

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงาน บริษัท รักษาความปลอดภัย ยู.พี.พี. อินเตอร์ กรุ๊ป จำกัด

Factors that Affect the Decision of the Employees Resigned Security Company, U.P.P. Inter Groups Limited

ชญาดา ธนาบุญรัตน์¹ กัญณภัทร วรณพุม² กฤตผล จิตมัน³ วิภารัตน์ จันท้า⁴

Chayada Thanaboonyarat¹ Kannapatra Wannaputh² Kritapol Chitman³ Wiparat Jantao⁴

^{1,2}อาจารย์สาขาวิชาการจัดการสำนักงาน วิทยาลัยพณิชยการอินทราชัย สถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร

Email: chayada777i@intrachai.ac.th, Email: ooy2505@hotmail.com

^{3,4}นักศึกษา สาขาวิชาการจัดการสำนักงาน วิทยาลัยพณิชยการอินทราชัย สถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร

Email: kritapol@betagro.com, Email: wiparat7111@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออก เพื่อเปรียบเทียบการตัดสินใจลาออกของพนักงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารงานกับการตัดสินใจลาออกของพนักงานบริษัท รักษาความปลอดภัย ยู.พี.พี. อินเตอร์ กรุ๊ป จำกัด กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า ได้แก่ พนักงานบริษัท รักษาความปลอดภัย ยู.พี.พี. อินเตอร์ กรุ๊ป จำกัด จำนวน 133 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t-test ค่า F-test และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ผลการศึกษาพบว่า

1. พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 42-50 ปี การศึกษาระดับการศึกษามัธยมศึกษาปีที่ 3 รายได้ระหว่าง 14,001-15,000 บาท สถานภาพโสด และประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 1 ปี

2. พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยบริหารโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดคือ ด้านความปลอดภัย รองลงมาคือ ด้านนโยบายและการบริหารงาน และด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ส่วนด้านที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางคือ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ

3. พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการตัดสินใจลาออกโดยรวมอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่พนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางคือ จะลาออกจากงานทันที ถ้าได้งานใหม่ที่ดีกว่า ส่วนข้อที่พนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยคือ ความคิดที่อยากจะเปลี่ยนไปทำงานที่อื่น รองลงมาคือ

ติดตามข่าวประกาศรับสมัครงานตามหน่วยงานหรือคนรู้จักเพื่อหางานใหม่เป็นประจำ ในช่วง 6 เดือนที่ผ่านมา มีความคิดที่จะลาออก และคิดเกี่ยวกับการลาออกจากบริษัทนี้บ่อยครั้งตามลำดับ

4. พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีการตัดสินใจลาออกจากบริษัท รักษาความปลอดภัย ยู.พี.พี. อินเตอร์ กรุ๊ป จำกัด แตกต่างกัน

5. ปัจจัยการบริหารงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการตัดสินใจลาออกของพนักงานบริษัท รักษาความปลอดภัย ยู.พี.พี. อินเตอร์ กรุ๊ป จำกัด โดยรวมไม่มีความสัมพันธ์ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน และด้านเงินเดือนและสวัสดิการ มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ ส่วนด้านนโยบายและการบริหารงาน และด้านความปลอดภัยในการทำงานไม่มีความสัมพันธ์

คำสำคัญ : ปัจจัย, การตัดสินใจ, การลาออก, พนักงาน

Abstract

The purposes of the research were to investigate (1) factors affecting the decision making on resignation of the employees at Security Company, U.P.P. Inter Groups Limited, and, (2) to compare the relation between the management factor and the decision making on resignation. The sample was 133 employees. The research instrument was a questionnaire. The statistics used were the percentage, the mean, the Standard Deviation (S.D.), the t-test, the F-test, and the Pearson's Correlation Coefficient at the statistically significance of 0.5 The findings were as follows:

1. Most employees were males and single aging 42-50 years old with the graduation of Matayom 3 and having the salary of 14,001-15,000 baht per month and having below 1 year's working experience.

2. Regarding the management factor, it was found that in overall, the employees had the opinion at the high level. When considering each aspect, it was shown that they had the opinion at the high level in the safety, the policy, the management, and, the relation among the work-mates respectively.

