

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การวิจัย “ความสัมพันธ์ของความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค ความพึงพอใจในงาน กับแนวโน้มที่จะลาออกจากองค์การของพนักงาน กรณีศึกษา ธุรกิจขายอาหารสัตว์น้ำ กลุ่มธุรกิจเกษตรอุตสาหกรรมและอาหาร (สัตว์น้ำ) เครือเจริญโภคภัณฑ์” ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามไปยังประชากร และได้รับแบบสอบถามที่ตอบสมบูรณ์กลับคืนมาครบตามจำนวนกลุ่มตัวอย่าง จากนั้นนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ผลและนำเสนอผลการวิจัย โดยแบ่งการวิจัยออกเป็น 5 ส่วน คือ

- ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล
- ส่วนที่ 2 ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค ความพึงพอใจในงาน และแนวโน้มที่จะลาออกจากองค์การของพนักงาน
- ส่วนที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่าง ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค ความพึงพอใจในงาน และแนวโน้มที่จะลาออกจากองค์การของพนักงาน
- ส่วนที่ 4 การสร้างสมการพยากรณ์แนวโน้มที่จะลาออกจากองค์การของพนักงาน

ส่วนที่ 1

ข้อมูลส่วนบุคคล

กลุ่มตัวอย่างในการศึกษานี้ เป็นพนักงานสายงานขายอาหารสัตว์น้ำ ธุรกิจขายอาหารสัตว์น้ำ กลุ่มธุรกิจเกษตรอุตสาหกรรมและอาหาร(สัตว์น้ำ) เครือเจริญโภคภัณฑ์ จำนวน 173 คน ซึ่งสามารถแบ่งได้ตามปัจจัยส่วนบุคคล คือ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน ระดับตำแหน่งงาน แสดงตาม ตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1

จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล

ลักษณะส่วนบุคคล	จำนวนคน (N=173)	ร้อยละ
1. อายุ		
1.1 ไม่เกิน 25 ปี	18	10.4
1.2 25 ปีขึ้นไป แต่ไม่เกิน 30 ปี	84	48.6
1.3 30 ปีขึ้นไป แต่ไม่เกิน 35 ปี	34	19.7
1.4 35 ปีขึ้นไป	37	21.4
2. ระดับการศึกษา		
2.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี	5	2.9
2.2 ปริญญาตรี	162	94.2
2.3 สูงกว่าปริญญาตรี	5	2.9
3. อายุการทำงาน		
3.1 ไม่เกิน 3 ปี	21	12.1
3.2 3 ปีขึ้นไป แต่ไม่เกิน 5 ปี	22	12.7
3.3 5 ปีขึ้นไป แต่ไม่เกิน 7 ปี	71	41.0
3.4 7 ปีขึ้นไป	59	34.1
4. ระดับตำแหน่งงาน		
4.1 ระดับพนักงาน	61	35.5
4.2 ระดับบังคับบัญชา	72	41.9
4.3 ระดับบริหาร	39	22.7

จากตาราง 4.1 ซึ่งแสดงลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง คือ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน และระดับตำแหน่งงาน พบว่า

กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาส่วนใหญ่เป็นพนักงานที่มีอายุอยู่ระหว่าง 25 ปีขึ้นไป แต่ไม่เกิน 30 ปี และมีระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี ซึ่งเป็นพนักงานที่มีอายุงานอยู่ระหว่าง 5 ปีขึ้นไป แต่ไม่เกิน 7 ปี และดำรงตำแหน่งในระดับบังคับบัญชา

ส่วนที่ 2

ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรค ความพึงพอใจในงาน และแนวโน้มที่จะลาออกจากองค์การของพนักงาน

ผลการวิเคราะห์ในส่วนที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรค ความพึงพอใจในงาน และแนวโน้มที่จะลาออกจากองค์การของพนักงาน ในตารางที่ 4.2 4.3 และตารางที่ 4.4

ตารางที่ 4.2

ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรค

N=173	Mean	SD	เกณฑ์ระดับ	ลำดับ
ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรค รวมทุกมิติ	4.032	.404	สูง	
มิติด้านการควบคุม(Control)	4.091	.425	สูง	2
มิติด้านสาเหตุและความรับผิดชอบ (Origin and Ownership)	4.129	.430	สูง	1
มิติด้านผลกระทบ(Reach)	3.904	.576	สูง	4
มิติด้านความอดทน(Endurance)	4.010	.540	สูง	3

จากตารางที่ 4.2 แสดงให้เห็นว่า พนักงานมีความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคในระดับที่สูง เท่ากับ 4.032 ซึ่งเมื่อพิจารณาแยกเป็นแต่ละมิติพบว่า มีความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรค มิติด้านสาเหตุและความรับผิดชอบ (Origin and Ownership) มากที่สุด เท่ากับ 4.129 จากคะแนนเต็ม 5

