแก่องค์กร โดยทั่วไปมนุษย์แต่ละคนมีลักษณะหลากหลายแตกต่างกันในด้านความรู้ ทักษะ ทักษะคิด ซึ่งจะประกอบกันทำหน้าที่ในการปฏิบัติภารกิจต่าง ๆ ในองค์กรบรรลุเป้าหมาย การดำเนินการให้มนุษย์สามารถสร้างสรรค์งานอย่างมีประสิทธิภาพนั้น ต้องอาศัยคุณภาพทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร (พยอม วงศ์สารศรี, 2538, หน้า 2)

บางองค์กรได้ให้ความหมายของ “คน” ถือเป็นต้นทุนในการบริหาร ซึ่งเรียกโดยรวมว่าการบริหารต้นทุนมนุษย์ เนื่องจากการบริหารต้นทุนนั้น นอกจากจะมีวัตถุประสงค์ในการผลิต เครื่องมือ เครื่องใช้ ค่าเสื่อมราคา ค่าใช้จ่ายในการผลิต ซึ่งถือเป็นต้นทุนแล้ว การบริหารทรัพยากรบุคคล ยังถือเป็นต้นทุนอย่างหนึ่ง เพราะการรับคนมานั้นก่อให้เกิดต้นทุน ทั้งในเรื่องของการสรรหา การพัฒนา การศึกษาไว้ และการใช้ประโยชน์ เมื่อองค์กรไม่สามารถเก็บรักษาคนที่มีสมรรถนะตามที่องค์กรต้องการก็จะทำให้เกิดผลกระทบในการเริ่มการสรรหาและการฝึกอบรมบุคลากรใหม่ และยังเสียโอกาสในการเริ่มการฝึกงานในบุคลากรใหม่ ปัจจุบันอัตราการเปลี่ยนงานค่อนข้างสูงและเกิดการลาออกแบบกะทันหันโดยไม่ทราบสาเหตุที่แท้จริง ทั้งนี้ส่งผลให้องค์กรจำเป็นต้องสรรหาพนักงานทดแทนแบบกะทันหัน ซึ่งอาจหาไม่ได้ หรือล่าช้าในการเข้ามาทำงานทดแทนในส่วนงานนั้น ๆ ผลกระทบคือ การล่าช้าของงาน หรืองานเกิดปัญหาด้านคุณภาพเป็นช่วง ๆ

สาเหตุและผลกระทบที่ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออกของทั้งภาครัฐและภาคเอกชน ได้แก่ การได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการ ความอึดอัดใจในเรื่องของการทำงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน

ความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน ความสะดวกในการเดินทางไปทำงาน
ปัญหาด้านสุขภาพ ลักษณะงานไม่คงที่ และภาระทางครอบครัว

ผู้วิจัยซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบในหน่วยงานทรัพยากรบุคคล จึงมีความสนใจที่จะศึกษา
และเปรียบเทียบสาเหตุและผลกระทบจากการลาออกของบุคลากรหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชน
เพื่อนำไปใช้ประโยชน์และเป็นแนวทางการนำไปปรับปรุงแก้ไขในส่วนงานทรัพยากรบุคคล

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

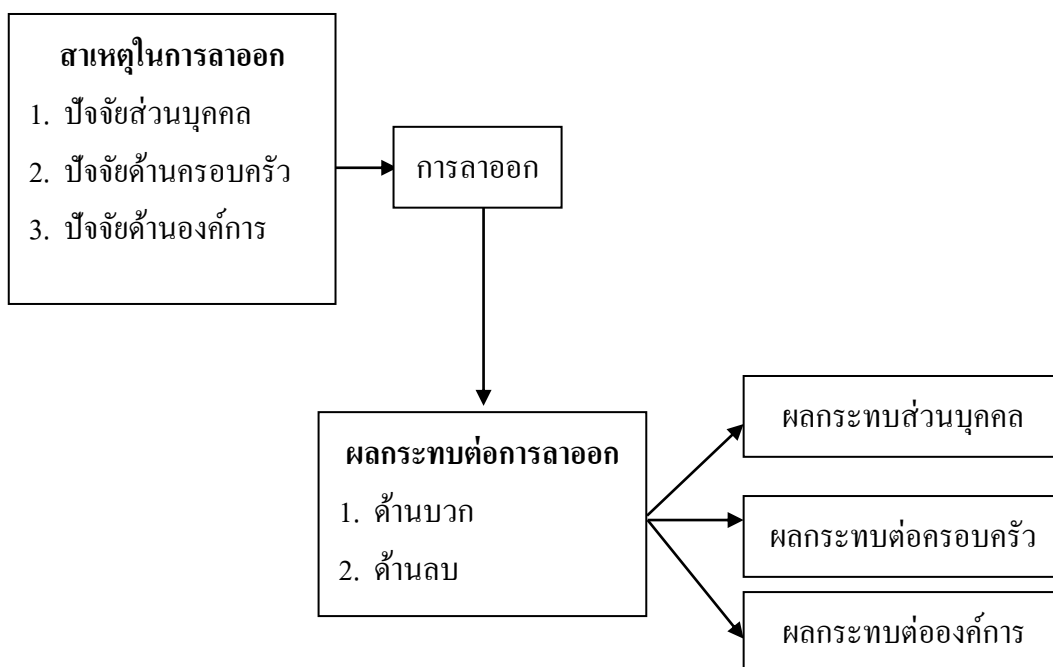
เพื่อศึกษาสาเหตุและผลกระทบจากการลาออกของบุคลากรหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชน
ในจังหวัดชลบุรี โดยให้เข้าใจถึงสาเหตุและผลกระทบที่บุคลากรลาออกจากงาน

ประเด็นในการศึกษา

จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า สาเหตุของการลาออกจากงานประกอบด้วย 3
ประเด็นคือ

1. ปัจจัยส่วนบุคคล เช่น การเดินทาง การศึกษาต่อ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
ได้งานใหม่ สุขภาพ ความท้าทายในการทำงาน การเมือง เป็นต้น
2. ปัจจัยด้านครอบครัว เช่น การมีครอบครัว การเลี้ยงดูบุตร ช่วยเหลือกิจการของครอบครัว
 เป็นต้น
3. ปัจจัยด้านองค์กร เช่น รายได้และสวัสดิการ ความก้าวหน้าในการทำงาน
ลักษณะงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นต้น

ส่วนผลกระทบจากการลาออก ผู้วิจัยได้นำแนวคิดของ Mobley (1982) ซึ่งได้อธิบาย
ถึงผลกระทบจากเปลี่ยนงาน ดังนี้ ผลกระทบต่อองค์กร ผลกระทบต่อตัวบุคคล และเมื่อได้ทำการ
ทบทวนวรรณกรรม ผู้วิจัยได้เพิ่มในส่วนของผลกระทบด้านครอบครัว ซึ่งสรุปได้ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

เพื่อทราบถึงสาเหตุและผลกระทบในการลาออกของบุคลากรหน่วยงานภาครัฐ และภาคเอกชน

ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา
การวิจัยครั้งนี้มุ่งเน้นการศึกษาสาเหตุและผลกระทบจากการลาออกของบุคลากรหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชน โดยเก็บข้อมูลในช่วงเดือนสิงหาคมถึงเดือนพฤศจิกายน พ.ศ. 2558
2. ขอบเขตด้านประชากร
การวิจัยครั้งนี้ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรของหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชนที่ปฏิบัติงานในองค์กรในจังหวัดชลบุรี
3. ขอบเขตระยะเวลา
ในการวิจัยครั้งนี้ทำการวิจัยและเก็บข้อมูลในช่วงเดือนสิงหาคม ถึงพฤศจิกายน พ.ศ. 2558

นิยามศัพท์เฉพาะ

บุคลากรภาครัฐ หมายถึง บุคลากรที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานภาครัฐ
 บุคลากรภาคเอกชน หมายถึง บุคลากรที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานภาคเอกชน
 ความก้าวหน้าในอาชีพ หมายถึง การมีโอกาสในการปฏิบัติงานตำแหน่งที่สูงขึ้น

หรือการมีความพร้อมในการได้รับเลื่อนตำแหน่งให้ปฏิบัติงานในงานที่ต้องมีความรับผิดชอบที่มากขึ้น

ค่าจ้าง หมายถึง ผลตอบแทนที่องค์กรมอบให้เป็นการตอบแทนในการปฏิบัติงาน
 ของบุคลากรในรูปแบบตัวเงิน โดยได้ทำการตกลงไว้เป็นสำคัญ และรวมถึงการเพิ่มอัตราค่าจ้างประจำปี

สวัสดิการผลตอบแทนในรูปแบบค่าตอบแทน หมายถึง ผลประโยชน์ที่บริษัท ฯ ได้มอบให้กับ
 บุคลากรเพื่อเป็นเหตุจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงานได้ตรงตามเป้าหมาย หรือเป็นการจูงใจให้บุคลากร
 ปฏิบัติตามเพื่อประโยชน์ขององค์กร โดยได้จ่ายให้กับบุคลากรในรูปแบบของค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน
 เช่น ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่ากะ เงินตอบแทนพิเศษประจำเดือน เงินช่วยเหลือค่าต่างจังหวัด

สวัสดิการผลตอบแทนด้านคุณภาพชีวิต หมายถึง ผลประโยชน์ที่องค์กรมอบให้กับ
 บุคลากรเพื่อเป็นการส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น และเป็นการอำนวยความสะดวก
 ให้กับบุคลากร โดยไม่ได้ตอบแทนให้เป็นตัวเงิน เช่น หอพัก เครื่องแบบพนักงาน สวัสดิการ
 รักษาพยาบาล เป็นต้น

สาเหตุในการลาออก หมายถึง ตัวแปรที่เป็นสาเหตุทำให้เกิดการตัดสินใจลาออก
 จากองค์กรของพนักงาน

ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง ปัจจัยส่วนตัวที่เกิดจากความรู้สึกนึกคิดที่ส่งผลต่อการลาออก
 โดยตรง ได้แก่ ด้านภูมิภานา ซึ่งพนักงานที่มีภูมิภานาอยู่ต่างถิ่นที่ทำงานก็จะทำให้ตัดสินใจลาออก
 มากกว่าพนักงานที่อยู่ในถิ่นที่ทำงาน เพราะการเดินทางไกลบ้าน ส่งผลให้เกิดความเหนื่อย ท้อ
 จึงอยากได้งานใกล้บ้านมากขึ้น ด้านอายุและเพศ อันเนื่องมาจากการร่วมงานกับเพื่อนร่วมงานที่เป็น
 ต่างเพศต่างวัยได้ยาก ซึ่งอาจเกิดจากการพูดคุย สื่อสาร ความคิดที่ต่างกัน ด้านการศึกษา
 อันเนื่องมาจากพนักงานมีการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ทำให้ไม่มีเวลาทุ่มเทให้กับการเรียน
 จึงตัดสินใจลาออกด้านอาชีพ อันเนื่องมาจากพนักงานได้งานใหม่ที่ดีกว่า รายได้ที่สูงขึ้น
 อยากมีประสบการณ์ใหม่ ๆ

ปัจจัยด้านครอบครัว หมายถึง ปัจจัยที่มาจากครอบครัว ซึ่งมีส่วนในการร่วมตัดสินใจ
 ในการลาออก ได้แก่ ด้านการสมรส อันเนื่องมาจากพนักงานมีการแต่งงาน มีครอบครัว และมีบุตร
 จึงมีเหตุผลที่ต้องรับผิดชอบมากขึ้น ได้แก่ เรื่องอาหารการกิน งานบ้าน เลี้ยงดูบุตร ให้นมบุตร
 หรือคู่สมรสมีธุรกิจส่วนตัว จึงส่งผลให้ต้องไปร่วมดูแลและช่วยคู่สมรสทำงาน ด้านสุขภาพ

ของครอบครัว เช่น ครอบครัวพนักงานมีผู้ป่วย คนชราที่ขาดผู้ดูแล จึงส่งผลให้พนักงานตัดสินใจลาออก

ปัจจัยด้านองค์การ หมายถึง ปัจจัยที่เกิดจากองค์กร ซึ่งส่งผลให้บุคลากรตัดสินใจลาออก ได้แก่ ด้านรายได้และสวัสดิการ อันเนื่องมาจากรายได้ที่ต่ำ ซึ่งไม่เพียงพอต่อการดำรงชีวิต และสวัสดิการไม่เพียงพอต่อความต้องการ เช่น ไม่มีโบนัส ไม่มีการส่งเสริมด้านจัดฝึกอบรมความรู้เกี่ยวกับหน่วยงานนั้น ๆ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น ที่ตั้งองค์กรอยู่ในสถานที่ที่มีความปลอดภัยไม่เพียงพอ และหรือสังคมของเพื่อนร่วมงานที่มีแต่การแข่งขัน แข่งแย่งกัน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เช่น องค์กรไม่มีแผนการจัดทำปรับตำแหน่ง หรือทุนส่งเสริมให้ได้พัฒนาความรู้ความสามารถในตำแหน่งหน้าที่การงานนั้น ๆ ซึ่งก่อให้เกิดโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงานน้อยมาก

การลาออก หมายถึง การที่บุคลากรในหน่วยงานหรือองค์กรสิ้นสุดการปฏิบัติงานในหน่วยงานหรือองค์กรนั้น ๆ ด้วยความสมัครใจ

ผลกระทบต่อผลการลาออก หมายถึง สิ่งที่จะเกิดขึ้นหลังจากบุคลากรในหน่วยงานได้ลาออกจากการเป็นบุคลากร ซึ่งผลกระทบสามารถแยกได้ทั้งด้านบวกและด้านลบ และสามารถเกิดได้ทั้งปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านครอบครัว ปัจจัยด้านองค์การ

ผลกระทบด้านบวก หมายถึง สิ่งที่เป็นผลดีในลาออก ทั้งในด้านส่วนบุคคล ครอบครัว และองค์การ

ผลกระทบด้านลบ หมายถึง สิ่งที่เป็นผลเสียในลาออก ทั้งในด้านส่วนบุคคล ครอบครัว และองค์การ

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง สาเหตุและผลกระทบการลาออกของบุคลากรในหน่วยงานภาครัฐ และเอกชน ในจังหวัดชลบุรี มีแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้

1. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการลาออกของบุคลากร
 - 1.1 ความหมายของการลาออก
 - 1.2 ประเภทของการลาออก
 - 1.3 แนวทางการศึกษาเกี่ยวกับการลาออก
 - 1.4 แนวคิดที่เกี่ยวกับผลกระทบจากการลาออกของพนักงานต่อองค์กร
2. การบริหารทรัพยากรบุคคล
 - 2.1 การบริหารทรัพยากรบุคคล
 - 2.2 การบริหารทรัพยากรบุคคลในราชการพลเรือน
3. แนวคิดที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน
4. แนวคิดเกี่ยวกับบรรยากาศในองค์กร
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับการลาออกของบุคลากร

ความหมายของการลาออก

Sayles and Strauss (1977, pp. 53-53 อ้างถึงใน บุญรวม ไทยประเสริฐ, 2553, หน้า 5) ได้ให้ความหมายว่า การลาออก หมายถึง การสิ้นสุดว่าจ้างพนักงาน หรือการลาออกจากงานของบุคลากรในองค์กร และการลาออกรวมถึง การลาออก การไล่ออก และการให้ออก เนื่องจากขาดงานติดต่อกันเกินกว่า 7 วัน โดยไม่ได้รับอนุญาต ซึ่งการลาออกนี้เกิดขึ้นโดยที่พนักงานสมัครใจ (Voluntary) และไม่สมัครใจ (Involuntary) ทั้งโดยหลีกเลี่ยงได้และหลีกเลี่ยงไม่ได้ การลาออกจากงานโดยสมัครใจมักจะเกิดจากตัวบุคคล การออกจากงานโดยไม่สมัครใจมักจะเกิดจากนายจ้างหรือองค์กร การลาออกจากงานโดยหลีกเลี่ยงได้ มักจะเกิดในรูปแบบที่นายจ้างควบคุมเรื่องของเงินเดือน ค่าจ้าง ผลประโยชน์ตอบแทน ชั่วโมงการทำงาน และสภาพการทำงานที่เข้มงวดเกินไป และการลาออกจากงานโดยหลีกเลี่ยงไม่ได้ ได้แก่ ความเจ็บป่วย การตั้งครรภ์ เกษียณอายุ และการตาย เป็นต้น

Mobley (1982, p. 11 อ้างถึงใน จุฑารัตน์ แสงสุริยันต์, 2549) ได้ให้ความหมายของการลาออกว่า คือ การที่พนักงานขององค์กรสิ้นสุดสภาพการเป็นสมาชิกขององค์กร แบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. การลาออกแบบสมัครใจ คือ การสิ้นสุดสภาพการเป็นสมาชิกขององค์กร โดยพนักงานจะเป็นผู้จัดการดำเนินการขั้นตอนการลาออกเอง

2. การลาออกแบบไม่สมัครใจ คือ การสิ้นสุดสภาพการเป็นสมาชิกขององค์กร โดยองค์กรจะเป็นผู้จัดการดำเนินการขั้นตอนการลาออก ซึ่งหมายถึง การกระทำความผิดในข้อบังคับของทางองค์กร การเกษียณอายุ และการตาย

Steer and Mowday (1979 อ้างถึงใน สงกรานต์ เขยเล็ก, 2553, หน้า 8) ได้ให้ความหมายของความตั้งใจในการลาออกไว้ว่า เป็นความคิดสมัครใจต้องการที่จะไม่ปฏิบัติงานจากการเป็นสมาชิกขององค์กรที่ปฏิบัติงานอยู่ เมื่อมีโอกาสที่ก่อให้เกิดพฤติกรรมการลาออก การลาออกจะเป็นพฤติกรรมขั้นสุดท้ายที่ความตั้งใจจะลาออกได้มีโอกาสทางเลือกของงานที่บุคคลมีความตั้งใจจะลาออก มีอิทธิพล 2 ลักษณะ คือ

1. ทำให้เกิดการลาออกโดยตรง บุคคลที่มีความตั้งใจที่จะลาออกทันที ถึงแม้ว่าจะไม่มีทางเลือกอื่นในการทำงาน เช่น ยังไม่ได้งานใหม่ เป็นต้น

2. เป็นสาเหตุของพฤติกรรมการตัดสินใจทางเลือกเพื่อการลาออก หากมีทางเลือกน้อยหรือมีปัจจัยที่ทำให้ยังต้องอยู่ในองค์กรนั้น ๆ ก็จะทำให้เกิดพฤติกรรมที่แสดงถึงความเบื่อหน่ายหรือไม่รักองค์กรนั้น ๆ เพื่อความสบายใจ ลดความวิตกกังวล และความคับข้องใจ ได้แก่ การขาดงาน การมาสาย การทำงานเฉื่อยชา การติดยาเสพติด หรือแอลกอฮอล์ แต่เมื่อมีทางเลือกที่มากกว่าก็จะเกิดพฤติกรรมการลาออกได้ทันที

ประเภทของการลาออก

Pigor and Myers (1973, p. 220 อ้างถึงใน บุญรวม ไทยประเสริฐ, 2553, หน้า 6) ได้แบ่งการลาออกของพนักงานเป็น 4 ประเภท ดังนี้

1. การไล่ออก หมายถึง การไล่นักงานที่ทำผิดวินัยออก หรือการไล่ออกเพราะต้องการลดกำลังแรงงาน ซึ่งการไล่นักงานที่ทำผิดวินัยออกนั้น Sayles and Strauss (1977) ได้เสนอตัวอย่างของการไล่ออกว่า ควรดำเนินการเมื่อพนักงานขาดงานติดต่อกันเกิน 7 วัน โดยไม่ได้รับอนุญาต แต่ในส่วนของกฎหมายแรงงานไทยนั้น สามารถดำเนินการได้หากพนักงานขาดงานเกิน 3 วันทำการ โดยไม่ได้รับอนุญาตจากผู้บังคับบัญชา หรือการต้องโทษคดีอาญา นายจ้างก็สามารถปลดพนักงานออกจากการปฏิบัติงานได้

2. การลาออก หมายถึง การสิ้นสุดสภาพการเป็นพนักงานขององค์การที่เกิดขึ้น โดยความสมัครใจของพนักงาน

3. การปลดเกษียณ หมายถึง การลาออกของพนักงานเมื่อพนักงานมีอายุอยู่ในเกณฑ์ ที่องค์การกำหนดว่าจะต้องสิ้นสุดสภาพการเป็นพนักงานขององค์การหรือหน่วยงาน

4. การตาย

Porter and Hackman (1965 อ้างถึงใน สงกรานต์ เชยเล็ก, 2553, หน้า 8) ได้จำแนก ประเภทของการลาออกเป็น 4 ประเภท ดังนี้

1. การลาออกที่เกิดจากความประสงค์ของบุคคล (Voluntary individual-initiated turnover) หมายถึง การที่บุคคลตัดสินใจไม่ปฏิบัติงานองค์การเดิมแบบสมัครใจ ซึ่งมีความประสงค์ ที่จะไม่ปฏิบัติงานในองค์การ โดยไม่ได้มีการบังคับจากผู้อื่น

2. การลาออกไม่ได้เกิดจากความประสงค์ของบุคคล (Involuntary individual-initiated Turnover) หมายถึง การที่บุคคลตัดสินใจไม่ปฏิบัติงาน โดยการตัดสินใจลาออกเกิดจากสภาพแวดล้อม ของตัวบุคคล เช่น ข้ายางตามครอบครัว หรือคลอดและการเลี้ยงดูบุตร เป็นต้น ถึงแม้ว่าบุคคลต้องการ ทำงานอยู่กับองค์การ ในขณะที่องค์การเองก็ต้องการให้บุคคลทำงานอยู่กับองค์การเช่นเดียวกัน

3. การลาออกที่ไม่ได้เกิดจากความประสงค์ขององค์การ (Involuntary organization-initiated turnover) หมายถึง การที่องค์การได้รับแรงกดดันจากสภาพเศรษฐกิจขององค์การ โดยองค์การมีความจำเป็นต้องลดจำนวนพนักงานลง เนื่องจากสภาพคล่องทางการเงินขององค์การ ดังนั้น จึงจำเป็นต้องปลดพนักงานออก เพื่อลดต้นทุนในด้านแรงงาน

4. การลาออกที่เกิดจากความประสงค์ขององค์การ (Voluntary organization-initiated turnover) หมายถึง การที่องค์การตัดสินใจให้บุคคลสิ้นสุดสภาพการเป็นสมาชิกขององค์การ เนื่องจาก ความไม่มีประสิทธิภาพของบุคคล หรือการกระทำผิดของบุคคลต่อกฎข้อบังคับในการทำงาน ขององค์การ

แนวทางการศึกษาเกี่ยวกับการลาออก

1. แนวทางการศึกษาทางด้านพฤติกรรม (Behavioral school of thought or approach) เป็นแนวทางการศึกษาที่กล่าวถึงพฤติกรรมการลาออก โดยพยายามค้นหาสาเหตุว่าการลาออก เกิดขึ้นได้อย่างไร นักวิชาการที่ชื่อ ลอร์เออร์ (Lawer, 1971, p. 450 อ้างถึงใน บุญรวม ไทยประเสริฐ, 2553, หน้า 6) ได้กล่าวถึงการลาออก คือ การไม่พอใจในการจ่ายค่าตอบแทน ซึ่งจะก่อให้เกิดผล ที่ตามมาหลายอย่างด้วยกัน และจะทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกขึ้น 2 อย่างด้วยกัน คือ

1.1 ความต้องการค่าตอบแทนสูงขึ้น จะทำให้พนักงานขององค์การมีพฤติกรรมต่าง ๆ ได้แก่ ปฏิบัติงานไม่ดี ผลประโยชน์ต่ำ มีการนัดชุมนุมหรือหยุดงาน การร้องทุกข์ การแสวงหา

งานใหม่ที่ทำให้ค่าตอบแทนและผลประโยชน์สูงกว่าหรือมากกว่า ซึ่งจะทำให้เกิดการขาดงานและลาออก เป็นลำดับต่อมา

1.2 ความตั้งใจในการทำงานต่ำลง หากเกิดความรู้สึกนี้ขึ้น จะทำให้พนักงานในองค์กรเกิดความไม่พอใจในงาน จะมีผลให้เกิดความผิดปกติทางด้านจิตใจและสุขภาพจิตไม่ดี เป็นผลให้ขาดงานและลาออกในที่สุด อย่างไรก็ตาม หากจะสรุปว่าความไม่พอใจในการจ่ายค่าตอบแทนมีผลทำให้เกิดการลาออกของพนักงานเสมอไปนั้น คงเป็นการสรุปที่ไม่ถูกต้องนัก เนื่องจากมีปัจจัยอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง นอกเหนือจากค่าตอบแทน เช่น ลักษณะงาน ผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ความมั่นคงขององค์กร ซึ่งจะเป็นปัจจัยที่จะทำให้เกิดการลาออกได้เช่นกัน

2. แนวทางการศึกษาทางด้านเศรษฐศาสตร์ (Economic school of thought approach) เป็นแนวทางการศึกษาที่กล่าวถึงภาวะแรงงานเป็นสาเหตุหนึ่งที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงานในองค์กร ซึ่งมีนักวิชาการหลาย ๆ ท่าน ประกอบด้วย โบวีย์ (Bowey) ฟราย (Fry) และเบอร์ตัน (Burton) ซึ่งทั้งหมดเห็นด้วยกับคำกล่าวนี้ เนื่องจากกิจการทางธุรกิจกำลังดำเนินการไปด้วยดีแล้ว ทำให้งานจำนวนมากถูกสร้างขึ้น มีผลให้อัตรการจ้างแรงงานยังคงที่ โอกาสในการเปลี่ยนแปลงก็จะต่ำ ดังนั้น อัตราการลาออกจะมีส่วนสัมพันธ์กับการเปลี่ยนแปลงของโอกาสในการเปลี่ยนงาน

3. แนวทางการศึกษาด้านปัจจัยที่เป็นแรงผลักดันและปัจจัยที่เป็นแรงดึงดูด (Push and pull approach) แนวทางการศึกษานี้เน้น นับว่าเป็นแนวทางการศึกษาที่ผสมผสานแนวคิดทางด้านพฤติกรรมและแนวคิดด้านเศรษฐศาสตร์เข้าไว้ด้วยกัน โดยกล่าวถึงปัจจัยที่ทำให้บุคคลลาออกจากงานมี 2 ปัจจัยด้วยกัน จากการศึกษาของชิกเกิลีย์ และเฟรดเดนิสเบอร์กส์ (Shikiar & Freudenberg, 1982, pp. 846-847 อ้างถึงใน บุญรวม ไทยประเสริฐ, 2553, หน้า 7) คือ

3.1 ปัจจัยผลักดัน (Push factor) หมายถึง ปัจจัยภายในองค์กรที่มีผลต่อการสร้างความไม่พอใจให้กับบุคคล ซึ่งเป็นปัจจัยที่ทำให้บุคคลออกในที่สุด เช่น ค่าจ้าง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน ขนาดขององค์กร การสื่อสาร เป็นต้น

3.2 ปัจจัยดึงดูด (Pull factors) หมายถึง ปัจจัยภายนอกองค์กร ซึ่งเป็นปัจจัยที่มาดึงดูดให้บุคคลมีการเคลื่อนย้ายหรือลาออกจากองค์กรเดิมไปสู่องค์กรใหม่ เช่น ตลาดแรงงาน ค่าตอบแทนสูงกว่า โอกาสก้าวหน้า เป็นต้น

ปัจจัยที่กล่าวมาแล้วนั้น มอบเลย์ (Mobley, 1977 อ้างถึงใน คุณดาว มีปริษา, 2535, หน้า 25) ได้เสนอว่า ปัจจัยผลักดันนั้นนับว่าเป็นปัจจัยรองที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจ ทำให้บุคคลคิดลาออกจากงาน หากทางเลือกหรือเปรียบเทียบระหว่างงานในขณะเดียวกันนั้น ปัจจัยดึงดูดถือว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดและมีส่วนต่อการตัดสินใจไม่น้อย เนื่องจากเป็นปัจจัยที่บุคคลคาดหวังว่า

จะได้งานที่ดีกว่าเดิม และมีความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งปกติแล้วนั้น พนักงานมักจะลาออก จากงานเมื่อเขาได้งานใหม่ที่จ่ายค่าจ้างหรือค่าตอบแทนสูงกว่าเดิม นอกจากนี้ Mobley (1982) ยังคงได้เสนอขั้นตอนของกระบวนการการตัดสินใจในการลาออก ประกอบด้วย 10 ขั้นตอน ดังนี้

1. ขั้นตอนประเมินค่างานปัจจุบัน
2. ขั้นตอนประเมินความพอใจและไม่พอใจงาน ถึงแม้ความไม่พอใจนั้น จะเป็นตัวแปร

ที่ทำให้เกิดการลาออกโดยตรงก็ตามที แต่ความไม่พอใจในงานจะมีผลทำให้บุคคลเกิดความคิด ที่จะเปลี่ยนงาน

3. ขั้นที่บุคคลเกิดความคิดที่จะลาออกจากงาน
4. ขั้นตอนประเมินค่าของการแสวงหางานใหม่และการลาออก
5. ขั้นที่บุคคลตั้งใจที่จะแสวงหาทางเลือก ซึ่งไม่เกี่ยวกับงาน เช่น การย้ายงานของกลุ่มสมรส

ที่เข้ามาเกี่ยวข้อง

6. ขั้นหาทางเลือก
7. ขั้นประเมินทางเลือก
8. ขั้นของการเปรียบเทียบทางเลือกกับงานปัจจุบัน
9. ขั้นของความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน หรือทำงานอยู่กับองค์กรต่อไป
10. ขั้นของการตัดสินใจลาออกจากงานหรือจะทำงานอยู่กับองค์กรต่อไป ในขั้นนี้นั้น

บุคคลอาจตัดสินใจลาออกจากงานจากความรู้สึกที่เกิดขึ้นอย่างกระทันหันก็ได้

แนวคิดเกี่ยวกับผลกระทบจากการลาออกของพนักงานต่อองค์กร

Mobley (1982 อ้างถึงใน สงกรานต์ เซยเล็ก, 2553, หน้า 13-14) ได้อธิบายถึงผลกระทบ จากการเปลี่ยนงาน หรือการลาออกจากองค์กรในด้านต่าง ๆ ดังนี้

ผลกระทบต่อองค์กร

ผลกระทบเชิงบวกต่อองค์กร ได้แก่ องค์กรจะเกิดโอกาสในการรับบุคคลที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในด้านนั้น ๆ เพื่อมาทดแทน หรือดำรงตำแหน่งที่ว่าง หรือเกิดโอกาสในการนำ เทคโนโลยีใหม่มาใช้ทดแทนในองค์กร และยังส่งผลให้ผู้บริหารนำปัญหาของสาเหตุการลาออก ของบุคคลมาเป็นส่วนปรับปรุงองค์กรไปในทิศทางที่ดีขึ้น และอาจส่งผลทำให้ความขัดแย้งลดลงได้ หรือสามารถกล่าวได้ว่า การออกจากรานเป็นวิธีการสุดท้ายที่นำมาใช้ในการแก้ปัญหาเกี่ยวกับ ความขัดแย้งในองค์กร

ผลกระทบเชิงลบต่อองค์กร ได้แก่ สิ้นเปลืองต้นทุนทั้งทางตรง อันได้แก่ การรับสมัคร การคัดเลือก การฝึกอบรมคนใหม่ และทางอ้อม ซึ่งได้แก่ ผลผลิตและประสิทธิภาพที่ลดลงระหว่างการฝึกคนใหม่ เพื่อทดแทนคนที่ลาออกไป นอกจากนี้ หากคนที่ลาออกจากองค์กรเป็นผู้ที่มีความรู้