3. It was found that in overall the employees had the opinion towards the decision making on resignation at the low level. When considering each item, it was revealed that they had the opinion at the average level in the item "they would resign immediately if they get a new job which is better. They had the opinion at the low level in – the idea to change to work in other places, following the job ads from other organizations and from people they know, during the past 6 months, they had the idea to resign, and, they often think about resigning from their companies.

Keywords: factors, decision making, resignation, employees

1. บทนำ

ธุรกิจรักษาความปลอดภัย เป็นธุรกิจการให้บริการ ที่จัดให้มีพนักงานรักษาความปลอดภัยรับอนุญาต ทำหน้าที่คุ้มครองความปลอดภัยในชีวิต ร่างกาย และทรัพย์สินของบุคคล ปัจจุบันการประกอบอาชีพรักษาความปลอดภัยเอกชนนั้น ถือว่าเป็นธุรกิจที่มีความใกล้ชิดและมีส่วนสำคัญในการควบคุมปัญหาต่างๆ เกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยของสังคมในระดับพื้นฐานโดยตรง เพราะหน้าที่สำคัญของเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย ก็คือ การสังเกตการณ์และรายงานสภาพปัญหา เพื่อทำการพิทักษ์ชีวิตหรือทรัพย์สินของผู้ว่าจ้างตามที่ได้ระบุไว้ในสัญญา ดังนั้น การมีเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยปฏิบัติหน้าที่ตามสถานที่ต่าง ๆ จึงมีส่วนช่วยในการลดปัญหาการโจรกรรม หรือการละเมิดต่อกฎระเบียบต่าง ๆ ของลูกจ้าง ซึ่งถือว่าเป็นมาตรการสำคัญในการรักษาความปลอดภัยเชิงประสิทธิผล เพราะในบางกรณีเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยนั้นมีหน้าที่ในการควบคุมการเข้า-ออกตามอาคารหรือสถานที่ต่าง ๆ ด้วย [1]

บริษัท รักษาความปลอดภัย ยู.พี.พี. อินเตอร์ กรุ๊ป จำกัด ได้ก่อตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 6 มิถุนายน 2550 ดำเนินธุรกิจเกี่ยวกับการรักษาความปลอดภัยให้กับสถานประกอบการ เช่น อาคารสำนักงานทั้งภาครัฐ เอกชน ตลอดจนที่พักอาศัย เป็นต้น ระบบการรักษาความปลอดภัยของบริษัทมุ่งเน้นการให้บริการที่มีมาตรฐานและคุณภาพ ดังคำขวัญที่ว่า “ซื่อสัตย์ จริงใจ แก่ใจ บริการ” บริษัทมีจำนวนพนักงานทั้งสิ้น 200 คน ปัญหาที่เกิดขึ้นกับพนักงานรักษาความปลอดภัยคือ ไม่มีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน มีการขาด ลา มาสาย ป่วย หนีหาย ทิ้งงาน ส่งผลให้เกิดการขาดแคลนพนักงาน จนทำให้บริษัทต้องจัดให้พนักงานทำงานต่อเนื่องทั้งกลางวันและกลางคืน ทำให้พนักงานรักษาความปลอดภัยนอนหลับในขณะปฏิบัติหน้าที่ นอกจากนั้นบริษัทต้องสูญเสียงบประมาณในการสรรหาบุคลากรใหม่เข้ามาทดแทน หัวหน้างานมีการละเลยในการสอนและฝึกงานให้แก่พนักงานใหม่ ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ตารางสถิติการลาออกของพนักงานบริษัท รักษาความปลอดภัย ยู.พี.พี. อินเตอร์ กรุ๊ป จำกัด

ปี พ.ศ.	2557	2558	2559
จำนวน (คน)	60	72	96

ที่มา : ฝ่ายบุคคลบริษัท รักษาความปลอดภัย ยู.พี.พี. อินเตอร์ กรุ๊ป จำกัด. สถิติการลาออก (ตั้งแต่ปี 2557 - 2559) สืบค้นวันที่ 28 สิงหาคม 2560 [2]

จากประเด็นปัญหาดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่ส่งผลการตัดสินใจลาออกของพนักงานบริษัท รักษาความปลอดภัย ยู.พี.พี. กรุ๊ป จำกัด ผลที่ได้จากการศึกษานำไปเป็นข้อมูลเพื่อหาแนวทางป้องกันและแก้ไขปัญหาการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ภายในองค์กรต่อไป