ตารางที่ 4.3

ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความพึงพอใจในงาน

N=173	Mean	SD	เกณฑ์ระดับ	ลำดับ
ความพึงพอใจในงานรวมทุกด้าน	3.728	.413	สูง	
ด้านพลังใจในงาน (Empowerment in work)	4.046	.436	สูง	1
ด้านผลตอบแทน (Compensation)	3.122	.705	ปานกลาง	5
ด้านความก้าวหน้า (Promotion)	3.309	.757	ปานกลาง	4
ด้านหัวหน้างาน (Supervision)	3.691	.654	สูง	3
ด้านเพื่อนร่วมงาน (Coworkers)	3.756	.540	สูง	2

จากตารางที่ 4.3 แสดงให้เห็นว่า พนักงานมีความพึงพอใจในงาน ในระดับที่สูงเท่ากับ 3.728 ซึ่งเมื่อพิจารณาแยกเป็นแต่ละมิติพบว่า มีความพึงพอใจในงานด้านพลังใจในงาน (Empowerment in work) มากที่สุด เท่ากับ 4.046 จากคะแนนเต็ม 5

ตารางที่ 4.4

ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแนวโน้มที่จะลาออกจากองค์กรของพนักงาน

N=173	Mean	SD	เกณฑ์ระดับ
แนวโน้มที่จะลาออกจากองค์กรของพนักงาน	2.615	.755	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.4 แสดงให้เห็นว่า พนักงานมีแนวโน้มที่จะลาออกจากองค์กร ในระดับปานกลาง เท่ากับ 2.615 จากคะแนนเต็ม 5

ส่วนที่ 3

ความสัมพันธ์ระหว่าง ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรค ความพึงพอใจในงาน และแนวโน้มที่จะลาออกจากองค์การของพนักงาน

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ในส่วนที่ 3 แบ่ง เป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ความสัมพันธ์ระหว่าง ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรค กับ ความพึงพอใจในงานของพนักงาน

ตอนที่ 2 ความสัมพันธ์ระหว่าง ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรค กับ แนวโน้มที่จะลาออกจากองค์การของพนักงาน

ตอนที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่าง ความพึงพอใจในงานของพนักงาน กับ แนวโน้มที่จะลาออกจากองค์การของพนักงาน

ตอนที่ 1 ความสัมพันธ์ระหว่างความสัมพันธ์ระหว่าง ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรค กับ ความพึงพอใจในงานของพนักงาน มีผลการวิเคราะห์ แสดงตามตารางที่ 4.5

ตารางที่ 4.5

ความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรค กับความพึงพอใจในงาน

N=173	ความพึงพอใจในงานโดยรวม
ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรครวมทุกมิติ	.461** (.000)
มิติด้านการควบคุม(Control)	.399** (.000)
มิติด้านสาเหตุและความรับผิดชอบ (Origin and Ownership)	.340** (.000)
มิติด้านผลกระทบ(Reach)	.338** (.000)
มิติด้านความอดทน(Endurance)	.440** (.000)

** . p<0.01 Sig. (1-tailed)

จากตารางที่ 4.5 ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคโดยรวมทุกมิติ มีความสัมพันธ์ทางบวก($r = .460$) กับ ความพึงพอใจในงานโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ในแต่ละมิติย่อย พบว่า มิติด้านความอดทน($r = .439$) มิติด้านการควบคุม($r = .399$) มิติด้านสาเหตุและความรับผิดชอบ ($r = .340$) และมิติด้านผลกระทบ($r = .338$) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เช่นเดียวกัน

ตอนที่ 2 ความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรค กับ แนวโน้มที่จะลาออกจากองค์การของพนักงาน

ตารางที่ 4.6

ความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคกับ
แนวโน้มการลาออกจากงาน

N=173	แนวโน้มการลาออก
ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรครวมทุกมิติ	-.321** (.000)
มิติด้านการควบคุม(Control)	-.339** (.000)
มิติด้านสาเหตุและความรับผิดชอบ(Origin and Ownership)	-.300** (.000)
มิติด้านผลกระทบ(Reach)	-.187** (.008)
มิติด้านความอดทน(Endurance)	-.264** (.000)