ความชำนาญ หรือมีความสามารถสูงก็จะเกิดผลกระทบต่อการทำงานขององค์กร และอาจก่อให้เกิดความเสียหายได้ รวมถึงส่งผลกระทบต่อรูปแบบของกลุ่มสังคม การติดต่อสื่อสาร หรือเป็นคนที่มีความสำคัญต่อกลุ่ม การลาออกก็จะมีผลกระทบต่อคนที่ยังอยู่ เนื่องจากการที่จำนวนคนลดลง จึงทำให้มีปริมาณงานเพิ่มขึ้น ซึ่งเมื่อปริมาณของผู้ปฏิบัติงานไม่สอดคล้องกับปริมาณงาน ส่งผลทำให้คุณภาพในงานที่ทำได้ลดลงตาม และยังมีส่งผลกระทบต่อขวัญกำลังใจของคนที่ยังอยู่ในองค์กรลดน้อยลง นอกจากนี้ การลาออกของบุคคลอาจจะมีผลต่อทัศนคติของคนที่เหลืออยู่ โดยทำให้อัตราการเปลี่ยนงานสูงขึ้น เนื่องจากขวัญกำลังใจไม่ดี หรือเขาคิดว่ามีทางเลือกอื่น ๆ อีกมากมาย ในขณะที่แต่เดิมอาจไม่สนใจที่จะเปลี่ยนงานมาก อาจทำให้เกิดมีนโยบายหรือการควบคุม แต่หากทำได้ไม่ดีอาจส่งผลให้องค์กรเสียโอกาสที่ดีและเป็นสาเหตุให้องค์กรต้องระงับหรือเลื่อนโครงการที่สำคัญ เนื่องจากขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถไป

ผลกระทบต่อตัวบุคคลที่มีแนวโน้มการลาออก

การลาออกของพนักงานมีผลกระทบทั้งเชิงบวกและเชิงลบกับองค์กรและตัวบุคคล

(จิตร์ตัน ศิริเลิศ, 2545, อ้างถึงใน สงกรานต์ เชยเล็ก, 2553, หน้า 14-15)

ผลกระทบเชิงบวกของตัวบุคคล ได้แก่ บุคคลที่ลาออกอาจจะได้รับการจ้างที่ดีกว่าจากองค์กรใหม่ ในรูปของผลประโยชน์ที่มากขึ้น หรือเป็นงานที่ทำทาบความรู้ความสามารถ มีความก้าวหน้าในงานที่สูงขึ้น และผู้ที่ประสบความสำเร็จในการเปลี่ยนงานอาจได้รับเลือกเข้าทำงานในหน่วยงานใหม่ที่ทำให้เกิดความรู้สึกเชื่อมั่นในตนเองสูงขึ้น นอกจากนี้จะทำให้เกิดผลดีต่อบุคคลที่คงอยู่ในองค์กรที่มีคนลาออก โดยถือเป็นโอกาส เพื่อให้คนที่อยู่ในองค์กรมีความสามารถเลื่อนตำแหน่งได้สูงขึ้น

ผลกระทบเชิงลบของตัวบุคคล ได้แก่ การที่มีบุคคลลาออกจากองค์กรจะทำให้บุคคลที่คงอยู่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานเพิ่มขึ้น ซึ่งอาจส่งผลให้เกิดความรู้สึกต่อขวัญและกำลังใจในการทำงาน จึงอาจเกิดการตัดสินใจลาออก และการที่บุคคลจำเป็นต้องเปลี่ยนงานอาจมีเหตุผลที่ไม่เกี่ยวข้องกับงาน แต่อาจจะเป็นเหตุผลมาจากครอบครัว ภูมิลำเนา เป็นต้น การลาออกจากงานอาจทำให้สูญเสียประโยชน์ในหลาย ๆ อย่าง ได้แก่ ประสิทธิภาพ ความอาวุโส สังคมเพื่อนร่วมงาน เป็นต้น บางครั้งการเปลี่ยนงานอาจก่อให้เกิดความเครียดเพิ่มขึ้น

ผลกระทบต่อสังคม

ผลดีที่มีต่อสังคม การเคลื่อนย้ายแรงงานไปสู่องค์กรใหม่ หรือองค์กรขยายกิจการ เป็นความจำเป็นในการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ ดังนั้น การย้ายไปองค์กรใหม่ทำให้ผลตอบแทนที่สูงก็จะส่งผลกระทบต่อรายได้เฉลี่ยของประชากร การลาออกของพนักงานจากเหตุผลที่มีความเครียด

จากการทำงาน จะเป็นการช่วยลดภาระค่าใช้จ่ายในการดูแลสุขภาพทั้งทางร่างกายและจิตใจ ซึ่งเป็นผลมาจากความเครียดในการปฏิบัติงาน

ผลเสียที่มีผลต่อสังคม คือ การที่คนลาออกจากงานไปจะมีผลทำให้ต้นทุนในการผลิตที่สูงขึ้น จึงทำให้ผลผลิตมีราคาที่สูงขึ้นตามไปด้วย นอกจากนี้ การขยายกำลังการผลิตในองค์กร หรือการเพิ่มทุนในการผลิตก็สามารถทำได้ยากขึ้น เนื่องจากขาดแคลนบุคลากรที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ

การลาออกเป็นพฤติกรรมในองค์กร เมื่อพนักงานลาออกก่อให้เกิดผลกระทบต่อองค์กรหลายด้าน ดังนี้ (สกวรัตน์ อินทสุमित, 2543, หน้า 22-24 อ้างถึงใน ธนาพร รัตนินิตย์, 2548, หน้า 23-24)

1. เกิดต้นทุนในการสรรหาและการคัดเลือกพนักงาน เมื่อมีพนักงานลาออกจากองค์กร จำเป็นต้องมีการสรรหาและคัดเลือกบุคคลอื่นเข้ามาปฏิบัติหน้าที่แทนตำแหน่งที่ว่างลง กระบวนการสรรหาคัดเลือกจนถึงขั้นสุดท้าย คือ การตกลงจ้างงานนั้น ต้องใช้กำลังงานและค่าใช้จ่ายจำนวนมาก

2. เกิดต้นทุนในการฝึกอบรมพนักงาน พนักงานใหม่ที่เข้ามาทำงานในองค์กร จะไม่สามารถปฏิบัติงานได้ทันที และไม่สามารถปฏิบัติงานได้ดีเท่ากับพนักงานเก่าคนอื่น ๆ เนื่องจากพนักงานใหม่ต้องผ่านการฝึกอบรมและผ่านการเรียนรู้งานก่อน เพราะฝึกอบรมและพัฒนาบุคคลมีจุดมุ่งหมายเพื่อเพิ่มความสามารถของบุคคลให้สามารถปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้พนักงานใหม่ยังต้องการช่วงเวลาหนึ่งสำหรับการปรับตัวให้เข้ากับสภาพการทำงาน ซึ่งการสูญเสียโอกาสขององค์กรอย่างหนึ่งนอกเหนือจากค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมพัฒนาทักษะต่าง ๆ

3. ความวุ่นวายในการปฏิบัติงาน การลาออกของพนักงานจะก่อให้เกิดค่าใช้จ่ายแก่องค์กร ในรูปของความวุ่นวายยุ่งเหยิงในการปฏิบัติงาน ทำให้ขั้นตอนการทำงานเสีย ระบบขาดความต่อเนื่อง และนับถึงผลผลิตที่สูญเสียไปจนกว่าจะมีพนักงานใหม่เข้ามารับหน้าที่แทน โดยหน่วยงานต่าง ๆ พนักงานจะทำงานร่วมกัน มีการประสานงาน เมื่อพนักงานคนใดคนหนึ่งลาออก ย่อมส่งผลกระทบต่องานในหน้าที่รับผิดชอบของบุคคลอื่น และทำให้ประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมลดลง

4. การทำให้สมาชิกคนอื่น ๆ ในองค์กรเสียขวัญ การลาออกของพนักงานที่เป็นที่รู้จัก หรือพนักงานที่มีตำแหน่งสูงมีความสำคัญในองค์กร จะส่งผลกระทบต่อคนอื่น ๆ เกิดความไม่แน่ใจที่จะทำงานต่อไป มีทัศนคติที่ไม่ดีต่อองค์กร และเริ่มหาหนทางที่จะไปทำงานในองค์กรอื่น

5. เกิดภาพลักษณ์ที่ไม่ดีต่อองค์กร องค์กรที่มีพนักงานลาออกในอัตราที่สูงจะมีผลกระทบต่อภาพลักษณ์ขององค์กร โดยทำให้สาธารณชนมีภาพลักษณ์ในด้านลบต่อองค์กร

6. ลดภาพการติดต่อสื่อสารและความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของกลุ่ม เมื่อมีการลาออก ปริมาณการติดต่อสื่อสารภายในหน่วยงานจะมีมากขึ้น การสอนงานและฝึกพนักงานใหม่เข้ามา ปฏิบัติงานในองค์กร แต่คุณภาพของการสื่อสารจะลดลง เพราะพนักงานใหม่ยังขาดประสบการณ์ ในการติดต่อสื่อสารกับหน่วยงานอื่น ๆ ในองค์กร

การบริหารทรัพยากรบุคคล

การบริหารทรัพยากรบุคคล

การบริหารทรัพยากรบุคคล หมายถึง ขั้นตอนการที่ผู้บริหารใช้ศิลปะและกลยุทธ์ ดำเนินการสรรหา คัดเลือก และบรรจุบุคลากรที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเข้าปฏิบัติงานในองค์กร พร้อมทั้งใส่ใจพัฒนาบำรุงรักษาให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานได้เพิ่มพูนความรู้ความสามารถ มีสุขภาพ ร่างกายและจิตใจที่ดีในการปฏิบัติงาน และยังรวมถึงการแสวงหาวิธีการที่ทำให้บุคลากรในองค์กร ที่ต้องพ้นจากการปฏิบัติงานด้วยเหตุทุพพลภาพ เกษียณอายุ หรือเหตุอื่นใดในงานให้สามารถ ดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข (พยอม วงศ์สารศรี, 2548, หน้า 5)

การวิเคราะห์งาน

Tompkins (1995 อ้างถึงใน ยุทธกิจ เจียรสุวรรณภาส, ม.ป.ป.) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การวิเคราะห์งาน คือ กระบวนการที่มีการจัดทำอย่างเป็นระบบ เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวม บันทึก หลักฐาน และวิเคราะห์สารสนเทศต่าง ๆ เกี่ยวกับงาน

De Cenzoand and Robbins (1993 อ้างถึงใน ยุทธกิจ เจียรสุวรรณภาส, ม.ป.ป.) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การวิเคราะห์งาน คือ การศึกษาอย่างเป็นระบบถึงกิจกรรมที่ต้องกระทำ ในแต่ละงาน โดยที่การวิเคราะห์ระบบจะเป็นขั้นตอนทางเทคนิคที่ถูกนำมาใช้ในการกำหนดหน้าที่ ความรับผิดชอบ และขอบข่ายของงานนั้น

ลักษณะสำคัญของการวิเคราะห์งาน

1. ขั้นตอนการจะประกอบด้วยขั้นตอนต่าง ๆ ที่ถูกนำมาประกอบกัน เพื่อให้การวิเคราะห์งานดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและสามารถรวบรวมสารสนเทศของงานได้ อย่างสมบูรณ์ ซึ่งจะส่งผลให้องค์กรหรือฝ่ายทรัพยากรมนุษย์สามารถนำข้อมูลที่ได้จากกระบวนการนี้ ไปใช้ประโยชน์ในการบริหารงานได้

2. ระบบการวิเคราะห์งาน เป็นกระบวนการที่ต้องมีการทำงานอย่างเป็นระบบ โดยจะมีปัจจัยนำเข้า ซึ่งได้แก่ ข้อมูลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องมาผ่านขั้นตอนการประมวลผล ตั้งแต่การศึกษา ทำความเข้าใจ และวิเคราะห์จนได้เป็นผลลัพธ์ หรือสารสนเทศของงาน สำหรับนำไปใช้งาน ในอนาคต

3. ศึกษารวบรวมและวิเคราะห์การศึกษา รวบรวม และวิเคราะห์ข้อมูลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง กับงานเพื่อให้ได้สารสนเทศของงานนั้น ซึ่งจะเป็ประโยชน์ต่อการนำไปประยุกต์ใช้ในการจัดการ ทรัพยากรมนุษย์และงานอื่น ๆ ขององค์การ โดยผลลัพธ์จากการวิเคราะห์งานจะถูกจัดทำ ในหลายลักษณะ เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ตามความเหมาะสม

การวางแผนกำลังคน

ประเวศน์ มหารัตน์สกุล (2551 อ้างถึงใน ยุทธกิจ เจียรสุวรรณภาส, ม.ป.ป.)

ได้ให้ความหมายไว้ว่า การวางแผนกำลังคน คือ การแสวงหาคนที่เหมาะสม บรรจุตรงกับงาน ตามเวลาที่ต้องการด้วยค่าจ้างที่สมเหตุผล

ความสำคัญของการวางแผนทรัพยากรมนุษย์

1. เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง
2. เพื่อให้องค์การมีความพร้อม
3. เพื่อให้องค์การมีแนวทางในการปฏิบัติงาน
4. เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพ

การสรรหาบุคลากร

นัญญพันธ์ เขจรนันท์ (2545 อ้างถึงใน ยุทธกิจ เจียรสุวรรณภาส, ม.ป.ป.) ให้ความหมาย ไว้ว่า การสรรหาบุคลากร คือ กระบวนการในการค้นหาบุคคลที่มีความเหมาะสมกับตำแหน่ง ที่องค์การต้องการจากแหล่งต่าง ๆ ให้สนใจสมัครเข้าร่วมงานกับองค์การ โดยผู้มีหน้าที่ในการสรรหา บุคลากรจะต้องสามารถเข้าถึงแหล่งที่มาของบุคลากร ดึงดูดบุคลากรที่มีศักยภาพเหมาะสมกับงาน ให้เกิดความสนใจที่จะร่วมงานกับองค์การอย่างมีประสิทธิภาพได้ข้อจำกัดของระยะเวลาและค่าใช้จ่าย

กระบวนการสรรหา

1. กำหนดวัตถุประสงค์ของการสรรหาว่า เป็นการแสวงหากำลังแรงงาน เพื่อเป็นพนักงานประจำ หรือชั่วคราว หรือจ้างเหมา (Subcontracting) สำหรับงานประเภท ชนิด หรือตำแหน่งใด
2. พิจารณาหรือทบทวนการวิเคราะห์งาน แผนทรัพยากรมนุษย์ และแผนการสรรหา
3. วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบขออัตรากำลังคน
4. วิเคราะห์ถึงผลดีผลเสียของการสรรหาจากบุคคลภายในและบุคคลภายนอก เพื่อบรรจุ ในตำแหน่งงานแต่ละตำแหน่งตามแผน
5. วิเคราะห์ตำแหน่งงานที่ต้องการกำลังแรงงานที่จะสรรหาและคัดเลือก
6. คำนึงถึงข้อเท็จจริง โดยพิจารณาถึงประโยชน์ที่จะเกิดกับองค์การ

7. อธิบายถึงแรงจูงใจอะไรที่คนอยากร่วมงานกับองค์กรหรือต้องการทำงานในตำแหน่งงานใดงานหนึ่ง

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ศิริโสภาคย์ บุรพาเดชะ (2535 อ้างถึงใน ยุทธกิจ เจียรสุวรรณภาส, ม.ป.ป.)

ได้ให้ความหมายไว้ว่า การฝึกอบรม คือ กระบวนการอย่างเป็นทางการที่กิจการทำให้บุคคลเกิดการเรียนรู้ เพื่อจะได้แสดงพฤติกรรมที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของกิจการ

วัตถุประสงค์ในการจัดฝึกอบรม

1. เพิ่มปริมาณผลผลิต
2. พัฒนาคุณภาพผลผลิต
3. ลดต้นทุนของงาน
4. ลดอัตราการเกิดอุบัติเหตุอันจะส่งผลต่อการลดต้นทุน
5. ลดอัตราการลาออก และการขาดงาน

การประเมินผล

ยุทธกิจ เจียรสุวรรณภาส, ม.ป.ป. ได้ให้ความหมายไว้ว่า การประเมินผล คือ ตัวชี้วัดความสำเร็จในการทำงาน เป็นการระบุความสำเร็จของผลงานเพื่อนำมาใช้เป็นหน่วยวัดที่วัดเป็นตัวเลขได้

คุณลักษณะที่สำคัญ

1. เน้นการวัดความสำเร็จที่เป็นปัจจัยนำออก
2. สามารถวัดออกมาเป็นเชิงปริมาณได้

การบริหารทรัพยากรบุคคลในราชการพลเรือน

ทรัพยากรมนุษย์เป็นผู้สร้างสรรค์พลังทุกอย่างจนกระทั่งกลายเป็นผลผลิตหรือการบริการตามแต่ละประเภทขององค์กร ซึ่งนำไปสู่ความสำเร็จและการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีแก่องค์กร โดยทั่วไปมนุษย์แต่ละคนมีลักษณะหลากหลายแตกต่างกัน ในด้านความรู้ ทักษะ ทัศนคติ ซึ่งจะเป็นองค์ประกอบที่ทำหน้าที่ในการปฏิบัติการกิจต่าง ๆ ให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย การดำเนินการให้มนุษย์สามารถสร้างสรรค์งานอย่างมีประสิทธิภาพนั้น ต้องอาศัยคุณภาพทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร (พยอม วงศ์สารศรี, 2538, หน้า 2)

สำนักงานวิจัยและพัฒนาระบบงานบุคคล สำนักงาน ก.พ. ได้สรุปภาพรวมในการบริหาร ทรัพยากรบุคคลในราชการพลเรือน ตามตารางที่ 1

ตารางที่ 1 วิวัฒนาการการเปลี่ยนแปลงการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ

พ.ร.บ. 2471	พ.ร.บ. 2518	พ.ร.บ. 2551
พ.ร.บ. ฉบับแรก	ใช้ระบบจำแยกตำแหน่ง	จัดกลุ่มประเภทตำแหน่งตาม ลักษณะงาน แบ่งเป็น 4 กลุ่ม
เปิดโอกาสให้ประชาชน รับราชการเป็นอาชีพ	กำหนดหน้าที่ของตำแหน่งงาน (Job description)	เน้นความสามารถของบุคคล
	กำหนดสายงานและระดับ ตำแหน่ง (ซี)	แนวคิดการบริหารผลงาน (Performance management)
	บัญชีเงินเดือนบัญชีเดียว	

ปรัชญาการบริหารทรัพยากรมนุษย์

โดยปกติมนุษย์จะตัดสินใจทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งนั้นตามความคิด ความเชื่อ และค่านิยม ที่อยู่ในตัวของเขา โดยมีแนวความคิดที่เป็นพื้นฐานว่าสิ่งที่เลือกทำเป็นสิ่งที่มีความสำคัญที่สุด ซึ่งสิ่งที่เป็นพื้นฐานของความคิดก็คือ ปรัชญาประจำตัวนั่นเอง การบริหารทรัพยากรมนุษย์ก็เช่นกัน ผู้บริหารหรือผู้จัดการก็จะต้องมีปรัชญาการบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นแนวทางในการปฏิบัติ ประกอบด้วย (สำนักงานวิจัยและพัฒนาระบบงานบุคคล สำนักงาน ก.พ., ม.ป.ป.)

1. หลักคุณธรรม (Merit-based) หลักคุณธรรมหรือระบบคุณธรรมใช้ในการบริหาร ทรัพยากรบุคคลทั้งภาครัฐและภาคธุรกิจ หลักคุณธรรมประกอบด้วย 4 หลักใหญ่ คือ

1.1 หลักความเสมอภาค คือ เสมอภาค ไม่เลือกปฏิบัติ ไม่คำนึงถึงผิวพรรณ เชื้อชาติ เพศ ฯลฯ

1.2 หลักความสามารถการบริหารคนหมู่มากต้องมีวิธีวัดความสามารถ ซึ่งปัจจุบัน เปลี่ยนมาเป็นหลักผลงานและหลักสมรรถนะ

1.3 หลักความเป็นกลาง หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่โดยไม่คำนึงถึงฝ่ายใด ข้าราชการ เป็นกลไกรัฐต้องทำงานตามนโยบายของรัฐบาล แต่บางครั้งถูกมองว่ารับใช้หรือเข้าข้างฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง ซึ่งอาจมีผลกระทบกับความมั่นคงในอาชีพราชการ

1.4 หลักความมั่นคง หมายถึง การรับรองการเป็นอาชีพ มีทางก้าวหน้า มีค่าตอบแทน และสวัสดิการที่เหมาะสม มีเกียรติและศักดิ์ศรี

2. หลักสมรรถนะ (Competency-based) คือ ใช้คนให้ตรงกับความรู้ความสามารถ (Put the right man on the right job) โดยการศึกษาและกำหนดความรู้ความสามารถที่ต้องการสำหรับ ตำแหน่งต่าง ๆ แล้วนำไปสรรหาพัฒนาให้ได้บุคคลที่เหมาะสมมาดำรงตำแหน่ง

3. หลักผลงาน (Performance-based) คือ การบริหารโดยยึดผลงานเป็นหลัก หมายความว่า ความสำเร็จของงานจะให้คุณให้โทษใครให้ดูที่ผลงาน ตรงนี้มาจากภาคธุรกิจ ถามว่าราชการยึดผลงานอย่างเดียวได้ไหม คำตอบคือคงไม่ได้ จะต้องมียุทธศาสตร์อื่น ๆ หรือแม้แต่ทางธุรกิจเหมือนกัน ต้องมองทั้ง Input ที่ใส่เข้าไป ในการทำงาน Output ที่เกิดขึ้น รวมทั้งทัศนคติ (Attitude) และวิธีการทำงานของเขาต้องโปร่งใส แต่อย่างไรก็ตาม ก็ให้เน้นผลงาน ให้ยึดผลงานเป็นหลัก

4. หลักการกระจายอำนาจและความรับผิดชอบ (HR Decentralization) คือ ให้ร่วมกัน รับผิดชอบ เวลาถามว่าใครเป็น HR Manager ใครเป็น Personnel manager ถ้าเป็นยุคก่อนคำตอบ คือ หัวหน้าการเจ้าหน้าที่ แต่คำตอบยุคนี้ คือ ผู้บริหารนั่นเอง หรือ Line manager นั่นเอง ที่เป็น HR Manager ในตัวเอง ต้องรู้หลัก ต้องบริหารได้

5. หลักคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work life) คือ ในการทำงานมี Work life กับ Home life ทำอย่างไรให้สมดุลกัน (Balance)

หน้าที่ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

สำนักงานวิจัยและพัฒนาระบบงานบุคคล สำนักงาน ก.พ. ได้สรุปหน้าที่ด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคลในราชการพลเรือนดังนี้

1. การสรรหา คือ กระบวนการในการค้นหาบุคคลที่มีความเหมาะสมกับตำแหน่ง ที่องค์การต้องการจากแหล่งต่าง ๆ ให้สนใจสมัครเข้าร่วมงานกับองค์การ โดยผู้มีหน้าที่ในการสรรหา บุคลากรจะต้องสามารถเข้าถึงแหล่งที่มาของบุคลากร ดึงดูดบุคลากรที่มีศักยภาพเหมาะสมกับงาน ให้เกิดความสนใจที่จะร่วมงานกับองค์การอย่างมีประสิทธิภาพได้ข้อจำกัดของระยะเวลาและค่าใช้จ่าย

1.1 การบรรจุ คือ การรับบุคคลที่ไม่ได้เป็นข้าราชการพลเรือนสามัญด้วยวิธีการ สอบแข่งขันหรือคัดเลือก โดยเป็นการทำให้มีสถานภาพเป็นข้าราชการพลเรือนตามกฎหมายว่าด้วย ข้าราชการพลเรือน

1.2 การแต่งตั้ง คือ เป็นการสั่งให้ข้าราชการมีอำนาจหน้าที่และรับผิดชอบงาน ในตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่ง และมีสิทธิที่จะได้รับเงินเดือนตามตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง

1.3 การทดลองปฏิบัติราชการ คือ การทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ เป็นกระบวนการ เลือกสรรบุคคลขั้นสุดท้ายที่จะสามารถพิจารณาตัดสินใจได้บุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ

และความประพฤติเหมาะสมเข้ากับราชการในตำแหน่งที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งได้อย่างแท้จริง ซึ่งขั้นตอนทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการนี้ช่วยให้สามารถถ่วงรอกคนได้อย่างละเอียด รอบคอบ กว่าขั้นตอนอื่น ๆ เนื่องจากมีระยะเวลาานพอสมควร และยังได้ดูแลอย่างใกล้ชิดอีกด้วย

1.4 การเลื่อน คือ การแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญให้ดำรงตำแหน่งประเภทเดียวกันที่สูงกว่าเดิม

1.5 โอน คือ การแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญ ผู้ดำรงตำแหน่งในกระทรวงหรือกรมหนึ่งให้ดำรงตำแหน่งในกระทรวงหรือกรมอื่น ซึ่งจะเป็นตำแหน่งประเภทเดียวกันหรือต่างประเภทก็ได้

1.6 ย้าย คือ การแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญ ผู้ดำรงตำแหน่งหนึ่งให้ดำรงตำแหน่งอื่นในกรมเดียวกัน ซึ่งจะเป็นตำแหน่งประเภทเดียวกันหรือต่างประเภทกันก็ได้

2. การพัฒนา คือ รับเข้ามาแล้วพัฒนาให้เป็นคนดี คนเก่งยิ่ง ๆ ขึ้นไปอีก การที่จะพัฒนาให้เก่งขึ้นไปอีก ต้องรู้ว่าเขาเป็นใคร เข้าใจความถนัด มีจุดแข็ง จุดอ่อนอย่างไร ก็ต้องไปทำสิ่งที่เรียกว่า Career planning IDP หรือ Individual development plan ระบบพัฒนาเป็นเรื่องที่จำเป็นในการสร้างคน ต้องพัฒนาอย่างทั่วถึงทั้งองค์กร พัฒนาอย่างต่อเนื่อง เป็นต้น

2.1 การฝึกอบรม

2.2 การสอนงาน

2.3 การศึกษาคูงาน

3. การรักษาไว้ คือ รักษาไว้ให้อยู่กับเรา เป็นเรื่องการจัดการทางก้าวหน้าในอาชีพการมีค่าตอบแทนที่เหมาะสม การสร้างความพึงพอใจ และเป็นผู้รักษงองค์กร

3.1 คุณภาพชีวิต

3.2 เงินเดือน ค่าตอบแทน คือ ค่าแรง ค่าจ้าง เงินเดือน หรือผลประโยชน์อื่น ๆ ที่องค์กรให้แก่พนักงาน เพื่อตอบแทนการทำงาน หรืออาจหมายถึง ค่าทดแทนที่องค์กรจ่ายเป็นค่าตอบแทนความสูญเสียต่าง ๆ ของพนักงาน ซึ่งรวมทั้งจ่ายทางตรงและทางอ้อม เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน

3.3 เลื่อน โอน ย้าย เพื่อให้บุคลากรเกิดขวัญและกำลังใจในการทำงาน

4. การใช้ประโยชน์ คือ การใช้คนให้ตรงกับงาน ให้ความเป็นอิสระ และมีส่วนร่วมให้ทำงานได้อย่างเต็มศักยภาพ

4.1 การบริหารผลการปฏิบัติงาน คือ การที่ผู้บริหารประเมินว่าคนทำงานได้ผลเท่าที่ควร จะทำได้ด้อยกว่าหรือดีกว่าที่คาดหมาย และคุ้มค่าเงินเดือนที่กำหนดไว้สำหรับตำแหน่งนั้น ๆ หรือไม่

การลาออก

คู่มือการดำเนินการตามระเบียบ ก.พ. ว่าด้วยการลาออกจากราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ พ.ศ. 2551 ได้เขียนไว้ ดังนี้

ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 มาตรา 107 บัญญัติไว้ว่า ข้าราชการพลเรือนสามัญออกจากราชการหรือพ้นสภาพการเป็นข้าราชการรวม 5 กรณี ดังนี้

1. ตาย
2. พ้นจากราชการตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการ
3. ลาออกจากราชการและได้รับอนุญาตให้ลาออกหรือลาออกมีผลตามมาตรา 109
4. ถูกสั่งให้ออกตามมาตรา 59 มาตรา 67 มาตรา 101 มาตรา 110 หรือมาตรา 111 หรือ
5. ถูกสั่งให้ลงโทษปลดออก หรือไล่ออก

ประเภทของการลาออกจากราชการ

คู่มือการดำเนินการตามระเบียบ ก.พ. ว่าด้วยการลาออกจากราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ พ.ศ. 2551 ได้เขียนประเภทของการลาออกจากราชการว่า การลาออกจากราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญเป็นการออกจากราชการโดยสมัครใจของข้าราชการผู้นั้น แบ่งออกเป็น 3 ประเภท

1. การลาออกจากราชการโดยทั่วไป
2. การลาออกจากราชการเพื่อดำรงตำแหน่งในองค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญตำแหน่งทางการเมือง ตำแหน่งผู้พิพากษาหรือตุลาการ ตำแหน่งกรรมการในคณะกรรมการใดที่กฎหมายกำหนดว่าต้องไม่เป็นข้าราชการ หรือตำแหน่งอื่นที่ ก.พ. กำหนด และ
3. การลาออกจากราชการเพื่อไปสมัครรับเลือกตั้งเป็นสมาชิกรัฐสภา สมาชิกสภาท้องถิ่น หรือผู้บริหารท้องถิ่น

แนวคิดที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน

แนวคิดที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน ถือเป็นอีกหนึ่งปัจจัยในการที่จะส่งผลให้บุคลากรในองค์กรลาออก เนื่องจากว่าลาออกนั้น มีหลายปัจจัย และความพึงพอใจในการทำงาน ก็เป็นส่วนหนึ่งของปัจจัยในการลาออก เช่น เมื่อบุคลากรเกิดความไม่พอใจในการทำงานก็สามารถเป็นปัจจัยให้บุคลากรมีแนวโน้มอยากลาออกจากองค์กรได้

ความหมายของความพึงพอใจในการทำงาน

ความหมายของความพึงพอใจในการทำงาน (Job satisfaction) เป็นเรื่องเกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์ (Human need) ซึ่งมีผู้ให้ความหมายไว้แตกต่างกัน ดังนี้

Ghiselli and Brown (1975, p. 215 อ้างถึงใน คมกิต คุณยา, 2549, หน้า 10) ได้กล่าวถึง ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในงาน มีอยู่ 5 ประการ คือ

1. ระดับอาชีพ หมายถึง สถานะหรือความนิยมของคนต่ออาชีพ ถ้าอาชีพนั้นอยู่ในสถานะสูง เป็นที่ยอมรับของคนทั่วไปก็จะเป็นที่พอใจของผู้ประกอบอาชีพนั้น

2. สถานะทางสังคมและสภาพการทำงานต่าง ๆ ต้องตกอยู่ในสภาพที่ดี เหมาะสมแก่สภาพของผู้ปฏิบัติงาน ผู้ปฏิบัติงานเป็นเวลานาน ถ้าได้รับตำแหน่งที่ดี หรือได้รับการยกย่องจากเพื่อนร่วมงานก็จะเกิดความพึงพอใจ

3. อายุ ผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุระหว่าง 25-34 ปี และระหว่าง 45-54 ปี มีความพึงพอใจในการทำงานน้อยกว่ากลุ่มอื่น ๆ

4. รายได้ ได้แก่ รายได้ประจำ รายได้พิเศษ ต้องเป็นธรรม

5. คุณภาพของการปกครองบังคับบัญชา ได้แก่ ความสัมพันธ์อันดีระหว่างหัวหน้างานคนงาน และการเอาใจใส่ต่อความเป็นอยู่ของคนงาน ซึ่งจะมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน

ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน

ความพึงพอใจในการทำงาน (กมลทิพย์ จึงสงวนสิทธิ์, 2547, หน้า 21) มีส่วนเกี่ยวข้องกับปัจจัยต่าง ๆ และปัจจัยเหล่านี้ใช้เป็นเครื่องมือชี้บ่งถึงปัญหาที่เกิดขึ้นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งมีปัจจัยอยู่ 2 ประการ คือ

1. ปัจจัยด้านบุคคล (Personal factors)

2. ปัจจัยด้านงาน (Factors in the job)

ปัจจัยด้านบุคคล

1. ประสบการณ์ จากการศึกษาในงานวิจัยพบว่า ประสบการณ์ในการทำงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงาน บุคคลที่ทำงานนานจนมีความรู้ความชำนาญในงานมากขึ้น ทำให้เกิดความพึงพอใจกับงานที่ทำ