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลการตัดสินใจลาออกของพนักงานบริษัทรักษาความปลอดภัย ยู.พี.พี. อินเตอร์ กรุ๊ป จำกัด

2.2 เพื่อเปรียบเทียบการตัดสินใจลาออกของพนักงานบริษัท รักษาความปลอดภัย ยู.พี.พี. อินเตอร์ กรุ๊ป จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารงานกับการตัดสินใจลาออกของพนักงานบริษัท รักษาความปลอดภัย ยู.พี.พี. อินเตอร์ กรุ๊ป จำกัด

3. สมมติฐานของการวิจัย

3.1 พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน มีการตัดสินใจลาออกจากบริษัท รักษาความปลอดภัย ยู.พี.พี. อินเตอร์ กรุ๊ป จำกัด แตกต่างกัน

3.2 ปัจจัยการบริหารงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการตัดสินใจลาออกของพนักงานบริษัท รักษาความปลอดภัย ยู.พี.พี. อินเตอร์ กรุ๊ป จำกัด

4. วิธีดำเนินการวิจัย

4.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ คือ พนักงานบริษัท รักษาความปลอดภัย ยู.พี.พี. อินเตอร์ กรุ๊ป จำกัด จำนวนทั้งสิ้น 200 คน

4.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ คือ พนักงานบริษัท รักษาความปลอดภัย ยู.พี.พี. อินเตอร์ กรุ๊ป จำกัด จำนวน 133 คน ได้มาจากการใช้สูตรของ Krejcie and Morgan ด้วยวิธีการสุ่มแบบง่าย

4.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล มีลักษณะเป็นข้อคำถามแบบตรวจสอบรายการ (Check list)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารงาน ด้วยการสำรวจข้อมูล 4 ด้าน คือ ด้านนโยบายของผู้บริหาร ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ด้านความปลอดภัยในการทำงาน มีลักษณะเป็นข้อคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ที่ผู้ตอบแสดงความ

คิดเห็น 3 ระดับ คือ มาก ปานกลาง น้อย

เกณฑ์การแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ยปัจจัยบริหารงานที่ส่งผลต่อแนวโน้มการตัดสินใจลาออกของพนักงานบริษัท รักษาความปลอดภัย ยู.พี.พี. อินเตอร์ กรุ๊ป จำกัด โดยประยุกต์มาจากเกณฑ์ของ วิเชียร เกตุสิงห์ [3] เป็น 3 ระดับ ดังนี้

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 2.34-3.00 หมายถึง ปัจจัยบริหารงานที่ส่งผลต่อแนวโน้มการตัดสินใจลาออกของพนักงานอยู่ในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.67-2.33 หมายถึง ปัจจัยบริหารงานที่ส่งผลต่อแนวโน้มการตัดสินใจลาออกของพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.00-1.66 หมายถึง ปัจจัยบริหารงานที่ส่งผลต่อแนวโน้มการตัดสินใจลาออกของพนักงานอยู่ในระดับน้อย

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับ การตัดสินใจลาออกของพนักงานบริษัท รักษาความปลอดภัย ยู.พี.พี. อินเตอร์ กรุ๊ป จำกัด ด้วยการสำรวจข้อมูล 1 ด้าน คือ ด้านลาออก มีลักษณะเป็นข้อคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ที่ผู้ตอบแสดงความคิดเห็น 3 ระดับ คือ เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย

เกณฑ์การแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ยการตัดสินใจลาออกของพนักงานบริษัท รักษาความปลอดภัย ยู.พี.พี. อินเตอร์ กรุ๊ป จำกัด โดยประยุกต์มาจากเกณฑ์ของวิเชียร เกตุสิงห์ [3] เป็น 3 ระดับ ดังนี้

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 2.34-3.00 หมายถึง การตัดสินใจลาออกของพนักงานอยู่ในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.67-2.33 หมายถึง การตัดสินใจลาออกของพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.00-1.66 หมายถึง การตัดสินใจลาออกของพนักงานอยู่ในระดับน้อย

4.4 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t-test ค่า F-test และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

5. ผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ผลที่ได้จากการศึกษาสามารถนำเสนอได้ ดังนี้

5.1 พนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 42-50 ปี ระดับการศึกษามัธยมศึกษา รายได้ระหว่าง 14,001-15,000 บาท สถานภาพโสด ประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 1 ปี

