

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานในบริษัทชไนเดอร์ (ไทยแลนด์) จำกัด
Influencing factors to resignation intentions work for Schneider (Thailand) co.ltd

พฤกษ์ สุพรรณาลัย¹ และประสพชัย พสุนนท์²
Pruk Suphanalai¹ and Prasopchai Pasunon²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงานที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท ชไนเดอร์ (ไทยแลนด์) จำกัด โรงงานบางปู และ 2) ศึกษาระดับและเปรียบเทียบความตั้งใจลาออกของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท ชไนเดอร์ (ไทยแลนด์) จำกัด โรงงานบางปู จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท ชไนเดอร์ (ไทยแลนด์) จำกัด โรงงานบางปู จำนวน 235 คน ซึ่งได้มาจากการกำหนดตัวอย่างตามแนวทางของ ยามาเน่ (Yamane) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่นที่ 0.85 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ค่าการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ การทดสอบที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการเปรียบเทียบเชิงซ้อน

ผลการวิจัย พบว่า 1) ปัจจัยสภาพแวดล้อมในองค์การด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านเงินเดือนและสวัสดิการ สามารถพยากรณ์ความตั้งใจลาออกร่วมกันที่ R^2 เท่ากับ 0.393 โดยมีสมการพยากรณ์ คือ ความตั้งใจลาออกของพนักงาน = .212 (ค่าคงที่) + .571 (สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน) + .470 (ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน) + .192 (เงินเดือนและสวัสดิการ) และ 2) สภาพแวดล้อมในองค์การภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง และพนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีความตั้งใจลาออกไม่ต่างกันยกเว้นด้านระดับการศึกษา

คำสำคัญ: ความตั้งใจลาออก สภาพแวดล้อมในองค์การ พนักงานระดับปฏิบัติการ

¹สาขาวิชาการจัดการ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร

²สาขาวิชาการจัดการ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร

Abstracts

This research aimed to 1) Study environmental factors at workplace with influencing resignation intention of operation staff in Schneider (Thailand) Co., Ltd Bangpoo Plant and 2). Compare the resignation influencing of operation staff in Schneider (Thailand) Co., Ltd Bangpoo Plant by individual factors. The samples size 235 was used the tools by the questionnaire with reliability value equal 0.85 which from sample sampling method by Taro Yamane. which have been tested in variety means by frequency, percentage, mean and standard deviation. The Pearson correlation coefficient The multiple regression analysis, independent t-test, one-way analysis of variance.

The results found that:, 1) Work condition ,relationships with colleagues and salary and welfare predicted resignation intention with $R^2 = 0.393$. The resignation intention is = .212 (constant) + 0.571 (working condition), .470 (relationships with colleagues) + 0.192 (salary and benefits), and 2) The average is moderate in total organization environment and the differences in an individual factors of employees not different in resignation intention, excepted for the education level.

Keywords: intention to resign, Environment Agency, Operation staff

บทนำ

บุคลากร หรือ ทรัพยากรมนุษย์ปัจจุบัน เป็นสำคัญของทุกองค์การ ที่มีผลกระทบต่อความสำเร็จในการดำเนินงานไม่ยิ่งหย่อนไปกว่าปัจจัยอื่นๆ อันได้แก่ เงินทุน (Money) เครื่องจักร (Machine) หรือวัตถุดิบ (Material) ประกอบกับสภาวะการแข่งขันทางธุรกิจในโลกที่ไร้พรมแดนนี้ ทำให้มีการขยายตัวด้านการลงทุน มีบริษัทเปิดใหม่ มีการเพิ่มทุน ตลอดจนมีการขยายกิจการ และนำมาซึ่งเทคโนโลยีจำนวนมาก ดังนั้น จึงจำเป็นต้องใช้บุคลากรที่มีสมรรถนะและมีทักษะในการทำงานเพิ่มสูงขึ้นตามไปด้วย (สายชล สุนทรอภิชาติ, 2547)