2. เพศ แม้ว่าจะงานวิจัยหลายชิ้นจะแสดงว่า เพศไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานก็ตาม แต่ก็ขึ้นอยู่กับลักษณะงานที่ทำด้วยว่าเป็นลักษณะใด รวมทั้งเกี่ยวข้องกับระดับความทะเยอทะยานและความต้องการทางด้านการเงิน เพศหญิงมีความอดทนที่จะทำงานที่ต้องใช้ฝีมืองานที่ต้องการความละเอียดอ่อนมากกว่าชาย

3. จำนวนสมาชิกในความรับผิดชอบ กลุ่มที่ทำงานร่วมกันมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน งานซึ่งต้องการความสามารถหลายอย่างประกอบกัน ต้องมีสมาชิกที่มีทักษะในงานหลายด้าน และความปรองดองกันของสมาชิกในการทำงานก็มีส่วนที่จะนำสู่ความสำเร็จในการทำงาน

4. อายุ อายุแม้จะมีผลต่อการทำงานไม่เด่นชัด แต่อายุก็เกี่ยวข้องกับระยะเวลาและประสิทธิภาพในการทำงาน ผู้ที่มีอายุมากมักจะมีประสิทธิภาพในการทำงานนานด้วย แต่ก็ขึ้นอยู่กับลักษณะงานและประสิทธิภาพในการทำงาน
5. เวลาในการทำงาน เนื่องจากเวลาในการทำงานปกติจะส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน เพราะผู้ปฏิบัติงานอาจจะต้องการพักผ่อนและการพบปะสังสรรค์ โดยถือว่าเวลาในการทำงานสามารถส่งผลต่อการตัดสินใจลาออก
6. เช่าว์ปัญญา ในเรื่องเช่าว์ปัญญากับความพึงพอใจในการทำงานขึ้นอยู่กับสถานการณ์และลักษณะงานที่ทำ ในบางลักษณะไม่พบความแตกต่างระหว่างเช่าว์ปัญญากับความพึงพอใจในการทำงาน แต่ในลักษณะงานที่ทำในบางอย่างพบว่าบางอย่างมีความแตกต่างกัน พนักงานในโรงแรมแห่งหนึ่งมีเช่าว์ปัญญาในระดับสูง มักจะเบื่อหน่ายได้ง่าย และมีเจตคติที่ไม่ดีต่อการทำงานในโรงงานผลิต ซึ่งงานที่ทำไม่เหมาะสมกับความสามารถของเขา
7. การศึกษา การศึกษากับความพึงพอใจในการทำงานนั้น มีผลวิจัยที่ไม่เด่นชัดนัก จากงานวิจัยบางแห่ง พบว่า การศึกษาไม่แสดงถึงความแตกต่างระหว่างความพึงพอใจในการทำงาน แต่มักจะขึ้นอยู่กับงานที่ทำว่าเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของเขาหรือไม่ ในรายงานวิจัยหลายชิ้นพบว่า นักวิชาการ วิชาชีพ เช่น แพทย์ วิศวกร ทนายความ มีความถึงพอใจในงานสูงกว่าคนงาน และพนักงานลูกจ้างที่ใช้แรงงานทั่วไป รวมทั้งเสมียนพนักงานด้วย
8. บุคลิกภาพ ปัญหาเรื่องบุคลิกภาพกับความพึงพอใจในการทำงานนั้นอยู่ที่เรื่องมื่อวัดบุคลิกภาพที่ไม่เที่ยงตรง สิ่งหนึ่งที่เห็นได้ชัด คือ คนที่มีอาการของโรคประสาท มักจะไม่พอใจในการทำงานมากกว่าคนที่ปกติ ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะความไม่พึงพอใจในการทำงาน เป็นเหตุให้เกิดโรคประสาทได้ เพราะต้องเครียดกับภาวะของความไม่พึงพอใจในการทำงาน
9. ระดับเงินเดือน จากงานวิจัยหลายชิ้น พบว่า เงินเดือนมีส่วนสร้างความพึงพอใจในการทำงาน เงินเดือนที่มากพอแก่การดำรงชีพตามสถานภาพ ทำให้บุคคลไม่ต้องดิ้นรนมากนักที่จะไปทำงานเพิ่มนอกเวลาการทำงาน ซึ่งเงินเดือนยังเกี่ยวข้องกับการสามารถหาปัจจัยอื่นที่สำคัญแก่การดำรงชีวิตอีกด้วย ผู้ที่มีเงินเดือนสูงจึงมีความถึงพอใจในการทำงานสูงกว่าผู้ที่มีเงินเดือนต่ำ
10. แรงจูงใจในการทำงาน แรงจูงใจเป็นการแสดงออกถึงความต้องการของบุคคล โดยเฉพาะแรงจูงใจจากปัจจัยตัวผู้ทำงานเองก็สามารถสร้างความพึงพอใจในการทำงาน
11. ความสนใจในงาน บุคคลที่สนใจในงาน และได้ทำงานที่ตนเองพนัดและพอใจจะมีความสุขและความถึงพอใจในการทำงานมากกว่าบุคคลที่มีศูนย์ความสนใจในชีวิตไม่ได้อยู่ที่งาน

ปัจจัยด้านงาน

1. ลักษณะของงาน ได้แก่ ความน่าสนใจในตัวเอง ความแปลกของงาน โอกาสที่จะได้เรียนรู้และศึกษางาน โอกาสที่จะทำงานนั้นสำเร็จ การรับรู้หน้าที่รับผิดชอบ การควบคุมการทำงาน และวิธีการทำงาน การที่ผู้ทำงานมีความรู้ต่องานที่ทำอยู่ว่าเป็นงานที่สร้างสรรค์ เป็นประโยชน์ ทำทาย เป็นต้น สิ่งเหล่านี้จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน มีความต้องการที่จะปฏิบัติงานนั้น ๆ และเกิดความผูกพันกับงาน
2. ทักษะในการทำงาน ความชำนาญในงานที่ทำ มักจะต้องพิจารณาควบคู่ไปกับลักษณะของงาน ฐานะทางอาชีพ ความรับผิดชอบ เงินเดือนที่ได้รับ ต้องพิจารณาไปด้วยกัน จึงจะเกิดความพึงพอใจในงาน
3. ฐานะทางวิชาชีพ การศึกษาพบว่า ประมาณครึ่งหนึ่งของเสมียนมีความพึงพอใจในการทำงาน แต่จะมีถึงร้อยละ 17 ที่พบว่า ถ้ามีโอกาสก็อยากจะเปลี่ยนงาน ในสภาวะที่เศรษฐกิจดี มีงานให้เลือกทำ จะมีการเปลี่ยนงานบ่อย เพื่อจะเลื่อนเงินเดือน เลื่อนฐานะของตนเอง ดังนั้น ตำแหน่งทางการงานที่มีฐานะทางวิชาชีพสูง เช่น การเป็นเจ้าของกิจการ ผู้จัดการ จะมีความพึงพอใจในงานประกอบไปด้วย ทั้งนี้ก็เพราะฐานะทางอาชีพ นอกจากบุคคลนั้นเป็นผู้พิจารณาความสำคัญแล้ว ยังขึ้นอยู่กับบุคคลอื่นในสังคมเป็นผู้พิจารณาตัดสินด้วย ในแต่ละสังคม แต่ละหน่วยงานให้ความสำคัญของฐานะทางวิชาชีพแตกต่างกันไป ระยะเวลาที่ผ่านมา ความคิดเห็นเกี่ยวกับฐานะทางวิชาชีพก็เปลี่ยนไปด้วย
4. ขนาดของหน่วยงาน ความพึงพอใจในการทำงานในหน่วยงานขนาดเล็กจะดีกว่าร้อยละ เมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงานขนาดใหญ่ หน่วยงานขนาดเล็ก พนักงานมีโอกาสรู้จักกัน ทำงานคุ้นเคยกันได้ง่ายกว่าหน่วยงานขนาดใหญ่ ทำให้พนักงานมีความรู้สึกเป็นกันเองและร่วมมือช่วยเหลือกัน ขวัญและกำลังใจในการทำงานดี ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน
5. ความห่างไกลของบ้านและที่ทำงาน การที่บ้านห่างไกล การเดินทางไม่สะดวก ต้องตื่นแต่เช้ามีด รถติด และเหน็ดเหนื่อยจากการเดินทาง มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน คนที่เป็นคนต่างจังหวัดหนึ่งต้องไปทำงานในอีกจังหวัดหนึ่ง สภาพท้องถิ่น ความเป็นอยู่ ภาษาไม่คุ้นเคย ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน เนื่องจากการปรับตัว การสร้างความคุ้นเคย ต้องใช้ระยะเวลานาน
6. สภาพทางภูมิศาสตร์ ในแต่ละท้องถิ่นแต่ละพื้นที่มีส่วนสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน คนงานในเมืองใหญ่มีความพึงพอใจในการทำงานน้อยกว่าคนงานในเมืองเล็ก ทั้งนี้เนื่องจากความคุ้นเคย ความใกล้ชิดระหว่างคนงานในเมืองเล็กมีมากกว่าในเมืองใหญ่ ทำให้เกิดความอบอุ่นและมีความสัมพันธ์กัน

7. โครงสร้างของงาน โครงสร้างของงาน หมายถึง ความชัดเจนของงานที่สามารถอธิบาย ชี้แจงเป้าหมายของงาน รายละเอียดของงาน ตลอดจนมาตรฐานในการปฏิบัติงาน หากโครงสร้างของงานชัดเจน ย่อมสะดวกแก่ผู้ปฏิบัติงาน สามารถป้องกันมิให้เกิดความผิดพลาดในการทำงานด้วย นอกจากนี้ยังพบว่า งานใดที่มีโครงสร้างของงานดี รู้ว่าจะทำอะไร และดำเนินอย่างไร สภาพการณ์ ความคุมจะง่ายขึ้น

แนวคิดที่เกี่ยวกับบรรยากาศในองค์การ

การที่พนักงานตัดสินใจที่จะปฏิบัติงานต่อหรือไม่ ขึ้นอยู่กับปัจจัยต่าง ๆ ประกอบกัน โดยเฉพาะปัจจัยที่สำคัญ คือ แรงจูงใจ ความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์การ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งผู้วิจัยได้นำมาศึกษาโดยแยกเป็นหัวข้อต่าง ๆ ดังนี้ (คมคิด คุณยา, 2549, หน้า 14)

1. สภาพงานและลักษณะงาน
2. รายได้และเงินเดือน
3. โอกาสและความก้าวหน้าในงาน
4. เพื่อนร่วมงาน
5. การประสานงาน
6. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
7. สถานภาพและการยอมรับนับถือ
8. ความภูมิใจในหน้าที่การงานและความรู้สึกผูกพันในงาน
9. ความรู้สึกมั่นคงในงาน

ความหมายของบรรยากาศในองค์การ

Steer and Porter (1975, p. 34 อ้างถึงใน คมคิด คุณยา, 2549, หน้า 13) บรรยากาศขององค์การ เป็นสภาพแวดล้อมขององค์การที่อยู่รอบตัวผู้ปฏิบัติงาน เขาเห็นว่าบรรยากาศขององค์การเป็นลักษณะของสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งเกิดจากการรับรู้ หรือเชื่อว่าเป็นเช่นนั้น ซึ่งอาจจะไม่ใช่สภาพที่เป็นจริงก็ได้ แม้ว่าผู้บริหารจะพยายามเป็นประชาธิปไตย หรือเอาใจใส่พนักงานอย่างเต็มที่ แต่ถ้าพนักงานรับรู้ถึงบรรยากาศขององค์การว่าเป็นแบบเผด็จการก็ย่อมคาดหวังได้ว่า เขจะมีพฤติกรรมไปในที่เขาคิดว่าเป็นการตอบสนองต่อบรรยากาศแบบเผด็จการ

นักวิชาการได้ให้ความหมายบรรยากาศขององค์การไว้ต่างกัน แต่สิ่งที่เห็นพ้องต้องกัน ได้แก่

1. บรรยากาศขององค์การ เป็นการอธิบายถึงสภาพแวดล้อมรอบ ๆ ตัวของผู้ปฏิบัติงาน
2. คุณลักษณะดังกล่าวเป็นคุณลักษณะเฉพาะของแต่ละองค์การเท่านั้น

3. ลักษณะดังกล่าวมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคนในองค์กร

ดังนั้น จะเห็นได้ว่าบรรยากาศต่อองค์กรจะรวมเอาคุณสมบัติสำคัญ 3 ประการ คือ

1. คุณสมบัติเฉพาะขององค์กรหนึ่ง ๆ ซึ่งทำให้องค์กรนั้น ๆ มีความแตกต่างไปจากองค์กรอื่น ๆ
2. การรับรู้ของสมาชิกในองค์กรต่อสภาพแวดล้อมเกี่ยวกับงานและคนในองค์กรนั้น ๆ
3. การรับรู้และความเข้าใจดังกล่าวมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของสมาชิก

จากการพิจารณาปัจจัยหรือสาเหตุต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อการลาออก จะเห็นได้ว่า

นักวิชาการส่วนใหญ่ให้ความสำคัญต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เนื่องจากเมื่อพนักงานเกิดความไม่พอใจในการทำงาน ย่อมมีแนวโน้มลาออกสูง มีผลทำให้องค์กรเสียหาย พฤติกรรมที่ตามมาของพนักงาน คือ การมาสาย การนัดขมขมหรือหยุดงาน การขาดงาน ความเฉื่อยชาในการทำงาน เป็นต้น โดยปัจจัยเหล่านี้เป็นตัวชี้สภาพขององค์กร เมื่อสภาพขององค์กรไม่ดี ย่อมมีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน เพื่อป้องกันไม่ให้องค์กรต้องประสบปัญหาดังกล่าว (สมพงษ์ เกษมสิน, 2526, หน้า 124 อ้างถึงใน คมคิด คุณยา, 2549, หน้า 14)

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ธนาพร รัตนนิตย์ (2548) ได้ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกของพนักงานประจำกรณีศึกษา: บริษัท ผลิตภัณฑ์ส่วนอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่ง สาขาในนิคมอุตสาหกรรมเวลโกร์” มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกของพนักงานประจำบริษัทผลิตภัณฑ์ส่วนอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่ง สาขาในนิคมอุตสาหกรรมเวลโกร์ ประชากรที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้ คือ พนักงานประจำในบริษัท ซึ่งลาออกตั้งแต่วันที่ 1 สิงหาคม พ.ศ. 2547-วันที่ 31 มกราคม พ.ศ. 2548 ซึ่งมีทั้งหมด 19 คน เก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์แบบ Exit interview วิเคราะห์ข้อมูลโดยวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) และแยกแยะ (Classification) ตัวแปรต่าง ๆ เกี่ยวกับสาเหตุของการลาออก จากนั้นตัวแปรเหล่านั้นมาเชื่อมโยงเชิงตรรกะ (Associations) เพื่อนำไปสู่การตีความ ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการลาออก ได้แก่ การได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ดีกว่า มีผลกระทบอันดับที่ 1 สำหรับความอึดอัดใจในเรื่องของการทำงาน โอกาสก้าวหน้าในอาชีพ และการปฏิบัติงานมากกว่า และความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างาน มีผลกระทบ อันดับที่ 2, 3 และ 4 ตามลำดับ ส่วนลำดับสุดท้าย ซึ่งเป็นลำดับที่มีข้อมูลส่วนบุคคลลดย่อยลงไป โดยประกอบด้วย ลักษณะของงานไม่คงที่ การประกอบธุรกิจส่วนตัว การศึกษาเล่าเรียนในระดับที่สูงขึ้น ความสะดวกในการเดินทางไปทำงาน อิทธิพลจากเพื่อนฝูง หรือคนรอบข้างเปลี่ยนงานบ่อย ความเครียดจากการทำงาน มีผลต่อสุขภาพ และมีภาระการเลี้ยงดูบุตร

น้องพื่อน ทรัพย์สมบูรณ์ (2552) ได้ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านองค์การที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจในการลาออกของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านองค์การที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจในการลาออกของพนักงาน ตัวอย่างที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามจำนวน 68 ข้อ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจง ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสถิติ Pearson correlation และ Point biserial correlation ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจในการลาออกของพนักงาน คือ ระดับการศึกษาของพนักงาน ระยะเวลาในการทำงานของพนักงาน ภาระทางครอบครัว และสุขภาพของพนักงาน สัมพันธ์ในลักษณะไปในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.05$) ส่วนอายุของพนักงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจในการลาออกของพนักงาน ทางด้านปัจจัยด้านองค์การ ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านหัวหน้างาน ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านความมั่นคงในงาน ด้านรายได้ และด้านสวัสดิการ มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจในการลาออกของพนักงานในลักษณะเป็นไปในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.05$) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เท่ากับ 3.61 (SD = 0.48) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยระดับมาก ในด้านความมั่นคงในงาน ด้านสวัสดิการ ด้านหัวหน้างาน ด้านลักษณะงาน ด้านเพื่อนร่วมงาน และด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ตามลำดับ และมีค่าเฉลี่ยระดับปานกลางในด้านรายได้พนักงานของบริษัท มีความตั้งใจในการลาออกโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เท่ากับ 3.03 (SD = 0.60)

อัจฉริยา ประเสริฐศรี (2552) ได้ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านองค์การที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงาน กรณีศึกษา: พนักงานบริษัทผลิตและจำหน่ายเฟอร์นิเจอร์แห่งหนึ่ง” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านองค์การที่มีต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงาน ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ ได้แก่ บริษัทผลิตและจำหน่ายเฟอร์นิเจอร์แห่งหนึ่ง ประชากรในการศึกษาเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ จำนวน 327 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม จำนวน 63 ข้อ ได้แก่ ปัจจัยด้านองค์การ จำนวน 53 ข้อ และแนวโน้มการลาออกของพนักงาน จำนวน 10 ข้อ ค่าความเชื่อมั่นปัจจัยด้านองค์การ 0.93 และแนวโน้มการลาออก เท่ากับ 0.78 โดยสถิติที่ใช้ คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบของเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า 1) พนักงานของบริษัทที่มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นที่มีแนวโน้มการลาออกโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง 2) ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านบุคคล ด้านอายุของพนักงาน ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ภาระทางครอบครัว สุขภาพ ต่างกัน มีแนวโน้มการลาออกของพนักงานแตกต่างกัน 3) ปัจจัยด้านองค์การ ด้านเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับแนวโน้ม

การลาออกของพนักงาน ส่วนด้านลักษณะงาน ด้านหัวหน้างาน ด้านความมั่นคง ด้านความก้าวหน้า ด้านรายได้ และด้านสวัสดิการ มีความสัมพันธ์กันทางลบที่มีแนวโน้มการลาออกของพนักงาน

จิตภา เสน่ห์หนูช (2553) ได้ศึกษาเรื่อง“ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะลาออก จากงานของเกษตรกรที่ปฏิบัติงานในองค์การเกษตรกร” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ ระหว่างความชัดเจนของงาน ความรู้สึกถึงการเมืองภายในองค์กร และการเปรียบเทียบกับ ตลาดแรงงานกับความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของเกษตรกรที่ปฏิบัติงานในองค์การเกษตรกร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ เกษตรกรระดับ 4 และ 5 ทั้งหมด จำนวน 128 คน โดยเลือกตัวอย่าง แบบเฉพาะเจาะจง (Purposive sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม สถิติเชิงพรรณนาที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน คือ สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า เกษตรกรที่ปฏิบัติงานในองค์การเกษตรกรที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 68.8) มีสถานะภาพโสด (ร้อยละ 79.7) จบการศึกษาระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 71.9) อายุงานมากกว่า 5 ปี (ร้อยละ 28.1) ตำแหน่งเกษตรกร ระดับ 4 (ร้อยละ 56.3) สังกัดในฝ่ายประกันคุณภาพ (ร้อยละ 34.4) อัตราเงินเดือนสุทธิปัจจุบัน (รวมค่าล่วงเวลา) เท่ากับ 14,001-18,000 บาท/เดือน (ร้อยละ 39.8) ความสัมพันธ์ระหว่างความชัดเจนของงาน ความรู้สึกถึงการเมืองภายในองค์กร และการเปรียบเทียบกับตลาดแรงงานกับความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของเกษตรกรที่ปฏิบัติงานในองค์การเกษตรกรนั้น มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยความชัดเจนของงานมีความสัมพันธ์ เชิงลบกับความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของเกษตรกร ($r = -0.471$) ส่วนความรู้สึกถึงการเมืองภายใน องค์กรและการเปรียบเทียบกับตลาดแรงงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความตั้งใจที่จะลาออก จากงานของเกษตรกร ($r = 0.511$ และ $r = 0.698$ ตามลำดับ) ดังนั้น องค์การเกษตรกรควรทำให้เกิด ความชัดเจนของงาน โดยมีการมอบหมายงานที่ชัดเจน และในกรณีที่มีการเปลี่ยนแปลงควรชี้แจง ถึงสาเหตุของการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้เกิดความเข้าใจในขอบเขตของงานที่รับผิดชอบ นอกจากนี้ ควรทำให้เกิดความเท่าเทียมในการทำงาน สร้างความเชื่อมั่นและศรัทธา มีบรรทัดฐานการทำงาน เดียวกันทั้งองค์กร และควรปรับปรุงรูปแบบของสิทธิประโยชน์แก่เกษตรกรให้เพิ่มขึ้น เพื่อเป็นการชดเชยความรู้สึกว่าตนเองเสียเปรียบ ซึ่งอาจช่วยลดระดับการเปรียบเทียบกับ ตลาดแรงงานลง และเพื่อที่จะรักษาเกษตรกรที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพในการทำงานให้อยู่กับองค์กร ซึ่งจะเป็นการลดต้นทุนขององค์กรอีกทางหนึ่งด้วย

บุญรวม ไทยประเสริฐ (2553) ได้ศึกษาเรื่อง “สาเหตุและผลกระทบจากการลาออก ของพนักงานบริษัท มัลติแบกซ์ จำกัด (มหาชน) นิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี” มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาสาเหตุจากการลาออกของพนักงาน บริษัท มัลติแบกซ์ จำกัด (มหาชน)

และเพื่อศึกษาผลกระทบจากการลาออกของพนักงานบริษัท มัลติแบกซ์ จำกัด (มหาชน) โดยมีกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญเป็นพนักงานของบริษัทที่ลาออกในช่วงเดือนพฤศจิกายน พ.ศ. 2552 ถึงเดือนมีนาคม พ.ศ. 2553 จำนวน 39 คน และผู้ให้บริการฝ่ายผลิต 1, 2, 3 จำนวน 3 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แนวคำถามที่ใช้ในการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In depth interview) จากกลุ่มของผู้ให้ข้อมูลคนสำคัญ ผลการศึกษาพบว่า สาเหตุในการลาออกที่เป็นสาเหตุในการลาออกที่เป็นสาเหตุจากองค์กร อันดับที่ 1 คือ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน อันดับที่ 2 คือ ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน อันดับที่ 3 คือ การได้รับค่าจ้างและสวัสดิการที่ดีกว่า อันดับที่ 4 อันดับที่ 5 และไม่พอใจการปรับค่าจ้างและโบนัสประจำปี สาเหตุในการลาออกที่เป็นสาเหตุจากบุคคล อันดับ 1 คือ ภาระครอบครัว ดูแลมารดาและเลี้ยงดูบุตร อันดับที่ 2 คือ ปัญหาด้านสุขภาพ อันดับที่ 3 คือ ประกอบอาชีพส่วนตัวและได้งานใหม่ อันดับที่ 4 คือ ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น อันดับที่ 5 คือ ย้ายที่อยู่และมีครอบครัว ผลกระทบจากการลาออกของพนักงาน คือ คุณภาพของผลิตภัณฑ์ และเครื่องจักร ไม่สามารถเปิดได้ตามแผนที่กำหนดไว้ ส่งมอบสินค้าไม่ทัน พนักงานเข้าใหม่ยังไม่มีทักษะในการทำงาน ทำให้เกิดปัญหาด้านคุณภาพผลิตภัณฑ์ขององค์กร

สงกรานต์ เชยเล็ก (2553) ได้ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านองค์กรต่อแนวโน้มการลาออกจากงานของพนักงานบริษัทเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง” วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยองค์กรกับแนวโน้มการลาออกจากงานของพนักงานบริษัทเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง การศึกษาในครั้งนี้ คือ กลุ่มตัวอย่างพนักงาน จำนวน 332 คน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม ประกอบด้วย 3 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับรายละเอียดส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนที่ 2 ปัจจัยด้านองค์กร ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับแนวโน้มในการลาออก วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรม SPSS สถิติที่ใช้ คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ไคสแควร์ และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่าพนักงานมีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นต่อแนวโน้มการลาออกจากงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางเท่ากับ 2.96 (SD = 0.49) และความคิดเห็นด้านปัจจัยองค์กร พบว่า ความกดดันในงาน โอกาสความก้าวหน้า ความมั่นคงในงาน ความพึงพอใจในรายได้และสวัสดิการ มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มการลาออกจากงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.05$) โดยรวมอยู่ในระดับปานกลางเท่ากับ 3.28 (SD = 0.39) ส่วนความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานไม่มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มการลาออกจากงานของพนักงาน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยระดับสูง ในด้านความมั่นคงในงาน เท่ากับ 3.67 และมีค่าเฉลี่ยระดับปานกลาง ในด้านความกดดันในงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านโอกาสความก้าวหน้า และด้านความพึงพอใจในรายได้และสวัสดิการ เท่ากับ 3.36, 3.16, 3.13 และ 3.22 ตามลำดับ และปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานมีสัมพันธ์กับแนวโน้ม

การลาออกจากงานตามรายด้าน คือ อายุของพนักงาน ระดับการศึกษาของพนักงาน ระยะเวลาที่ทำงาน ในบริษัท และตำแหน่งหน้าที่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.05$)

ธนเดช ประสาททอง (2554) ได้ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อแนวโน้มการเปลี่ยนงานของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัทแห่งหนึ่ง ในอำเภอหนองใหญ่ จังหวัดชลบุรี” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อแนวโน้มการเปลี่ยนงานของพนักงานฝ่ายผลิตในอุตสาหกรรมแปรรูปอาหารแห่งหนึ่ง และเพื่อค้นหาแนวทางการแก้ไขปัญหาขาดแคลนพนักงานที่มีทักษะในการทำงานเฉพาะทาง โดยได้ทำการศึกษาถึงปัจจัยส่วนบุคคล คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน อายุงาน ปัจจัยจูงใจ คือ ตำแหน่งงาน ความท้าทายในงาน ความก้าวหน้าในสายอาชีพ และปัจจัยก้ำจุน คือ ค่าจ้าง สวัสดิการ ผลตอบแทนในรูปค่าตอบแทน การบังคับบัญชาตามสายงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จะส่งผลต่อแนวโน้มการเปลี่ยนงาน ในการศึกษาได้ทำการศึกษาประชากร คือ พนักงานฝ่ายผลิตชำแหละชิ้นส่วน พนักงานฝ่ายแปรรูปของบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ในอำเภอหนองใหญ่ จังหวัดชลบุรี ที่ประกอบธุรกิจแปรรูปอาหาร กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานฝ่ายผลิตชำแหละชิ้นส่วนไก่ จำนวน 120 คน และพนักงานฝ่ายผลิตแปรรูปไก่ จำนวน 60 คน โดยใช้สถิติ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความถี่ และสถิติ t-test, One-way ANOVA และสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน โดยมีผลการวิจัยดังนี้ ปัจจัยส่วนบุคคล คือ เพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน อายุงาน ไม่มีความสัมพันธ์ต่อแนวโน้มการเปลี่ยนงานของพนักงาน แต่ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ มีความสัมพันธ์ต่อแนวโน้มการเปลี่ยนงานของพนักงาน ปัจจัยจูงใจ คือ ตำแหน่งงาน ความท้าทายในงาน ความก้าวหน้าในสายอาชีพ มีความสัมพันธ์ต่อแนวโน้มการเปลี่ยนงาน ปัจจัยก้ำจุนด้านค่าจ้าง สวัสดิการ ผลตอบแทนด้านคุณภาพชีวิต สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความปลอดภัยในการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มการเปลี่ยนงานของพนักงาน

ธัญชตรา สมัครจิตร และกฤษ จรินโท (2555) ได้ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงานระดับปฏิบัติการของโรงงานผลิตภัณฑ์อาหารแห่งหนึ่งในเครือข่ายพัฒนาพื้นที่อุตสาหกรรมอำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี” มีวัตถุประสงค์ในการวิจัย เพื่อศึกษาความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล และเพื่อศึกษาการส่งผลกระทบของปัจจัยจูงใจขององค์การสถานประกอบการในการทำงาน และปัจจัยธำรงรักษาขององค์การสถานประกอบการในการทำงานกับการตัดสินใจลาออกของพนักงานระดับปฏิบัติการของโรงงานผลิตภัณฑ์อาหารแห่งหนึ่งในเครือข่ายพัฒนาพื้นที่อุตสาหกรรมอำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานระดับปฏิบัติการของโรงงานผลิตภัณฑ์อาหารแห่งหนึ่งในเครือข่ายพัฒนาพื้นที่อุตสาหกรรมอำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี จำนวน 314 ตัวอย่าง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าการทดสอบ

เพื่อวัดความแตกต่างของค่าเฉลี่ย (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (F-test) และ Binary logistics regression ผลการศึกษาสรุปได้ดังนี้ 1) ปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจลาออกจากงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ซึ่งประกอบไปด้วยปัจจัยย่อย ๆ เรียงตามลำดับความสำคัญ คือ ด้านความสำเร็จ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความยอมรับนับถือ และด้านลักษณะงานเป็นลำดับสุดท้าย ซึ่งการทดสอบสมมติฐานสรุปว่า ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลกับการตัดสินใจลาออกอย่างที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ปัจจัยด้านความสำเร็จ และด้านความรับผิดชอบ มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ อันเนื่องมาจากพนักงานระดับปฏิบัติการให้ความสำคัญในปัจจัยดังกล่าวนี้ และต้องการแสดงความสามารถของตนในการทำงาน จนงานที่ปฏิบัติสำเร็จลุล่วงและได้รับการมอบหมายความรับผิดชอบในงานเป็นแรงจูงใจมีผลทำให้การลาออกลดลง ทั้งยังเป็นปัจจัยที่ทำให้บุคคลเกิดความพอใจในงาน ซึ่งจะเป็นปัจจัยที่ส่งผลกับการปฏิบัติงานและทำให้พนักงานเกิดความสุขในการทำงาน 2) ปัจจัยธำรงรักษาเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจลาออกจากงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ซึ่งประกอบไปด้วยปัจจัยย่อย ๆ เรียงตามลำดับความสำคัญ คือ ด้านรายได้ในการทำงานมีอิทธิพลต่อการลาออกจากงานเป็นอันดับแรก ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความมั่นคงในงาน ด้านบริษัทและนโยบายการบริหาร และด้านบรรยากาศในการทำงานเป็นลำดับสุดท้าย ซึ่งการทดสอบสมมติฐาน สรุปได้ว่าทุกปัจจัยธำรงรักษาส่งผลกับการตัดสินใจลาออกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เนื่องจากเป็นปัจจัยที่ใกล้ชิดกับพนักงานและมีผลต่อความเป็นอยู่มากที่สุด ทั้งยังเป็นปัจจัยที่ทำให้บุคคลเกิดความพอใจในงาน โดยปัจจัยธำรงรักษาจะส่งผลกับสิ่งแวดล้อมของงานและเป็นตัวป้องกันความไม่พอใจในงาน ทั้งนี้เมื่อพนักงานได้รับการตอบสนองปัจจัยนี้อย่างเพียงพอแล้ว จะมีการลาออกลดลง

