

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การและความผูกพันต่อองค์การ
กรณีศึกษาโรงพยาบาลสำโรง จังหวัดสมุทรปราการ มีวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่ทำให้พนักงานโรงพยาบาลสำโรงมีความผูกพันต่อ
องค์การแตกต่างกัน
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของวัฒนธรรมองค์การที่ดี กับความผูกพันต่อองค์การของ
พนักงานโรงพยาบาลสำโรง

การศึกษาวิจัยนี้ ผู้ศึกษาได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ที่เป็นพนักงานตั้งแต่
ระดับหัวหน้าหน่วยลงมา ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 571 คน (ณ ม.ค. 50) เครื่องมือในการศึกษาเป็น
แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 4 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ
สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ระดับรายได้

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การเรื่องวัฒนธรรม
การทำงาน ซึ่งดัดแปลงมาจากแบบสอบถามความคิดเห็นพนักงานของโรงพยาบาลสำโรง รวม
จำนวน 12 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นวัฒนธรรมองค์การเรื่องวัฒนธรรมการอยู่ร่วมกัน
ซึ่งดัดแปลงมาจากแบบสอบถามความคิดเห็นของพนักงานโรงพยาบาลสำโรง รวมจำนวน 13 ข้อ

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งดัดแปลงมาจาก
แบบสอบถามความคิดเห็นของพนักงานโรงพยาบาลสำโรง รวมจำนวน 8 ข้อ

ผู้ศึกษาได้ส่งเครื่องมือให้ผู้ทรงคุณวุฒิวิเคราะห์เนื้อหาเพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของ
รูปแบบเครื่องมือที่ได้พัฒนาขึ้น โดยการคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้องของความคิด และนำไป
ทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ชุด หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามจากความสอดคล้อง
ภายในของค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามวัฒนธรรมองค์การ เท่ากับ
0.93 โดยในส่วนของวัฒนธรรมองค์การเรื่องวัฒนธรรมการทำงาน เท่ากับ 0.88 และแบบสอบถาม
วัฒนธรรมองค์การเรื่องการอยู่ร่วมกัน มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.86 และแบบสอบถามความ
ผูกพันองค์การมีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.85

จากนั้นผู้ศึกษาได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการแจกแบบสอบถามจำนวนทั้งสิ้น 400 ชุด ได้รับกลับคืนมา 356 ชุด คิดเป็นร้อยละ 89 ของจำนวนแบบสอบถามทั้งหมด การวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows V.13 และทดสอบสมมติฐานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. หาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม และ ระดับความคิดเห็นของพนักงานกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อวัฒนธรรมองค์การ เรื่องวัฒนธรรมการทำงาน และเรื่องวัฒนธรรมการอยู่ร่วมกัน และระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานกลุ่มตัวอย่าง
2. หาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานกลุ่มตัวอย่าง
3. ทดสอบสมมติฐานที่ 1 โดยหาค่าระดับความผูกพันต่อองค์การ ของกลุ่มตัวอย่าง ที่มีข้อมูลส่วนบุคคลแตกต่างกัน ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และระดับรายได้ โดยใช้การวิเคราะห์ค่าความแตกต่างระหว่างกลุ่ม ซึ่งทดสอบด้วยค่าที (t-test) และทดสอบค่าเอฟ (F-Test)
4. ทดสอบสมมติฐานที่ 2 โดยหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การ กับ ความผูกพันต่อองค์การ ของพนักงานโรงพยาบาลลำโรง จังหวัดสมุทรปราการ ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลส่วนบุคคลพนักงานกลุ่มตัวอย่างโรงพยาบาลลำโรง จังหวัดสมุทรปราการ

ข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานกลุ่มตัวอย่างโรงพยาบาลลำโรง จังหวัดสมุทรปราการ ได้ผลการศึกษาดังนี้

พนักงานกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย โดยพนักงานเพศหญิง จำนวน 289 คน คิดเป็นร้อยละ 81.20 และพนักงานชาย จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 18.80

อายุของพนักงานกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ อยู่ในช่วงอายุ 25 - 34 ปี จำนวน 130 คน คิดเป็นร้อยละ 36.50 รองลงมา คือ ช่วงอายุ 20 - 24 ปี จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 28.70 ช่วงอายุ 35 - 44 ปี จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 25.00 ช่วงอายุ 45 - 54 ปี จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 8.70 และอายุของกลุ่มตัวอย่างที่น้อยที่สุดคือ ช่วงอายุต่ำกว่า 20 ปี มีจำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.10

พนักงานกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีสถานภาพ โสด จำนวน 211 คน คิดเป็นร้อยละ 59.27 รองลงมา คือ สถานภาพสมรส จำนวน 133 คน คิดเป็นร้อยละ 37.36 และน้อยที่สุด คือ สถานภาพ หย่า หรือ หม้าย จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 3.37

พนักงานกลุ่มตัวอย่างมีระดับการศึกษาส่วนใหญ่ในระดับมัธยมศึกษา จำนวน 168 คน คิดเป็นร้อยละ 47.20 รองลงมา คือ ระดับปริญญาตรี จำนวน 88 คน คิดเป็น 24.70 ระดับปวช. หรือ ปวส. จำนวน 81 คน คิดเป็น 22.80 ระดับประถมศึกษา จำนวน 15 คน คิดเป็น 4.20 และระดับ การศึกษาของพนักงานกลุ่มตัวอย่างที่มีน้อยที่สุด คือ ระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 4 คน คิดเป็น 1.10

ระดับตำแหน่งงานของพนักงานกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ คือ ระดับพนักงาน จำนวน 277 คน คิดเป็นร้อยละ 77.81 รองลงมา คือ ระดับเจ้าหน้าที่วิชาชีพ ทั้งที่มีระดับการศึกษาระดับ อนุปริญญา และระดับปริญญาตรี จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 12.36 ระดับหัวหน้าหน่วย จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 5.90 และระดับตำแหน่งงานของพนักงานกลุ่มตัวอย่างที่มีน้อยที่สุด คือ ระดับเจ้าหน้าที่ทั่วไป จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 3.93

พนักงานกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุงานมากกว่า 2 - 5 ปี จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 28.09 รองลงมาคือ มากกว่า 10 - 20 ปี จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 27.53 ตั้งแต่บรรจุ - 2 ปี จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 23.87 อายุงานมากกว่า 5 - 10 ปี จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 14.33 และ อายุงานช่วงทดลองงาน และ อายุงานมากกว่า 20 ปีขึ้นไป มีพนักงานกลุ่มตัวอย่างน้อยที่สุด จำนวน อย่างละ 11 คน คิดเป็นร้อยละ 3.09

พนักงานกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท จำนวน 209 คน คิดเป็นร้อยละ 58.71 รองลงมาคือ รายได้ 10,001 - 20,000 บาท จำนวน 119 คน คิดเป็นร้อยละ 33.43 และระดับรายได้มากกว่า 20,000 บาทขึ้นไป มีพนักงานกลุ่มตัวอย่างน้อยที่สุด จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 7.87

ผลการศึกษาความคิดเห็นของพนักงานโรงพยาบาลสำโรง จังหวัดสมุทรปราการ เรื่อง วัฒนธรรมองค์การ (วัฒนธรรมการทำงาน และ วัฒนธรรมการอยู่ร่วมกัน)

โดยภาพรวม พนักงานส่วนใหญ่ของโรงพยาบาลสำโรง จังหวัดสมุทรปราการ มีความ คิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์การทั้ง 2 ด้าน คือ วัฒนธรรมองค์การด้านวัฒนธรรมการทำงาน และ วัฒนธรรมองค์การด้านวัฒนธรรมการอยู่ร่วมกัน อยู่ในระดับที่เห็นด้วยอย่างมาก