5.2 ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออก

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยบริหารที่ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงาน บริษัทรักษาความปลอดภัย ยู.พี.พี. อินเตอร์ กรุ๊ป จำกัด

ปัจจัยบริหาร	\bar{X}	S.D.	ระดับ
ด้านนโยบายและการบริหารงาน	2.62	0.43	มาก
ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	2.26	0.48	ปานกลาง
ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน	2.48	0.42	มาก
ด้านความปลอดภัยในการทำงาน	2.64	0.42	มาก
รวม	2.50	0.35	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่าพนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยบริหารโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากคือ ด้านความปลอดภัย รองลงมาคือ ด้านนโยบายและการบริหารงาน และด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ส่วนด้านที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางคือ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ

5.3 การตัดสินใจลาออก

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การตัดสินใจลาออกของพนักงานบริษัท รักษาความปลอดภัย ยู.พี.พี. อินเตอร์ กรุ๊ป จำกัด

การตัดสินใจลาออก	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ท่านมีความคิดที่อยากจะเปลี่ยนไปทำงานที่อื่น	1.66	0.68	น้อย
2. ท่านติดตามข่าวประกาศรับสมัครงานตามหน่วยงาน หรือคนรู้จักเพื่อหางานใหม่เป็นประจำ	1.49	0.67	น้อย
3. ท่านจะลาออกจากงานทันที ถ้าได้งานใหม่ที่ดีกว่า	1.79	0.83	ปานกลาง
4. ในช่วง 6 เดือนที่ผ่านมา ท่านมีความคิดที่จะลาออก	1.48	0.59	น้อย
5. ท่านคิดเกี่ยวกับการลาออกจากบริษัทนี้บ่อยครั้ง	1.46	0.59	น้อย
รวม	1.59	0.51	น้อย

จากตารางที่ 3 พบว่าพนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการตัดสินใจลาออกโดยรวมอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่พนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางคือ จะลาออกจากงานทันที ถ้าได้งานใหม่ที่ดีกว่า ส่วนข้อที่พนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยคือ ความคิดที่อยากจะเปลี่ยนไปทำงาน

ที่อื่น รองลงมาคือ ติดตามข่าวประกาศรับสมัครงานตามหน่วยงานหรือคนรู้จักเพื่อหางานใหม่เป็นประจำ ในช่วง 6 เดือนที่ผ่านมามีความคิดที่จะลาออก และคิดเกี่ยวกับการลาออกจากบริษัทนี้บ่อยครั้งตามลำดับ

5.4 การเปรียบเทียบการตัดสินใจลาออกของพนักงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ตารางที่ 4 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน การตัดสินใจลาออกของพนักงานบริษัท รักษาความปลอดภัย ยู.พี.พี. อินเตอร์ กรุ๊ป จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

การตัดสินใจลาออก	ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน					
	เพศ	อายุ	การศึกษา	รายได้	สถานภาพ	ประสบการณ์
ท่านมีความคิดที่อยากจะเปลี่ยนไปทำงานที่อื่น		.011*		.001*		.050*
ท่านติดตามข่าวประกาศรับสมัครงานตามหน่วยงานหรือคนรู้จักเพื่อหางานใหม่เป็นประจำ		.021*		.000*		
ท่านจะลาออกจากงานทันทีถ้าได้งานใหม่ที่ดีกว่า				.002*		.027*
ในช่วง 6 เดือนที่ผ่านมาท่านมีความคิดที่จะลาออก				.002*		
ท่านคิดเกี่ยวกับการลาออกจากบริษัทนี้บ่อยครั้ง		.021*		.004*		
รวม		.031*		.000*		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4 พบว่า จากการวิเคราะห์สมมติฐานที่ว่าพนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีการตัดสินใจลาออกจากบริษัท รักษาความปลอดภัย ยู.พี.พี. อินเตอร์ กรุ๊ป จำกัด แตกต่างกัน

5.5 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารงานกับการตัดสินใจลาออกของพนักงาน

ตารางที่ 5 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยการบริหารงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการตัดสินใจลาออกของพนักงานบริษัท รักษาความปลอดภัย ยู.พี.พี. อินเตอร์ กรุ๊ป จำกัด