พงศ์พรรณ คุ้มทรัพย์ และกิตติพันธ์ คงสวัสดิ์เกียรติ (2556) ได้ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยแรงจูงใจในการลาออกของพนักงานกรมการขนส่งทางบก” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ความแตกต่างทางด้านปัจจัยส่วนบุคคลที่มีต่อแรงจูงใจในการลาออกของพนักงานกรมการขนส่งทางบก 2) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภายในองค์กรกับแรงจูงใจในการลาออกของพนักงานกรมการขนส่งทางบก 3) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภายนอกองค์กรกับแรงจูงใจในการลาออกของพนักงานกรมการขนส่งทางบก โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างพนักงานกรมการขนส่งทางบก โดยเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม จำนวน 400 ชุด ในเดือนมิถุนายน พ.ศ. 2556 ทำการวิเคราะห์ข้อมูลและประมวลผลข้อมูลด้วยโปรแกรมทางสถิติด้วยวิธี t-test, F-test, One-way ANOVA และ Multiple regression analysis; MRA เพื่อทดสอบสมมติฐานระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ผลการวิจัยพบว่าพนักงานหรือเจ้าหน้าที่กรมการขนส่งทางบกส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อยู่ในกลุ่มอายุ 41-50 ปี มากที่สุด

ส่วนใหญ่เป็นข้าราชการ มีรายได้ส่วนบุคคลเฉลี่ยอยู่ที่ 10,001-20,000 บาทต่อเดือน มีการศึกษาระดับปริญญาตรี และสถานภาพสมรส มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ตำแหน่ง รายได้ การศึกษา และสถานภาพ มีปัจจัยภายใน ได้แก่ ด้านสวัสดิการ ด้านเงินเดือน และด้าน โครงสร้างองค์กร และปัจจัยภายนอก ได้แก่ ด้านเวลาที่ใช้ในการเดินทาง ด้านภาพลักษณ์ขององค์กร และด้านเศรษฐกิจที่สามารถบ่งบอกถึงแรงจูงใจในการลาออกของพนักงานกรมการขนส่งทางบกได้ดี

ชลภัตสรณ์ ศรีวรฉัตรภทร และประสพชัย พสุนนท์ (2558) ได้ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกจากงานของพนักงานแผนกห้วงโซ่อุปทาน: กรณีศึกษา บริษัทผู้ผลิตสินค้าอุปโภคบริโภคแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร” มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์ความตั้งใจที่จะลาออก และศึกษาอิทธิพลที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานแผนกห้วงโซ่อุปทานของบริษัทผู้ผลิตสินค้าอุปโภคบริโภคแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่าง 100 คน คือ พนักงานแผนกห้วงโซ่อุปทานของบริษัทผู้ผลิตสินค้าอุปโภคบริโภคแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร เก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน พบว่า ตัวแปรทั้ง 3 ปัจจัย คือ 1) ความไม่ชัดเจนในงาน 2) การรับรู้การเมืองในองค์กร และ 3) อัตราเงินเดือนและสวัสดิการ ทั้งสามปัจจัยส่งผลกระทบต่อความตั้งใจในการลาออกจากงานของพนักงานแผนกห้วงโซ่อุปทานทั้งสิ้น โดยปัจจัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการเป็นตัวพยากรณ์ที่สำคัญมากที่สุด

ตารางที่ 2 เปรียบเทียบสาเหตุการลาออกของบุคลากร

ผู้วิจัย	สาเหตุการลาออกของบุคลากร											
	รายได้และสวัสดิการ	ได้งานใหม่	ศึกษาต่อ	ความสัมพันธ์ กับเพื่อนร่วมงาน	ความก้าวหน้า ในการทำงาน	การเดินทาง	สุขภาพ	เลี้ยงดูบุตร	สภาพแวดล้อม	ลักษณะงาน	ความท้าทาย ในการทำงาน	การเมือง
ธนพร	√	√	√	√	√	√	√	√		√	√	
น้องเพื่อน	√			√	√					√		
อัจฉริยา	√			√	√		√					
จิตภา										√		√
บุญรวม	√	√	√	√		√	√	√				
สงกรานต์	√				√					√		
ธนเดช	√			√	√				√		√	
ธานีชตรา	√				√				√	√		
พรพรรณ	√					√						
ชลภัสสรณ์	√											√

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง สาเหตุและผลกระทบการลาออกของบุคลากรในหน่วยงานภาครัฐและเอกชน ในจังหวัดชลบุรี เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการวิจัยในส่วนของแหล่งข้อมูล และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ มีขั้นตอนในการศึกษาดังนี้

วิธีการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ดำเนินการศึกษา 2 แบบ คือ

1. แหล่งทุติยภูมิ (Secondary data) ได้แก่ ตำรา เอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และเว็บไซต์ ซึ่งใช้สำหรับรวบรวมแนวความคิดที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล สาเหตุและผลกระทบจากการลาออกของบุคลากร

2. แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary data) ได้แก่ กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key informants) ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับสาเหตุและผลกระทบในการการลาออก และผลกระทบจากการลาออกของบุคลากรในหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชน โดยการศึกษานี้ได้ใช้วิธีการสัมภาษณ์ (Interview) เพื่อเก็บรวบรวมจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key informants) ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรในหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชน

โดยมีหลักเกณฑ์ คือ

1. บุคลากรของหน่วยงานภาครัฐที่ปฏิบัติงานหน่วยงานของภาครัฐในพื้นที่จังหวัดชลบุรี อย่างน้อย 6 เดือน และมีแนวโน้มที่จะลาออกก่อนการเกษียณอายุ จำนวน 5 คน

2. บุคลากรของหน่วยงานภาคเอกชนที่ปฏิบัติงานหน่วยงานของภาคเอกชนในพื้นที่จังหวัดชลบุรี อย่างน้อย 6 เดือน และมีแนวโน้มที่จะลาออกก่อนการเกษียณอายุ จำนวน 5 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แนวคำถามที่ใช้ในการสัมภาษณ์ (Interview) จากกลุ่มของผู้ให้ข้อมูลคนสำคัญ ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลวิจัย ซึ่งได้แบ่งคำถามออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ที่ให้ข้อมูลสำคัญ

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับการลาออก ประกอบด้วย สาเหตุ ผลกระทบของการลาออก และแนวทางการแก้ไขการลาออก

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก เป็นการเก็บข้อมูลโดยใช้แนวของการสัมภาษณ์พนักงานที่ลาออก นำข้อมูลมาวิเคราะห์ผลที่ได้จากการสัมภาษณ์ดังกล่าว โดยเลือกจากลักษณะการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกในการเก็บข้อมูล

สำหรับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key informants) เป็นบุคลากรของหน่วยงานภาครัฐ และภาคเอกชนที่มีแนวโน้มที่จะลาออกก่อนเกษียณอายุ

ระยะเวลาในการเก็บข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ใช้เวลาในการเก็บข้อมูลตั้งแต่เดือนสิงหาคม ถึงเดือนพฤศจิกายน พ.ศ. 2558

การวิเคราะห์และการตรวจสอบข้อมูล

1. ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากการค้นคว้าการวิจัยจากกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญมาจัดให้เป็นระบบ หาความหมายของคำประกอบเชื่อมโยงตรรกะ และหาความสัมพันธ์ของข้อมูล
2. นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) สรุปความประเด็นสำคัญที่กำหนดไว้ในกรอบแนวคิด
3. ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความถูกต้องจากการถอดเทปสัมภาษณ์
4. นำเสนอข้อมูลแบบเรียงความตามวัตถุประสงค์

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง สาเหตุและผลกระทบการลาออกของบุคลากรในหน่วยงานภาครัฐ และเอกชนในจังหวัดชลบุรี ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ตอนที่ 2 สาเหตุการลาออกของบุคลากร

ตอนที่ 3 ผลกระทบจากการลาออกของบุคลากร

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ตารางที่ 3 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

บุคลากร	เพศ	อายุ	ภูมิลำเนา	อายุงาน	หน่วยงาน	ประสบการณ์ การลาออก
คนที่ 1	หญิง	28	ราชบุรี	5 ปี	ภาคเอกชน	1 ครั้ง
คนที่ 2	หญิง	31	ขอนแก่น	7 ปี	ภาคเอกชน	2 ครั้ง
คนที่ 3	หญิง	26	ฉะเชิงเทรา	3 ปี	ภาคเอกชน	ไม่เคย
คนที่ 4	หญิง	26	ชลบุรี	1 ปี	ภาครัฐ	2 ครั้ง
คนที่ 5	หญิง	26	ชลบุรี	3 ปี	ภาครัฐ	1 ครั้ง
คนที่ 6	ชาย	26	สระแก้ว	4.5 ปี	ภาคเอกชน	1 ครั้ง
คนที่ 7	ชาย	24	ชลบุรี	2 ปี	ภาคเอกชน	ไม่เคย
คนที่ 8	หญิง	25	ลำปาง	2.6 ปี	ภาครัฐ	ไม่เคย
คนที่ 9	ชาย	32	ชลบุรี	6 ปี	ภาครัฐ	1 ครั้ง
คนที่ 10	ชาย	25	ชลบุรี	2 ปี	ภาครัฐ	ไม่เคย

จากตารางที่ 3 พบว่า ผู้ให้ข้อมูลสำคัญเป็นเพศชาย จำนวน 4 คน และเพศหญิง จำนวน 6 คน มีอายุมากที่สุด คือ 32 ปี น้อยที่สุด 24 ปี มีภูมิฐานะส่วนใหญ่ คือ จังหวัดชลบุรี อายุงาน มากที่สุด คือ 7 ปี น้อยที่สุด คือ 1 ปี เป็นบุคลากรหน่วยงานภาครัฐ จำนวน 5 คน บุคลากรภาคเอกชน จำนวน 5 คน มีประสบการณ์ลาออก มากที่สุด 2 ครั้ง

ตอนที่ 2 สาเหตุการลาออกของพนักงาน

จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูล จำนวน 10 คน ทั้งในหน่วยงานภาครัฐและเอกชน พบว่า สาเหตุในการลาออกเกิดจากสาเหตุ 3 สาเหตุใหญ่ คือ 1) สาเหตุที่เกิดจากองค์การที่ตนทำงานอยู่ 2) สาเหตุที่เกิดจากตนเอง 3) สาเหตุที่เกิดจากครอบครัว นำมาสรุปเป็นประเด็นดังต่อไปนี้

1. สาเหตุที่เกิดจากองค์การ

1.1 “รายได้” ผู้ให้ข้อมูลสำคัญทั้งในส่วนของภาครัฐและภาคเอกชนทั้งหมด มีความเห็นตรงกันว่า รายได้ที่ได้รับจากองค์การเป็นปัจจัยที่สำคัญมากในการตัดสินใจลาออกจากงาน โดยพบว่าบุคลากรทั้งภาครัฐและเอกชนเห็นว่า หากรายได้จากที่ทำงานมีไม่เพียงพอกับค่าใช้จ่าย เป็นปัจจัยสำคัญที่เป็นสาเหตุให้ตัดสินใจลาออกจากราชการ

“ถ้ามีรายได้มากกว่านี้ก็จะอยู่ตรงนี้อยู่ แต่ตอนนี้รายได้มันก็ถือว่าโอเค แต่มันก็ไม่ได้มาก เมื่อเทียบกับที่เราคิดจะออกไปทำอย่างอื่น” (คนที่ 2 ภาคเอกชน, สัมภาษณ์, 20 ตุลาคม 2558)

“รายได้น้อย ทำให้ไม่เพียงพอต่อค่าใช้จ่ายในปัจจุบัน” (คนที่ 5 ภาครัฐ, สัมภาษณ์, 6 พฤศจิกายน 2558)

นอกจากนี้ในกลุ่มของบุคลากรภาคเอกชน จำนวน 1 คน ยังกล่าวเพิ่มเติมถึงสาเหตุในการตัดสินใจลาออก เนื่องจากความไม่แน่นอนของรายได้ เนื่องจากทำงานเป็นฝ่ายขาย ดังนั้น รายได้จากการทำงานอยู่ในรูปของค่านายหน้า ส่งผลให้รายได้มีจำนวนไม่แน่นอน

“เนื่องจากทำงานเป็นฝ่ายขาย รายได้มันก็ขึ้นอยู่กับงานขาย เลยรายได้ไม่แน่นอน ต้องขายตลอดเวลา” (คนที่ 7 ภาคเอกชน, สัมภาษณ์, 8 พฤศจิกายน 2558)

ในส่วนของบุคลากรในภาคเอกชน อีก 1 คน ได้กล่าวว่า สาเหตุการตัดสินใจลาออก จากงานมาจากการที่หน่วยงานไม่มีการปรับผลตอบแทน และสวัสดิการต่าง ๆ ยังไม่เหมาะสม ดังข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญดังนี้

“ไม่ค่อยปรับผลตอบแทน สวัสดิการไม่ดีถึงขั้นแย่มาก” (คนที่ 3 ภาคเอกชน, สัมภาษณ์, 20 ตุลาคม 2558)

1.2 “ความมั่นคง” ผู้ให้ข้อมูลสำคัญในส่วนของภาครัฐ จำนวน 1 คน มีความเห็นว่าการไม่มั่นคงในตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ มีผลต่อการตัดสินใจลาออก เนื่องจากผู้ให้ข้อมูลมีตำแหน่งเป็นลูกจ้างชั่วคราว หรือลูกจ้างตามภารกิจ ลักษณะการจ้างงานเป็นสัญญาจ้างรายปี หรือสิ้นสุดสัญญาจ้างต่อเมื่องานหรือภารกิจได้จบสิ้นลง จะมีการเปิดรับสมัครและให้สอบ ซึ่งลูกจ้างดังกล่าวจะไม่ถือเป็นราชการ แต่จะเป็นลูกจ้างของรัฐ ดังข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญดังนี้

“อยากได้ความมั่นคงมากกว่านี้ค่ะ เพราะตอนนี้มันเหมือนไม่ค่อยมั่นคงเท่าไร”

(คนที่ 5 ภาครัฐ, สัมภาษณ์, 6 พฤศจิกายน 2558)

ในส่วนของผู้ให้ข้อมูลสำคัญในส่วนของภาคเอกชน จำนวน 1 คน มีความเห็นว่าการไม่มั่นคงของหน่วยงานหรือองค์กรมีผลต่อการลาออก ซึ่งผู้ให้ข้อมูลดังกล่าว เป็นผู้ที่เคยปฏิบัติงานในตำแหน่งบัญชีของหน่วยงานหรือองค์กร ทำให้ทราบถึงสถานะของบริษัท จึงเป็นเหตุผลหนึ่งที่ทำให้ตัดสินใจลาออก

1.3 “ความก้าวหน้า” ผู้ให้ข้อมูลสำคัญในส่วนของภาครัฐและภาคเอกชน จำนวน 7 คน มีความเห็นว่าการก้าวหน้าในการทำงานเป็นส่วนหนึ่งที่จะส่งผลให้ตัดสินใจลาออก ซึ่งผู้ให้ข้อมูลสำคัญเห็นว่า การก้าวหน้าในการทำงานเป็นความสำคัญอย่างหนึ่ง เนื่องจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญดังกล่าวต้องการมีความก้าวหน้าในการทำงาน และมีความคิดว่าถ้าองค์กรไม่สามารถผลักดันให้เกิดความก้าวหน้าในการทำงานก็จะตัดสินใจลาออก โดยมีรายละเอียดดังนี้

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญภาครัฐ จำนวน 5 คน มีความเห็นว่าการก้าวหน้าในการทำงานสามารถส่งผลต่อการลาออก เนื่องจากตัวผู้ให้ข้อมูลสำคัญต้องการมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

“ถ้าทำงานมาหลาย ๆ ปีแล้ว ไม่มีการก้าวหน้าที่ไม่มีกำลังใจที่จะทำงานต่อไปไปหางานทำใหม่ดีกว่า” (คนที่ 10 ภาครัฐ, สัมภาษณ์, 20 พฤศจิกายน 2558)

ผู้ให้ข้อมูลภาคเอกชนจำนวน 2 คน มีความเห็นว่าการต้องการที่จะปฏิบัติงานที่มีตำแหน่งที่สูงขึ้น เป็นความต้องการของผู้ให้ข้อมูล ซึ่งเมื่อองค์กรไม่มีการปรับตำแหน่งส่งผลให้มีความคิดที่ในการลาออกจากการปฏิบัติงาน

“คิดว่าต้องการมีความเติบโตในหน้าที่การงานที่ทำ” (คนที่ 6 ภาคเอกชน, สัมภาษณ์, 8 พฤศจิกายน 2558)

1.4 “ลักษณะงาน” ผู้ให้ข้อมูลสำคัญทั้งในส่วนของภาครัฐและภาคเอกชน จำนวน 6 คน มีความเห็นว่าการลักษณะงานเป็นสาเหตุหนึ่งของการตัดสินใจลาออกจากการงาน โดยมีลักษณะงานที่ไม่ตรงกับสาขาที่จบมา หรือลักษณะงานที่ไม่ตรงกับความชอบ หรือต้องทำงานที่ไม่ตรงกับตำแหน่งงาน โดยมีรายละเอียดดังนี้

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญของภาครัฐ จำนวน 4 คน กล่าวตรงกันว่า ลักษณะงานส่งผลให้เกิดการตัดสินใจลาออก ซึ่งการทำงานที่ไม่ตรงกับความต้องการ หรือสายงานที่ได้ศึกษามา จะส่งผลให้ผู้ให้ข้อมูลสำคัญมีความต้องการลาออกจากการปฏิบัติงาน

“เนื่องจากอยากทำงานที่ตนเองถนัดหรือชอบ สายงานที่ตนเองมีประสบการณ์ทำงานและจบมา” (คนที่ 4 ภาครัฐ, สัมภาษณ์, 3 พฤศจิกายน 2558)

“ลักษณะงานไม่ตรงกับความต้องการ กัดค้นกับขอดขาย” (คนที่ 8 ภาครัฐ, สัมภาษณ์, 11 พฤศจิกายน 2558)

ผู้ให้ข้อมูลในส่วนของภาคเอกชน จำนวน 2 คน โดยมีความเห็นว่า การทำงานที่ไม่ตรงกับตำแหน่งงาน หรือการได้รับมอบหมายงานเพิ่มโดยไม่เต็มใจ ส่งผลให้เกิดความคิดจะลาออกจากงาน

“บางครั้งงานที่ได้รับมอบหมายมันก็ไม่ตรงกับตำแหน่งของเราอะค่ะ” (คนที่ 2 ภาคเอกชน, สัมภาษณ์, 20 ตุลาคม 2558)

1.5 “สภาพแวดล้อมในการทำงาน” ผู้ให้ข้อมูลสำคัญทั้งในส่วนของภาครัฐและภาคเอกชน จำนวน 8 คน มีความเห็นว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออก โดยเฉพาะการที่องค์กรหรือหน่วยงานอยู่ห่างไกลความเจริญ ส่งผลให้มีความต้องการอยากลาออกของบุคลากร โดยมีรายละเอียดดังนี้

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญของภาครัฐ จำนวน 3 คน มีความเห็นว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ไม่ดี ส่งผลให้มีความต้องการลาออก ซึ่งการที่สถานที่ปฏิบัติงานอยู่ห่างไกลจากเมือง หรือสิ่งอำนวยความสะดวก มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากการงาน

“สภาพแวดล้อมดีก็ทำให้อยากจะมาทำงาน สภาพแวดล้อมไม่ดีก็ทำให้ไม่อยากมาทำงานได้” (คนที่ 10 ภาครัฐ, สัมภาษณ์, 20 พฤศจิกายน 2558)

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญของภาคเอกชน จำนวน 5 คน โดยผู้ให้ข้อมูลสำคัญมีความเห็นว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานส่งผลต่อความตั้งใจลาออกจากการงาน เมื่อสถานที่ปฏิบัติงานห่างไกลความเจริญ ทำให้ยากต่อการหาอาหาร และยังมีความคิดว่าการที่สภาพแวดล้อมโดยรอบสถานที่ทำงาน ทำให้เกิดสภาพทางจิตใจที่ย่ำแย่

“หาของกินยาก ห่างไกลเมือง” (คนที่ 1 ภาคเอกชน, สัมภาษณ์, 13 ตุลาคม 2558)

“สภาพแวดล้อมเธอ บางทีเราก็หุดหู่ นะ เพราะว่าสภาพแวดล้อมมันก็ไม่เหมือนกับในเมืองอะเนอะ บางทีก็อยากแต่งตัวสวย ๆ ใ้คนอื่นได้เห็นบ้าง แต่ที่นั่นมันไม่มีไง” (คนที่ 2 ภาคเอกชน, สัมภาษณ์, 20 ตุลาคม 2558)

2. สาเหตุที่เกิดจากส่วนบุคคล

2.1 “ได้งานใหม่” ผู้ให้ข้อมูลสำคัญทั้งในส่วนของภาครัฐและภาคเอกชน จำนวน 10 คน มีความเห็นตรงกันว่า การได้งานใหม่เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออก ซึ่งการหางานใหม่จะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อบุคลากรมีความตั้งใจที่จะลาออกจากที่เดิม โดยมีรายละเอียดดังนี้

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญของภาครัฐเป็นจำนวน 5 คน มีความเห็นว่าการได้งานใหม่ส่งผลให้ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลาออกจากการปฏิบัติงาน ซึ่งเมื่อผู้ให้ข้อมูลสำคัญตัดสินใจลาออกจากการปฏิบัติงาน เนื่องจากความต้องการมีรายได้เพิ่มขึ้น ความต้องการปฏิบัติงานให้ตรงสายงาน ความต้องการความมั่นคงในตำแหน่งงาน

“ได้งานใหม่ได้เงินเดือนเยอะกว่าและให้ความมั่นคงกว่าก็คงทำให้เราอยากจะทำ” (คนที่ 5 ภาครัฐ, สัมภาษณ์, 6 พฤศจิกายน 2558)

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญของภาคเอกชน จำนวน 5 คน มีความเห็นว่าการได้งานใหม่สามารถส่งผลให้มีการตัดสินใจลาออกจากการปฏิบัติงานได้ง่ายขึ้น ซึ่งผู้ให้ข้อมูลสำคัญมีความต้องการลาออกเมื่อได้งานใหม่ก่อน และที่ผู้ให้ข้อมูลสำคัญจะเริ่มหางานใหม่ก็ต่อเมื่อมีสาเหตุมาจากรายได้และสวัสดิการที่เพิ่มขึ้น ลักษณะงาน ต้องการความก้าวหน้าในการทำงาน

“ถ้าได้งานใหม่และสามารถทำให้เราไปก้าวหน้าที่นั่นก็คงลาออก” (คนที่ 6 ภาคเอกชน, สัมภาษณ์, 8 พฤศจิกายน 2558)

2.2 “การศึกษา” ผู้ให้ข้อมูลสำคัญทั้งในส่วนของภาครัฐและภาคเอกชน จำนวน 4 คน มีความเห็นตรงกันว่า การศึกษาต่อเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออก ซึ่งการศึกษาต่อนั้น จะเกิดผลกระทบกับงานที่ทำ เช่น ความห่างไกลของสถานที่ปฏิบัติงานกับสถานศึกษา เวลาในการปฏิบัติงาน ส่งผลกระทบต่อการศึกษา โดยมีรายละเอียดดังนี้

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญของภาครัฐ จำนวน 2 คน โดยผู้ให้ข้อมูลสำคัญให้เหตุผลว่า เมื่อการปฏิบัติเป็นอุปสรรคในการศึกษา ซึ่งผู้ให้ข้อมูลได้ศึกษาในระดับที่สูงขึ้น โดยใช้เวลาหลังเลิกงาน และพบว่าไม่สามารถเดินทางเพื่อมาศึกษาให้ทัน ผู้ให้ข้อมูลสำคัญจึงตัดสินใจที่จะเลือกศึกษาต่อ เพื่อต้องการศึกษาหาความรู้ ความก้าวหน้า และโอกาสที่ดี

“เดินทางไกล และเลิกงานไม่ทันเรียนก็เป็นปัจจัยอย่างหนึ่งที่ลาออก” (คนที่ 4 ภาครัฐ, สัมภาษณ์, 3 พฤศจิกายน 2558)

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญในส่วน of ภาคเอกชน จำนวน 2 คน โดยมีความเห็นว่า เมื่อตัดสินใจในการศึกษาต่อเพื่ออนาคต ความรู้ และความก้าวหน้าแล้วนั้น เมื่อการปฏิบัติงานส่งผลทำให้เกิดอุปสรรคต่อการเรียน ผู้ให้ข้อมูลสำคัญสามารถตัดสินใจลาออกได้

“ถ้าที่ทำงานห่างจากสถานศึกษาก็ต้องคิดแหละว่าจะทำยังไง ถ้าตัดสินใจที่จะเรียน ก็ต้องเลือกที่จะเรียน” (คนที่ 6 ภาคเอกชน, สัมภาษณ์, 8 พฤศจิกายน 2558)

2.3 “การเดินทาง” ผู้ให้ข้อมูลสำคัญทั้งในส่วนของภาครัฐและภาคเอกชน จำนวน 6 คน มีความเห็นตรงกันว่า การเดินทางเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออก โดยการเดินทางไปปฏิบัติงาน ภูมิลำเนาหรือที่พักห่างไกลจากสถานที่ทำงานก็สามารถส่งผลให้บุคลากรมีความคิดที่จะลาออก ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ผู้ให้ข้อมูลของภาครัฐ จำนวน 3 คน มีความเห็นว่า เนื่องจากการเดินทางที่ไกลจากที่พักอาศัย หรือการปฏิบัติงานที่อยู่ไกลจากภูมิลำเนา จึงทำให้ผู้ให้ข้อมูลสำคัญหลายคนลาออกจากงาน เพื่อหาองค์การที่ปฏิบัติงานได้ใกล้กับที่พักและภูมิลำเนา

“ที่ตัดสินใจออกจากที่แรก เพราะต้องเดินทางกะ มั่น ไกลจากบ้านและต้องไปอยู่หอพัก” (คนที่ 5 ภาครัฐ, สัมภาษณ์, 6 พฤศจิกายน 2558)

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญในส่วน of ภาคเอกชน จำนวน 3 คน โดยผู้ให้ข้อมูลมีความเห็นว่า ถ้าสถานที่ทำงานห่างไกลจากที่พักหรือภูมิลำเนา จะส่งผลต่อการลาออก เนื่องจากต้องการย้ายกลับไปเพื่อพำนักให้ใกล้กับภูมิลำเนา หรือใกล้กับที่พัก เพื่อความสะดวกในการเดินทาง

“ที่พักอยู่นอกเมือง ทำให้เดินทางเข้าที่ทำงานไม่สะดวก ค่อนข้างจะเปลืองน้ำมัน” (คนที่ 7 ภาคเอกชน, สัมภาษณ์, 8 พฤศจิกายน 2558)

2.4 “ปัญหาด้านสุขภาพ” ผู้ให้ข้อมูลสำคัญทั้งในส่วน of ภาครัฐและภาคเอกชน จำนวน 5 คน มีความเห็นตรงกันว่า ปัญหาด้านสุขภาพเป็นปัจจัยด้านหนึ่งส่งผลให้เกิดความคิดที่จะลาออก ซึ่งถ้าบุคลากรมีปัญหาสุขภาพจะทำให้เกิดการลาออกเพื่อไปพบแพทย์บ่อย ซึ่งอาจทำให้มีปัญหาให้กับเพื่อนร่วมงานได้ หรือบางครั้งตัวบุคลากรเองก็จะเกิดการท้อแท้ในการปฏิบัติงาน โดยมีรายละเอียด

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญของภาครัฐเป็นจำนวน 4 คน มีความเห็นตรงกันว่า เมื่อเกิดปัญหาด้านสุขภาพและส่งผลกระทบต่องานที่ทำ หรืองานที่ทำให้ส่งผลกระทบกับสุขภาพของตนเอง ก็ทำให้เกิดความคิดจะลาออกจากงาน

“ไม่สบายบ่อย ลาบ่อย ซึ่งทำให้เรามีความรู้สึกเกรงใจเพื่อนร่วมงานค่ะ” (คนที่ 4 ภาครัฐ, สัมภาษณ์, 3 พฤศจิกายน 2558)

“มีปัญหาเกี่ยวกับกระดูกสันหลัง งานที่ทำอยู่เป็นงานที่หนักมากพอสมควร คือต้องยกถังน้ำหลายลิตรต่อวัน เลยทำให้ปวดกระดูกสันหลัง และมันก็คงจะส่งผลในระยะยาวของโครงสร้างกระดูกที่ผิดรูปจากเดิม” (คนที่ 8 ภาครัฐ, สัมภาษณ์, 11 พฤศจิกายน 2558)

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญในส่วนของภาคเอกชนเพียง 1 คน เลือกเป็นสาเหตุในการลาออก เนื่องจากเมื่อมีปัญหาด้านสุขภาพ อาจส่งผลกระทบต่อสภาพจิตใจ และส่งผลให้ไม่สามารถปฏิบัติงานได้

“ก็ป่วยบ่อย ก็จะทำให้เหนื่อยง่าย ท้อไปเรื่อยแหละ” (คนที่ 2 ภาคเอกชน, สัมภาษณ์, 20 ตุลาคม 2558)

2.5 “เพื่อนร่วมงาน” ผู้ให้ข้อมูลสำคัญทั้งในส่วนของภาครัฐและภาคเอกชน จำนวน 8 คน มีความเห็นตรงกันว่า ปัญหาด้านเพื่อนร่วมงาน เป็นปัจจัยด้านหนึ่งส่งผลให้เกิดความคิดที่จะลาออก ซึ่งถ้าบุคลากรมีปัญหาเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน จะทำให้บุคลากรเกิดการไม่ยอมไปปฏิบัติงาน ซึ่งอาจส่งผลให้ผลการปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามที่ต้องการได้ โดยมีรายละเอียดดังนี้

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญของภาครัฐ จำนวน 3 คน สาเหตุการลาออกเกิดจากเพื่อนร่วมงาน หรือหัวหน้างานไม่สอนงาน หรือมองไม่เห็นความสำคัญของผู้ได้บังคับบัญชา เป็นปัจจัยหนึ่งที่เป็นแรงผลักดันให้ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลาออกจากราชการ

“บางครั้งเจอเพื่อนร่วมงานไม่ดีก็ทำให้ไม่อยากลาออกนะ มันไม่สบายใจ” (คนที่ 4 ภาครัฐ, สัมภาษณ์, 3 พฤศจิกายน 2558)

“คับที่อยู่ได้ คับใจอยู่ยาก” (คนที่ 9 ภาครัฐ, สัมภาษณ์, 19 พฤศจิกายน 2558)

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญของภาคเอกชน จำนวน 5 คน โดยมีความเห็นว่า เพื่อนร่วมงาน เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออก เนื่องจากเพื่อนร่วมงานสามารถส่งผลให้เกิดความอึดอัดในที่ทำงาน และส่งผลด้านอื่น ๆ ตามมา

“อาจจะเกิดปัญหาทะเลาะเบาะแว้งกันเรื่องงาน กรณีพูดคุยกันแล้วสื่อสารกันไม่เข้าใจ แล้วเข้าใจคนละแบบ ต่างคนต่างความคิด อาจทำให้เกิดเรื่องบานปลาย” (คนที่ 1 ภาคเอกชน, สัมภาษณ์, 13 ตุลาคม 2558)

3. สาเหตุที่เกิดจากครอบครัว

3.1 “การเลี้ยงดูบุตร” ผู้ให้ข้อมูลสำคัญทั้งในส่วนของภาครัฐและภาคเอกชน จำนวน 8 คน มีความเห็นตรงกันว่า การลาออกเพื่อไปมีครอบครัวและเลี้ยงดูบุตร ไม่ถือเป็นปัจจัยที่จะส่งผลต่อการลาออกของบุคลากร ซึ่งผู้ให้ข้อมูลบางท่านมองว่า การมีครอบครัวและเลี้ยงดูบุตรยังถือเป็นเรื่องของอนาคต และยังไม่ได้ตัดสินใจ ในส่วนของผู้ให้ข้อมูลสำคัญของทางภาครัฐ จำนวน 2 คน มีความเห็นว่า การลาออกเพื่อไปมีครอบครัว หรือเลี้ยงดูบุตร เป็นปัจจัยหนึ่งส่งผลต่อการลาออก โดยมีความคิดว่าการลาออกเพื่อไปดูแลครอบครัวก็สามารถทำได้

“ถ้าต้องไปดูแลบุตรและครอบครัว ถ้ามันไม่มีทางออกจริง ๆ หรือแฟนต้องการ” (คนที่ 10 ภาครัฐ, สัมภาษณ์, 20 พฤศจิกายน 2558)