เมื่อวิเคราะห์เป็นรายชื่อของวัฒนธรรมองค์การในแต่ละด้าน พบว่า ด้านวัฒนธรรมการ ทำงาน พนักงานมีความเห็นตรงกันมากเป็นลำดับแรก ว่า โรงพยาบาลสำโรงมีวัฒนธรรมการ ทำงานในเรื่องของงานที่ทำท้าทายให้ใช้ความรู้ความสามารถได้อย่างเต็มที่ แต่เห็นด้วยมากเป็น

ระดับสุดท้าย ว่า โรงพยาบาลสำโรงมีเครื่องมือและทรัพยากรเพียงพอที่จะช่วยให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนในด้านวัฒนธรรมการอยู่ร่วมกัน พนักงานมีความเห็นด้วยมากเป็นลำดับแรก ว่า โรงพยาบาลสำโรงมีการปลูกฝังให้พนักงานทุกคนยึดถือปฏิบัติในเรื่องการอยู่ร่วมกันด้วยความซื่อสัตย์ แต่เห็นด้วยมากเป็นลำดับสุดท้าย ว่า เพื่อนร่วมงานเคารพความคิดเห็นและความรู้สึกของพนักงาน

ผลการศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลสำโรง

ผลการศึกษาพบว่า พนักงานโรงพยาบาลสำโรงมีความผูกพันต่อองค์กรมาก ซึ่งค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 และมีค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.62 เมื่อวิเคราะห์ความเห็นของพนักงานในเรื่องความผูกพันต่อองค์กรตามรายชื่อ จะเห็นว่าพนักงานรู้สึกเห็นด้วยอย่างมากที่สุดในเรื่องที่บริษัทสามารถดึงดูดบุคลากรที่มีความสามารถมาร่วมงาน เพื่อช่วยให้องค์กรบรรลุถึงเป้าหมายทางธุรกิจ เป็นลำดับแรก แต่พนักงานรู้สึกเห็นด้วยอย่างมาก เป็นลำดับสุดท้ายในเรื่องที่ว่าหากบริษัทเกิดปัญหาที่ต้องอาศัยเวลาในการปรับปรุง พัฒนา ซึ่งอาจส่งผลให้ผลตอบแทนที่ได้รับคงที่ หรือน้อยลงไปบ้าง พนักงานก็ยินดีจะทำงานในบริษัทต่อไปเป็นเวลามากกว่า 24 เดือน

การทดสอบสมมติฐานพนักงานโรงพยาบาลสำโรง จังหวัดสมุทรปราการที่มีปัจจัยพื้นฐาน ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และระดับรายได้ทั้งหมดต่อเดือน ต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน โดยใช้การวิเคราะห์ค่าความแตกต่างระหว่างกลุ่ม ซึ่งทดสอบด้วยค่าที (t-test) และทดสอบค่าเอฟ (F-Test) พบว่า พนักงานกลุ่มตัวอย่างที่มีเพศ และ ระดับการศึกษา แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ส่วนพนักงานที่มีอายุ สถานภาพสมรส ระดับตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติ และระดับรายได้ทั้งหมดต่อเดือน แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน โดย

พนักงานที่มีอายุ 45 - 54 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรมากในระดับมากที่สุด และพนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 20 ปี - 24 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรมากในระดับน้อยที่สุด

พนักงานที่มีสถานภาพสมรส มีความผูกพันต่อองค์กรมากในระดับมากที่สุด และพนักงานที่มีสถานภาพโสด มีความผูกพันต่อองค์กรมากในระดับน้อยที่สุด

พนักงานในตำแหน่งเจ้าหน้าที่ทั่วไป มีความผูกพันต่อองค์กรมากในระดับมากที่สุด และ พนักงานในตำแหน่งเจ้าหน้าที่วิชาชีพ ทั้งระดับอนุปริญญา และ ระดับปริญญาตรี ซึ่งได้แก่ พยาบาลวิชาชีพ เภสัชกร นักเทคนิคการแพทย์ นักรังสีเทคนิค เจ้าหน้าที่รังสีเทคนิค นักกายภาพบำบัด นักกิจกรรมบำบัด และเจ้าหน้าที่เวชสถิติ มีความผูกพันต่อองค์กรมากในระดับน้อยที่สุด

พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปีขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์กรมากในระดับมากที่สุด และ พนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานมากกว่า 2 – 5 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรมากในระดับน้อยที่สุด

พนักงานที่มีระดับรายได้ 10,001 – 20,000 บาท มีความผูกพันต่อองค์กรมากในระดับมากที่สุด และ พนักงานที่มีระดับรายได้ทั้งหมดต่อเดือน มากกว่า 20,000 บาท มีความผูกพันต่อองค์กรมากในระดับน้อยที่สุด

การทดสอบสมมติฐานที่ 2 พบว่า วัฒนธรรมองค์กรและความผูกพันต่อองค์กร โรงพยาบาลสำโรง จังหวัดสมุทรปราการ มีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.05$) จึงสรุปได้ว่า วัฒนธรรมองค์กรของโรงพยาบาลสำโรงที่มีอยู่ สามารถทำให้พนักงานรู้สึกผูกพันต่อองค์กร

อภิปรายผล

จากผลการศึกษา เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรและความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา: โรงพยาบาลสำโรง จังหวัดสมุทรปราการ ผู้ศึกษาสามารถอภิปรายผลได้ดังนี้ สมมติฐานที่ 1 พนักงานโรงพยาบาลสำโรงที่มีปัจจัยพื้นฐาน ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ สมรส ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และระดับรายได้ ต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน ผลการทดสอบ ปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

จากการทดสอบความแตกต่างด้วยการทดสอบค่าทีแบบอิสระ และทดสอบค่าเอฟ พบว่า ปัจจัยพื้นฐานของพนักงาน โรงพยาบาลสำโรง ที่แตกต่างกัน ไม่มีผลให้มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับอาจารย์ นาคศุภรังษี (2540 อ้างถึงใน คุณดาว ศุภจิตกุลชัย, 2546) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานในธุรกิจโรงแรม จำนวน 4 แห่ง ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อาจเนื่องจากกลุ่มตัวอย่างของพนักงานโรงพยาบาลสำโรง เป็นเพศหญิง ถึงร้อยละ 81 และมีการศึกษาในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ถึงร้อยละ 75 ซึ่งเป็นกลุ่มใหญ่ของกลุ่มตัวอย่าง ทำให้ทั้ง 2 ปัจจัยไม่มีผลต่อความผูกพันองค์กร

สมมติฐานที่ 2 วัฒนธรรมองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โรงพยาบาลสำโรง จังหวัดสมุทรปราการ มีความสัมพันธ์กันทางบวก ผลการทดสอบ ยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ชวนา อังคนุรักษ์พันธุ์ (2546) ที่กล่าวว่า การรับรู้วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร เป็นเพราะว่า วัฒนธรรมองค์กร เป็นแบบแผนการประพฤติปฏิบัติของคนในองค์กร ซึ่งรวมถึง ค่านิยม ความคิด ความเชื่อ อันส่งผลต่อ