** . $p < 0.01$ Sig. (1-tailed)

จากตารางที่ 4.6 ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคโดยรวมทุกมิติ มีความสัมพันธ์ทางลบ($r = -.326$) กับ แนวโน้มที่จะลาออกจากองค์การของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ในแต่ละมิติ พบว่า มิติด้านการควบคุม($r = -.339$) มิติด้านสาเหตุและความรับผิดชอบ ($r = -.300$) มิติด้านความอดทน($r = -.276$) และมิติด้านผลกระทบ($r = -.187$) มีความสัมพันธ์ทางลบ กับ แนวโน้มที่จะลาออกจากองค์การของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เช่นเดียวกัน

ตอนที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่าง ความพึงพอใจในงานของพนักงาน กับ แนวโน้มที่จะลาออกจากองค์การของพนักงาน

ตารางที่ 4.7

ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานของพนักงานกับ แนวโน้มการลาออกจากงาน

N=173	แนวโน้มการลาออก
ความพึงพอใจในงานโดยรวม	-.636** (.000)
ด้านพลังใจในงาน (Empowerment in work)	-.530** (.000)
ด้านผลตอบแทน (Compensation)	-.443** (.000)
ด้านความก้าวหน้า (Promotion)	-.564** (.008)
ด้านหัวหน้างาน (Supervision)	-.425** (.000)
ด้านเพื่อนร่วมงาน (Coworkers)	-.353** (.000)

** . p<0.01 Sig. (1-tailed)

จากตารางที่ 4.7 ความพึงพอใจในงานโดยรวม มีความสัมพันธ์ทางลบ($r = -.636$) กับ แนวโน้มที่จะลาออกจากองค์การของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ในแต่ละมิติ พบว่า ด้านพลังใจใน($r = -.530$) ด้านผลตอบแทน($r = -.443$) ด้านความก้าวหน้า($r = -.564$) ด้านหัวหน้างาน($r = -.425$) และ ด้านเพื่อนร่วมงาน ($r = -.353$) มีความสัมพันธ์ทางลบ กับ แนวโน้มที่จะลาออกจากองค์การของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เช่นเดียวกัน

ส่วนที่ 4

การสร้างสมการพยากรณ์แนวโน้มที่จะลาออกจากองค์การของพนักงาน

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามตารางที่ 4.5 และตารางที่ 4.6 ความพึงพอใจในงาน

และความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรค มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มที่จะลาออกจากองค์การของพนักงาน จึงได้ทำการศึกษาความสามารถในการพยากรณ์แนวโน้มที่จะลาออกจากองค์การของพนักงาน โดยวิธีการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ(Multiple Regression Analysis) ผลการวิเคราะห์พบว่า ความพึงพอใจในงานด้านพลังจูงใจในงาน ความพึงพอใจในด้านผลตอบแทนและความพึงพอใจในงานด้านความก้าวหน้า สามารถทำนายแนวโน้มที่จะลาออกจากองค์การของพนักงานได้ รายละเอียดตามตารางที่ 4.8

ตารางที่ 4.8

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของตัวแปรทำนายแนวโน้มที่จะลาออกจากองค์การของพนักงาน

ตัวแปรทำนาย	R	R ²	Adjusted R ²	B	Beta	t
ความพึงพอใจในงานด้านพลังจูงใจในงาน	.692	.479	.450	-.478	-.276	-3.598**
ความพึงพอใจในด้านผลตอบแทน				-.281	-.262	-4.063**
ความพึงพอใจในงานด้านความก้าวหน้า				-.319	-.320	-3.948**

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 Constant = 7.389, F = 16.623

จากตารางที่ 4.8 ตัวแปรที่สามารถทำนายแนวโน้มที่จะลาออกจากองค์การของพนักงาน คือ ความพึงพอใจในงานด้านพลังจูงใจในงาน ความพึงพอใจในด้านผลตอบแทน และความพึงพอใจในงานด้านความก้าวหน้า ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย .450 แสดงว่าตัวแปร ความพึงพอใจในงานด้านพลังจูงใจในงาน ความพึงพอใจในด้านผลตอบแทน และความพึงพอใจในงานด้านความก้าวหน้า ร่วมกันทำนายแนวโน้มที่จะลาออกจากองค์การของพนักงานได้ร้อยละ 45.0

สมการทำนายแนวโน้มที่จะลาออกจากองค์การของพนักงาน

จากตารางที่ 4.8 สร้างสมการทำนายแนวโน้มที่จะลาออกจากองค์การของพนักงาน

ได้ดังนี้

$$ETT = 7.389 - .478Emp - .281Com - .319Pro$$

ETT	หมายถึง	แนวโน้มที่จะลาออกจากองค์การของพนักงาน
Emp	หมายถึง	ความพึงพอใจในงานด้านพลังจูงใจในงาน
Com	หมายถึง	ความพึงพอใจในด้านผลตอบแทน
Pro	หมายถึง	ความพึงพอใจในงานด้านความก้าวหน้า