3.2 “ช่วยเหลือกิจการครอบครัว” ผู้ให้ข้อมูลสำคัญทั้งในส่วนของภาครัฐ

และภาคเอกชน จำนวน 4 คน มีความเห็นว่า การลาออกเพื่อไปช่วยเหลือกิจการของครอบครัว เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออก ซึ่งเมื่อครอบครัวต้องการความช่วยเหลือในการเข้าไปช่วยบริหาร กิจการของครอบครัว บุคลากรก็พร้อมที่จะลาออกจากหน่วยงานเพื่อไปช่วยเหลือ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญของภาครัฐเลือกเป็นสาเหตุตัดสินใจลาออกจำนวน 2 คน โดยให้ผู้ให้ ข้อมูลสำคัญเลือกที่จะลาออกเพื่อไปช่วยกิจการครอบครัว ถ้ามีครอบครัวต้องการให้ลาออก

“ครอบครัวมีกิจการของตัวเอง ต้องไปปรับช่วงต่อจากครอบครัว” (คนที่ 10 ภาครัฐ, สัมภาษณ์, 20 พฤศจิกายน 2558)

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญของภาคเอกชน จำนวน 2 คน มีความเห็นว่า เมื่อถึงเวลาที่ครอบครัว ต้องการการช่วยเหลือจากผู้ให้ข้อมูล ผู้ให้ข้อมูลก็สามารถลาออกเพื่อไปช่วยเหลือครอบครัวได้

“แต่ที่นี้เราก็มองว่าเค้ายังทำกันได้อยู่ เราก็เลยยังไม่ไป” (คนที่ 2 ภาคเอกชน, สัมภาษณ์, 20 ตุลาคม 2558)

ตอนที่ 3 ผลกระทบต่อการลาออกของบุคลากร

จากการวิเคราะห์ข้อมูลผลกระทบที่เกิดจากการลาออกในทัศนะของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ พบว่า การลาออกย่อมส่งผลกระทบต่อ 3 ส่วน โดยนำมาสรุปเป็นประเด็นดังต่อไปนี้

1. ผลกระทบด้านองค์กร

1.1 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญในส่วนของภาครัฐมีความเห็นว่า ถ้าบุคลากรลาออกนั้น ไม่ก่อให้เกิดผลดีกับองค์กร เนื่องจากจะทำให้เกิดการว่างงานในตำแหน่งงานนั้น ๆ และส่งผลให้เกิดความล่าช้าในการทำงานของตำแหน่งงานที่ว่างลง ส่งผลให้องค์กรเกิดปัญหาด้านการทำงาน

“ขาดตำแหน่ง งานก็คงจะยุ่งๆ นิดหน่อย” (คนที่ 5 ภาครัฐ, สัมภาษณ์, 6 พฤศจิกายน 2558)

ในด้านผู้ให้ข้อมูลสำคัญของภาคเอกชน มีความเห็นว่า ผลกระทบด้านบวกที่จะเกิดขึ้นกับองค์กรนั้น คือ องค์กรจะได้บุคลากรที่มีความเต็มที่กับงานและมีความพร้อมที่จะมาดำรง ตำแหน่งนี้

“จะได้บุคลากรคนใหม่ที่เข้ามาทำงานได้เต็มทีกว่าเดิม อันเนื่องมาจากคนเก่า อาจทำงานได้ไม่เต็มที่ เนื่องจากสาเหตุของการต้องการลาออกจากงาน” (คนที่ 5 ภาคเอกชน, สัมภาษณ์, 8 พฤศจิกายน 2558)

1.2 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญทั้งในส่วนของภาครัฐและภาคเอกชน มีความเห็นตรงกันว่า ผลกระทบด้านลบที่เกิดขึ้นกับองค์กร ถ้าบุคลากรลาออกนั้น คือ เมื่อบุคลากรลาออก และเกิดการว่างงานในตำแหน่งนั้น จะทำให้งานเกิดความล่าช้า เนื่องจากขาดตำแหน่งงาน และในส่วนของภาคเอกชนบุคลากรยังสามารถเข้าไปทำงานในองค์กรคู่แข่ง โดยมีรายละเอียดดังนี้

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญของภาครัฐ มีความเห็นว่า การลาออกจากงานของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เกิดผลกระทบด้านลบต่อองค์กร เนื่องจากการขาดตำแหน่งงานนั้น ๆ จะส่งผลให้งานที่ผู้ให้ข้อมูล สำคัญเกิดความล่าช้าในการทำงาน

“ขาดตำแหน่ง งานก็คงจะยุ่ง ๆ นิดหน่อยค่ะ” (คนที่ 6 ภาครัฐ, สัมภาษณ์, 11 พฤศจิกายน 2558)

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญในส่วนของภาคเอกชน มีความเห็นว่า การลาออกจากงานจะส่งผลกระทบต่อองค์กรในด้านลบ เนื่องจากว่าองค์กรต้องดำเนินการหาบุคลากรใหม่เพื่อมาดำรง ตำแหน่ง จะส่งผลกระทบต่อการทำงานที่ล่าช้า เนื่องจากขาดตำแหน่ง และยังเสียเวลาในการสอนงาน ให้กับบุคลากรใหม่

“องค์กรพี่จะมีการแบ่งเขตรับผิดชอบงาน และมีพี่แค่คนเดียวที่ดูแลอยู่ในเขตนี้ มันก็จะมีผลกระทบต่อการทำงานในทีมเรา และมีผลกระทบต่อองค์กรที่อาจจะไม่มีพนักงานเข้ามา รับผิดชอบในตำแหน่งงานให้เพียงพอกับเนื้องานค่ะ” (คนที่ 1 ภาคเอกชน, สัมภาษณ์, 13 ตุลาคม 2558)

“มีผลทำให้งานหยุดชะงักไปชั่วคราว อันเนื่องมาจากต้องมีการสอนงานบุคลากรใหม่ รวมถึงการที่บุคลากรที่มีความรู้หรือความสามารถที่ได้ผ่านการลงทุนในทุก ๆ ท่าน สำหรับบุคคลนี้ ย้ายไปที่บริษัทอื่นซึ่งอาจเป็นคู่แข่งก็เป็นได้” (คนที่ 6 ภาคเอกชน, สัมภาษณ์, 8 พฤศจิกายน 2558)

2. ผลกระทบด้านส่วนบุคคล

2.1 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญทั้งในส่วนของภาครัฐและภาคเอกชน มีความเห็นตรงกันว่า ผลกระทบด้านบวกที่จะเกิดขึ้นในด้านส่วนบุคคล เมื่อมีการลาออก คือ มีรายได้ที่เพิ่มขึ้น โดยสามารถนำมาใช้ดำรงชีพได้เพิ่มมากขึ้น โดยมีรายละเอียดดังนี้

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญของภาครัฐ มีความเห็นว่า เมื่อลาออกจากงาน หลังจากได้งานใหม่ แล้วนั้น ผู้ให้ข้อมูลจะมีรายได้เพิ่มมากขึ้น และสามารถปฏิบัติงานได้ตรงกับสายงานที่ตนเองสนใจ

“เราอาจจะได้งานใหม่ที่ดีกว่า รายได้ดีกว่า” (คนที่ 10 ภาครัฐ, สัมภาษณ์, 20 พฤศจิกายน 2558)

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญในส่วนของภาคเอกชน มีความเห็นว่า ผลกระทบด้านบวก ในการลาออกจากงานในด้านส่วนบุคคล เมื่อผู้ให้ข้อมูลได้เริ่มงานใหม่ จะทำให้มีรายได้ที่เพิ่มขึ้น และได้รับความรู้ ประสบการณ์ในการทำงานใหม่ มีความมั่นคงมากขึ้น

“มันก็คงมีโอกาสก้าวหน้าในสายอาชีพมากกว่าเดิม แล้วก็บริษัทที่ไปก็อาจจะมั่นคง มากกว่าเดิม” (คนที่ 3 ภาคเอกชน, สัมภาษณ์, 20 ตุลาคม 2558)

2.2 ในส่วนของภาครัฐและภาคเอกชน มีความเห็นตรงกันว่า ผลกระทบด้านลบ ที่จะเกิดขึ้นในด้านส่วนบุคคล เมื่อมีการลาออก คือ การลาออกทั้งที่ยังไม่ได้มีการเริ่มงานจากที่ใหม่ หรือการลาออกโดยไม่มีงานรองรับนั้น จะส่งผลกระทบต่อรายได้ในการดำรงชีพ เนื่องจาก ยังมีรายจ่ายเท่าเดิม แต่รายรับลดลง และยังคงส่งผลกระทบในด้านการปรับตัวในการเริ่มงาน ในองค์กรใหม่ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญของภาครัฐ มีความเห็นว่า เมื่อลาออกจากงานโดยที่ยังไม่ได้งานใหม่ จะส่งผลกระทบต่อรายได้ที่ลดลง ซึ่งค่าใช้จ่ายในการดำรงชีพยังเท่าเดิม และถ้าผู้ให้ข้อมูล ได้งานใหม่แล้ว จะต้องมีการปรับตัวให้เข้ากับองค์กรใหม่ ซึ่งต้องใช้เวลาในการปรับตัว

“ผลกระทบส่วนตัวก็จะเป็นเรื่องรายได้ เพราะไม่ได้ทำงาน ไม่มีรายได้ แต่ยังคง มีรายจ่ายทุก ๆ วัน” (คนที่ 8 ภาครัฐ, สัมภาษณ์, 11 พฤศจิกายน 2558)

“จะต้องมีการปรับตัวให้เข้ากับที่ทำงานใหม่ให้ได้” (คนที่ 10 ภาครัฐ, สัมภาษณ์, 20 พฤศจิกายน 2558)

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญมีความเห็นว่า เมื่อมีการลาออกจากงานโดยที่ยังไม่ได้งานใหม่ จะส่งผลกระทบต่อด้านลบด้านส่วนบุคคลในการขาดรายได้และเกิดความเสี่ยงในการย้ายงาน โดยเกิดความกังวลในองค์กรใหม่ และผู้ให้ข้อมูลสำคัญยังมีความเห็นว่า การโยกย้ายงานอาจส่งผลกระทบต่อประวัติในการทำงาน

“อาจมีผลต่อประวัติของการทำงาน อันเนื่องมาจากการย้ายงานที่บ่อยเกินไป หรือย้ายจากบริษัทที่มีภาพลักษณ์ที่ดีไปยังที่อื่น” (คนที่ 6 ภาคเอกชน, สัมภาษณ์, 8 พฤศจิกายน 2558)

3. ผลกระทบด้านครอบครัว

3.1 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญในส่วนของภาคเอกชนเพียง 1 คน มีความเห็นว่า เมื่อผู้ให้ข้อมูล สำคัญมีการลาออกจากการปฏิบัติงาน จะส่งผลกระทบต่อครอบครัวของผู้ให้ข้อมูลสำคัญในด้านบวก โดยครอบครัวมีความต้องการให้ลาออก เนื่องจากต้องการให้มาสืบทอดกิจการ หรือช่วยเหลือกิจการ ของครอบครัว

“ที่บ้านก็อยากให้ลาออกเพื่อมาช่วยเหลือกิจการครอบครัวอยู่แล้ว” (คนที่ 7 ภาคเอกชน, สัมภาษณ์, 8 พฤศจิกายน 2558)

3.2 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญทั้งในส่วนของภาครัฐและภาคเอกชน มีความเห็นตรงกันว่า เมื่อผู้ให้ข้อมูลสำคัญลาออกจากการปฏิบัติงานนั้น สามารถส่งผลกระทบต่อครอบครัวได้ในด้านลบ เนื่องจากผู้ให้ข้อมูลได้ให้การช่วยเหลือครอบครัว โดยการนำรายได้ส่วนหนึ่งให้ครอบครัวได้เป็นค่าใช้จ่าย โดยมีรายละเอียดดังนี้

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญมีความเห็นว่า ไม่ก่อให้เกิดผลดีในการลาออกจากงาน เนื่องจากครอบครัวจะสูญเสียรายได้เพื่อใช้จ่ายในครอบครัว ถ้าผู้ให้ข้อมูลยังไม่ได้งานใหม่ หรืองานรองรับ

“ในส่วนของครอบครัวก็จะเป็นเงินที่หายไป” (คนที่ 9 ภาครัฐ, สัมภาษณ์,

19 พฤศจิกายน 2558)

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญของภาคเอกชน มีความเห็นว่า การลาออกจากงาน จะส่งผลกระทบต่อครอบครัวต่อเมื่อผู้ให้ข้อมูลยังไม่ได้งานที่ใหม่ เนื่องจากผู้ให้ข้อมูลได้ช่วยเหลือค่าใช้จ่ายให้กับครอบครัว ทำให้ครอบครัวขาดรายได้

“เงินที่เราทำงานได้ก็ต้องให้ครอบครัวไว้ใช้จ่าย” (คนที่ 1 ภาคเอกชน, สัมภาษณ์,

13 ตุลาคม 2558)

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง การเปรียบเทียบแนวโน้มการลาออกของบุคลากรหน่วยงานภาครัฐ และภาคเอกชน เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ เป็นการศึกษาเชิงคุณภาพ (Quality research) สืบเนื่องมาจาก ผู้วิจัยได้ปฏิบัติหน้าที่ในหน่วยงานฝ่ายทรัพยากรบุคคล จึงมีความคิดจะสนใจศึกษาว่า เพราะสาเหตุใด พนักงานจึงลาออก และการลาออกมีผลกระทบต่อองค์กร ส่วนบุคคล และครอบครัวของผู้ที่ลาออก อย่างไรบ้าง โดยมีวัตถุประสงค์ คือ เพื่อศึกษาสาเหตุและผลกระทบจากการลาออกของบุคลากร หน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชนในจังหวัดชลบุรี

การศึกษาในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการสัมภาษณ์ (Interview) จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 2 กลุ่ม

กลุ่มที่ 1 บุคลากรของหน่วยงานภาครัฐที่ปฏิบัติงานหน่วยงานของภาครัฐในพื้นที่ จังหวัดชลบุรี อย่างน้อย 6 เดือน และมีแนวโน้มที่จะลาออกก่อนการเกษียณอายุ จำนวน 5 คน

กลุ่มที่ 2 บุคลากรของหน่วยงานภาคเอกชนที่ปฏิบัติงานหน่วยงานของภาคเอกชน ในพื้นที่จังหวัดชลบุรี อย่างน้อย 6 เดือน และมีแนวโน้มที่จะลาออกก่อนการเกษียณอายุ จำนวน 5 คน

สรุปผลการวิจัย

จากวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาสาเหตุและผลกระทบจากการลาออกของบุคลากรหน่วยงาน ภาครัฐและภาคเอกชนในจังหวัดชลบุรี จากการศึกษาพบว่า สาเหตุในการลาออกของบุคลากรภาครัฐ และภาคเอกชน มีดังต่อไปนี้

ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ผลการศึกษาพบว่า ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 10 คน เป็นเพศหญิง 6 คน เพศชาย 4 คน อยู่ในช่วงอายุต่ำกว่า 25 ปี 1 คน 25-30 ปี 7 คน ช่วงอายุสูงกว่า 30 ปี 2 คน อายุงานของผู้ให้ข้อมูล สำคัญมากกว่า 5 ปีขึ้นไป 3 คน อยู่ระหว่าง 1-5 ปี 7 คน

สามารถแบ่งออกเป็น ผู้ให้ข้อมูลสำคัญของภาครัฐ จำนวน 5 คน เป็นเพศหญิง 3 คน เพศชาย 2 คน อยู่ในช่วงอายุ 25-30 ปี 4 คน ช่วงอายุสูงกว่า 30 ปี 1 คน อายุงานของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ มากกว่า 5 ปีขึ้นไป 1 คน อยู่ระหว่าง 1-5 ปี 4 คน

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญของภาคเอกชน จำนวน 5 คน เป็นเพศหญิง 3 คน เพศชาย 2 คน อยู่ในช่วงอายุต่ำกว่า 25 ปี 1 คน ช่วงอายุ 25-30 ปี 3 คน ช่วงอายุสูงกว่า 30 ปี 1 คน อายุงานของผู้ให้ ข้อมูลสำคัญมากกว่า 5 ปีขึ้นไป 2 คน อยู่ระหว่าง 1-5 ปี 3 คน

จากการศึกษาสาเหตุจากการลาออกของบุคลากรหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชน ในจังหวัดชลบุรี พบว่า สามารถแบ่งออกเป็นสาเหตุได้ 3 สาเหตุ ดังนี้

1. สาเหตุที่เกิดจากองค์การ

1.1 การได้รับรายได้ที่ไม่เพียงพอ เป็นสาเหตุที่ผู้ให้ข้อมูลสำคัญมีความเห็นตรงกันว่า สาเหตุการตัดสินใจลาออกเกิดจากการได้รับรายได้ที่ไม่เพียงพอต่อค่าใช้จ่าย จึงเป็นสาเหตุที่ผู้ให้ข้อมูลสำคัญตัดสินใจลาออกไปสู่องค์กรที่มีค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ดีกว่า และยังมีผู้ให้ข้อมูลสำคัญบางคนให้ความเห็นว่า การไม่ปรับผลตอบแทนประจำปี และสวัสดิการต่าง ๆ ยังเป็นสาเหตุที่ทำให้มีความต้องการลาออกจากงาน

1.2 ความก้าวหน้าในการทำงาน เป็นสาเหตุที่ผู้ให้ข้อมูลสำคัญเลือกเป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดการตัดสินใจลาออกจากงาน โดยผู้ให้ข้อมูลสำคัญมีความเห็นว่า ผู้ให้ข้อมูลสำคัญต้องการมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และความต้องการที่จะปฏิบัติงานที่มีตำแหน่งที่สูงขึ้น ซึ่งเมื่อองค์การ ไม่มีการปรับตำแหน่ง ส่งผลให้มีความคิดที่ในการลาออกจากการปฏิบัติงาน

1.3 ลักษณะงาน เป็นปัจจัยที่ผู้ให้ข้อมูลสำคัญเลือกเป็นสาเหตุที่ตัดสินใจลาออกจากการปฏิบัติงาน โดยผู้ให้ข้อมูลสำคัญมีความเห็นตรงกันว่า การทำงานที่ไม่ตรงกับความต้องการหรือสายงานที่ได้ศึกษามา และการได้รับมอบหมายงานเพิ่ม โดยผู้ให้ข้อมูลไม่เต็มใจ จะส่งผลให้ผู้ให้ข้อมูลสำคัญมีความต้องการลาออกจากการปฏิบัติงาน

1.4 สภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นสาเหตุที่ผู้ให้ข้อมูลสำคัญเลือกเป็นสาเหตุในการลาออกจากงาน โดยผู้ให้ข้อมูลสำคัญมีความเห็นว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ไม่ดี สถานที่ปฏิบัติงานห่างไกลความเจริญ ทำให้ยากต่อการหาอาหาร และยังมีความคิดว่าการที่สภาพแวดล้อมโดยรอบสถานที่ทำงาน ทำให้เกิดสภาพทางจิตใจที่ย่ำแย่

1.5 ความมั่นคงในการทำงาน เป็นสาเหตุที่ผู้ให้ข้อมูลสำคัญเลือกเป็นสาเหตุลาออกจากงาน ซึ่งผู้ให้ข้อมูลสำคัญของภาครัฐ เป็นบุคลากรที่มีตำแหน่งเป็นลูกจ้างชั่วคราว หรือลูกจ้างตามภารกิจ ซึ่งเมื่อจบภารกิจ หรือครบกำหนดสัญญาจ้างจะถูกปลดออกจากงาน หรือต้องสมัครและสอบใหม่ โดยในหน่วยงานภาคเอกชนผู้ให้ข้อมูลสำคัญเคยมีตำแหน่งเป็นพนักงานบัญชี จึงสามารถเห็นสภาพคล่องขององค์กร จึงทำให้มีความคิดว่าองค์กรไม่มีความมั่นคง จึงทำให้มีความต้องการลาออกจากงาน

2. สาเหตุที่เกิดจากส่วนบุคคล

2.1 การได้งานใหม่ เป็นสาเหตุในการลาออกจากงาน โดยมีผู้ให้ความสำคัญมีความเห็นว่า การได้งานใหม่ส่งผลให้ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลาออกจากงานที่ปฏิบัติ โดยที่ผู้ให้ข้อมูล

สำคัญจะเริ่มทำงานใหม่ก็ต่อเมื่อมีสาเหตุมาจากรายได้และสวัสดิการที่เพิ่มขึ้น ต้องการความก้าวหน้าในการทำงาน ความต้องการปฏิบัติงานให้ตรงสายงาน ความต้องการความมั่นคงในตำแหน่งงาน

2.2 ปัญหาด้านสุขภาพ เป็นปัจจัยด้านส่วนบุคคลที่ผู้ให้ข้อมูลเลือกเป็นปัจจัยในการลาออกจากงาน โดยมีความเห็นว่า เมื่อเกิดปัญหาด้านสุขภาพและส่งผลกระทบต่องานที่ทำหรืองานที่ทำให้ส่งผลกระทบต่อสุขภาพของตนเอง และเมื่อมีปัญหาด้านสุขภาพ อาจส่งผลกระทบต่อสภาพจิตใจ และส่งผลให้ไม่สามารถปฏิบัติงานได้ดี

2.3 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานหรือหัวหน้างาน เป็นสาเหตุที่ผู้ให้ข้อมูลสำคัญเลือกเป็นปัจจัยในการลาออกจากงาน ซึ่งสาเหตุการลาออกเกิดจากเพื่อนร่วมงานหรือหัวหน้างานไม่สอนงาน หรือมองไม่เห็นความสำคัญของผู้ได้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานสามารถส่งผลให้เกิดความอึดอัดในที่ทำงาน และส่งผลด้านอื่น ๆ ตามมา ซึ่งเป็นปัจจัยหนึ่งที่เป็นแรงผลักดันให้ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลาออกจากองค์กร

2.4 การเดินทาง เป็นสาเหตุที่ผู้ให้ข้อมูลสำคัญเลือกเป็นปัจจัยในการลาออกจากการปฏิบัติงาน เนื่องจากการเดินทางที่ไกลจากที่พักอาศัย หรือการปฏิบัติงานที่อยู่ไกลจากภูมิลำเนา จึงทำให้ผู้ให้ข้อมูลสำคัญหลายคนลาออกจากงานเพื่อหางานที่ปฏิบัติงานได้ใกล้กับที่พักและภูมิลำเนา เพื่อความสะดวกในการเดินทาง

2.5 การศึกษาต่อ เป็นสาเหตุที่ผู้ให้ข้อมูลสำคัญเลือกเป็นสาเหตุในการลาออก โดยผู้ให้ข้อมูลสำคัญให้เหตุผลว่า เมื่อการปฏิบัติงานเป็นอุปสรรคในการศึกษา ซึ่งผู้ให้ข้อมูลได้ศึกษาในระดับที่สูงขึ้น โดยใช้เวลากลางเลิกงาน และพบว่าไม่สามารถเดินทางเพื่อมาศึกษาให้ทันผู้ให้ข้อมูลสำคัญจึงตัดสินใจที่จะเลือกศึกษาต่อ เพื่อต้องการศึกษาหาความรู้ ความก้าวหน้า และโอกาสที่ดี

3. สาเหตุที่เกิดจากครอบครัว

3.1 การลาออกเพื่อช่วยเหลือกิจการครอบครัว เป็นสาเหตุที่ผู้ให้ข้อมูลสำคัญเลือกเป็นสาเหตุตัดสินใจลาออก โดยให้ผู้ให้ข้อมูลสำคัญเลือกที่จะลาออกเพื่อไปช่วยกิจการครอบครัว เมื่อถึงเวลาที่ครอบครัวต้องการความช่วยเหลือจากผู้ให้ข้อมูล

3.2 การมีครอบครัวและเลี้ยงดูบุตร เป็นปัจจัยที่ผู้ให้ข้อมูลสำคัญของภาครัฐเลือกเป็นปัจจัยในการลาออกจากการปฏิบัติงาน การดูแลบุตรเป็นสิ่งที่ผู้ให้ข้อมูลสำคัญให้ความสำคัญในส่วนของภาคเอกชน ไม่ได้เป็นสาเหตุที่เกิดจากครอบครัว เนื่องจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญไม่คิดว่าการมีครอบครัวหรือเลี้ยงดูบุตรไม่เป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงาน

จากการศึกษาผลกระทบจากการลาออกของบุคลากรหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชน ในจังหวัดชลบุรี พบว่า สามารถแบ่งออกเป็นสาเหตุได้ 3 สาเหตุ ดังนี้

1. ผลกระทบที่เกิดจากการลาออกจากงานด้านองค์การ

จากการศึกษาพบว่า ผู้ให้ข้อมูลสำคัญทั้งภาครัฐและภาคเอกชน มีความเห็นไม่ตรงกันว่า โดยในส่วนของภาครัฐมีความเห็นว่า ผลกระทบที่เกิดจากการลาออกของผู้ให้ข้อมูลสำคัญกับ องค์การนั้น ไม่ก่อให้เกิดผลดีกับองค์การ ทั้งยังเกิดผลเสียกับองค์การ เนื่องจากองค์การต้องมีการว่างงาน ในตำแหน่งงานนั้น ๆ ซึ่งในส่วนของภาคเอกชนมีความเห็นว่า ผลกระทบด้านบวกขององค์การ ที่เกิดจากการลาออกนั้น องค์การจะได้บุคลากรที่มีความพร้อมในการทำงาน และในผลเสียที่เกิด จากการลาออกนั้น ผู้ให้ข้อมูลภาคเอกชนมีความเห็นว่า จะเกิดการล่าช้าในการทำงาน เนื่องจาก ต้องมีการฝึกอบรมบุคลากรใหม่ ๆ

2. ผลกระทบที่เกิดจากการลาออกจากงานด้านส่วนบุคคล

จากการศึกษาพบว่า ผู้ให้ข้อมูลสำคัญของภาครัฐและภาคเอกชน มีความเห็นตรงกันว่า ผลกระทบที่เกิดจากการลาออกในด้านส่วนบุคคลนั้น ผลกระทบด้านดี คือ เมื่อมีการเริ่มงานใหม่ จะทำให้มีรายได้มากขึ้นและมีความก้าวหน้าในการทำงาน ส่วนผลกระทบด้านลบ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ มีความเห็นว่า เมื่อมีการลาออกโดยไม่มีการเริ่มงานใหม่ จะก่อให้เกิดรายได้ลดลง และใน ส่วนของภาครัฐมีความเห็นว่า ก่อให้เกิดความเสี่ยงในปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมองค์การใหม่ โดยในส่วนของผู้ให้ข้อมูลสำคัญภาคเอกชน มีความเห็นว่า การลาออกเพื่อเริ่มงานใหม่ จะส่งผลเสีย ส่วนบุคคล คือ อาจเกิดการเสียประวัติในการทำงาน เนื่องจากมีการโยกย้ายเปลี่ยนงานบ่อย

3. ผลกระทบที่เกิดจากการลาออกจากงานด้านครอบครัว

จากการศึกษาพบว่า ผู้ให้ข้อมูลสำคัญของภาครัฐและภาคเอกชนมีความเห็นแตกต่างกัน โดยผู้ให้ข้อมูลของทางภาครัฐ มีความเห็นว่าไม่ก่อให้เกิดผลกระทบใด ๆ ทางครอบครัวในด้านบวก ในด้านของผู้ให้ข้อมูลภาคเอกชนมีความเห็นว่า การลาออกจากการปฏิบัติงานส่งผลกระทบต่อ ครอบครัวในด้านบวก คือ การสืบทอดกิจการของครอบครัว เนื่องจากครอบครัวต้องการให้ผู้ให้ ข้อมูลสำคัญลาออกจากการปฏิบัติงาน โดยในส่วนของผลกระทบที่เกิดจากครอบครัว เมื่อเกิดการลาออกในด้านลบนั้น ผู้ให้ข้อมูลสำคัญทั้งภาครัฐและภาคเอกชนมีความเห็นตรงกันว่า ครอบครัวจะขาดรายได้ในการเป็นค่าใช้จ่ายของครอบครัว

อภิปรายผล

จากการศึกษาสาเหตุและผลกระทบจากการลาออกของบุคลากรหน่วยงานภาครัฐ และภาคเอกชนในจังหวัดชลบุรี พบประเด็นจากการศึกษา จึงขออภิปรายผลดังนี้

1. สาเหตุที่เกิดจากองค์กร

1.1 สาเหตุที่เกิดจากได้รับรายได้ที่ไม่เพียงพอและความก้าวหน้าในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสงกรานต์ เขยเล็ก (2553) ที่ได้ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านองค์กรต่อแนวโน้มการลาออกจากงานของพนักงานบริษัทเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง”

1.2 สาเหตุที่เกิดจากลักษณะงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจิตภา เสน่ห์หนูช (2553) ได้ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของเกษตรกรที่ปฏิบัติงานในองค์การเกษตรกร”

1.3 สาเหตุจากสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของธนเดช ประสาททอง (2554) ได้ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อแนวโน้มการเปลี่ยนงานของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัทแห่งหนึ่ง ในอำเภอหนองใหญ่ จังหวัดชลบุรี”

1.4 สาเหตุจากความมั่นคงในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของน้องเพื่อน ทรัพย์สมบูรณ์ (2552) ได้ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจในการลาออกของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง”

2. สาเหตุที่เกิดจากส่วนบุคคล

2.1 สาเหตุจากการได้งานใหม่ และปัญหาด้านสุขภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของบุญรวม ไทยประเสริฐ (2553) ที่ได้ศึกษาเรื่อง “สาเหตุและผลกระทบจากการลาออกของพนักงานบริษัท มัลติแบกซ์ จำกัด (มหาชน) นิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี”

2.2 สาเหตุจากด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของธนเดช ประสาททอง (2554) ได้ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อแนวโน้มการเปลี่ยนงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัทแห่งหนึ่ง ในอำเภอหนองใหญ่ จังหวัดชลบุรี”

2.3 สาเหตุที่เกิดจากการเดินทางและการศึกษาต่อ ซึ่งสอดคล้องกับธนาพร รัตนนิตย์ (2548) ได้ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกของพนักงานประจำ กรณีศึกษา: บริษัท ผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่ง สาขาในนิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์”

3. สาเหตุที่เกิดจากครอบครัว

3.1 ผลการศึกษาพบว่า ลาออกเพื่อช่วยเหลือกิจการครอบครัว ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของบุญรวม ไทยประเสริฐ (2553) ที่ได้ศึกษาเรื่อง “สาเหตุและผลกระทบจากการลาออกของพนักงานบริษัท มัลติแบกซ์ จำกัด (มหาชน) นิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี”

4. ผลกระทบที่เกิดจากการลาออกจากงานด้านองค์กร

4.1 ผลกระทบที่เกิดจากการลาออกด้านองค์กร คือ องค์กรขาดตำแหน่งงานนั้น ๆ จะส่งผลให้งานเกิดความล่าช้า เนื่องจากต้องใช้เวลาในการฝึกอบรม ซึ่งผลกระทบทั้งสองด้าน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของบุญรวม ไทยประเสริฐ (2553) ที่ได้ศึกษาเรื่อง “สาเหตุและผลกระทบจากการลาออกของพนักงานบริษัท มัลติแบกซ์ จำกัด (มหาชน) นิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี”

5. ผลกระทบที่เกิดจากการลาออกจากงานด้านส่วนบุคคล

5.1 ด้านบวก มีรายได้เพิ่มมากขึ้น และสามารถปฏิบัติงานได้ตรงกับสายงานที่ตนเองสนใจ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของธนาพร รัตนนิษฐ์ (2548) ที่ได้ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกของพนักงานประจำ: กรณีศึกษา บริษัท ผลิตภัณฑ์ส่วนอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่ง สาขาในนิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์”

5.2 ด้านลบ รายได้ลดลง หากยังไม่ได้งานใหม่ และจะต้องใช้เวลาในการปรับตัวให้เข้ากับองค์กรใหม่ ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของบุญรวม ไทยประเสริฐ (2553) ที่ได้ศึกษาเรื่อง “สาเหตุและผลกระทบจากการลาออกของพนักงานบริษัท มัลติแบกซ์ จำกัด (มหาชน) นิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี”