ปัจจัยบริหาร	r	sig	ระดับความสัมพันธ์
ด้านนโยบายและการบริหารงาน	-.049*	.575	ไม่สัมพันธ์
ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	-.225*	.009	สัมพันธ์ระดับต่ำ
ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน	-.385*	.000	สัมพันธ์ระดับต่ำ
ด้านความปลอดภัยในการทำงาน	-.001	.989	ไม่สัมพันธ์
รวม	-.209	.016	ไม่สัมพันธ์

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 5 พบว่า จากการวิเคราะห์สมมติฐานที่ว่าปัจจัยการบริหารงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการตัดสินใจลาออกของพนักงานบริษัท รักษาความปลอดภัย ยู.พี.พี. อินเตอร์ กรุ๊ป จำกัด โดยรวมไม่มีความสัมพันธ์ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน และด้านเงินเดือนและสวัสดิการ มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ ส่วนด้านนโยบายและการบริหารงาน และด้านความปลอดภัยในการทำงานไม่มีความสัมพันธ์

6. สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

6.1 สรุปและอภิปรายผล

จากการศึกษาปัจจัยการบริหารงานที่ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงานบริษัท รักษาความปลอดภัย ยู.พี.พี. อินเตอร์ กรุ๊ป จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

1. ด้านนโยบายและการบริหารงาน บริษัท รักษาความปลอดภัย ยู.พี.พี. อินเตอร์ กรุ๊ป จำกัด ให้ความสำคัญกับด้านนโยบายและการบริหารงานโดยรวมในระดับมาก ส่วนในรายข้อ คือ ท่านยึดถือนโยบายของบริษัทเป็นที่ตั้ง และปรับใช้ในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ในระดับของปัจจัยการบริหารงานในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของวรรณวิสา ดำรงสกุลวงศ์ [4] (2557 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยพบว่า การปฏิบัติงานและโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มการลาออกจากงานของพนักงานบริษัท

2. ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ บริษัท รักษาความปลอดภัย ยู.พี.พี. อินเตอร์ กรุ๊ป จำกัด ให้ความสำคัญกับด้านเงินเดือนและสวัสดิการโดยรวมในระดับปานกลาง ส่วนในรายข้อ คือ ท่านพอใจในกระบวนการพิจารณาการขึ้นเงินเดือนของพนักงาน อยู่ในระดับมาก ในระดับของปัจจัยการบริหารงานในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของศศิ อ่วมเพ็ง [5] (2558 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานอยู่ในระดับมาก ในด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ

3. ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน บริษัท รักษาความปลอดภัย ยู.พี.พี. อินเตอร์ กรุ๊ป จำกัด ให้ความสำคัญกับด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานโดยรวมในระดับมาก ส่วนในรายข้อ คือ ท่านเป็นส่วนหนึ่งในการปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานของบริษัท อยู่ในระดับมาก ในระดับของปัจจัยการ

บริหารงานในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของบันเทิง ตัลยารักษ์ [6] (2558 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานอยู่ในระดับมากในด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานอย่างสมเหตุสมผล

4. ด้านความปลอดภัยในการทำงาน บริษัท รักษาความปลอดภัย ยู.พี.พี. อินเตอร์ กรุ๊ป จำกัด ให้ความสำคัญกับด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานโดยรวมในระดับมาก ส่วนในรายข้อ คือ พนักงานทุกคนมีส่วนร่วมในการรักษาทรัพย์สินของบริษัทอยู่ในระดับมาก ในระดับของปัจจัยการบริหารงานในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของธนเดช ทองนิรันดร์ [7] (2555 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยพบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานความพึงพอใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกจากการศึกษาเป็นแนวทางในการลดการลาออกของพนักงานและเพื่อเป็นการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันในเชิงธุรกิจแบบยั่งยืน

5. การตัดสินใจลาออกของพนักงานบริษัท รักษาความปลอดภัย ยู.พี.พี. อินเตอร์ กรุ๊ป จำกัด อยู่ในระดับน้อย ส่วนในรายข้อ คือ ท่านจะลาออกจากงานทันที ถ้าได้งานใหม่ที่ดีกว่า อยู่ในระดับน้อย ท่านติดตามข่าวประกาศรับสมัครงานตามหน่วยงานหรือคนรู้จักเพื่อหางานใหม่เป็นประจำ อยู่ในระดับน้อย ในช่วง 6 เดือนที่ผ่านมา ท่านมีความคิดที่จะลาออกอยู่ในระดับน้อย ท่านคิดเกี่ยวกับการลาออกจากบริษัทนี้บ่อยครั้ง อยู่ในระดับน้อย ซึ่งผลงานวิจัยนี้แสดงให้เห็นความสัมพันธ์ตัวแปรต้นในปัจจุบัน การบริการงานที่ดีทั้ง 4 ปัจจัย ทำให้แนวโน้มในการลาออกพนักงานค่อนข้างมีน้อย สอดคล้องกับงานวิจัยในด้านนโยบายและการบริการงานของวรรณวิสา ดำรงสกุลวงศ์ [4] (2557 : บทคัดย่อ)