ในด้านผลกระทบต่อองค์การนั้น เกิดขึ้นเนื่องจากองค์การได้ลงทุนในทรัพยากรบุคคลจำนวนมาก ทั้งด้านงบประมาณค่าใช้จ่าย อุปกรณ์เครื่องมือต่างๆ เวลา และบุคลากร เพื่อมุ่งหวังให้บุคลากรเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าสูงสุด โดยเริ่มตั้งแต่การสรรหาคัดเลือก ว่าจ้าง ฝึกอบรมพัฒนา เงินเดือน ค่าจ้างสวัสดิการต่างๆ รวมทั้งลงทุนไปโดยเสียเปล่าจากการลา การขาดงาน ความล่าช้าและปฏิบัติงานที่ไม่เต็มความสามารถของบุคคล (Bartol & Martin, 1983; Karatepe & Uludag, 2007)

ดังนั้นเมื่อบุคลากรลาออกจากงาน องค์การจึงสูญเสียค่าใช้จ่ายจำนวนมากที่ได้ลงทุนไปแล้ว และต้องเสียค่าใช้จ่ายในการลงทุนครั้งใหม่กับบุคลากรที่ต้องหามาทดแทน (Deery & Iverson, 1996; Manley, 1996) และยังส่งผลให้ขั้นตอนการปฏิบัติงานที่มีอยู่เดิมนั้น ชะงักงัน เสียระบบ ขาดความต่อเนื่อง และประสิทธิภาพการทำงานลดลงบางส่วนจนกว่า

จะมีบุคลากรใหม่เข้ามาทำงานแทนจนสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Cronk, 1994; Lee, 2010)

อัตราการลาออกของพนักงานระดับปฏิบัติการของ บริษัท ซีโนเตอร์ (ไทยแลนด์) จำกัด มีอัตราการลาออกในทิศทางสูงขึ้นอย่างต่อเนื่องโดยอัตราการลาออกที่สูงขึ้นก่อให้เกิดผลในทางลบต่อบริษัทในด้านงบประมาณการสรรหาการพัฒนาบุคลากร รวมถึงกำลังการผลิตและการสูญเสียโอกาสในการแข่งขันในตลาด

จากปัญหาที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยซึ่งเป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานในบริษัท ซีโนเตอร์ (ไทยแลนด์) จำกัด โรงงานบางปู จึงมีความสนใจที่จะศึกษาถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานในองค์การ ผลที่ได้จากการวิจัยจะช่วยให้บริษัทใช้เป็นแนวทางในการป้องกันการลาออกของพนักงานหรือลดอัตราการลาออกของพนักงานในอนาคต

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในองค์การที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท ซีโนเตอร์ (ไทยแลนด์) จำกัด โรงงานบางปู
2. เพื่อศึกษาระดับและเปรียบเทียบความตั้งใจลาออกของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท ซีโนเตอร์ (ไทยแลนด์) จำกัด โรงงานบางปู จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงานกลุ่มพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ซีโนเตอร์ (ไทยแลนด์) จำกัด โรงงานบางปู จำนวน 600 คน

2. กลุ่มตัวอย่างได้จากการกำหนดขนาดตัวอย่างตามแนวทางของ ยามาเน่ (Yamane, 1973) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ได้ขนาดตัวอย่างจำนวน 235 ตัวอย่างเพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างเพื่อเป็นตัวแทนของประชากรทั้งหมด

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

1. **ตัวแปรต้น** คือ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออกได้แก่ นโยบายและการบริหารงาน ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน เงินเดือนและสวัสดิการ สภาพแวดล้อมในที่ทำงานและความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

2. **ตัวแปรตาม** คือ ความตั้งใจลาออกของพนักงาน

สมมติฐานของการวิจัย

1. สภาพแวดล้อมในองค์การมีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงาน

1.1 สภาพแวดล้อมในองค์การด้านนโยบายและการบริหารงานมีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงาน

1.2 สภาพแวดล้อมในองค์การด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน มีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงาน

1.3 สภาพแวดล้อมในองค์การด้านเงินเดือนและสวัสดิการมีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงาน

1.4 สภาพแวดล้อมในองค์การด้านสภาพแวดล้อมในพื้นที่ทำงานมีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงาน

1.5 สภาพแวดล้อมในองค์การด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงาน

2. พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีความตั้งใจลาออกไม่แตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

เครื่องมือการวิจัย

เครื่องมือในการคือแบบสอบถาม มีทั้งหมด 3 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีทั้งหมด 6 ข้อ เป็นแบบเลือกตอบ (Checklist) 6 ข้อ คือ เพศ อายุ สถานภาพ สมรส วุฒิการศึกษา อายุงานและรายได้

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในองค์การ จำนวน 21 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) แบ่งออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ นโยบายและการบริหารงาน 4 ข้อ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน 4 ข้อ เงินเดือนและสวัสดิการ 5 ข้อ สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน 4 ข้อ และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 4 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความตั้งใจลาออกของพนักงานจำนวน 4 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale)

การรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 235 คน โดยขออนุญาตจากผู้อำนวยการฝ่ายโรงงาน โดยระยะเวลาที่ใช้ในการเก็บข้อมูลระหว่างเดือนตุลาคม-พฤศจิกายน 2557 และได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์กลับมาจำนวน 235 ฉบับ ร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

2. วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อสภาพแวดล้อม
ในองค์การและความตั้งใจลาออกโดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean)
และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
แล้วแปลผลตามแนวคิดของเบสท์ (Best, 1970) ดังนี้
4.50 – 5.00 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด
3.50 – 4.49 หมายถึง เห็นด้วยมาก
2.50 – 3.49 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง
1.50 – 2.49 หมายถึง เห็นด้วยน้อย
1.00 – 1.49 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด
3. การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจ
ลาออกของพนักงานโดยวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ
(Multiple regression) ด้วยวิธี Stepwise

4. เปรียบเทียบระดับความตั้งใจลาออกตาม
ปัจจัยส่วนบุคคล โดยใช้การทดสอบที (t-test) กับ เพศ
และใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว
(One-Way ANOVA) กับ อายุ สถานภาพสมรส รายได้
ระดับการศึกษา อายุงาน หากพบความแตกต่างจะ
เปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) และ
ค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD

ผลการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูล 2 ส่วน ได้แก่

1. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจ
ลาออก
2. ศึกษาระดับและเปรียบเทียบความตั้งใจ
ลาออก

ตารางที่ 1 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นเพื่อหารูปแบบสมการที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออกของ
พนักงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท ชไนเดอร์ (ไทยแลนด์) จำกัด โรงงานบางปู

ตัวแปร	R Adjust	B	S.E.b	β	t	p
ค่าคงที่		.212	.246		.802	.424
สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน	.393	.571	.071	.452	8.087**	.000
ความสัมพันธ์กับเพื่อน ร่วมงาน	.483	.470	.070	.371	6.707**	.000
เงินเดือนและสวัสดิการ	.506	.192	.056	-.160	-3.427**	.001

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 1 พบว่า สภาพแวดล้อมในองค์การ
มีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงาน ดังนี้

1. สภาพแวดล้อมในองค์การด้าน
สภาพแวดล้อมในที่ทำงานมีอิทธิพลต่อความตั้งใจ
ลาออกของพนักงานได้ร้อยละ 39.30 (Adj R²=0.393
F=152.75) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01
(b=.795 p< 0.01) ดังนั้น สมการถดถอยที่เหมาะสม

ความตั้งใจลาออกของพนักงาน = .212
(ค่าคงที่) + .571 (สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน)

2. สภาพแวดล้อมในองค์การที่มีอิทธิพล
ต่อความตั้งใจลาออกของพนักงาน พบว่าสภาพแวดล้อม
ในองค์การด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมี
อิทธิพลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานได้ร้อยละ
48.30 (Adj R²=0.483 F=110.419) อย่างมีนัยสำคัญ

ทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($b=.462$ $p< 0.01$) ดังนั้น สมการถดถอยที่เหมาะสม คือ

ความตั้งใจลาออกของพนักงาน = .212 (ค่าคงที่) + .470 (ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน)