6. ผลกระทบที่เกิดจากการลาออกจากงานด้านครอบครัว

6.1 ด้านบวก ลาออกเพื่อช่วยเหลือกิจการครอบครัว ซึ่งจะส่งผลดีกับครอบครัว จึงสอดคล้องกับงานวิจัยของบุญรวม ไทยประเสริฐ (2553) ที่ได้ศึกษาเรื่อง “สาเหตุและผลกระทบจากการลาออกของพนักงานบริษัท มัลติแบกซ์ จำกัด (มหาชน) นิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี”

6.2 ด้านลบ ครอบครัวจะสูญเสียรายได้เพื่อใช้จ่ายในครอบครัว หากยังไม่ได้งานใหม่ หรือไม่มีงานรองรับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของบุญรวม ไทยประเสริฐ (2553) ที่ได้ศึกษาเรื่อง “สาเหตุและผลกระทบจากการลาออกของพนักงานบริษัท มัลติแบกซ์ จำกัด (มหาชน) นิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี”

ข้อเสนอแนะ

เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดกลยุทธ์และปรับปรุงแก้ไขให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร และเป็นการป้องกันการลาออกของบุคลากรและเกิดประโยชน์สูงสุด จึงขอเสนอแนะดังนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. จากการศึกษาพบว่า รายได้และสวัสดิการ เป็นสาเหตุในการลาออกจากงาน ซึ่งเกิดจากรายได้ไม่เพียงพอต่อค่าใช้จ่าย โดยในส่วนของภาคเอกชนยังมีการไม่ปรับผลตอบแทนประจำปีและความไม่แน่นอนของรายได้ ส่งผลให้บุคลากรมีความคิดจะลาออกจากงาน จึงเสนอให้มีการปรับโครงสร้างอัตราค่าจ้างให้เหมาะสมกับตำแหน่งงานหรือวุฒิการศึกษา และในส่วนของภาคเอกชน องค์กรควรมีการวางแผนการปรับผลตอบแทนประจำปี และมีรายได้ประจำให้กับบุคลากรตำแหน่งพนักงานขาย ในส่วนของสวัสดิการ ควรมีระบบการให้สวัสดิการและรางวัลจูงใจกับบุคลากรอย่างเป็นธรรมชาติ
2. จากการศึกษาพบว่า ความก้าวหน้าในการทำงาน เป็นสาเหตุในการลาออกจากงาน ซึ่งเกิดจากความไม่ก้าวหน้าในหน้าที่การงาน จึงเสนอให้มีการสำรวจความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรในองค์กร เพื่อให้บุคลากรสามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการพัฒนาตนเองมาใช้ในการปรับตำแหน่ง
3. จากการศึกษาพบว่า ลักษณะงานเป็นสาเหตุในการตัดสินใจลาออกจากงาน ซึ่งเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่หรือตำแหน่งไม่ตรงกับสายงานที่ได้ศึกษามา จึงเสนอให้องค์กรควรมีมาตรการในการสรรหาบุคลากรให้มีคุณสมบัติให้ตรงกับตำแหน่งงาน และสำรวจความต้องการ โยกย้ายตำแหน่งเพื่อให้ตรงกับสายงานที่บุคลากรได้ศึกษา
4. จากการศึกษาพบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นสาเหตุในการตัดสินใจลาออกจากงาน ซึ่งเกิดมาจากสภาพแวดล้อมจากสถานที่ทำงานอยู่ห่างไกลจากแหล่งความเจริญหรือสิ่งอำนวยความสะดวก จึงเสนอให้มีการปรับภูมิทัศน์เพื่อปรับสภาพแวดล้อมในการทำงานให้กับบุคลากร
5. จากการศึกษาพบว่า ความมั่นคงในงาน เป็นสาเหตุในการตัดสินใจลาออกจากงาน ซึ่งเกิดมาจากในภาครัฐ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญมีตำแหน่งเป็นพนักงานจ้างชั่วคราว จึงเสนอให้การรับสมัครบุคลากรมีการพิจารณาจากบุคลากรเก่าที่สิ้นสุดสัญญาจ้าง ในส่วนของภาคเอกชนความมั่นคงในงาน คือ ความมั่นคงในองค์กร จึงขอเสนอให้มีการสื่อสารในองค์กรระหว่างผู้บริหารและบุคลากรในองค์กรถึงสภาพคล่อง หรืองบประมาณประจำปี

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

1. จากการศึกษาพบว่า รายได้และสวัสดิการ เป็นสาเหตุในการลาออกจากงาน ซึ่งเกิดจากการมีรายได้ไม่เพียงพอต่อค่าใช้จ่าย และในส่วนของภาคเอกชนยังขาดการปรับผลตอบแทนประจำปี และมีความไม่แน่นอนของรายได้ในตำแหน่งพนักงานขาย ส่งผลให้บุคลากรมีความต้องการลาออกจากงาน จึงเสนอให้มีการสำรวจค่าจ้างในตำแหน่งงานนั้น ๆ ในกลุ่มธุรกิจเดียวกัน เพื่อนำเสนอผู้บริหารในการปรับโครงสร้างค่าจ้างในตำแหน่งงานนั้น ๆ
2. จากการศึกษาพบว่า ความก้าวหน้าในการทำงาน เป็นสาเหตุในการลาออกจากงาน ซึ่งเกิดจากความไม่ก้าวหน้าในหน้าที่การงาน จึงเสนอให้มีการจัดฝึกอบรมให้บุคลากร เพื่อให้บุคลากรมีความรู้เพิ่มมากขึ้น เพื่อนำมาใช้ในการปรับตำแหน่ง
3. จากการศึกษาพบว่า ลักษณะงานเป็นสาเหตุในการตัดสินใจลาออกจากงาน ซึ่งเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่หรือตำแหน่งไม่ตรงกับสายงานที่ได้ศึกษามา จึงเสนอให้มีการจัดทำคุณลักษณะงาน เพื่อชี้แจงให้บุคลากรมีความรู้และความเข้าใจในหน้าที่ตำแหน่งงาน และสำรวจความต้องการโยกย้ายตำแหน่งเพื่อให้ตรงกับสายงานที่บุคลากรได้ศึกษา
4. จากการศึกษาพบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นสาเหตุในการตัดสินใจลาออก จากงาน ซึ่งเกิดมาจากสภาพแวดล้อมจากสถานที่ทำงานอยู่ห่างไกลจากแหล่งความเจริญ หรือสิ่งอำนวยความสะดวก จึงเสนอให้จัดกิจกรรมร่วมกับบุคลากรในการปรับภูมิทัศน์ในองค์กร เพื่อให้เกิดแรงจูงใจที่จะมาปฏิบัติงาน
5. จากการศึกษาพบว่า ความมั่นคงในงาน เป็นสาเหตุในการตัดสินใจลาออกจากงาน ซึ่งเกิดมาจากในภาครัฐ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญมีตำแหน่งเป็นพนักงานจ้างชั่วคราว จึงเสนอให้มีการสำรวจความต้องการในเข้าทำงานในตำแหน่งงานเดิม เมื่อบุคลากรครบสัญญาจ้าง หน่วยงานหรือองค์กร มีการประชาสัมพันธ์ในองค์กรถึงการเปิดรับสมัครงาน ในส่วนของภาคเอกชน ความมั่นคงในงาน คือ ความมั่นคงในองค์กร จึงขอเสนอให้จัดการประชุมงบประมาณประจำปี เพื่อเรียกความเชื่อมั่นในองค์กรระหว่างผู้บริหารและบุคลากร

ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

1. การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อเปรียบเทียบแนวโน้มการลาออกของบุคลากรหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชน ซึ่งเก็บข้อมูลเฉพาะผู้ที่มีแนวโน้มที่จะลาออก ควรมีการศึกษาเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ เพื่อเก็บข้อมูลบุคลากรที่ลาออกไปแล้วจะได้ทราบข้อมูลทั้ง 2 ด้าน
2. การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเฉพาะจังหวัดชลบุรี ดังนั้น ควรทำการศึกษาในพื้นที่อื่น ๆ ด้วย

บรรณานุกรม

กมลทิพย์ จึงสงวนสิทธิ์. (2547). *การศึกษากฎการลาออกของพนักงานรับจ้างช่วง*

(Subcontractor). ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

การบริหารทรัพยากรมนุษย์. (ม.ป.ป.) เข้าถึงได้จาก https://www.google.co.th/url?sa=t&rc=t=j&q=&esrc=s&source=web&cd=2&ved=0CCIQFjABahUKEwiJka2txfjHAhWEipQKHTlnAxk&url=http%3A%2F%2Fwww.opsmoac.go.th%2Farticle_attach%2FHR%25201.doc&usq=AFQjCNFbX9fgQaez3sCboXePFjteAImh5g&sig2=FfmI_8WRQYkt3-HHEBvTHA&bvm=bv.102537793,d.dGo

คนที่ 1 ภาคเอกชน. (2558, 13 ตุลาคม). สัมภาษณ์.

คนที่ 2 ภาคเอกชน. (2558, 20 ตุลาคม). สัมภาษณ์.

คนที่ 3 ภาคเอกชน. (2558, 20 ตุลาคม). สัมภาษณ์.

คนที่ 4 ภาคเอกชน. (2558, 3 พฤศจิกายน). สัมภาษณ์.

คนที่ 5 ภาครัฐ. (2558, 6 พฤศจิกายน). สัมภาษณ์.

คนที่ 6 ภาคเอกชน. (2558, 8 พฤศจิกายน). สัมภาษณ์.

คนที่ 7 ภาคเอกชน. (2558, 8 พฤศจิกายน). สัมภาษณ์.

คนที่ 8 ภาครัฐ. (2558, 11 พฤศจิกายน). สัมภาษณ์.

คนที่ 9 ภาครัฐ. (2558, 19 พฤศจิกายน). สัมภาษณ์.

คนที่ 10 ภาครัฐ. (2558, 20 พฤศจิกายน). สัมภาษณ์.

คมคิด คุณษา. (2549). *การศึกษากฎการลาออกของวิศวกร บริษัททางกอกสปริงอินคัสเตรียล จำกัด*.

ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัย

การบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.

คู่มือการดำเนินการตามระเบียบ ก.พ. ว่าด้วยการลาออกจากราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ

พ.ศ.2551. (2551). สำนักงานวิจัยและพัฒนาระบบงานบุคคล สำนักงาน ก.พ..

จิตภา เสน่ห์หนูช. (2553). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของเกษตรกรที่*

ปฏิบัติงานในองค์การเกษตรกรรม. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการ

องค์กรเกษตรกรรม, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

- จุฑารัตน์ แสงสุริยันต์. (2549). *ปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านองค์การที่มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มการลาออกของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง*. งานนิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์, คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชลภัศสรณ์ ศรีวรรณภาธร และประสพชัย พสุนนท์. (2558). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกของพนักงานแผนกห่วงโซ่อุปทาน: กรณีศึกษาบริษัทผู้ผลิตสินค้าอุปโภคบริโภคแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร*. *Veridian E-Journal, Silpakorn University*, 8(1), 185-200.
- คุณดาว มีปรีชา. (2539). *การลาออกของพนักงานรุ่นใหม่ในองค์การ กรณีศึกษา: องค์การเอกชนผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้า*. วิทยานิพนธ์พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาพัฒนาศึกษา, คณะพัฒนาสังคม, สถาบันพัฒนา บริหารศาสตร์.
- ชนเดช ประสาททอง. (2554). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อแนวโน้มการเปลี่ยนงานของพนักงาน ฝ่ายผลิตบริษัทแห่งหนึ่งในอำเภอหนองใหญ่ จังหวัดชลบุรี*. งานนิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์, คณะการจัดการและการท่องเที่ยว, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชนาพร รัตนนิคย์. (2548). *ปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกของพนักงานประจำ: กรณีศึกษา บริษัทชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่ง สาขาในนิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์*. งานนิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์, คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ธานีชตรา สมัครจิตร และกฤษ จรินโท. (2555). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงานระดับปฏิบัติการ โรงงานผลิตภัณฑอาหารแห่งหนึ่งในเครือสหพัฒน์ฟิวล อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี*. *RMUTT Global Business and Economics Review*, 7(2), 40-52.
- น้องเพื่อน ทรัพย์สมบูรณ์. (2552). *ปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านองค์การที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจในการลาออกของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง*. งานนิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์, คณะการจัดการและการท่องเที่ยว, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- บุญรวม ไทยประเสริฐ. (2553). *สาเหตุและผลกระทบจากการลาออกของพนักงาน บริษัทมัลติแบกซ์ จำกัด (มหาชน) นิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.

- พงศ์พรรณ คุ่มทรัพย์ และกิตติพันธ์ คงสวัสดิ์เกียรติ. (2556). ปัจจัยแรงจูงใจในการลาออกของพนักงานกรมการขนส่งทางบก. *วารสารการตลาดและการสื่อสาร*, 1(2), 871-891.
- พยอม วงศ์สารศรี. (2538). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- ยุทธกิจ เจียรสุวรรณภาส. (ม.ป.ป.). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. ชลบุรี: วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา. เอกสารการสอน.
- สงกรานต์ เชยเล็ก. (2553). ปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านองค์การที่มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มการลาออกจากงานของพนักงานบริษัทเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง. งานนิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์, คณะการจัดการและการท่องเที่ยว, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สำนักงานวิจัยและพัฒนาระบบงานบุคคล สำนักงาน ก.พ.. (ม.ป.ป.). *การทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ*. เข้าถึงได้จาก http://www.ocsc.go.th/ocsc/th/uploads/File/manual_hr03_001.pdf
- สำนักงานวิจัยและพัฒนาระบบงานบุคคล สำนักงาน ก.พ.. (ม.ป.ป.). *การบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ*. เข้าถึงได้จาก http://www.ocsc.go.th/ocsc/th/files/HR%20Pro/HR101/HR101_1.pdf
- อังกริยา ประเสริฐศรี. (2552). ปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านองค์การที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงาน กรณีศึกษา: พนักงานบริษัทผลิตและจำหน่ายเฟอร์นิเจอร์แห่งหนึ่ง. งานนิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์, คณะการจัดการและการท่องเที่ยว, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- Mobley, B. (1982). *Managing brand equity: Capitalizing on value of a brand name*. New York: Free Press.
- Sayless, B., & Strauss, P. (1977). *Directions of change: Modernization, research, and retail*. Boulder: Westview Press.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
แนวคำถามที่ใช้ในการสัมภาษณ์

แนวคำถามที่ใช้ในการสัมภาษณ์ข้อมูลส่วนบุคคล

ตอนที่ 1

1. ชื่อนามสกุล
2. เพศ
3. อายุ
4. ภูมิลำเนา
5. ประสบการณ์การทำงาน
6. องค์กร/ หน่วยงานที่ปฏิบัติงาน
7. ตำแหน่งงาน
8. ประสบการณ์การทำงานกับหน่วยงาน
9. ประสบการณ์การลาออกจากงาน

แนวคำถามที่ใช้ในการสัมภาษณ์ข้อมูลเกี่ยวกับสาเหตุและผลกระทบต่อการลาออก

ตอนที่ 2

การลาออก

1. ท่านมีความคิดที่จะลาออกจากองค์กร/ หน่วยงานที่ปฏิบัติงานหรือไม่ อย่างไร
2. ท่านต้องการที่จะลาออกจากหน่วยงานภายในระยะเวลาที่ปี

สาเหตุในการลาออก

1. ปัจจัยใดบ้างที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจที่จะลาออก และปัจจัยใดเป็นสาเหตุหลัก

ในการลาออกของท่าน

2. ท่านคิดว่าปัจจัยดังต่อไปนี้ สามารถทำให้ท่านลาออกได้หรือไม่ อย่างไร
 - 2.1 ปัจจัยส่วนตัว
 - 2.1.1 ใด้งานใหม่
 - 2.1.2 การศึกษาต่อ
 - 2.1.3 การเดินทาง
 - 2.1.4 ปัญหาด้านสุขภาพ
 - 2.1.5 เพื่อนร่วมงาน
 - 2.2 ปัจจัยด้านครอบครัว
 - 2.2.1 ลาออกเพื่อไปมีครอบครัว
 - 2.2.2 การเลี้ยงดูบุตร

2.2.3 ลาออกเพื่อไปช่วยเหลือกิจการของครอบครัว

2.3 ปัจจัยด้านองค์กร

2.3.1 รายได้และสวัสดิการ

2.3.2 ความมั่นคงในการทำงาน

2.3.3 ลักษณะงาน

2.3.4 สภาพแวดล้อมในการทำงาน

ผลกระทบ

ท่านคิดว่า การลาออกของท่านจะเกิดผลกระทบทั้งด้านบวกและด้านลบต่อตัวท่านเอง ครอบครัวของท่าน และองค์กรที่ท่านทำงานอยู่อย่างไร

แนวทางการแก้ไข

1. ท่านคิดว่าอะไรคือเหตุจูงใจในการทำให้ท่านสามารถปฏิบัติงานร่วมกับองค์กรได้ยาวนาน
2. ท่านคิดว่าองค์กรควรมีการปรับปรุงในด้านใดบ้าง

ภาคผนวก ข
การสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูล

สัมภาษณ์บุคลากรภาคเอกชนคนที่ 1 วันที่ 13 ตุลาคม 2558

ตอนที่ 1

เพศ : หญิง

อายุ : 28 ปี

ภูมิลำเนา : จังหวัดราชบุรี

ประสบการณ์การทำงาน : 6 ปี

หน่วยงาน : ภาคเอกชน

ตำแหน่ง : เจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายใน

ประสบการณ์ในการทำงานกับหน่วยงานปัจจุบัน : 5 ปี

ประสบการณ์การลาออก : 1 ครั้ง

ตอนที่ 2

ขนิษฐา : พี่มีความคิดที่จะลาออกจากงานหรือไม่

คนที่ 1 : มีค่ะ

ขนิษฐา : ทำไมถึงอยากจะลาออกจากงานคะ

คนที่ 1 : เพราะว่าบรรยากาศในการทำงานคะ เนื่องจากมีการเปลี่ยนแปลงสถานที่ทำงาน จากเดิมที่อยู่ในเมือง แต่ปัจจุบันมาอยู่ในพื้นที่ชนบทคะ

ขนิษฐา : คือการเดินทางไม่สะดวกใช่หัยคะ

คนที่ 1 : ใช่คะ

ขนิษฐา : พี่ต้องการจะลาออกจากงานในอีกกี่ปีคะ

คนที่ 1 : ที่ตั้งไว้ก็สักประมาณ 6 ปีคะ

ขนิษฐา : พี่หมายถึง ทำงานไปอีกสัก 6 ปี หรือว่า จะทำอีกสักปี ถึงจะออกคะ

คนที่ 1 : ทำอีกสัก 1 ปีคะ

ขนิษฐา : บังคับบ้างที่ทำให้พี่อยากจะลาออกจากองค์กรคะ

คนที่ 1 : ก็จะมี รายได้สวัสดิการ เพื่อนร่วมงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน

ขนิษฐา : รายได้นี่ยังงัยคะ

คนที่ 1 : ไม่เพียงพอต่อการดำรงชีวิต

ขนิษฐา : แสดงว่ารายได้ที่นั่นมันน้อยมาก แล้วด้านเพื่อนร่วมงานล่ะคะ

คนที่ 1 : อาจจะเกิดปัญหาทะเลาะเบาะแว้งกันเรื่องงาน กรณีพูดคุยกันแล้วสื่อสารกันไม่เข้าใจ แล้วเข้าใจคนละแบบ ต่างคนต่างความคิด อาจทำให้เกิดเรื่องบานปลาย

ขนิษฐา : แล้วสภาพแวดล้อมล่ะคะ

คนที่ 1 : หาของกินยาก ห่างไกลเมือง

ขนิษฐา : แล้วสาเหตุในการทำให้อยากลาออกคะ

คนที่ 1 : เงินเดือนล่ะ

ขนิษฐา : แล้วตอนนี้ได้เริ่มหางานใหม่หรือยังคะ

คนที่ 1 : ยังล่ะ

ขนิษฐา : พี่คิดว่าการลาออกของพี่จะทำให้เกิดผลกระทบต่อพี่ยังไงบ้างคะอย่างผลกระทบต่อตัวเองล่ะ

คนที่ 1 : ถ้าลาออกทั้ง ๆ ที่ยังไม่ได้งานใหม่ ก็คงจะเกิดผลกระทบในด้านลบคะ คือเราอาจจะว่างงานในช่วงขณะหนึ่ง ทำให้เงินที่ต้องใช้ในการดำรงชีพอาจจะไม่เพียงพอ แต่ถ้าได้งานใหม่แล้ว

เงินเดือน อาจจะดีกว่าเดิม เพราะว่าการเปลี่ยนงานใหม่ก็ต้องเลือกเงินเดือนที่มากกว่า

ขนิษฐา : แล้วพี่คิดว่าผลกระทบกับครอบครัวพี่ ถ้าพี่ลาออกจากงานทั้ง ๆ ที่ไม่ได้งานใหม่ จะมีผลกับครอบครัวพี่หรือป่าวคะ

คนที่ 1 : มีผลกระทบเหมือนกันคะ เพราะว่าเงินที่เราทำงานได้ก็ต้องให้ครอบครัวไว้ใช้จ่าย

ขนิษฐา : งั้นแสดงว่าถ้าพี่จะออกจากงาน การได้งานใหม่ ที่มีรายได้เพิ่มขึ้นก็ถือเป็นปัจจัยแรกเลยที่ทำให้พี่คิดจะเปลี่ยนงาน หรือลาออกไข่ม้อยคะ

คนที่ 1 : ถูกต้องคะ

ขนิษฐา : แล้วพี่เป็นเสาหลักของครอบครัวมั๊ยคะ

คนที่ 1 : ไม่เป็นคะ

ขนิษฐา : แสดงว่าก็มีผลกระทบบ้าง แต่ไม่มาก แล้วพี่คิดว่า ถ้าพี่ลาออก องค์กรที่พี่ปฏิบัติงานอยู่ จะเกิดผลกระทบหรือป่าวคะ

คนที่ 1 : น่าจะมีผลกระทบกับองค์กรนิดหน่อยคะ เนื่องจากองค์กรพี่จะมีการแบ่งเขตรับผิดชอบงาน และมีพี่แค่คนเดียวที่ดูแลอยู่ในเขตนี้ มันก็จะมีผลกระทบต่อการทำงานในทีมเรา และมีผลกระทบต่อองค์กรที่อาจจะไม่มีพนักงานเข้ามารับผิดชอบในตำแหน่งงานให้เพียงพอกับเนื้องานคะ

ขนิษฐา : ถ้าองค์กรต้องการรั้งพี่ให้ทำงานกับองค์กรให้นานขึ้น พี่คิดว่าองค์กรต้องทำอะไรคะ

คนที่ 1 : เพิ่มเงินเดือน หรือปรับตำแหน่งคะ

ขนิษฐา : ในคำถามตอนต้น ที่พี่ได้บอกว่าพี่คิดจะลาออกเพราะว่าองค์กรได้ย้ายสถานที่ทำงานมาทำงานในเขตพื้นที่ชนบท แล้วถ้าองค์กรให้พี่กลับไปทำงานในพื้นที่เดิม คือในเมือง แต่ว่าเค้าไม่ขึ้นเงินเดือนให้ พี่สามารถยอมรับข้อตกลงตรงนี้ได้มั๊ยคะ

คนที่ 1 : ตอนนี้ก็ลงตัวกับการทำงานในสถานที่นี้แล้วค่ะ เลยไม่ถือเป็นผลกระทบถ้าจะลาออก
ในอนาคตแล้วค่ะ

ชนิษฐา : พี่คิดว่าองค์กรควรจะมีการปรับปรุงยังไงคะ

คนที่ 1 : คิดว่าควรจะปรับปรุงระบบให้มันมีความชัดเจน และก็เป็ระบบ โดยให้แต่ละหน่วยงาน
ทำงานตามกรอบ ระเบียบ นโยบายที่บริษัทกำหนดให้มากกว่านี้ค่ะ

ชนิษฐา : ขอบคุณมากค่ะ

สัมภาษณ์บุคลากรภาคเอกชนคนที่ 2 วันที่ 20 ตุลาคม 2558

ตอนที่ 1

เพศ : หญิง

อายุ : 31 ปี

ภูมิลำเนา : จังหวัดขอนแก่น

ประสบการณ์การทำงาน : 8 ปี

หน่วยงาน : ภาคเอกชน

ตำแหน่ง : พนักงานจัดซื้อไม้

ประสบการณ์ในการทำงานกับหน่วยงานปัจจุบัน : 7 ปี

ประสบการณ์การลาออก : 2 ครั้ง

ตอนที่ 2

ขนิษฐา : สวัสดีค่ะ วันนี้ขออนุญาตมาสัมภาษณ์เพื่อเป็นข้อมูลในการทำงานนิพนธ์นะคะ เริ่มคำถามกันเลยนะคะ พี่มีความคิดที่จะลาออกจากองค์กรนี้หรือป่าวคะ

คนที่ 2 : มีค่ะ

ขนิษฐา : ยังไงคะ ทำไมถึงอยากจะลาออก

คนที่ 2 : เราทำงานตรงนี้มานานแล้ว อยากจะออกไปหางานใหม่ค่ะ

ขนิษฐา : แล้วพี่คิดว่าพี่อยากจะลาออกภายในกี่ปีคะ

คนที่ 2 : เท่าที่คิดไว้ก็อีกประมาณ 1-2 ปี เพราะอายุเยอะแล้ว

ขนิษฐา : พี่คิดว่าอะไรคือสาเหตุในการลาออกของพี่ ที่มันมีอิทธิพลในการลาออกของพี่คะ

คนที่ 2 : คงจะเป็นรายได้ค่ะ ถ้ามีรายได้มากกว่านี้ก็คงจะอยู่ตรงนี้อยู่ แต่ตอนนี้รายได้มัน ก็ถือว่าโอเค แต่มันก็ไม่ได้มาก เมื่อกับที่เราจะคิดออกไปทำอย่างอื่น

ขนิษฐา : แล้วมีปัจจัยอื่นอีกมั๊ยคะ

คนที่ 2 : ก็เรื่องสวัสดิการมั้งคะ มองถึงอนาคต

ขนิษฐา : สวัสดิการที่นี้เป็นยังไงคะ

คนที่ 2 : มันก็สวัสดิการทั่วไปแหละ ไม่ใช่ว่าจะดีมาก หรือเลวร้ายมาก แต่ว่าถ้าสมมติว่าเราเกิดไปทำธุรกิจส่วนตัวอย่างนี้ เราอาจจะรายได้เยอะกว่านี้ สามารถมีเงินที่จะใช้จ่ายเรื่องเกี่ยวกับสุขภาพของเรามากขึ้นมั้ง พี่มองว่านะ

ขนิษฐา : คือที่นี้เค้าไม่ซัพพอร์ตเกี่ยวกับด้านสุขภาพหรือคะ

คนที่ 2 : มันก็เป็นประกันสังคมทั่วไปอะคะ ก็ไม่รู้ว่าจะดีหรือป่าว แต่ส่วนมาก มันก็ไม่ค่อยโอเคนอกจากเราจะซื้อประกันเอง

ขนิษฐา : พี่คิดว่าปัจจัยต่อไปนี่ ที่เนี่ยจะพูด มันส่งผลต่อการลาออกของพี่บ้างหรือไม่ อย่่างไรคะ ถ้าพี่ได้งานใหม่ มันจะส่งผลต่อการลาออกของพี่บ้างหรือป่าวคะ

คนที่ 2 : พี่ก็ต้องมาดูก่อนแหละ ว่ารายได้สวัสดิการที่นั่นเค้าเป็นยังไง เพราะตอนนี้พี่ก็คิดแค่ 2 ตัวแหละ เรื่องรายได้สวัสดิการ

ขนิษฐา : การศึกษาต่อ ละคะ มันส่งผลต่อการลาออกของพี่หรือป่าว พี่มีความคิดจะเรียนต่อหรือป่าวคะ

คนที่ 2 : ก็คิดอยู่นะ แต่ว่า ก็คงคิดเฉยๆ

ขนิษฐา : แล้วถ้าพี่มีความพร้อมจะเรียนจริงๆ เช่น ครอบครัวยุติการให้เรียน แล้วพี่คิดว่า พี่จะต้องลาออกจากงานเลยมัย เพื่อที่จะไปเรียนอย่างเดียว

คนที่ 2 : ไม่คะ ไม่มีผล นอกจากว่าจะต้องไปเรียนต่างประเทศ แต่ถึงยังไง ถ้าเรื่องเรียนลงตัวก็ยังคงหาทำงานเหมือนเดิมคะ

ขนิษฐา : พี่มีปัญหาด้านสุขภาพหรือป่าวคะ

คนที่ 2 : ก็มีนะ เพราะว่าอายุเยอะแล้ว ก็ต้องมีบ้าง

ขนิษฐา : แล้วมันสามารถส่งผลให้พี่อยากลาออกเลยหรือป่าวคะ

คนที่ 2 : มีคะ

ขนิษฐา : ยังไงคะ

คนที่ 2 : ก็ป่วยบ่อย ก็จะทำให้เหนื่อยง่าย ท้อไปเรื่อยแหละ

ขนิษฐา : ในตอนนี้พี่พักที่ห้องพักของบริษัท แต่ว่าการเดินทางไป-กลับบ้าน มันมีผลต่อการอยากจะลาออกของพี่หรือป่าวคะ เพราะสถานที่ทำงานในปัจจุบันมัน ไกลจากภูมิลำเนาพี่มาก

คนที่ 2 : ก็มีผลนะ ก็มีบางอารมณ์ที่เราเหนื่อย เราก็อยากกลับไปอยู่บ้านบ้าง มองว่าเอาที่เราสบายใจถึงแม้รายได้จะลดลง แต่เราก็ได้อยู่ใกล้ครอบครัว มันเป็นบางครั้งก็คิดอะคะ

ขนิษฐา : แล้วเพื่อนร่วมงานมีผลมัยคะ

คนที่ 2 : เพื่อนร่วมงานที่นี้โอเคนะ ดีมากเลยแหละ และทำให้เรายึดติด ทำให้เราไม่อยากจะออกจากที่นี้

ขนิษฐา : แล้วถ้าเพื่อนร่วมงานไม่โอเคละคะ

คนที่ 2 : มันก็มีผลนะที่อยากจะออก เพราะมันทำให้ยึดติดในการทำงาน จนบางครั้งคิดงานไม่ออก

ขนิษฐา : ต่อไปเนี่ยจะถามเรื่องปัจจัยครอบครัว ว่าส่งผลให้พี่อยากจะลาออกหรือป่าวนะคะ ถ้าพี่อยากจะมีครอบครัว ต้องแต่งงาน ตอนนั้นพี่จะลาออกจากงานหรือป่าวคะ

คนที่ 2 : แต่ก่อนก็ไม่คิดนะ แต่ถ้าถามตอนนี้คงให้คำตอบไม่ได้ เพราะพี่ไม่ได้คิดเรื่องนี้

ชนิษฐา : แล้วถ้าพี่มีลูกล่ะคะ พี่จะออกไปเลี้ยงลูกเองมั๊ย

คนที่ 2 : เท่าที่คิดไว้ละ ถ้าต้องมีครอบครัวจริงๆ ก็อยากจะพร้อมมากกว่า คือเราสามารถจะหยุดทำงานได้ โดยออกไปครอบครัวได้เลย ณ ตรงนั้นถึงจะไปมีครอบครัว แล้วถ้ายังไม่พร้อมก็ยังไม่แต่ง หรือยังไม่มีลูก แนวคิดพี่จะเป็นประมาณนี้

ชนิษฐา : ที่บ้านมีกิจการมั๊ยคะ

คนที่ 2 : มีค่ะ

ชนิษฐา : แล้วที่บ้านต้องการให้ออกไปช่วยมั๊ยคะ

คนที่ 2 : มีค่ะ

ชนิษฐา : มันก็มีผลเหมือนกัน ใช่มั๊ยคะ ว่าถ้าที่บ้านต้องการให้ไปช่วยกิจการก็ต้องลาออกจากงาน