การแสดงออกของคนในองค์กร โดยสิ่งเหล่านี้เกิดจากการเรียนรู้ และพัฒนามาจากอดีต และสืบทอดไปยังคนรุ่นใหม่เพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติต่อไปในอนาคต (สกาวัฒน์ อินทสมิต, 2543, หน้า 16) ที่พนักงานโรงพยาบาลสำโรงทุกคน ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน โดยที่วัฒนธรรมการทำงาน เป็นแบบแผนให้พนักงานมีความมุ่งมั่น ตั้งใจทำงาน และสร้างผลงานที่ดีให้กับองค์กร ส่วนวัฒนธรรมการอยู่ร่วมกัน ก็เป็นแบบแผนที่สร้างความเข้าใจกับพนักงานให้ยึดถือปฏิบัติในแนวทางเดียวกัน ทั้งต่อเพื่อนร่วมงาน ต่อผู้บังคับบัญชา ต่อผู้รับบริการ (ลูกค้า) และต่อองค์กร เพื่อการอยู่ร่วมกันในองค์กร อย่างไม่มีปัญหา หรือ มีข้อขัดแย้งน้อยที่สุด หรือไม่มีเลย อันจะนำไปสู่การอยู่ร่วมกันของพนักงานโรงพยาบาลสำโรง อย่างมีความสุข จึงมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน อาจเนื่องจาก เมื่อวัฒนธรรมองค์กรมีโครงสร้างชัดเจน และสนับสนุนการทำงาน และสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันของพนักงาน พนักงานย่อมมีความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งความผูกพันต่อองค์กร จะสามารถเป็นตัวทำนายประสิทธิภาพการทำงาน และอัตราการเข้าออกของพนักงาน ได้อีกด้วย

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

จากการศึกษาข้อมูลและข้อสรุปข้างต้น ผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะที่ได้จากการศึกษา ดังนี้

1. การศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษาโรงพยาบาลสำโรง จังหวัดสมุทรปราการ เป็นแนวทางให้ผู้บริหารได้รับรู้ว่า วัฒนธรรมองค์กรที่มีอยู่ส่งเสริมให้พนักงาน โรงพยาบาลสำโรงมีความผูกพันต่อองค์กร และเพื่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมากยิ่งขึ้น ผู้ศึกษาวิจัยเสนอแนะให้ผู้บริหารสนใจศึกษาถึงประเด็นวัฒนธรรมองค์กรบางเรื่องที่ผลการศึกษามีพนักงานเห็นด้วยมากจำนวนน้อย คือ เรื่องของการจัดสรรทรัพยากร และเครื่องมือให้เพียงพอกับการทำงานที่มีประสิทธิภาพของพนักงาน และการส่งเสริมให้เกิดการเคารพความคิดเห็นและความรู้สึกของเพื่อนร่วมงานด้วยกัน
2. วัฒนธรรมองค์กรที่ดีของแต่ละองค์กรจะแตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายอย่าง ได้แก่ โครงสร้างองค์กร ระบบการบริหารงานและบริหารบุคลากร นโยบายและทิศทางการดำเนินงานขององค์กร หรือแม้กระทั่งสภาพแวดล้อม คู่แข่งขันสำคัญของธุรกิจ และพื้นฐานบุคลากรของแต่ละองค์กรเอง ดังนั้น องค์กรจะต้องวิเคราะห์ให้รอบคอบก่อนจะวางวัฒนธรรมขององค์กรให้บุคลากรยึดถือปฏิบัติให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กร

3. การลาออกของบุคลากรในบางครั้ง ไม่ได้หมายความว่า บุคลากรไม่มีความผูกพันต่อองค์กร แต่มีเหตุผลด้านอื่นที่ทำให้บุคลากรตัดสินใจลาออกจากงาน ซึ่งส่วนใหญ่เป็นปัญหาส่วนตัว เช่น เดินทางกลับภูมิลำเนา เพื่อดูแลครอบครัว, เหตุผลด้านการดำรงชีวิตที่ต้องการความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น มีความมั่นคงในฐานะการเงินหรือหน้าที่การงานมากขึ้น

ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

1. การศึกษาครั้งต่อไป ผู้ศึกษาควรเก็บข้อมูลทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพควบคู่กันไป รวมถึงใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-depth Interview) และจัดกลุ่มพนักงานทำ Focus Group เพื่อให้ได้ผลการศึกษาที่แท้จริง และสามารถนำมาใช้ประโยชน์กับองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

2. การศึกษาครั้งต่อไป ควรให้ผู้เชี่ยวชาญทางการวิจัยเป็นผู้ตรวจสอบแบบสอบถาม ด้วยเพื่อความสมบูรณ์ของเครื่องมือในการศึกษาวิจัย ทั้งเนื้อหาและรูปแบบยิ่งขึ้น