3. สภาพแวดล้อมในองค์การมีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงาน พบว่าสภาพแวดล้อมในองค์การด้านเงินเดือนและสวัสดิการมีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานได้ร้อยละ 50.60 ($Adj R^2=0.506$ $F=80.938$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($b=.192$ $p< 0.05$) ดังนั้น สมการถดถอยที่เหมาะสม คือ

ความตั้งใจลาออกของพนักงาน = .212 (ค่าคงที่) + .192 (เงินเดือนและสวัสดิการ)

สรุปได้ว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลาออกของพนักงานของบริษัท ชไนเดอร์ (ไทยแลนด์) จำกัด โรงงานบางปู สามารถมีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออกที่ R^2 เท่ากับ .506 โดยมีสมการมีอิทธิพลต่อ

ความสำเร็จในงาน = .212 + .571 (สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน) + .470 (ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน) + .192 (เงินเดือนและสวัสดิการ) สภาพแวดล้อมในองค์การด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงานเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานในบริษัท ชไนเดอร์ (ไทยแลนด์) จำกัด โรงงานบางปู ได้เป็นอันดับแรก สภาพแวดล้อมในองค์การด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานในบริษัท ชไนเดอร์ (ไทยแลนด์) จำกัด โรงงานบางปู ได้เป็นอันดับที่สอง สภาพแวดล้อมในองค์การด้านเงินเดือนและสวัสดิการเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานในบริษัท ชไนเดอร์ (ไทยแลนด์) จำกัด โรงงานบางปู ได้เป็นอันดับที่สาม

2. ผลการศึกษาาระดับและเปรียบเทียบความตั้งใจลาออกของพนักงาน

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับของปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในองค์การ

สภาพแวดล้อมในองค์การ	\bar{x}	S.D.	ระดับ
นโยบายและการบริหาร	3.30	0.536	ปานกลาง
ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	3.95	0.840	มาก
เงินเดือนและสวัสดิการ	3.77	0.579	มาก
สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน	2.78	0.549	ปานกลาง
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.04	0.548	ปานกลาง
รวม	3.36	0.610	ปานกลาง

ผลการศึกษา พบว่า สภาพแวดล้อมในองค์การมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.36$ $S.D.=0.610$) เมื่อจำแนก เป็นรายด้านพบว่า สภาพแวดล้อมในองค์การด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.95$ $S.D.=.0840$) รองลงมาเป็นสภาพแวดล้อมในองค์การด้านเงินเดือน

และสวัสดิการมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.77$ $S.D.=.0579$) ด้านนโยบายและการบริหารมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.30$ $S.D.=0.536$) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.04$ $S.D.=0.548$) และ

ด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 2.78$ S.D.=0.549) ตามลำดับ

ผลการเปรียบเทียบระดับความตั้งใจลาออกจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล มีดังนี้

1. เพศ พบว่า เพศชายและเพศหญิงมีความตั้งใจลาออกไม่แตกต่างกัน ($t = 1.14$ Sig = 2.56)

2. อายุ พบว่า พนักงานที่มีช่วงอายุแตกต่างกันมีความตั้งใจลาออกไม่แตกต่างกัน ($F = 0.83$ Sig = 0.48)

3. สถานภาพสมรส พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีความตั้งใจลาออกไม่แตกต่างกัน ($F = 0.76$ Sig = 0.47)

4. ระดับการศึกษา พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความตั้งใจลาออกแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ 0.05 ($F = 3.80$ Sig = 0.01) โดยพนักงานที่มีการศึกษาระดับมัธยมปลาย/ปวช. มีความตั้งใจลาออกสูงกว่าพนักงานที่มีการศึกษาระดับสูงกว่ามัธยมปลาย/ปวช.

5. อายุงาน พบว่า พนักงานที่มีอายุงานแตกต่างกันมีความตั้งใจลาออกไม่แตกต่างกัน ($F = 1.30$ Sig = 0.28)

6. รายได้ พบว่า พนักงานที่มีรายได้แตกต่างกันมีความตั้งใจลาออกไม่แตกต่างกัน ($F = 1.04$ Sig = 0.36)

อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิจัย ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลาออกของพนักงานบริษัท ชไนเดอร์ (ไทยแลนด์) จำกัด โรงงานบางปู มีข้อเสนอความคิดเห็นและข้อเสนอแนะการองค์การ เพื่อเป็นแนวทางใน สำหรับบริหารการลาออกของพนักงานฝ่ายโรงงานอุตสาหกรรมดังนี้

1. สภาพแวดล้อมในองค์การด้านนโยบายและการบริหารงานไม่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออก

ของพนักงานซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ 1.1 เนื่องจากพนักงานในระดับปฏิบัติไม่ค่อยให้ความสำคัญกับเรื่องนโยบายและการบริหารที่มีแนวทางมาจากบริษัทแม่ในต่างประเทศแต่ให้ความสำคัญกับเป้าหมายการผลิตที่ตนเองได้รับในแต่ละเดือนเท่านั้น ซึ่งขัดแย้งกับงานวิจัยของธำณัชตรา สมัครจิตร และ กฤษ จรินทร์ (2555) ที่พบว่านโยบายการบริหารมีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออกในลำดับสุดท้าย

2. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานไม่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ 1.2 เนื่องจากพนักงานส่วนใหญ่ในสายการผลิตมีช่วงอายุค่อนข้างน้อยและมีวุฒิการศึกษาไม่สูงทำให้ยังไม่ให้ความสำคัญกับความก้าวหน้าในอาชีพแต่ให้ความสำคัญกับรายได้มากกว่า สอดคล้องกับงานวิจัยของวรราชพร อากาศแจ้ง (2556) ที่พบว่าความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานไม่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกของคนเก่งในระบบราชการ

3. ด้านเงินเดือนและสวัสดิการมีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ 1.3 เนื่องจากพนักงานประเภทรายวันมักลาออกจากงานเพราะได้รับค่าแรงรายวันจากบริษัทอื่นที่สูงกว่าซึ่งในนิคมอุตสาหกรรมบางปูมีการแข่งขันกันอย่างรุนแรงด้านการให้ค่าแรงขั้นต่ำที่สูงกว่าทำให้พนักงานมีทางเลือกในการหางานใหม่สูง สอดคล้องกับงานวิจัยของสายชล สุนทรอภิชาติ (2547) ที่ได้ศึกษาความต้องการลาออกของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด (ระยอง) พบว่าความมั่นคง เงินเดือนเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสัมพันธ์กับระดับความต้องการลาออกของพนักงานในเรื่องการวางแผนเปลี่ยนงาน

4. สภาพแวดล้อมในองค์การด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงานมีอิทธิพลต่อความตั้งใจ

ลาออกของพนักงานซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ 1.4 เนื่องจากสภาพแวดล้อมในที่ทำงานมีความสำคัญต่อความพึงพอใจและมั่นใจในการทำงานทั้งในด้านเครื่องมือ เครื่องจักรที่มีความพร้อมในการทำงาน รวมไปถึงอุปกรณ์และระบบด้านความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน สิ่งเหล่านี้ส่งผลกับขวัญกำลังใจรวมทั้งให้ความมั่นใจต่อผู้ปฏิบัติงานที่ส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพและสร้างผลผลิตที่มีคุณภาพตรงกับมาตรฐานและเป้าหมายที่บริษัทต้องการ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของมิลตัน (Milton, 1981) ได้กล่าวไว้ว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Work Condition) ที่เหมาะสมตามหลักชีวอนามัยและความปลอดภัยเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน เช่นกัน

5. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ 1.5 เนื่องจาก ความสัมพันธ์และทัศนคติกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน รวมถึงความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร จะนำไปสู่ความผูกพันต่อที่งานและองค์การ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุระ ธิบโอสถ (2540) ที่ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทยพบว่าความสัมพันธ์ที่ให้กับเพื่อนร่วมงาน การให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันและสามารถให้คำปรึกษาซึ่งกันส่งผลให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้วยเช่นกัน

6. พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีความตั้งใจลาออกไม่แตกต่างกันซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานยกเว้นด้านระดับการศึกษาที่พบว่าพนักงานที่มีการศึกษาระดับมัธยมปลาย/ปวช. มีความตั้งใจลาออกสูงกว่าพนักงานที่มีการศึกษาระดับสูงกว่ามัธยมปลาย/ปวช. เนื่องจากพนักงานที่มีระดับ

การศึกษาสูงกว่าระดับปวชหรือมัธยมปลาย ด้วยวุฒิการศึกษาในระดับสูงกว่ามัธยมปลายหรือปวช. เป็นที่ต้องการในระดับงานปฏิบัติการน้อย การลาออกเพื่อการเปลี่ยนงานนั้นพนักงานจำเป็นจะต้องมีความรู้ทักษะ และประสบการณ์ที่มากในระดับที่จะสมัครงานในระดับหัวหน้างานได้ เพราะวุฒิการศึกษาที่สูงกว่าระดับมัธยมปลาย/ปวช. นั้นไม่เป็นที่ต้องการของตลาดแรงงานในระดับปฏิบัติการเท่าใดนัก แตกต่างจากพนักงานที่มีวุฒิการศึกษาในระดับมัธยมปลาย/ปวช. มีความต้องการของตลาดแรงงานระดับปฏิบัติการมากกว่าจึงส่งผลให้พนักงานระดับนี้มีความตั้งใจลาออกสูงกว่าสอดคล้องกับงานวิจัยของวิมลพันธ์ แดงแสง และรัชณี มุขแจ้ง.(2557) ที่พบว่าพนักงานธนาคารที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความต้องการลาออกแตกต่างกัน เพศ พบว่า พนักงานที่มีเพศแตกต่างกันมีความตั้งใจลาออก ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกิตติมา พันธุ์พุทธรัตน์ และ วิโรจน์ เจษฎาลักษณ์ (2557) ที่พบว่าเพศแตกต่างกันมีความตั้งใจลาออกไม่แตกต่างกัน อายุ สถานภาพสมรส รายได้และอายุงาน พบว่าพนักงานที่มีอายุ สถานภาพสมรส รายได้และอายุงาน แตกต่างกันมีความตั้งใจลาออกไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเบญจพร ธีระรักษ์ (2547) ที่พบว่า อายุ สถานภาพสมรส รายได้และอายุงาน แตกต่างกันมีความตั้งใจลาออกไม่แตกต่างกันเพราะในพนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยมีระดับอายุ รายได้และอายุงานใกล้เคียงกันส่วนด้าน สถานภาพสมรส เนื่องจากเป็นพนักงานประเภทการจ้างชั่วคราวรายวัน ซึ่งสถานภาพการสมรสที่แตกต่างกันแต่หากมีโอกาสได้รับค่าแรงที่สูงกว่าหรือสวัสดิการอื่นที่ดีกว่าก็สามารถตัดสินใจลาออกได้ไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะการวิจัย

ข้อเสนอแนะสำหรับการปฏิบัติ

1. ผลการวิจัยสามารถนำไปปรับปรุงกระบวนการบริหารงานเพื่อลดประเด็นการบริหารงานบุคคลที่เป็นปัญหาเช่น ด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงานไม่เหมาะสมหรือพัฒนากลยุทธ์การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน

2. ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะว่า ควรมีการปรับปรุงเรื่องเครื่องมือและอุปกรณ์ที่มีความพร้อมต่อการปฏิบัติงานรวมถึงไปถึงระบบความปลอดภัยในการทำงานพนักงานแต่ละส่วนงาน หัวหน้างานควรต้องเป็นผู้ตรวจสอบระบบความปลอดภัยในพื้นที่ทำงานที่ตนเองรับผิดชอบให้มีความพร้อมและเพียงพอกับความต้องการใช้งานของพนักงานเพื่อเสริมสร้างขวัญและความมั่นใจในการทำงานของพนักงานให้สูงขึ้นซึ่งจะกระตุ้นให้เกิดความมั่นใจและทำให้

พนักงานมีความพร้อมในการทำงานให้องค์กรอย่างเต็มความสามารถ ตลอดจนมีการจัดฝึกอบรมให้ความรู้กับพนักงานด้านความปลอดภัยในการทำงานและในสถานที่ทำงานเพื่อให้เกิดความเข้าใจเกี่ยวกับระบบความปลอดภัยและร่วมมือกันในการดูแลรักษาอุปกรณ์และเครื่องมือต่างๆ ของตนให้มีความสมบูรณ์พร้อมใช้งานอยู่เสมอ

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาเปรียบเทียบระหว่างกลุ่มพนักงานระดับปฏิบัติการกับกลุ่มพนักงานในสำนักงานเพื่อเป็นประโยชน์ในการบริหารจัดการสามารถครอบคลุมได้ทั้งองค์กร

2. ควรศึกษาตัวแปรอื่นๆ ทางด้านจิตวิทยาเพิ่มเติมเช่น ตัวแปรในเรื่องความเครียดในการทำงาน ความจงรักภักดีในองค์กร ที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออก

เอกสารอ้างอิง

- กิตติมา พันธุ์พุทธรัตน์ และ วิโรจน์ เจษฎาลักษณ์. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงาน และความตั้งใจในการลาออกจากงานของพนักงาน บมจ.ธนาคารกสิกรไทย เครือข่ายการบริการและการขาย 1 เขตการบริการและการขาย 1. *วารสารวิชาการ Veridian E-Journal*, 7(3), น. 45-57.
- ธัญชตรา สัมครจิตร และ กฤษ จรินทร์. (2555). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงานระดับปฏิบัติการโรงงานผลิตภัณฑ์อาหารแห่งหนึ่งในเครือข่ายพัฒนาพิบูล อำเภอสทิงพระ จังหวัดสงขลา. *วารสาร RMUTT Global Business and Economics Review*, 7(2), น. 40-52.
- วรุษพร อากาศแจ้ง. (2556). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกของคนเก่งในระบบราชการ. *วารสารการจัดการ มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์*, 2(2), น. 47-58.
- วิมลพันธ์ แดงแสง และรัชนิ มุขแจ้ง. (2557). ปัจจัยที่ส่งผลต่อแนวโน้มความต้องการลาออกของพนักงานธนาคารในเขตอำเภอเมืองจังหวัดพิษณุโลก. สืบค้น 25 ธันวาคม 2557, จาก <http://www.bec.nu.ac.th/becweb/graduate/Article>.
- สุระ หีบโอสถ. (2540). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายบริหารโครงการองค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- เบญจพร ธีระรักษ์. (2547). ความพึงพอใจในงานลักษณะความเป็นผู้นำของหัวหน้างานและความตั้งใจลาออกจากรางานของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตแผงวงจรแห่งหนึ่ง. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

- สายชล สุนทรอภิชาติ. (2547). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลาออกของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์น ซีบอร์ด จังหวัดระยอง*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- Bartol, K. M. & Martin, D. C. (1983). *Managing the Consequences of DP Turnover: A Human Resources Planning Perspective*. Retrieved December 7, 2014, from <http://portal.acm.org/citation.cfm?id=800623>
- Best, John W. (1970). *Research in Education*. Englewood Cliffs New Jersey: Prentice-Hall.
- Cronk, T. et al. (1994). *Human Resource Management*. South Melbourne: Thomas Nelson.
- Deery, M. A., & Iverson, R. D. (1996). *Enhancing productivity: intervention strategies for employee turnover: Johns, N. (Ed.), Productivity Management in Hospitality and Tourism*. Cassell London.
- Lee, G. (2010). Employee satisfaction with schedule flexibility: Psychological antecedents and consequences within the workplace. *International Journal of Hospitality Management*, 30, 22–30. doi: 10.1108/13620430510598346.
- Manley, H. (1996). Hospitality head hunting. *Australian Hotelier*, April, 8–11.
- Milton, C.R. (1981). *Human Behavior in Organizations: Three Levels of Behavior*. New Jersey: Prentice-Hall Inc.
- Taro Yaman. (1973). *Statistics and Introductory Analysis*. New York: Harper & Row Publishing.