คนที่ 2 : ใช่ แต่ที่นี้เราก็มองว่าเค้ายังทำกันได้อยู่ เราก็เลยยังไม่ไป

ชนิษฐา : แล้วพี่คิดว่ารายได้กับสวัสดิการล่ะคะมีผลหรือไม่

คนที่ 2 : มีค่ะ

ชนิษฐา : รายได้สวัสดิการที่นี้เป็นยังไงบ้างคะ

คนที่ 2 : ก็ยังถือว่าไม่ค่อยโอเค

ชนิษฐา : ทั้งรายได้และสวัสดิการหรือคะ

คนที่ 2 : สวัสดิการหรือ สวัสดิการก็เป็นปกติ ทั่วไป ไม่ได้โดดเด่น และเรื่องรายได้มันก็กลาง ๆ จะถามว่ามันดีมั๊ย มันก็ดีนิดนึงมั้ง มันก็คิดตรงที่ว่า ตรงนี้มันมีที่ให้พัก บวก ลบ คูณ หาร มันก็โอเคแหละมั้ง

ชนิษฐา : พี่เสียค่าที่พักมั๊ยคะ

คนที่ 2 : ไม่ได้เสียค่ะ

ชนิษฐา : ทางบริษัทชัพพอร์ตตรงนี้

คนที่ 2 : ใช่ค่ะ

ชนิษฐา : แล้วเสียค่าน้ำ-ไฟ มั๊ยคะ

คนที่ 2 : ก็จ่ายเอง แต่ก็ไม่มากเท่าไร แล้วมันก็ใกล้ที่ทำงานไม่เหมือนกับที่เราเคยเจอ หรือเคยประสบมา

ชนิษฐา : พี่คิดว่าความก้าวหน้าในที่ทำงานที่นี้เป็นยังไงคะ

คนที่ 2 : ถ้าตอบจริงๆ ก็คงไม่มี

ชนิษฐา : แล้วมันทำให้พี่อยากจะออกหรือป่าวคะ

คนที่ 2 : ก็อยากจะออกค่ะ ถึงบอกว่า ก็มองไว้อีก 1-2 ปี

ชนิษฐา : ถ้ายังไม่ได้ตำแหน่งที่สูงขึ้น ก็อยากจะออก

คนที่ 2 : ไซ้

ชนิษฐา : แล้วลักษณะงานที่พี่ทำอยู่ตอนนี้มันเป็นยังไงคะ

คนที่ 2 : ทำงานเอกสารทั่วไป

ชนิษฐา : แล้วมันส่งผลมัยพี่

คนที่ 2 : ถ้าเป็นเมื่อก่อน ตอนยังเด็กๆ ก็คงจะมีนะ แต่ตอนนี้พี่อายุเยอะแล้ว พี่ชินแล้ว เพราะพี่ก็ทำงานหลากหลายอยู่

ชนิษฐา : แล้วสภาพแวดล้อมในการทำงานล่ะพี่

คนที่ 2 : สภาพแวดล้อมหรือ บางทีเราก็คงหุดหู่ นะ เพราะว่าสภาพแวดล้อมมันก็ไม่เหมือนกับในเมืองอะเนอะ บางทีก็อยากแต่งตัวสวย ๆ ให้คนอื่นได้เห็นบ้าง แต่ที่นี้มันไม่มีใจ

ชนิษฐา : แต่พี่ก็เคยทำงานในเมืองนะ แล้วตอนนั้นพี่อยากทำอะไรอะคะ

คนที่ 2 : พี่ว่ามันเหนื่อยมากกว่ากับการเดินทาง

ชนิษฐา : อ้อ...คือการเดินทางของพี่ที่มีผลมากในตอนนั้น

คนที่ 2 : ไซ้ มันต้องขึ้นรถเมล์ ไปไกล พอจะไปหาที่พักใกล้ ๆ มันก็แพง มันหลายอย่างเนอะ

ชนิษฐา : พี่คิดว่าถ้าพี่ลาออกไป ในส่วนตัวของพี่จะเป็นยังไงคะ

คนที่ 2 : ถ้าได้ออกหรือ ความคิดพี่นะ พี่ว่ามันมีทุกคนแหละ สมมติว่า ตอนนี้นั้นก็มีหลายอารมณ์ที่พี่อยากจะออกโดยที่ไม่แคร์ว่าจะมีงานหรือไม่มีงาน อยากจะพักสมองบ้าง แต่คิดไปคิดมาก็ไม่ออกคิดว่า ก็รอให้เราตั้งตัวได้ก่อนดีกว่า ค่อยออก ทน ๆ ทำไป

ชนิษฐา : แล้วกับครอบครัวพี่ มันจะส่งผลกระทบต่ออะไรมัยคะ ถ้าพี่จะออก

คนที่ 2 : ไม่เป็น ทุกวันนี้เค้าก็อยากให้พี่ออกนะ เพราะว่า เค้าก็อยากให้กลับไปอยู่บ้าน

ชนิษฐา : ถ้าพี่ออกไป มันก็คงจะดีกว่าถ้าพี่ได้งานใกล้บ้าน

คนที่ 2 : เค้าก็คงคิดว่ามันดีแหละ แต่ว่าถ้ารายได้มันดีด้วย มันก็จะดี แต่ว่าถ้ามันไม่มีดีละงานแถวนี้ แถวขอนแก่น มันอยู่อีสานอะ รายได้มันไม่ค่อยเยอะมาก แต่มันดีตรงที่มันได้อยู่ใกล้บ้านไง ได้อยู่กับครอบครัว

ชนิษฐา : แล้วพี่ได้ซัพพอร์ตที่บ้านมัยคะ

คนที่ 2 : ได้ค่ะ

ชนิษฐา : แบบนี้ถ้าพี่ออกไป มันจะส่งผลกับรายได้ที่บ้านมัยคะ

คนที่ 2 : ก็มีผลค่ะ

ชนิษฐา : พี่เป็นเสาหลักมัย

คนที่ 2 : คือพี่ทำงานตรงนี้ คือพี่ที่ซัพพอร์ต แต่ว่าถ้าสมมติว่าเราจะออกไปจริง ๆ อะ คือพี่มีกิจการอยู่ที่บ้านอยู่แล้วใช่ไหม คือถ้าเราจะออกจริงๆ เราต้องมั่นใจแน่ๆ เลยว่า เข้าไปทำตรงนั้น ให้มันเฟื่องฟูขึ้นมาได้เยอะกว่าที่มันเป็นอยู่ปัจจุบัน คือรายได้ มันจะต้องกอบโกยไปมากกว่านี้ แต่ตอนนี้คือ พี่คิดว่าพี่ยังไม่พร้อมใจ ที่จะไปตรงนั้น คือเรายังแกร่งไม่พอ ก็เลยยังไม่ได้ไป แต่ถ้าพร้อมที่จะไปเมื่อไหร่ก็ มันก็น่าจะโอเคขึ้น

ขนิษฐา : แบบนี้ถ้าพี่ออกไป ก็ถือว่าเป็นด้านดีเนอะ

คนที่ 2 : ใช่ ๆ ถ้าออกไปก็ดี 1.คือเราได้พักผ่อน ได้อยู่บ้าน ได้ทำงานกับครอบครัว ถึงมันจะมีลูกละหูกบ้าง แต่มันก็ได้อยู่บ้านเรา มันไม่ต้องเสียค่าอะไร คืออยู่ตามบ้านนอก มันก็ไม่ได้แบบเครียดมาก

ขนิษฐา : แล้วพี่คิดว่าถ้าพี่ออกองค์กรของพี่จะเป็นยังไงคะ

คนที่ 2 : เขาก็คงไม่มีผลอะไรหรอกมั้ง ถ้าพี่ออกก็คงหาคนใหม่มาแทนแหละ แต่จะดีกว่าหรือไม่ดีกว่า อันนั้นก็ไม่รู้

ขนิษฐา : ทำงานในตำแหน่งนี้คนเดียวหรือป่าวคะ

คนที่ 2 : ใช่ค่ะ

ขนิษฐา : พี่คิดว่าถ้าพี่จะออก องค์กรจำเป็นต้องทำยังไงถึงจะรุ่งพี่ได้อะคะ

คนที่ 2 : วิสัยทัศน์ของผู้บริหาร

ขนิษฐา : ถ้าเค้าปรับเปลี่ยนหรือคะ

คนที่ 2 : ใช่ ถ้าเค้ารู้สึกถึงพนักงาน คือให้ความสำคัญกับพนักงานมากกว่านี้ เราก็คงจะรักองค์กรมากกว่านี้

ขนิษฐา : พี่คิดว่าองค์กรต้องปรับปรุงอะไรเป็นอันดับแรก

คนที่ 2 : วิสัยทัศน์

ขนิษฐา : ก็ยังเจาะจงไปที่วิสัยทัศน์

คนที่ 2 : ใช่

ขนิษฐา : พี่คิดว่าวิสัยทัศน์ผู้บริหารไม่โอเค

คนที่ 2 : มาก

ขนิษฐา : งั้นสมมติว่าเค้าเปลี่ยนผู้บริหารใหม่ที่ดีขึ้น แต่ผู้บริหารชุดนี้ไม่ขึ้นเงินให้พี่นะ พี่ยังจะอยู่มั๊ย

คนที่ 2 : ถ้าเราอยู่แล้วสบายใจขึ้น เราคุยกับนายได้ ก็โอเคนะ

ขนิษฐา : บางครั้งพี่ก็คิดว่า การที่อยู่ที่นี่ มันทำให้พี่รู้สึกท้อสบายใจ เอาความสบายใจมากกว่ารายได้

คนที่ 2 : มันก็ไม่เชิงหรอก ถ้าสมมติว่า การเปลี่ยนผู้บริหารใหม่ แล้วเงินเดือนเราลดลง

ขนิษฐา : ไม่ลดสิคะ

คนที่ 2 : เออ มันก็ไม่ใช่ว่า

ขนิษฐา : นั่นแสดงว่า รายได้จะสามารถคงที่ได้ แต่ผู้บริหารใหม่จะสามารถทำให้เรารักษาการมากกว่านี้

คนที่ 2 : ใช่ เราก็ยังพอคุยกับเค้าได้ คือว่าความต้องการของพนักงาน คือเค้ารับฟังเหตุผลเราพอสมควร แล้วเราก็จะรักมากขึ้นแหละมั้ง

ขนิษฐา : ยังเนี่ยขอบคุณมากนะคะ ถ้ามีเนี่ยมีตรงไหนที่ต้องการข้อมูลเพิ่มเติมเนี่ยจะมาขอสัมภาษณ์ใหม่ค่ะ

คนที่ 2 : ค่ะ

สัมภาษณ์บุคลากรภาคเอกชนคนที่ 3 วันที่ 20 ตุลาคม 2558

ตอนที่ 1

เพศ : หญิง

อายุ : 25 ปี

ภูมิลำเนา : จังหวัดฉะเชิงเทรา

ประสบการณ์การทำงาน : 3 ปี

หน่วยงาน : ภาคเอกชน

ตำแหน่ง : เจ้าหน้าที่พัฒนาระบบ

ประสบการณ์ในการทำงานกับหน่วยงานปัจจุบัน : 3 ปี

ประสบการณ์การลาออก : ไม่เคย

ตอนที่ 2

ขนิษฐา : สวัสดีค่ะ วันนี้ขออนุญาตมาสัมภาษณ์ เพื่อเป็นข้อมูลในการทำงานนิพนธ์นะคะ เริ่มคำถามกันเลขนะคะ น้องมีความคิดที่จะลาออกจากองค์กรนี้หรือป่าวคะ

คนที่ 3 : มีค่ะ

ขนิษฐา : ทำไมถึงอยากจะลาออกจากงานคะ

คนที่ 3 : เพราะว่าคิดว่าบริษัทไม่มั่นคงค่ะ

ขนิษฐา : "ไม่มั่นคงยังไงคะ

คนที่ 3 : ตอนนั้นยังทำตำแหน่งบัญชีค่ะ แล้วก็เลยเห็นสภาพคล่องขององค์กรค่ะ

ขนิษฐา : น้องต้องการจะลาออกจากงานในอีกกี่ปีคะ

คนที่ 3 : ที่ตั้งไว้ก็สักประมาณ 2-3 ปีคะ

ขนิษฐา : แล้วถ้าลาออกจากงานน้องจะออกไปทำอะไรคะ

คนที่ 3 : ก็อาจจะเป็นธุรกิจส่วนตัว หรืองานใหม่ที่บริษัทที่เฟื่องกว่านี้คะ

ขนิษฐา : บังคับบ้างที่ทำให้พี่อยากจะลาออกจากองค์กรคะ

คนที่ 3 : ก็จะเป็นผลตอบแทน บางทีก็จะเป็นงานที่ได้รับมอบหมาย ว่าไม่ต้องกับที่เราต้องการ

ขนิษฐา : ผลตอบแทนคือยังไงหรือคะ

คนที่ 3 : ที่นี้เค้าไม่ปรับผลตอบแทนให้คะ

ขนิษฐา : น้องคิดว่าปัจจัยต่อไปนี้ ที่พี่จะพูด มันส่งผลต่อการลาออกของน้องบ้างหรือไม่ อย่างเป็นทางการใหม่ มันจะส่งผลต่อการลาออกของน้องบ้างหรือป่าวคะ

คนที่ 3 : หนูจะหางานก็ต่อเมื่อหนูอยากออกคะ และถ้างานใหม่ดีกว่าถึงจะออก

ชนิษฐา : คิดที่จะศึกษาต่อมัธยม

คนที่ 3 : ตอนนี้อยู่ค่ะ

ชนิษฐา : แล้วถ้าวันหนึ่ง ถ้าต้องการที่จะเรียนต่อเนี่ย จะลาออกจากงานมัธยม

คนที่ 3 : คิดว่าเรียนไปทำงานไปด้วยค่ะ

ชนิษฐา : การเดินทางอะคะ เพราะที่นี้มันไกลจากบ้านน้องอะคะ

คนที่ 3 : มันไม่เกี่ยวกับที่ว่าไกลบ้านคะ แต่มันเกี่ยวกับการคมนาคมไม่สะดวก เดินทางไปมาระหว่างบ้านมากกว่าคะ

ชนิษฐา : แล้วปัญหาด้านสุขภาพอะคะ

คนที่ 3 : ตอนนี้อยู่ไม่มีคะ

ชนิษฐา : เพื่อนร่วมงานละคะ

คนที่ 3 : โอเคคะ

ชนิษฐา : แล้วถ้าวันหนึ่ง มันมีเพื่อนร่วมงานที่ไม่โอเคขึ้นมาละคะ มันจะสามารถส่งผลกระทบต่อให้หนูอยากลาออกมัธยม

คนที่ 3 : แน่แน่นอนคะ

ชนิษฐา : ถ้าวันหนึ่งที่มีครอบครัวขึ้นมา จะลาออกมัธยม

คนที่ 3 : ก็อยู่ที่ว่าครอบครัวอยู่ที่ไหนอะคะ

ชนิษฐา : ที่บ้านมีกิจการมัธยม

คนที่ 3 : ไม่มีคะ

ชนิษฐา : รายได้สวัสดิการที่นี้เป็นยังไงอะคะ

คนที่ 3 : ไม่ค่อยปรับผลตอบแทน สวัสดิการไม่ดีถึงขั้นแย่มาก

ชนิษฐา : ตรงนี้ถือเป็นเหตุผลแรกเลยใช่มัธยมที่อยากลาออก

คนที่ 3 : ค่ะ

ชนิษฐา : แล้วความก้าวหน้าในการทำงานละคะ หนูคิดว่าที่นี้เป็นยังไง

คนที่ 3 : ไม่มีคะ

ชนิษฐา : แล้วจะทำให้ออกมาออกมัธยม

คนที่ 3 : ไม่มีคะ เพราะไม่อยากจะขึ้นตำแหน่ง

ชนิษฐา : ลักษณะงานละคะ

คนที่ 3 : มีคะ บางครั้งงานที่ได้รับมอบหมายมันก็ไม่ตรงกับตำแหน่งของเราอะคะ

ชนิษฐา : สภาพแวดล้อมในการทำงานอะคะ

คนที่ 3 : มีส่วนคะ เพราะว่าสถานที่ทำงานห่างไกลความเจริญคะ

ขนิษฐา : หนูคิดว่าถ้าหนูลาออกไปมันจะมีผลกระทบต่อตัวเองยังไง

คนที่ 3 : ถ้าหนูลาออกแล้ว หนูต้องได้งานใหม่แล้ว และงานใหม่ต้องดีกว่าที่นี้ มันก็คงมีโอกาสก้าวหน้าในสายอาชีพมากกว่าเดิม แล้วก็บริษัทที่ไปก็อาจจะมั่นคงมากกว่าเดิม มีการปรับผลตอบแทน สวัสดิการดีกว่าเดิม แต่ว่าที่นี้ให้เงินต่อเดือนเยอะกว่าที่อื่น ทำให้ต่อเดือนเรามีรายรับมากกว่าที่อื่น ถ้าออกไปทำที่อื่นรายได้ต่อเดือนมันจะลดลง ที่นี้มันจะเป็นโบนัสรายเดือน แต่ว่าที่อื่นจะเป็นโบนัสประจำปี

ขนิษฐา : เป็นเสาหลักของครอบครัวหรือป่าวคะ

คนที่ 3 : ก็ไม่ถึงขนาดนั้นค่ะ แต่ก็ซัพพอร์ตครอบครัวบ้าง

ขนิษฐา : แล้วถ้าลาออกไป ครอบครัวจะมีผลอะไรมั๊ยคะ

คนที่ 3 : ไม่มีค่ะ

ขนิษฐา : แล้วเค้าอยากให้ออกมั๊ย

คนที่ 3 : ก็ไม่มีค่ะ แล้วแต่เราเลย

ขนิษฐา : คิดว่าถ้าลาออกกองกิจการจะเป็นอะไรมั๊ยคะ

คนที่ 3 : ก็ไม่น่าเป็นไรค่ะ เพราะในตำแหน่งหนูก็อยู่กับสองคนค่ะ ออกไปก็ยังมีอีกคนคอยซัพพอร์ตงานของเราแทน แต่ว่าในสายอาชีพหนูคนมาทำตรงนี้น้อย ก็คือจะหาคนมาทำแทนหนูตรงนี้ยาก

ขนิษฐา : คิดว่าองค์กรต้องทำยังไงถึงจะรั้งหนู หรือพนักงานคนอื่นไว้ไม่ให้ลาออกได้

คนที่ 3 : ก็ปรับผลตอบแทนทุกปีค่ะ

ขนิษฐา : แล้วหนูคิดว่าองค์กรควรจะมีการปรับปรุงในด้านใดบ้างคะ

คนที่ 3 : ปรับปรุงด้านนโยบาย ปรับปรุงระบบ ให้มีการทำงานให้เป็นระบบมากขึ้น แล้วที่สำคัญสุดคือด้าน HR ค่ะ สมควรจะมีการปรับปรุง HR อย่างแรกเลย เพราะว่า HR ก็เป็นคนทำที่บอกทั้งหมดอะค่ะ

ขนิษฐา : โอเคค่ะ ยังไงก็ขอขอบคุณมากนะคะที่ร่วมมาให้ข้อมูลกับพี่ ถ้าหากเกิดมีข้อสงสัย จะขอข้อมูลเพิ่มเติมนะคะ ขอขอบคุณค่ะ

คนที่ 3 : ค่ะ

สัมภาษณ์บุคลากรภาคเอกชนคนที่ 4 วันที่ 3 พฤศจิกายน 2558

ตอนที่ 1

เพศ : หญิง

อายุ : 26 ปี

ภูมิลำเนา : จังหวัดชลบุรี

ประสบการณ์การทำงาน : 4 ปี

หน่วยงาน : ภาครัฐ

ตำแหน่ง : ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ

ประสบการณ์ในการทำงานกับหน่วยงานปัจจุบัน : 1 ปี

ประสบการณ์การลาออก : 2 ครั้ง

ตอนที่ 2

ขนิษฐา : สวัสดิ์ค่ะ วันนี้ขออนุญาตมาสัมภาษณ์ เพื่อเป็นข้อมูลในการทำงานนิพนธ์นะคะ เริ่มคำถามกันเลยนะคะ คุณมีความคิดที่จะลาออกจากองค์กรนี้หรือป่าวคะ

คนที่ 4 : มีค่ะ

ขนิษฐา : ทำไมถึงอยากจะลาออกจากงานคะ

คนที่ 4 : เนื่องจากอยากทำงานที่ตนเองถนัดหรือชอบ สาขงานที่ตนเองมีประสบการณ์ทำงาน และจบมา

ขนิษฐา : จบด้านไหนมาคะ

คนที่ 4 : ด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ค่ะ

ขนิษฐา : อ้อ เกี่ยวกับด้านเอชอาร์นี่เอง แล้วคุณต้องการจะลาออกจากงานที่นี้ในอีกระยะเวลาที่ปคะ

คนที่ 4 : ก็จนกว่าจะศึกษาจบปริญญาโท หรือว่าประมาณสัก 1 – 2 ปีค่ะ

ขนิษฐา : ปัจจัยใดบ้างที่ทำให้อยากจะลาออกจากองค์กรคะ

คนที่ 4 : ก็จะเป็นผลตอบแทน ตำแหน่งหน้าที่ องค์กรคะ

ขนิษฐา : ผลตอบแทนคือยัง ไรหรือคะ

คนที่ 4 : รายได้ไม่เพียงพอคะ

ขนิษฐา : คุณคิดว่าปัจจัยต่อไปนี้จะกล่าวถึง มันส่งผลต่อการลาออกบ้างหรือไม่ อย่งไรคะ
อย่างรายได้คุณสองได้บอกไปแล้วเนอะว่ามันมีผล แล้วปัจจัยใหม่ อย่ง การศึกษา

คนที่ 4 : มีผลคะ ถ้าเราไม่ได้เรียนภาคค่ำ แล้วต้องไปเรียนภาคปกติ ก็คงจะต้องลาออกเพื่อมาเรียน
คะ แต่ถ้าจะต้องขนาดลาออกก็ต้องดูก่อนนะคะ ว่ามันไม่มีทางแล้วจริงๆ แต่ก่อนที่จะทำกับเทศบาล

ก็ได้ทำอยู่ที่หนึ่ง ซึ่งต้องเดินทางไกล และเลิกงานไม่ทันเรียน ก็เป็นปัจจัยอย่างหนึ่งที่ลาออกจากที่เก่า และมาทำที่เทศบาลค่ะ

ชนิษฐา : การได้งานใหม่ล่ะคะ

คนที่ 4 : มีผลค่ะ เพราะถ้าจะหางานใหม่ก็ต้องการจะออกอยู่แล้วค่ะ

ชนิษฐา : ปัจจัยด้านการเดินทางล่ะคะ

คนที่ 4 : มีนะคะ เพราะที่ตัดสินใจออกจากที่แรกเพราะต้องเดินทาง ซึ่งห่างจากภูมิลำเนา ต้องเข้าไปอยู่ที่กรุงเทพฯ นะคะ

ชนิษฐา : แล้วปัญหาด้านสุขภาพอะคะ

คนที่ 4 : มีค่ะ ปัจจุบันก็ไม่สบายบ่อย ลาบ่อย ซึ่งทำให้เรามีความรู้สึกเกรงใจเพื่อนร่วมงานค่ะ

ชนิษฐา : เพื่อนร่วมงานล่ะคะ

คนที่ 4 : ก็มีค่ะ บางครั้งเจอเพื่อนร่วมงานไม่ดีก็ทำให้ไม่อยากลาออกค่ะ มันไม่สบายใจ

ชนิษฐา : ถ้าวันหนึ่งที่มีครอบครัวขึ้นมา จะลาออกมั๊ยคะ

คนที่ 4 : ไม่มีนะคะ เพราะวยังไม่ได้คิดถึงตรงนั้นค่ะ

ชนิษฐา : ที่บ้านมีกิจการมั๊ยคะ

คนที่ 4 : ไม่มีค่ะ

ชนิษฐา : แล้วความก้าวหน้าในการทำงานล่ะคะส่งผลมั๊ย

คนที่ 4 : ก็ส่งผลนะคะ เพราะทุกคนทำงานก็คงอยากจะได้ยิ่งขึ้น

ชนิษฐา : ลักษณะงานล่ะคะ

คนที่ 4 : มีค่ะ เพราะอยากจะทำงานให้ตรงกับสายที่จบมานะคะ

ชนิษฐา : สภาพแวดล้อมในการทำงานอะคะ

คนที่ 4 : มีส่วนค่ะ เพราะถ้าสภาพแวดล้อมไม่ดี ก็ส่งผลทำให้ไม่อยากจะลาออกค่ะ

ชนิษฐา : คุณสองคิดว่าการลาออกส่งผลยังไงบ้างคะ อย่างผลกระทบนะคะ

คนที่ 4 : เกิดแก่ตนเองเป็นส่วนใหญ่ ผลด้านลบ คือ สภาพแวดล้อมและสังคมอาจไม่ดีเท่าที่เก่า รวมถึงการปรับตัวอาจปรับได้ยากเพราะเป็นองค์กรใหม่ๆ ต้องใช้เวลาในการปรับตัว ผลด้านบวกได้สังคมใหม่ ๆ ได้เงินเดือนที่เพิ่มขึ้น และหน้าที่การงานที่ตรงตามความต้องการของตนเอง ส่วนผลที่เกิดกับครอบครัว ไม่มีผลใด ๆ เพราะในการทำงาน ตัวเราเองเป็นผู้เลือกเอง ไม่มีผลกระทบในครอบครัว ส่วนผลกระทบต่อองค์กรที่ทำอยู่ อาจต้องรับคนมาเพิ่มเพื่อทำงานในตำแหน่งเรา หรืออาจไม่รับเพราะให้บุคลากรที่มีอยู่ทำงานต่อไป

ชนิษฐา : คิดว่าองค์กรต้องทำยังไงถึงจะรั้งคุณสอง หรือพนักงานคนอื่นไว้ไม่ให้ลาออกได้

คนที่ 4 : เงินเดือน สวัสดิการ สภาพแวดล้อม สังคมในที่ทำงาน

ชนิษฐา : แล้วคิดว่าองค์กรควรจะมีการปรับปรุงในด้านใดบ้างคะ

คนที่ 4 : เนื่องจากงานปัจจุบันที่ทำอยู่ อยู่ในภาครัฐ เป็นระบบราชการ จึงปรับปรุงค่อนข้างยาก เพราะมีกฎเกณฑ์ และระเบียบที่ปฏิบัติร่วมกันทั้งประเทศ จึงไม่สามารถที่จะเอาเหตุผลตนเองมาให้ องค์กรปรับปรุงได้ทั้งหมด ดังนั้นเราเปลี่ยนงาน เปลี่ยนองค์กรที่ตรงตามความต้องการของเราง่ายกว่า

ชนิษฐา : โอเคค่ะ ยังไงก็ขอขอบคุณมากนะคะที่ร่วมมาให้ข้อมูล ถ้าหากเกิดมีข้อสงสัย จะขอข้อมูลเพิ่มเติมนะคะ ขอขอบคุณค่ะ

คนที่ 4 : ค่ะ

สัมภาษณ์บุคลากรภาครัฐคนที่ 5 วันที่ 6 พฤศจิกายน 2558

ตอนที่ 1

เพศ : หญิง

อายุ : 26 ปี

ภูมิลำเนา : จังหวัดชลบุรี

ประสบการณ์การทำงาน : 4 ปี

หน่วยงาน : ภาครัฐ

ตำแหน่ง : ผู้ช่วยการพยาบาล

ประสบการณ์ในการทำงานกับหน่วยงานปัจจุบัน : 3 ปี

ประสบการณ์การลาออก : 1 ครั้ง

ตอนที่ 2

ขนิษฐา : สวัสดิ์ค่ะ วันนี้ขออนุญาตมาสัมภาษณ์ เพื่อเป็นข้อมูลในการทำงานนิพนธ์นะคะ เริ่มคำถามกันเลขนะคะ คุณมีความคิดที่จะลาออกจากองค์กรนี้หรือป่าวคะ

คนที่ 5 : มีค่ะ

ขนิษฐา : ทำไมถึงอยากจะลาออกจากงานคะ

คนที่ 5 : เพราะอยากได้ความมั่นคงมากกว่านี้ค่ะ เพราะตอนนี้มันเหมือนไม่ค่อยมั่นคงเท่าไร

ขนิษฐา : คุณต้องการจะลาออกจากงานที่นี้ในอีกระยะเวลาที่ปีคะ

คนที่ 5 : ประมาณสัก 1 ปีคะ

ขนิษฐา : บ้างจ้ะบ้างที่ทำให้อยากจะลาออกจากองค์กรคะ

คนที่ 5 : ก็จะเป็นเงินเดือนคะ

ขนิษฐา : เงินเดือนคือยังไงหรือคะ

คนที่ 5 : รายได้น้อย ทำให้ไม่เพียงพอต่อค่าใช้จ่ายในปัจจุบันคะ

ขนิษฐา : คุณคิดว่าบ้างจ้ะต่อไปนี้ ที่จะพูด มันส่งผลต่อการลาออกบ้างหรือไม่ อย่งไรคะ อย่ง

รายได้ได้บอกไปแล้วเนอะว่ามันมีผล แล้วบ้างจ้ะใหม่ อย่ง การศึกษา

คนที่ 5 : ไม่มีผลคะ เพราะว่าปัจจุบันได้ศึกษาต่อ และศึกษาต่อภาคค่ำ ซึ่งสามารถเลือกได้

ขนิษฐา : การได้งานใหม่คะคะ

คนที่ 5 : มีผลคะ ถ้างานใหม่ได้เงินเดือนเยอะกว่า และให้ความมั่นคงกว่าก็คงทำให้เราอยากจะออก

ขนิษฐา : บ้างจ้ะด้านการเดินทางคะคะ

คนที่ 5 : มีนะคะ เพราะที่ตัดสินใจออกจากที่แรกเพราะต้องเดินทางคะ มันไกลจากบ้านและต้องไปอยู่หอพักคะ

ชนิษฐา : แล้วปัญหาด้านสุขภาพอะคะ

คนที่ 5 : ไม่มีคะ

ชนิษฐา : เพื่อนร่วมงานล่ะคะ

คนที่ 5 : ไม่มีคะ เพื่อนร่วมงานค่อนข้างโอเค

ชนิษฐา : ถ้าวันหนึ่งที่มีครอบครัวขึ้นมา จะลาออกมั้ยคะ

คนที่ 5 : คงไม่คะ

ชนิษฐา : ที่บ้านมีกิจการมั้ยคะ

คนที่ 5 : มีคะ แต่ไม่ส่งผลให้ลาออกคะ เพราะกิจการที่บ้านเป็นเหมือนรายได้เสริมของครอบครัวคะ

ชนิษฐา : แล้วความก้าวหน้าในการทำงานล่ะคะส่งผลมั้ย

คนที่ 5 : ก็ส่งผลนะคะ เพราะอยากจะมั่นคงกว่านี้คะ

ชนิษฐา : ลักษณะงานล่ะคะ

คนที่ 5 : มีคะ เพราะจริง ๆ งานที่ทำอยู่ตอนนี้มันไม่ตรงกับที่เรียนนะคะ

ชนิษฐา : สภาพแวดล้อมในการทำงานอะคะ

คนที่ 5 : มีคะ เพราะจริง ๆ มันก็เป็นส่วนประกอบที่จะทำให้เข้าทำงานนะคะ

ชนิษฐา : คิดว่าการลาออกส่งผลยังไงบ้างคะ อย่างผลกระทบนะคะ

คนที่ 5 : ผลลบต่อองค์กร เพราะขาดตำแหน่ง งานก็คงจะยุ่งๆ นิดหน่อยคะ ต่อครอบครัวคงไม่มีต่อตัวเองก็อาจจะมีบ้าง เพราะว่าถ้ายังไม่ได้งานใหม่ก็คงขาดรายได้คะ

ชนิษฐา : คิดว่าองค์กรต้องทำยังไงถึงจะรั้งคุณ หรือบุคลากรท่านอื่นไว้ไม่ให้ลาออกได้

คนที่ 5 : ความสบายใจกับคน กับงาน ในองค์กร และเงินเดือน

ชนิษฐา : แล้วคิดว่าองค์กรควรจะมีการปรับปรุงในด้านใดบ้างคะ

คนที่ 5 : สวัสดิการ เงินเดือน อยากให้ปรับให้มากขึ้นคะ

ชนิษฐา : โอเคคะ ยังไงก็ขอขอบคุณมากนะคะที่ร่วมมาให้ข้อมูล ถ้าหากเกิดมีข้อสงสัย จะขอข้อมูลเพิ่มเติมนะคะ ขอขอบคุณคะ

คนที่ 5 : คะ

สัมภาษณ์บุคลากรภาคเอกชนคนที่ 6 วันที่ 8 พฤศจิกายน 2558

ตอนที่ 1

เพศ : ชาย

อายุ : 26 ปี

ภูมิลำเนา : จังหวัดสระแก้ว

ประสบการณ์การทำงาน : 4.5 ปี

หน่วยงาน : ภาคเอกชน

ตำแหน่ง : Officer

ประสบการณ์ในการทำงานกับหน่วยงานปัจจุบัน : 4 ปี

ประสบการณ์การลาออก : 1 ครั้ง

ตอนที่ 2

ขนิษฐา : สวัสดิ์ค่ะ วันนี้ขออนุญาตมาสัมภาษณ์ เพื่อเป็นข้อมูลในการทำงานนิพนธ์นะคะ เริ่มคำถามกันเลขนะคะ คุณมีความคิดที่จะลาออกจากองค์กรนี้หรือป่าวคะ

คนที่ 6 : มี เพราะจากการโยกย้ายงานภายในองค์กร จะทำทุก ๆ 3-4 ปี ซึ่งเป็นระยะเวลาที่นานเกินไป บางครั้งทำให้เกิดความรู้สึกไม่ทำท่าย และเป็นการทำรายละเอียดงานเดิมซ้ำ ๆ แต่ยังไม่สามารถโยกย้ายได้ เนื่องจากต้องรอระยะเวลาที่เหมาะสม

ขนิษฐา : แล้วคุณต้องการจะลาออกจากงานที่นี้ในอีกระยะเวลาที่ปีคะ

คนที่ 6 : 3-5 ปี นับตั้งแต่วันที่ได้เริ่มต้นทำงานกับบริษัท

ขนิษฐา : ปัจจัยใดบ้างที่ทำให้อยากจะลาออกจากองค์กรคะ

คนที่ 6 : ความไม่ยืดหยุ่นของการทำงาน สาเหตุหลัก คือ การย้ายเพื่อไปเติบโตด้านการงาน และฐานเงินเดือน

ขนิษฐา : คุณคิดว่าปัจจัยต่อไปนี่ ที่จะกล่าวถึง มันส่งผลต่อการลาออกบ้างหรือไม่ อย่างไม่ ้อแรก นะคะ ได้งานใหม่คะ

คนที่ 6 : มีผลครับ ถ้าได้งานใหม่ และสามารถทำให้เราไปก้าวหน้าที่นั่นก็คงลาออก

ขนิษฐา : ด้านการศึกษาต่อคะ

คนที่ 6 : มีผลครับ เพราะว่าถ้าที่ทำงานห่างจากสถานศึกษาก็ต้องคิดแหละว่าจะทำยังไง ถ้าตัดสินใจที่จะเรียนก็ต้องเลือกที่จะเรียน

ขนิษฐา : ปัจจัยด้านการเดินทางคะ

คนที่ 6 : ไม่มีนะ เพราะว่าปัจจุบันก็ต้องขับรถไปปกติ

ชนิษฐา : แล้วปัญหาด้านสุขภาพอะคะ

คนที่ 6 : ไม่มีผลครับ

ชนิษฐา : เพื่อนร่วมงานล่ะคะ

คนที่ 6 : ก็มีครับ ถ้าเพื่อนร่วมงานไม่ดี ก็ทำให้ไม่อยากทำงานเหมือนกัน

ชนิษฐา : ถ้าวันหนึ่งที่มีครอบครัวขึ้นมา จะลาออกมั้ยคะ

คนที่ 6 : ไม่นะ

ชนิษฐา : แล้วถ้ามีบุตรล่ะคะ

คนที่ 6 : ก็ไม่มีผลนะ

ชนิษฐา : ถ้าที่บ้านต้องการให้ลาออกไปช่วยกิจการที่บ้านล่ะคะ

คนที่ 6 : มีผลครับ เพราะว่าก็ต้องเลือกครอบครัวมาก่อน

ชนิษฐา : รายได้สวัสดิการ มีผลไหมคะ

คนที่ 6 : มีผล เพราะว่าถ้ารายได้ไม่เพียงพอก็ต้องเริ่มที่คิดจะหางานใหม่

ชนิษฐา : ความก้าวหน้าล่ะคะ

คนที่ 6 : มีครับ เพราะคิดว่าต้องการมีความเติบโตในหน้าที่การงานที่ทำ

ชนิษฐา : ลักษณะงานล่ะคะ

คนที่ 6 : มีผล ก็ถ้างานที่เราไม่ชอบ ก็คงทำออกมาไม่ดี

ชนิษฐา : สภาพแวดล้อมในการทำงานอะคะ

คนที่ 6 : มีผล ทำงานก็อยากอยู่ทีไรเราสบายใจอะเนอะ

ชนิษฐา : คุณคิดว่า การลาออกส่งผลยังไงบ้างคะ อย่างผลกระทบนะคะ ว่ามีด้านบวก ด้านลบ
ยังไงคะ

คนที่ 6 : ตัวเอง ด้านบวก เราจะเกิดการเรียนรู้และปรับตัวกับสภาพงานใหม่ ได้ Connection เพิ่มขึ้น ทั้งที่ทำงานเดิม และที่ทำงานใหม่ และเป็นการเปิดมุมมองการทำงานใหม่ๆ รวมถึงผลประโยชน์ ในที่ทำงานใหม่ที่เรารจะได้รับที่เพิ่มมากขึ้น ส่วนด้านลบก็จะเป็น อาจมีผลต่อประวัติของการทำงาน อันเนื่องมาจากการย้ายงานที่บ่อยเกินไป หรือย้ายจากบริษัทที่มีภาพลักษณ์ที่ดีไปยังที่อื่น ครอบครัว ด้านบวก จะได้รับการดูแลและสนับสนุนในทางที่ดีขึ้น อันเนื่องมาจากการที่เราได้ความก้าวหน้าที่เพิ่มมากขึ้น ด้านลบ ก็อาจมีความเห็นที่ขัดแย้ง อันเนื่องมาจากการที่ไม่ต้องการให้เกิดความเสี่ยง ในอนาคต เมื่อเกิดการย้ายงาน ส่วนองค์กร ด้านบวก จะได้บุคลากรคนใหม่ที่เข้ามาทำงานได้เต็มที กว่าเดิม อันเนื่องมาจากคนเก่าอาจทำงานได้ไม่เต็มที่ เนื่องจากสาเหตุของการต้องการลาออกจาก งาน ด้านลบ มีผลทำให้งานหยุดชะงักไปชั่วคราว อันเนื่องมาจากต้องมีการสอนงานบุคลากรใหม่

รวมถึงการที่บุคลากรที่มีความรู้หรือความสามารถที่ได้ผ่านการลงทุนในทุกๆท่านสำหรับบุคคลนี้
ย้ายไปที่บริษัทอื่นซึ่งอาจเป็นคู่แข่งก็เป็นได้

ขนิษฐา : คิดว่าองค์กรต้องทำยังไงถึงจะรั้งคุณ หรือพนักงานคนอื่นไว้ไม่ให้ลาออกได้

คนที่ 6 : ความสุข และความยืดหยุ่นของการทำงาน

ขนิษฐา : แล้วคิดว่าองค์กรควรจะมีการปรับปรุงในด้านใดบ้างคะ

คนที่ 6 : การสร้าง Engagement และ Happy Workplace ในองค์กร

ขนิษฐา : โอเคค่ะ ยังไงก็ขอบคุณมากนะคะที่ร่วมมาให้ข้อมูลกับพี่ ถ้าหากเกิดมีข้อสงสัย
จะขอข้อมูลเพิ่มเติมนะคะ ขอขอบคุณค่ะ

คนที่ 6 : ครับ

สัมภาษณ์บุคลากรภาคเอกชนคนที่ 7 วันที่ 8 พฤศจิกายน 2558

ตอนที่ 1

เพศ : ชาย

อายุ : 24 ปี

ภูมิลำเนา : จังหวัดชลบุรี

ประสบการณ์การทำงาน : 2 ปี

หน่วยงาน : ภาคเอกชน

ตำแหน่ง : ผู้ช่วยผู้จัดการสาขา

ประสบการณ์ในการทำงานกับหน่วยงานปัจจุบัน : 2 ปี

ประสบการณ์การลาออก : ไม่เคย

ตอนที่ 2

ขนิษฐา : สวัสดีค่ะ วันนี้ขออนุญาตมาสัมภาษณ์ เพื่อเป็นข้อมูลในการทำงานนิพนธ์นะคะ เริ่มคำถามกันเลยนะคะ คุณมีความคิดที่จะลาออกจากองค์กรนี้หรือป่าวคะ

คนที่ 7 : มีครับ

ขนิษฐา : ทำไมถึงอยากจะลาออกจากงานคะ

คนที่ 7 : รายได้ไม่แน่นอน ต้องขายตลอดเวลา

ขนิษฐา : เบิร์ดทำงานอยู่ฝ่ายขายเนอะ แล้วคิดว่าจะลาออกจากที่นี่กี่ปี

คนที่ 7 : จนกว่าจะเรียน แต่จริง ๆ บริษัทนี้ไม่ต้องลาออกก็ได้ เพราะเราก็สามารถกินเบี้ยประกันไปเรื่อย ๆ แต่การลาออกคือ เลิกขายเบี้ยประกันชีวิต ประมาณ 1 ปี

ขนิษฐา : ปัจจัยใดบ้างที่ทำให้เบิร์ดอยากจะลาออก

คนที่ 7 : รายได้ เพื่อนร่วมงาน ลักษณะงาน

ขนิษฐา : และสาเหตุหลักล่ะ

คนที่ 7 : รายได้

ขนิษฐา : รายได้มันน้อยหรือ

คนที่ 7 : รายได้ไม่คงที่ ไม่แน่นอน บางเดือนก็ได้ บางเดือนก็ไม่ได้ ไม่ได้มีเงินเดือนประจำ อีกอย่างหนึ่ง ต้องมีทัศนคติที่บวกตลอดเวลา ห้ามอ่อนแอต่อหน้าที่มงาน ต้องทำตัวเป็นคนแข็งแกร่ง

ขนิษฐา : แล้วเบิร์ดคิดว่าปัจจัยที่พี่จะกล่าวถึงต่อไปนี้ มันจะสามารถส่งผลให้เบิร์ดมีความคิดอยากจะลาออกไหมคะ อย่างการเดินทาง

คนที่ 7 : มีผลนิดหน่อยครับ เพราะที่พักรออยู่นอกเมือง ทำให้เดินทางเข้าที่ทำงานไม่สะดวกค่อนข้าง จะเปลืองน้ำมัน

ขนิษฐา : ปัจจัยด้านสุขภาพล่ะคะ

คนที่ 7 : ไม่มีค่ะ

ขนิษฐา : แล้วถ้าวันหนึ่งเบิร์ดเกิดเป็นโรคที่มันเรื้อรังล่ะ

คนที่ 7 : ไม่ครับ เพราะว่าบริษัทปัจจุบันคุ้มครองตรงนี้

ขนิษฐา : เพื่อนร่วมงานล่ะคะ

คนที่ 7 : มีผลครับ เพราะเพื่อนร่วมงานทำให้มีผลที่ไม่อยากไปทำงาน เพราะบางครั้งเพื่อนร่วมงานก็ไม่ดีครับ

ขนิษฐา : ถ้าวันหนึ่งที่มีครอบครัวขึ้นมา จะลาออกมั้ยคะ

คนที่ 7 : ไม่ครับ

ขนิษฐา : ที่บ้านมีกิจการมั้ยคะ

คนที่ 7 : มีครับ มีห้องเช่า

ขนิษฐา : แล้วพ่อแม่เค้าเคยมีความให้เบิร์ดลาออกจากที่ทำงานมาดูแลกิจการมั้ย

คนที่ 7 : มีครับ แต่ว่าอยากทำงานหาเงินด้วยตัวเองมากกว่า

ขนิษฐา : ลักษณะงานล่ะคะ

คนที่ 7 : มีครับ คือต้องขายรู้แบบประกันทั้งหมด ต้องวิเคราะห์ลูกค้า ดูแลทีมงาน และดูแลเอกสาร มันยุ่งวุ่นวายไปหมด ทำทุกอย่าง ส่งผลให้มันเหน็ดเหนื่อยกว่าปกติ

ขนิษฐา : สภาพแวดล้อมในการทำงานอะคะ

คนที่ 7 : มีส่วนครับ เพราะไม่มีความร่วมมือในการทำงาน

ขนิษฐา : เบิร์ดคิดว่าการลาออกส่งผลยังไงบ้างคะ อย่างผลกระทบนะคะ

คนที่ 7 : ด้านลบ ขาดรายได้ ด้านบวก จะเป็นในส่วนของไม่ต้องวุ่นวายกับใคร

ขนิษฐา : แล้วครอบครัวล่ะ

คนที่ 7 : ไม่เลยครับ เพราะว่าที่บ้านก็อยากให้ลาออกเพื่อมาช่วยเหลือกิจการครอบครัวอยู่แล้ว

ขนิษฐา : องค์กรล่ะคะ

คนที่ 7 : ไม่ครับ

ขนิษฐา : เบิร์ดคิดว่าองค์กรจะสามารถทำยังไงเพื่อรั้งเบิร์ดหรือคนอื่นไว้ให้อยู่กับองค์กรได้นานคะ

คนที่ 7 : อยากให้องค์กรมีเงินเดือนประจำ ถึงจะขายไม่ได้ก็ยังสามารถมีเงินตรงนี้มาดำรงชีวิต

ขนิษฐา : เบิร์ดคิดว่าองค์กรควรจะปรับปรุงด้านไหนบ้าง

คนที่ 7 : ควรจะทำงานให้เป็นระบบมากกว่านี้ ควรจะมีการแบ่งแยกหน้าที่ชัดเจน เป็นพนักงานขาย ก็ควรจะขายอย่างเดียวครับ

ขนิษฐา : โอเคค่ะ ยังไงก็ขอขอบคุณมากนะคะที่ร่วมมาให้ข้อมูลกับพี่ ถ้าหากเกิดมีข้อสงสัย จะขอข้อมูลเพิ่มเติมนะคะ ขอขอบคุณค่ะ

คนที่ 7 : ครับ

สัมภาษณ์บุคลากรภาครัฐคนที่ 8 วันที่ 11 พฤศจิกายน 2558

ตอนที่ 1

เพศ : หญิง

อายุ : 25 ปี

ภูมิลำเนา : จังหวัดลำปาง

ประสบการณ์การทำงาน : 2.6 ปี

หน่วยงาน : ภาครัฐ

ตำแหน่ง : นักวิทยาศาสตร์

ประสบการณ์ในการทำงานกับหน่วยงานปัจจุบัน : 2.6 ปี

ประสบการณ์การลาออก : ไม่เคย

ตอนที่ 2

ขนิษฐา : สวัสดิ์ค่ะ วันนี้ขออนุญาตมาสัมภาษณ์ เพื่อเป็นข้อมูลในการทำงานนิพนธ์นะคะ คุณมีความคิดที่จะลาออกจากองค์กรนี้หรือป่าวคะ

คนที่ 8 : มีค่ะ เพราะตำแหน่งนักวิทยาศาสตร์ แต่ภาระหน้าที่งานที่ทำเกี่ยวกับการจัดหารายได้ จากผลผลิตงานวิจัย ต้องทำยอดขายให้ได้ตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้ รวมถึงทำการตลาดประชาสัมพันธ์ สรุปลงยอดขาย เพาะเลี้ยงสาหร่ายและสัตว์น้ำรวมถึงขาย บริหารจัดการงานในความรับผิดชอบ ทั้งหมด เลยทำให้ไม่อยากรลาออกค่ะ

ขนิษฐา : แล้วคุณต้องการจะลาออกจากงานที่นี้ในอีกระยะเวลาที่ปีคะ

คนที่ 8 : 1 ปีคะ ประมาณภายในปี 58-59

ขนิษฐา : ปัจจัยใดบ้างที่ทำให้ไม่อยากรลาออกจากองค์กรคะ

คนที่ 8 : ลักษณะงาน ไม่ตรงกับความต้องการ กัดดันกับยอดขายและต้องการหารายได้เพิ่มมากขึ้น

ขนิษฐา : มีอีกมั๊ยคะ

คนที่ 8 : มีค่ะ คือ ความก้าวหน้าในอาชีพ ทำงานในส่วนของหารายได้ไม่สามารถทำงานวิจัย เพื่อเป็นผลงานและปรับตำแหน่งตามสายงานได้ แล้วก็ปัญหาด้านสุขภาพคะ คือมีปัญหาเกี่ยวกับ กระดูกสันหลัง งานที่ทำอยู่เป็นงานที่หนักมากพอสมควร คือต้องยกถึงน้ำหลายลิตรต่อวัน เลยทำให้ปวดกระดูกสันหลัง และมันก็จะส่งผลในระยะยาวของโครงสร้างกระดูกที่ผิดรูปจากเดิม

ขนิษฐา : แล้วตอนนี้ได้เริ่มหางานใหม่หรือยังคะ

คนที่ 8 : ยังไม่ได้เริ่มหางานใหม่นะคะ แต่มีสมัครสอบหน่วยงานราชการไว้

ชนิษฐา : แล้วคุณคิดว่าถ้าคุณลาออกไป จะส่งผลกระทบต่อข้างใบบ้างคะกับทั้งตัวเอง ครอบครัว หรือว่าจะเป็นองค์กร

คนที่ 8 : ผลกระทบส่วนตัวก็จะเป็นเรื่องรายได้ เพราะไม่ได้ทำงาน ไม่มีรายได้ แต่ยังคงมีรายจ่าย ทุกๆ วัน แต่เอาจริงๆ ถ้าต้องลาออก ระหว่างที่รอรงานที่ต้องการ คิดว่าจะหางานพาร์ทไทม์ทำรอไปก่อน หรืออาจจะกลับไปทำงานที่บ้านรงานใหม่ แต่ครอบครัวกับองค์กรก็คงไม่มีผลอะไรคะ

ชนิษฐา : คิดว่าเหตุจูงใจที่จะทำให้ไม่ลาออก องค์กรต้องทำยังไงคะ

คนที่ 8 : ความรัก และความผูกพันในองค์กรทำให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับองค์กรได้

ชนิษฐา : แล้วคิดว่าองค์กรควรจะมีการปรับปรุงในด้านใดบ้างคะ

คนที่ 8 : องค์กรควรปรับปรุงในด้านศักยภาพในการทำงานของบุคลากร พัฒนาและสนับสนุนบุคลากรให้มีความชำนาญในหน้าที่และมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ยิ่งขึ้น

ชนิษฐา : โอเคคะ ยังไงก็ขอขอบคุณมากนะคะที่ร่วมมาให้ข้อมูลกับพี่ ถ้าหากเกิดมีข้อสงสัย จะขอข้อมูลเพิ่มเติมนะคะ ขอขอบคุณคะ

คนที่ 8 : ได้ค่ะ

สัมภาษณ์บุคลากรภาครัฐคนที่ 9 วันที่ 19 พฤศจิกายน 2558

ตอนที่ 1

เพศ : ชาย

อายุ : 32 ปี

ภูมิลำเนา : จังหวัดชลบุรี

ประสบการณ์การทำงาน : 8 ปี

หน่วยงาน : ภาครัฐ

ตำแหน่ง : ลูกจ้างชั่วคราว

ประสบการณ์ในการทำงานกับหน่วยงานปัจจุบัน : 6 ปี

ประสบการณ์การลาออก : 1 ครั้ง

ตอนที่ 2

ขนิษฐา : สวัสดีค่ะ วันนี้ขออนุญาตมาสัมภาษณ์ เพื่อเป็นข้อมูลในการทำงานนิพนธ์นะคะ เริ่มคำถามกันเลขนะคะ พี่มีความคิดที่จะลาออกจากองค์กรนี้หรือป่าวคะ

คนที่ 9 : มี

ขนิษฐา : ยังไงหรือคะ ทำไมถึงคิดอยากจะลาออกจากงาน

คนที่ 9 : เพราะหัวหน้ามองไม่เห็นความสำคัญของลูกน้อง

ขนิษฐา : พี่คิดว่าจะลาออกจากงานที่นี้ในอีกระยะเวลาที่ปีคะ

คนที่ 9 : ประมาณสัก 2 ปี

ขนิษฐา : บังคับบ้างที่ทำให้อยากจะลาออกจากองค์กรคะ

คนที่ 9 : ความสำคัญที่ผู้บริหารมีต่อลูกน้อง เพราะคิดว่าตอนนี้ที่เป็นอยู่ผู้บริหารยังไม่เห็นความสำคัญของลูกน้องเท่าไร

ขนิษฐา : พี่คิดว่าปัจจัยต่อไปนี่ มันส่งผลต่อการลาออกบ้างหรือไม่ อย่างไรคะ ข้อแรกจะเป็นในส่วนของปัจจัยส่วนบุคคลนะคะ การได้งานใหม่คะ

คนที่ 9 : มีผลนะ ถ้าที่ทำงานใหม่ได้เงินเดือนสวัสดิการที่ดีกว่าก็น่าจะออก

ขนิษฐา : การศึกษาละคะ

คนที่ 9 : มีผล เพราะว่าการที่เราจะไปศึกษาก็เพื่ออนาคต

ขนิษฐา : การเดินทางละคะ

คนที่ 9 : ไม่มีนะ เพราะเดี๋ยวนี้เดินทางสะดวกขึ้นเยอะ

ขนิษฐา : แล้วปัญหาด้านสุขภาพอะคะ

คนที่ 9 : อาจนะ เพราะถ้าไม่สบายแล้วเป็นหนักก็คงจะลาออก

ขนิษฐา : เพื่อนร่วมงานล่ะคะ

คนที่ 9 : มีผล เพราะคับที่อยู่ได้ คับใจอยู่ยาก

ขนิษฐา : ต่อไปเป็นในส่วนของปัจจัยด้านครอบครัวนะคะ ถ้าวันหนึ่งมีครอบครัวขึ้นมา หรือมีบุตร จะลาออกมั๊ยคะ

คนที่ 9 : มีส่วนนะ ถ้าแฟนต้องการ

ขนิษฐา : แล้วถ้าครอบครัวต้องการให้ลาออก เพื่อมาช่วยเหลือกิจการของที่บ้านล่ะ

คนที่ 9 : อาจนะ ถ้าจำเป็นจริง ๆ

ขนิษฐา : ต่อไปเป็นปัจจัยด้านองค์การนะคะ แล้วเงินเดือนสวัสดิการส่งผลมั๊ยคะ

คนที่ 9 : มีผลอย่างมาก เพราะข้าวของแพงขึ้นทุกวัน

ขนิษฐา : ความก้าวหน้าล่ะคะ มีผลหรือป่าว

คนที่ 9 : มีสิ ใคร ๆ ก็อยากก้าวหน้ากันทั้งนั้น

ขนิษฐา : ลักษณะงานล่ะคะ

คนที่ 9 : ไม่มีนะ เพราะส่วนตัวเป็นคนไม่เลือกงาน ทำได้หมด

ขนิษฐา : แล้วเรื่องสภาพแวดล้อมล่ะคะ

คนที่ 9 : โดยส่วนตัวคิดว่า ไม่มีนะ ไม่สำคัญเท่าไร

ขนิษฐา : พี่คิดว่าผลกระทบต่อการลาออกของพี่ ในด้านครอบครัว ตัวเอง แล้วก็องค์กร มันจะเกิดผลกระทบยังไง ทั้งด้านบวกและด้านลบคะ

คนที่ 9 : ในส่วนของครอบครัวก็จะเป็นเงินที่หายไป ส่วนองค์กรคงจะมีคนแทนได้อยู่
สรุปว่า มีผลกระทบน้อยมาก

ขนิษฐา : แล้วคิดว่าพี่คิดว่าองค์กรต้องทำอะไรถึงจะรั้งพี่ หรือบุคลากรท่านอื่นๆ ไว้ไม่ให้ลาออก
ได้คะ

คนที่ 9 : โดยรวม ขององค์กรที่ไม่มีการเอาเปรียบกันเกินไป ความเป็นผู้นำของหัวหน้าหรือนิสัย
ที่เห็นความสำคัญของบุคคล

ขนิษฐา : แล้วพี่คิดว่าองค์กรที่พี่ทำงานอยู่ ควรจะมีการปรับปรุงด้านไหนบ้างคะ

คนที่ 9 : งานทุกอย่างเราจะให้ถูกใจของเราทั้งหมดก็ไม่ได้ ได้ขึ้นชื่อว่างาน จะแบบกลุ่ม หรือแบบ
เดี่ยวก็ต้องทำ การปรับให้องค์กรคือครอบครัวมันก็มีส่วนทำให้บุคคลใน องค์กรช่วยเหลือกันง่าย
จะมีความเชื่อใจกันง่ายขึ้น งานก็จะสำเร็จง่ายขึ้นตาม

ขนิษฐา : ขอขอบคุณมากนะคะที่ร่วมมาให้ข้อมูล ถ้าหากเกิดมีข้อสงสัย จะขอข้อมูลเพิ่มเติมนะคะ
ขอบคุณค่ะ

คนที่ ๑ : โอด

สัมภาษณ์บุคลากรภาครัฐคนที่ 10 วันที่ 20 พฤศจิกายน 2558

ตอนที่ 1

เพศ : ชาย

อายุ : 26 ปี

ภูมิลำเนา : จังหวัดชลบุรี

ประสบการณ์การทำงาน : 2 ปี

หน่วยงาน : ภาครัฐ

ตำแหน่ง : พนักงานจ้างทั่วไป

ประสบการณ์ในการทำงานกับหน่วยงานปัจจุบัน : 2 ปี

ประสบการณ์การลาออก : ไม่เคย

ตอนที่ 2

ขนิษฐา : สวัสดีค่ะ วันนี้ขออนุญาตมาสัมภาษณ์ เพื่อเป็นข้อมูลในการทำงานนิพนธ์นะคะ เริ่มคำถามกันเลยนะคะ คุณมีความคิดที่จะลาออกจากองค์กรนี้หรือป่าวคะ

คนที่ 10 : มีนะ เนื่องจากเริ่มรู้สึกว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันไม่ตอบโจทย์ความต้องการของตัวเอง

ขนิษฐา : แล้วคิดว่าจะใช้เวลาอยู่กับองค์กรนี้อีกกี่ปีคะ ถึงจะลาออกจากงานที่นี่

คนที่ 10 : อีกสักประมาณ 2 ปีคะ

ขนิษฐา : งั้นขอถามแบบเจาะลึกเลยนะคะ ปัจจัยใดบ้างคะ ที่มีอิทธิพลที่ทำให้คุณสามารถลาออกจากงานได้อะคะ

คนที่ 10 : งานที่ปฏิบัติไม่ตรงกับความต้องการของตัวเอง

ขนิษฐา : ยังไงหรือคะ งานตอนนี้มันไม่ตรงกับความต้องการหรือคะ

คนที่ 10 : คือจริง ๆ ไม่ได้ชอบหรือต้องการทำงานแบบนี้คะ เช่น ทำบัญชี ทำงานประมาณ แต่ว่าต้องทำเพราะหัวหน้าสั่ง

ขนิษฐา : โอเคค่ะ งั้นถามข้อต่อไปเลยนะคะ จะถามเป็นปัจจัย 3 ปัจจัยนะคะ ปัจจัยแรกเป็นปัจจัยส่วนบุคคลนะคะ การได้งานใหม่เป็นปัจจัยที่ทำให้มีความคิดจะลาออกมั๊ยคะ

คนที่ 10 : ทำให้สามารถลาออกได้ เนื่องจากอาจจะเป็นงานที่ดีกว่า หรืองานที่เราอดทนกว่า

ขนิษฐา : การศึกษาต่อล่ะคะ

คนที่ 10 : ไม่ใช่ปัจจัยที่ทำให้ลาออก เนื่องจากทำงานไปด้วย เรียนไปด้วยได้

ขนิษฐา : ปัจจัยด้านการเดินทางล่ะคะ

คนที่ 10 : ก็เป็นปัญหาในการลาออกได้ เนื่องจากการเดินทางที่ลำบากเป็นอุปสรรคต่อการเดินทางไปทำงานได้

ขนิษฐา : แล้วปัญหาด้านสุขภาพอะคะ

คนที่ 10 : ได้ เนื่องจากสุขภาพไม่ดีก็เป็นปัญหาต่องาน และคนรอบข้างได้

ขนิษฐา : เพื่อนร่วมงานล่ะคะ

คนที่ 10 : เป็นปัญหาได้ เนื่องจากการทำงานต้องอาศัยการติดต่อประสานงานกับเพื่อนร่วมงาน

ขนิษฐา : ต่อไปเป็นปัจจัยด้านครอบครัวนะคะ ถ้าวันหนึ่งต้องออกไปมีครอบครัวล่ะคะ จะถือเป็นปัจจัยที่จะต้องลาออกจกงานหรือป่าวคะ

คนที่ 10 : ก็ได้นะ ถ้าต้องไปดูแลบุตรและครอบครัว ถ้ามันไม่มีทางออกจริงๆ หรือแฟนต้องการ

ขนิษฐา : ที่บ้านมีกิจการมัยคะ แล้วต้องลาออกมัยคะ

คนที่ 10 : เป็นปัจจัยในการลาออกได้ เนื่องจากว่าครอบครัวมีกิจการของตัวเอง ต้องไปปรับช่วงต่อจากครอบครัว

ขนิษฐา : ต่อไปจะเป็นปัจจัยด้านองค์กรนะคะ ข้อแรกรายได้และสวัสดิการล่ะคะ

คนที่ 10 : มีผลเป็นอย่างมาก เนื่องจกรายได้เป็นปัจจัยหลักในการดำรงชีวิต

ขนิษฐา : ความก้าวหน้าในการทำงานอะคะ

คนที่ 10 : ลาออกได้นะ เพราะว่าถ้าทำงานมาหลาย ๆ ปีแล้วไม่มีการก้าวหน้า ก็ไม่มีกำลังใจที่จะทำงานต่อไป ไปหางานทำใหม่ดีกว่า

ขนิษฐา : ลักษณะงานล่ะคะ

คนที่ 10 : เป็นปัจจัยในการลาออกได้เนื่องจากลักษณะงานไม่ตรงตามความสามารถของตนเอง

ขนิษฐา : สภาพแวดล้อมในการทำงานล่ะคะ

คนที่ 10 : ก็ได้นะ เนื่องจากสภาพแวดล้อมดีก็ทำให้อยากจะมาทำงาน สภาพแวดล้อมไม่ดี ก็ทำให้ไม่อยากจะมาทำงานได้

ขนิษฐา : คุณคิดว่าการลาออกส่งผลยังไงบ้างคะ ผลกระทบอะคะ

คนที่ 10 : ผลกระทบทางบวก คือ เราอาจจะได้งานใหม่ที่ดีกว่า รายได้ดีกว่า ส่วนถ้าเป็นผลกระทบด้านลบ จะต้องมีการปรับตัวให้เข้ากับที่ทำงานใหม่ให้ได้

ขนิษฐา : แล้วคิดว่าองค์กรจะต้องทำยังไงคะ ถึงจะรั้งคุณไว้ได้

คนที่ 10 : รายได้ สวัสดิการ สิ่งแวดล้อมในการทำงาน เพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน ประมาณนั้น

ขนิษฐา : แล้วคิดว่าองค์กรควรจะมีการปรับปรุงในด้านใดบ้างคะ

คนที่ 10 : ควรมีการปรับปรุงระบบการทำงานให้เป็นระบบมากกว่านี้ เป็นลำดับขั้นตอน

ขนิษฐา : โอเคค่ะ ยังไงก็ขอขอบคุณมากนะคะที่ร่วมมาให้ข้อมูล ถ้าหากเกิดมีข้อสงสัย จะขอข้อมูลเพิ่มเติมนะคะ ขอขอบคุณค่ะ

คนที่ 10 : ครับ