ได้ศึกษาวิจัยพบว่า การปฏิบัติงานและโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคลมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มการลาออกจากงานของพนักงาน ซึ่งเป็นแนวทางในการลดการลาออกของพนักงานและเพื่อเป็นการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันในเชิงธุรกิจแบบยั่งยืน

6.2 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

จากผลการวิจัยผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะอันเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลของบริษัท รักษาความปลอดภัย ยู.พี.พี. อินเตอร์ กรุ๊ป จำกัด ให้มีความผูกพันกับองค์กรได้ดังนี้

1. ด้านนโยบายและการบริหารงาน ควรมีการปรับปรุงนโยบายและแนวปฏิบัติในการประเมินผลงานที่ยุติธรรมและแนวทางในการทำงานของหน่วยงานมีความชัดเจนในการแบ่งหน้าที่และความรับผิดชอบ

2. ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ซึ่งประกอบด้วยเงินเดือนที่พนักงานได้รับเหมาะสมกับความสามารถและงานที่รับผิดชอบ ดังนั้นการปรับเงินเดือนควรจะขึ้นอยู่กับผลงานของพนักงานเพื่อสร้างแรงจูงใจ นอกจากนี้องค์กรควรเปรียบเทียบกับอัตราค่าจ้างหรือระดับเงินเดือนในตลาดที่อยู่ในวิชาชีพเดียวกันด้วย

3. ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานปรับพฤติกรรมโดยมีการเพิ่มความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน เพื่อให้สามารถปรึกษากับเพื่อนร่วมงานได้เสมอเมื่อมีปัญหาทั้งด้านการทำงานและเรื่องส่วนตัว และมีความเป็นกันเองและเข้ากันได้ดีในหมู่เพื่อนร่วมงาน รวมทั้งการช่วยเหลือและสนับสนุนในด้านการงานจากเพื่อนร่วมงาน

4. ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ควรมีการจัดให้มีการฝึกอบรม และการประเมินผลพนักงานแก่ผู้ปฏิบัติงานทุกระดับ เพื่อให้สามารถนำเอาเทคนิคการทำงานประยุกต์ใช้ในหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เอกสารอ้างอิง

- [1] ปรีชา เอี่ยมพ้อคำ. (2553). กฎหมายควบคุมการประกอบธุรกิจรักษาความปลอดภัยเอกชน. กรุงเทพมหานคร คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกริก.
- [2] บริษัท รักษาความปลอดภัย ยู.พี.พี. อินเตอร์ กรุ๊ป จำกัด. สถิติการลาออก (ตั้งแต่ปี 2557-2559). สืบค้นเมื่อวันที่ 28 สิงหาคม 2560
- [3] วิเชียร เกตุสิงห์. (2538). หลักการสร้างและวิเคราะห์เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนา พาณิช.
- [4] วรณวิสา ดำรงสกุลวงศ์. (2557). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานในอุตสาหกรรมฟอกหนังกรณีศึกษา บริษัท อินเตอร์ไฮค์ จำกัด (มหาชน). บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. บัณฑิตศึกษา. มหาวิทยาลัยเนชั่น.
- [5] ศศิ อ่วมเพ็ง. (2558). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานระดับบังคับบัญชาสำนักงานบัญชีกลาง บริษัท ปูนซิเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน). บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- [6] บรรเทิง ตัลยารักษ์. (2558). ปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานแผนกแม่บ้านของโรงแรม ที่บริหารโดยกลุ่มแอดคอร์ด ในเขตกรุงเทพมหานคร. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนานาชาติแสตมฟอร์ด.
- [7] ธนเดช ทองนรินทร์. (2555). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกจากงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมโรจนะ. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ.