

ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงาน
โรงงานนิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์ จังหวัดฉะเชิงเทรา
FACTORS AFFECTING EMPLOYEES' RESIGN IN WELL GROW
INDUSTRIAL ESTATE IN CHACHOENGSAO

จิรภัทร มีคุณ
สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยรามคำแหง ประเทศไทย
ผู้รับผิดชอบบทความ

Jirapath Mekhun

E-mail: icecreamfry@gmail.com

Department of Management, Faculty of Business Administration,
Ramkhamhaeng University, Thailand.

Corresponding author

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยคุณสมบัตินบุคคลของพนักงาน ผู้ตอบแบบสอบถาม 2) เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจของพนักงาน ด้านลักษณะงาน และความก้าวหน้าในอาชีพ ของพนักงาน 3) เพื่อศึกษาปัจจัยค้ำจุนของพนักงาน ด้านนโยบายและบริหาร ความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความมั่นคงในงาน และเงินเดือนของพนักงาน 4) เพื่อศึกษาเกี่ยวกับความคิดเห็นที่เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงาน 5) เพื่อศึกษาความแตกต่างของปัจจัยด้านประชากร ศาสตร์ ที่ส่งผลต่อการลาออกของพนักงาน 6) เพื่อศึกษาด้านปัจจัยจูงใจ ที่ส่งผลต่อการลาออกจากงานของพนักงาน 7) เพื่อศึกษาด้านปัจจัยค้ำจุน ที่ส่งผลต่อการลาออกจากงานของพนักงาน ในโรงงานนิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์ จังหวัดฉะเชิงเทรา

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ พนักงานโรงงานนิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์ จังหวัดฉะเชิงเทรา จำนวน 200 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานทดสอบสมมุติฐานด้วยสถิติ

การทดสอบแบบ t-Test แบบสถิติความแปรปรวนทางเดียว (f-Test หรือ One Way ANOVA) ทดสอบที่ระดับสำคัญทางสถิติ 0.05 และสถิติทดสอบการถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression)

ผลการทดสอบสมมุติฐานพบว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 20-30 ปี มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับ มัธยม6/ปวช./หรือเทียบเท่า มีสถานภาพโสด ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นพนักงานฝ่ายผลิต มีรายได้ระหว่าง 10,001 - 30,000 บาท และอายุงาน ระหว่าง 1-3 ปี ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานสำหรับผลการพิจารณา มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่างระดับความสำคัญปานกลางถึงมาก โดยปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ที่มีระดับความสำคัญมากคือ ลักษณะงานสอดคล้องกับอุปนิสัยของท่านดีแล้ว ท่านภูมิใจในงานที่ปฏิบัติอยู่ และสำคัญปานกลางคือ ปริมาณที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสม มีการหมุนเวียน สลับเปลี่ยนพื้นที่ในการทำงานและ งานของท่านมีความท้าทาย ปัจจัยค้ำจุน มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่างระดับความสำคัญมากถึงน้อย โดยปัจจัยค้ำจุนมีระดับความสำคัญมากคือ มีการประสานงานระหว่างเพื่อนร่วมงานดี เมื่อเกิดปัญหาต้องการพึ่งพาสามารถขอความช่วยเหลือกับเพื่อนร่วมงานได้ รองลงมาสำคัญปานกลางคือ นโยบายบริษัท ชัดเจนเข้าใจง่าย นำไปปฏิบัติได้ บริษัทจัดอบรม และแจกคู่มือพนักงานเพื่อเป็น แนวทางการทำงานที่ถูกต้อง และสุดท้ายสำคัญน้อย ท่านมีความประสงค์ที่จะทำงานกับบริษัทฯจน เกษียณ เงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบันเพียงพอกับการดำรงชีพ ผลของการวิจัย ไม่พบรายการใดอยู่ในเกณฑ์คะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด

คำสำคัญ: ปัจจัยจูงใจ; ปัจจัยค้ำจุน; การตัดสินใจลาออกจากงาน;

Abstract

This research study with the objectives and those are: 1) to study the personal qualities of employees' respondents, 2) to study employee motivation factors Job characteristics and career advancement of employees, 3) to study the sustaining factors of employees policy and administration relationship between supervisors and colleagues working environment Job security and employee salaries, 4) to study the opinions that are factors that influence the resignation of employees, 5) to study the differences in demographic factors that affect the resignation of employees, 6) to study motivation factors That affect the resignation of the employees, 7) to study the factors sustaining that affect the resignation of employees in the Well Grow Industrial Estate factory, Chachoengsao, Thailand.

The sample group used in this research was 200 people of the Well Grow Industrial Estate Factory in Chachoengsao Province, Thailand and using questionnaires as a tool to collect data the statistics used in the analysis are frequency, percentage, mean and standard deviation. Test the hypothesis by using t-Test, one-way analysis of variance (f-Test or One Way ANOVA). Test at statistically significant level. 0.05 and multiple regression statistics.

The hypothesis test found that most of the employees are female from 20 to 30 years of age, with a high school and Vocational Certificate or equivalent. Plus, most of them are single. Their income is between 10,001 - 30,000 baht and their work's experience is between 1-3 years. The motivation factors in the performance for consideration average score is between median to high. The most important motivation factor level is job characteristics which are consistent with the employees' character and they are also proud of their current job. The median important level is responsibility assigned at work should be appropriate, including the rotation switch to different work areas and a job should be challenging. With the hygiene factors with an average score between the least to high. The sustained factor in the operation with a very important level is to have good coordination between

Keywords : Motivation Factor, Hygiene Factor, Resignation Decision

บทนำ

องค์กรธุรกิจทั่วไปรวมทั้งองค์กรของภาครัฐต่างให้ความสนใจและให้ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์มากยิ่งขึ้น เนื่องจากสถานการณ์โลกมีการแข่งขันด้านเศรษฐกิจที่รุนแรง เทคโนโลยีและการติดต่อสื่อสาร ข้อมูลข่าวสาร มีการพัฒนาเกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วอยู่ตลอดเวลา เมื่อธุรกรรมเกิดขึ้น ณ ที่แห่งหนึ่ง จะส่งผลกระทบไปถึงกันอย่างกว้างขวาง ดังนั้น องค์กรจึงต้องมีการเรียนรู้และปรับกลยุทธ์การดำเนินงานให้เหมาะสมกับ สถานการณ์อย่างต่อเนื่องอยู่ตลอดเวลา และบริหารงานบุคคลโดยแปลงกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติให้ได้ผลดีเพื่อความอยู่รอดและประสบความสำเร็จตามที่คาดหวัง ผู้บริหาร มีหน้าที่ในการบริหารทรัพยากร เช่น คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ และการ จัดการให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยเฉพาะปัจจัยหลักด้าน “คน” เป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุด เพราะทำหน้าที่ในการขับเคลื่อนทรัพยากรอื่นๆ จากการศึกษาความพึงพอใจของคนพบว่ามนุษย์มีความต้องการต่างกัน เมื่อความต้องการได้รับการตอบสนองก็จะเกิดความพึงพอใจ ซึ่งคนจะมีพฤติกรรมปรากฏต่อเมื่อเกิดความพึงพอใจในงานในหน้าที่ด้วยความเต็มใจ ตอบสนองเป้าหมายตามที่องค์กรกำหนดได้อย่างมีคุณภาพ ดังนั้นผู้บริหารและฝ่ายจัดการทรัพยากรมนุษย์ควรมีข้อมูลผลการศึกษาปัจจัยที่ทำให้คนเกิดความพึงพอใจในงาน แล้วสนับสนุนและเสริมสร้างให้เกิดความพึงพอใจเหล่านั้น เมื่อบุคคลเกิดความพึงพอใจในงาน ก็จะเป็นแรงจูงใจให้ทุ่มเทความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน สนับสนุนกลยุทธ์และมุ่งสู่ความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายขององค์กรได้ การบริหารงานบุคคลเป็นภาระหน้าที่ของธุรกิจ เจ้าหน้าที่ที่ดูแลรับผิดชอบทางด้าน บริหารงานบุคคลจะต้องรับผิดชอบและจัดการด้านการบริหารคน ให้เกิดประสิทธิภาพมากที่สุด ให้คุ้มค่ากับค่าใช้จ่ายในการว่าจ้างพนักงาน และยังคงส่งเสริมให้มีการสร้างความสัมพันธ์อันดี ระหว่างพนักงานกับองค์กรให้

เกิดขึ้น ความปรารถนาของลูกจ้างในการปฏิบัติงาน เป็นสิ่งที่ทุกคนประสงค์เป็นเบื้องต้น คือ การมีงานทำ และเมื่อมีงานทำแล้ว สิ่งที่ลูกจ้างต้องการในชีวิตการปฏิบัติงานก็คือ ค่าตอบแทนในการปฏิบัติงาน สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ความสมบูรณ์แบบของสถานที่ทำงาน ความทันสมัยของเครื่องมือหรืออุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน การพัฒนาชีวิตการปฏิบัติงาน การยอมรับนับถือ การเอาใจใส่ การยกย่องชมเชย การปฏิบัติงานที่พอใจ การมีส่วนร่วมในกิจกรรม ความเป็นธรรม การปฏิบัติที่ถูกต้องตามกฎหมาย การรักษาสัญญาของฝ่ายนายจ้าง ความสงบร่มรื่น บรรยากาศในการปฏิบัติงานที่ดีและความเป็นประชาธิปไตย เป็นต้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยคุณสมบัติส่วนบุคคลของพนักงาน ผู้ตอบแบบสอบถาม
2. เพื่อศึกษาปัจจัยจิตใจของพนักงาน ด้านลักษณะงาน และความก้าวหน้าในอาชีพ ของพนักงาน
3. เพื่อศึกษาปัจจัยค่าจ้างของพนักงาน ด้านนโยบายและบริหาร ความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความมั่นคงในงาน และเงินเดือน ของพนักงาน
4. เพื่อศึกษาเกี่ยวกับความคิดเห็นที่เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงาน
5. เพื่อศึกษาความแตกต่างของปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ที่ส่งผลต่อการลาออกของพนักงาน
6. เพื่อศึกษาด้านปัจจัยจิตใจ ที่ส่งผลต่อการลาออกจากงานของพนักงาน
7. เพื่อศึกษาด้านปัจจัยค่าจ้าง ที่ส่งผลต่อการลาออกจากงานของพนักงาน

สมมุติฐานของการวิจัย

สมมุติฐานที่ 1: ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานในเขตโรงงานนิคมอุตสาหกรรม เวลส์ โกรว์ จังหวัดฉะเชิงเทราต่างกันมีผล แนวโน้มต่อการลาออกแตกต่างกัน

สมมุติฐานที่ 2: ปัจจัยจิตใจมีผลแนวโน้มต่อการลาออกของพนักงานในเขตโรงงานนิคมอุตสาหกรรม เวลส์ โกรว์ จังหวัดฉะเชิงเทรา อยู่ในระดับมาก

สมมุติฐานที่ 3: ปัจจัยค่าจ้างมีผลแนวโน้มต่อการลาออกของพนักงานในเขต โรงงานนิคมอุตสาหกรรมเวลส์ โกรว์ จังหวัดฉะเชิงเทรา อยู่ในระดับมาก

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ พนักงานที่ทำงานอยู่ในโรงงานนิคมอุตสาหกรรมเวลส์ โกรว์ จังหวัดฉะเชิงเทรา จำนวน 153 โรงงาน มีพนักงานบริษัททั้งหมด ไม่ทราบจำนวนคนที่ชัดเจน
2. ขอบเขตของด้านพื้นที่ คือ โรงงานนิคมอุตสาหกรรมเวลส์ โกรว์ จังหวัดฉะเชิงเทรา
3. ขอบเขตด้านเวลา หลังจากที่ได้รับการตรวจสอบแบบสอบถามจากท่านอาจารย์ที่ปรึกษาเรียบร้อยแล้วจึงได้ ทำการแจก แบบสอบถามทดลอง 40 ชุด ในช่วง ในช่วงพักเที่ยงของพนักงาน ของ

วันที่ 27-28 เดือน พฤษภาคม 2562 ให้กับพนักงานโรงงานแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์ โดยสุ่มแจก แจกในช่วงเวลาพักเที่ยง 12.00 น. และ แบบทดสอบจริง ได้ทำการแจกแบบสอบถามจริง จำนวน 200 ชุด ในช่วงพักเที่ยงของพนักงาน ตั้งแต่วันที่ 3-15 เดือน กรกฎาคม 2562 โดยแบ่ง ออกเป็น 3 ส่วน แจกเอง 1 ส่วน ส่งให้เพื่อนช่วยแจก 2 ส่วน รวมระยะเวลาที่ใช้ในการเก็บรวบรวม แบบสอบถามทั้งหมด 2 อาทิตย์

4. สํารวจแบบสุ่มแจกแบบสอบถาม
5. คํ่าถาม 50 ข้อ

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อทราบถึงปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานโรงงานนิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์ จังหวัด ฉะเชิงเทรา แล้วใช้เป็นแนวทางในการวางแผนกำลังคน ให้สอดคล้องและเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของบุคลากรและพัฒนาความพึงพอใจแก่บุคลากรให้ดีขึ้น ส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
2. เพื่อทราบถึงปัจจัยด้านลักษณะงาน และความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงาน แล้วใช้เป็นแนวทางในการวางแผนปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดต่อองค์กร
3. เพื่อทราบถึงปัจจัยค่าจุนของพนักงาน ด้านนโยบายและบริหาร ความสัมพันธ์ระหว่าง หัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความมั่นคงในงาน และเงินเดือน ของ พนักงาน แล้วใช้เป็นแนวทางในการวางแผนในเรื่อง นโยบายและการบริหาร สภาพแวดล้อมในที่ ทำงาน วางแผนการฝึกอบรมให้แก่พนักงานรวมไปถึงการจ่ายผลตอบแทนแก่พนักงาน ให้มี ประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
4. เพื่อทราบถึงความคิดเห็นที่เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงาน แล้ว ใช้เป็นแนวทางในการเสริมสร้างแรงจูงใจและขวัญกำลังใจ เพื่อให้เกิดความพึงพอใจและรักษาความพึงพอใจให้อยู่ในระดับที่ดี เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ ทুমเท และอยู่กับองค์กร นานที่สุด
5. เพื่อทราบความแตกต่างปัจจัยส่วนบุคคล ที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงาน แล้ว ใช้เป็นแนวทางในการวางแผนและพัฒนาบุคลากร ให้เกิดทัศนคติที่ดี สามารถปรับปรุง พัฒนา เพิ่ม ศักยภาพแก่บุคลากร
6. เพื่อทราบถึงปัจจัยจูงใจ ที่ส่งผลต่อการลาออกจากงานของพนักงาน แล้วใช้เป็นแนวทาง วางแผนและพัฒนาความหลากหลายของงาน ความท้าทายของงานความมีอิสระในการคิดตัดสินใจ และความก้าวหน้าในอาชีพ ได้ต่อไป
7. เพื่อทราบถึงปัจจัยค่าจุน ที่ส่งผลต่อการลาออกจากงานของพนักงาน แล้วใช้เป็นแนวทาง มอบหมายงาน ส่งงาน บริหารความเสี่ยงและข้อผิดพลาดของการปฏิบัติงานได้

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

ทฤษฎีปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนของเฮอริชเบอร์ก (Herzberg & other) ปัจจัยหรือองค์ประกอบ 2 ประการ ที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ องค์ประกอบจูงใจ (Motivation Factors) และ องค์ประกอบค้ำจุน (Maintenance Factors) หรือองค์ประกอบสุขอนามัย (Hygiene Factors) องค์ประกอบจูงใจ (Motivation Factors) เป็นองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติโดยตรง และเป็นสิ่งจูงใจให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงาน

ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของแมคเกรเกอร์

เกรเกอร์ (McGregor, 1960) ได้ชี้ให้เห็นถึงแบบของการบริหาร 2 แบบ คือทฤษฎี X ซึ่งมีลักษณะเป็นเผด็จการ และทฤษฎี Y หรือการมีส่วนร่วม แต่ละแบบเกี่ยวข้องกับสมมุติฐานที่มีต่อลักษณะของมนุษย์ดังนี้

ทฤษฎี X (Theory X) คือคนประเภทเกียจคร้าน ในการบริหารจึงควรใช้มาตรการบังคับ มีระเบียบกฎเกณฑ์คอยกำกับ มีการควบคุมการทำงานอย่างใกล้ชิด และมีการลงโทษเป็นหลัก

ทฤษฎี Y (Theory Y) คือคนประเภทขยัน ควรมีการกำหนดหน้าที่การทำงานที่เหมาะสม ทำความพยายาม สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเชิงบวก และควรเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการบริหารงาน

สรุป Douglas Mc Gregor เห็นว่าคนมี 2 ประเภท และการบริหารคนทั้ง 2 ประเภท ต้องใช้วิธีการบริหารแตกต่างกัน

แนวคิดการธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์

อาซวี เตาลานนท์ (2544, หน้า 18) ได้ให้ความคิดเห็นในเรื่องการธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ว่า “การธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ยังเป็นการส่งเสริมให้บุคลากรมีสุขภาพจิตดี การสร้างสถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงาน การมอบหมายงานที่ทำหาย ตลอดจนความก้าวหน้าในการทำงาน ให้บุคลากรได้มีความรู้สึกร่วมในการเป็นเจ้าของ [Entrepreneur] มากกว่าการจะให้ผลตอบแทนในรูปของเงินเดือนเพียงอย่างเดียว หรือสวัสดิการตามกฎหมายกำหนดคงไม่เพียงพอ เพราะในปัจจุบัน นั้นระดับความรู้ของทรัพยากรมนุษย์สูงขึ้น”การเผยแพร่วิทยการข่าวสารทั่วถึงกันมากโดยเฉพาะอย่างยิ่งในระบบ Internet ทำให้ ทรัพยากรมนุษย์ได้รับทราบข่าวสารได้เป็นอย่างดี องค์กรก็จะต้องปรับเปลี่ยน ไม่ว่าจะเป็นทั้ง กฎระเบียบข้อบังคับขององค์กรที่ต้องสอดคล้องต่อ ระบบการค่าเสียกฎหมายคุ้มครองแรงงาน และ ระบบทางการจัดการอื่นๆ ได้แก่ SA8000 , ISO9000 , ISO14000 , GMP&HACCP ฯลฯ ซึ่งทาง องค์กรไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้

แนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับการลาออก

Leigh (2009) กล่าวถึงการลาออกจากงานของบุคคลว่าการที่พนักงานคนหนึ่งจะลาออกจากองค์กรที่ตนเองทำอยู่นั้นไม่ใช่สิ่งที่เกิดขึ้นเนื่องจากความคิดหรือการตัดสินใจชั่ววูบ แต่เป็น

กระบวนการที่ใช้เวลาในการพัฒนา ซึ่งอาจจะเป็นวัน สัปดาห์ เดือน หรือแม้กระทั่งเป็นปี ก็ได้ ก่อนที่พนักงานคนนั้นจะลาออกจริง ดังนั้นพอศึกษาพฤติกรรมและสิ่งที่เกิดขึ้นในช่วงเวลาดังกล่าว จึงพอที่จะเขียนเป็นลำดับขั้นได้ครับว่า การที่พนักงานคนหนึ่งคิดที่จะลาออก (หรืออีกนัยหนึ่งก็คือ ความผูกพันกับองค์กรเริ่มหมดไป)

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

นิกร ช่วยศรี (2549) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงานฝ่าย ผลิตกรณีศึกษา บริษัท พรอคเตอร์ แอนด์ แกมเบลล์ แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า มีระดับความคิดเห็นส่วนใหญ่เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงานอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง จำแนกตามเพศ โดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญยกเว้นปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า เพศชายมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลต่อการตัดสินใจลาออกจากองค์กรมากกว่าเพศหญิง จำแนกตามอายุมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ 4 ด้าน คือ อายุแตกต่างกันมีผลในการตัดสินใจในการลาออกด้านปัจจัยส่วนบุคคล ด้านปัจจัยหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยด้านลักษณะงาน และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมทางสังคม ทางด้านการศึกษาพบว่าปัจจัยสภาพแวดล้อมทางสังคมมีผลต่อการตัดสินใจลาออกอย่างมีนัยสำคัญ ส่วนด้านรายได้พบว่าด้านปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านองค์กรปัจจัยด้านหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมทางสังคมมีผลในการตัดสินใจลาออกอย่างมีนัยสำคัญ ด้านสถานภาพพบว่าปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยองค์กร และปัจจัยด้านลักษณะงานมีผลต่อการตัดสินใจลาออกอย่างมีนัยสำคัญ

วิธีดำเนินการวิจัย

วิธีการเก็บข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูล ดังต่อไปนี้ 1. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) โดยการนำแบบสอบถามไปแจกด้วยตนเองจำนวน 100 ชุดในช่วงเวลาพักเที่ยงของพนักงาน และส่งให้เพื่อนที่ทำงานอยู่ในโรงงานนิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์ จังหวัดฉะเชิงเทรา 100 ชุด รวมเป็น 200 ชุด พร้อมอธิบายแนวทางการกรอกแบบสอบถาม โดยใช้ระยะเวลา 2 อาทิตย์ ตั้งแต่วันที่ ตั้งแต่วันที่ 3-15 เดือน กรกฎาคม 2562 และเก็บรวบรวมแบบสอบถามที่กรอกเรียบร้อยแล้วจากพนักงานโรงงานในนิคมเขตอุตสาหกรรมเวลโกรว์ จังหวัดฉะเชิงเทรา จำนวน 200 ชุด คิดเป็น 100% นำมาตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลทุกฉบับ ก่อนประมวลผลด้วย คอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรม SPSS 2. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) เป็นข้อมูลที่เก็บรวบรวมและค้นคว้ามาจากหนังสือ เอกสาร ตำราวิชาการ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เว็บไซต์กระทรวงอุตสาหกรรม และเว็บไซต์ ต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งข้อมูลจากสำนักงานสวนนิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์ ข้อมูลจาก กระทรวงอุตสาหกรรมจังหวัดฉะเชิงเทรา ข้อมูลจากกรมแรงงานจังหวัดฉะเชิงเทราและข้อมูลนิคมเวลโกรว์ จังหวัดฉะเชิงเทรา

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ในการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรม SPSS ในการประมวลผลทางการวิจัย โดยใช้สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์คือ

1. หาค่าร้อยละ (Percentage)
2. หาค่าเฉลี่ย (Mean : \bar{X})
3. หาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.)
4. การทดสอบสมมติฐานโดยการแจกแจงของคะแนน (t-Test) ใช้ทดสอบความแตกต่าง ของค่าเฉลี่ย 2 กลุ่ม โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA)

การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ ดังต่อไปนี้

1. แบบสอบถามตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยลักษณะของแบบสอบถามเป็นตรวจสอบรายการ (Check List) จะใช้วิธีการหา ค่าความถี่ (Frequency) แล้วสรุปมาเป็นค่าร้อยละ (Percentage) แบบสอบถามตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการตัดสินใจลาออกของพนักงาน ที่ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ใช้วิธีหาค่าเฉลี่ย (Mean : \bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.)
3. การทดสอบสมมติฐานโดยการเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยจิตใจและปัจจัยคำ จุนโดยจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล จากแบบสอบถามที่เป็นแบบมาตราส่วน ประมาณค่า (Rating Scale) กรณีจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคลด้านเพศ และตำแหน่งงาน จะใช้การวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยด้วย t-Test ส่วนสำหรับกรณีจำแนกตาม สถานภาพส่วนบุคคลด้าน อายุ สถานภาพ ระดับศึกษา รายได้ และอายุงาน จะใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) เพื่อวิเคราะห์ ความแตกต่างของตัวแปรเป็นรายกลุ่ม กรณีพบค่าความต่างเป็นรายกลุ่ม ผู้วิจัยจะ วิเคราะห์เปรียบเทียบความต่างนั้นเป็นรายคู่ โดยใช้ Scheffe Analys

ผลการวิจัย

การสรุปผลการวิจัยจะนำเสนอใน 2 ส่วนดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)

ซึ่งได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ผลการวิเคราะห์พบว่า

- 1.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง
- 1.2 พนักงานที่กรอกแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุ 20-30 ปี และ

น้อยที่สุดอยู่ในช่วงอายุ ต่ำกว่า 20 ปี

1.3 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับ มัธยมศึกษา/ปวช./หรือเทียบเท่าและ

น้อยที่สุดมีระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่า

1.4 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีสถานภาพโสด และ น้อยที่สุดมีสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง

1.5 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นพนักงานระดับพนักงานฝ่ายผลิตและที่น้อยที่สุดเป็นพนักงานตำแหน่งเจ้าหน้าที่

1.6 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้ ระหว่าง 10,001-30,000 บาท และ น้อยที่สุดมีรายได้ไม่เกิน 10,000 บาท

1.7 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุงานมากที่สุดคือ 1-3 ปี และ น้อยที่สุดมีอายุงาน อยู่ที่น้อยกว่า 1 ปี

1.8 ระดับความคิดเห็นของพนักงานผู้ตอบแบบสอบถาม สำหรับผลการพิจารณา มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่างระดับความสำคัญมาก ในเรื่องปัจจัยจิตใจ ด้านลักษณะงาน มีระดับความสำคัญมากที่สุดคือ งานมีความท้าทาย รองลงมาคือ ทำานภูมิใจในงานที่ปฏิบัติอยู่ ระดับความสำคัญปานกลาง ลักษณะงานสอดคล้องกับอุปนิสัยดีแล้ว รองลงมาคือ ปริมาณที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมและไม่มีความคิดเห็นที่อยู่ในระดับความสำคัญน้อยที่สุด

1.9 ระดับความคิดเห็นของพนักงานผู้ตอบแบบสอบถาม สำหรับผลการพิจารณา มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่างระดับความสำคัญมากถึงมากที่สุด ในเรื่องปัจจัยจิตใจ ความก้าวหน้าในอาชีพ มีระดับความสำคัญมากที่สุดคือ ถ้ามีช่องทางก้าวหน้ามากกว่านี้พนักงานพร้อมที่จะลาออกไปหน่วยงานอื่นทันที รองลงมาคือ ความตั้งใจในการแสวงหางานใหม่ ระดับความสำคัญปานกลาง บริษัทที่พนักงานทำงานอยู่จะทำให้พนักงานก้าวหน้ามากกว่าที่อื่นรองลงมาคือ ตำแหน่งขณะนี้มีโอกาสก้าวหน้าในหน่วยงานของพนักงาน ไม่มีความคิดเห็นที่อยู่ในระดับความสำคัญน้อยที่สุด

1.10 ระดับความคิดเห็นของพนักงานผู้ตอบแบบสอบถาม สำหรับผลการพิจารณา มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่างระดับความสำคัญมากถึงมากที่สุด ในเรื่องปัจจัยค้ำจุน ด้านนโยบายการบริหาร มีระดับความสำคัญระดับปานกลางคือ นโยบายบริษัท ชัดเจนเข้าใจง่าย นำไปปฏิบัติได้ รองลงมาคือ การแบ่งสายงานบริหารงานของบริษัทชัดเจน และสุดท้ายระบบการประสานงานในบริษัทดี รวดเร็ว เช่น อำนวยความสะดวก การเบิกจ่ายเบี่ยเลี้ยงหรือค่ารักษาพยาบาล ไม่มีความคิดเห็นที่อยู่ในระดับความสำคัญมากที่สุดและน้อยที่สุด

1.11 ระดับความคิดเห็นของพนักงานผู้ตอบแบบสอบถาม สำหรับผลการพิจารณา มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่างระดับความสำคัญมากถึงมากที่สุด ในเรื่องปัจจัยค้ำจุน ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน มีระดับความสำคัญมากที่สุดคือมีการประสานงานระหว่างเพื่อนร่วมงานดี รองลงมาคือเมื่อเกิดปัญหาต้องการพึ่งพาสามารถขอความช่วยเหลือกับเพื่อนร่วมงานได้และสุดท้าย หัวหน้ามีภาวะความเป็นผู้นำที่ดีมีความยุติธรรม ไม่ลำเอียงและ หัวหน้างาน มีส่วนร่วมรับผิดชอบกับพนักงาน กรณีพนักงานทำงานผิดพลาดไม่ได้มาตรฐาน ไม่มีความคิดเห็นที่อยู่ในระดับปานกลางและน้อยที่สุด

1.12 ระดับความคิดเห็นของพนักงานผู้ตอบแบบสอบถาม สำหรับผลการพิจารณา มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่างระดับความสำคัญมากถึงมากที่สุด ในเรื่องปัจจัยด้าน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีระดับความสำคัญมากที่สุดคือระดับเสียง อุณหภูมิและแสงสว่างในที่ปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์ที่เหมาะสม รองลงมาคือสถานที่ทำงานแบ่งเป็นสัดส่วนสะดวกต่อการทำงาน และ เครื่องมือเครื่องใช้สำนักงาน รวมทั้งวัสดุอุปกรณ์ มีความเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ระดับความสำคัญปานกลางคือคนรอบข้างมีการเปลี่ยนงานบ่อย และมีการแบ่ง พรรคแบ่งพวก หรือการเมืองภายใน ไม่มีความคิดเห็นที่อยู่ในระดับน้อยที่สุด

1.13 ระดับความคิดเห็นของพนักงานผู้ตอบแบบสอบถาม สำหรับผลการพิจารณา มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่างระดับความสำคัญมากถึงมากที่สุด ในเรื่องปัจจัยด้าน ด้านความมั่นคงในงาน มีระดับความสำคัญมากที่สุดคือตำแหน่งงานขณะนี้ เป็นตำแหน่งที่มีเกียรติและมีศักดิ์ศรี รองลงมาคือ บริษัทมีความมั่นคงและมีชื่อเสียงและเป็นที่ยอมรับ ต้องการของบุคคลทั่วไปในการมาสมัครงาน ระดับความสำคัญปานกลางคือ งานที่ทำอยู่มีโอกาสทำให้ได้เข้าร่วมกับครอบครัว มากขึ้น รองลงมาคือ งานของท่านมีโอกาสเลื่อนตำแหน่งหรือเงินเดือนที่สูงขึ้นและสุดท้าย ท่านมีความประสงค์ที่จะทำงานกับบริษัทฯจนเกษียณ ไม่มีความคิดเห็นที่อยู่ในระดับน้อยที่สุด

1.14 ระดับความคิดเห็นของพนักงานผู้ตอบแบบสอบถาม สำหรับผลการพิจารณา มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่างระดับความสำคัญมากถึงมากที่สุด ในเรื่องปัจจัยด้าน ด้านเงินเดือน มีระดับความสำคัญมากที่สุดคือความคาดหวังที่จะได้รับผลตอบแทนที่สูงขึ้นจาก การประเมินผลงานประจำปี รองลงมาคือ เงินเดือนหรือสวัสดิการที่ได้รับเหมาะสมกับ ความรู้ความสามารถของท่าน และสุดท้าย ท่านพอใจในเงินเดือนและสวัสดิการที่ได้รับมี ความเหมาะสมกับความรับผิดชอบ ไม่มีความคิดเห็นที่อยู่ในระดับความสำคัญมากที่สุดและน้อยที่สุด

1.15 ระดับความคิดเห็นของพนักงานผู้ตอบแบบสอบถาม สำหรับผลการพิจารณา มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่างระดับความสำคัญมากถึงมากที่สุด ในเรื่องการตัดสินใจลาออกจากงาน ผลการวิเคราะห์ในด้านปัจจัยที่ท่านคิดว่าจะมีผลต่อการลาออกของพนักงาน มีระดับความสำคัญมากที่สุดคือ ลาออกเพื่อไปทำงานที่อื่นที่มีสวัสดิการและเงินเดือนสูงกว่ารองลงมาคือลาออกเพราะความจำเป็นอื่น ๆ อาทิ ปัญหาส่วนตัว ปัญหาครอบครัว ปัญหาสุขภาพ แต่งงานหรือย้ายที่อยู่ และลำดับสุดท้าย ความคาดหวังที่จะได้เปลี่ยนลักษณะงานที่ทำและได้เลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นลักษณะงานที่ต้องทำมีมากเกินไปไม่มีโอกาสได้ใช้ความคิดริเริ่ม เกิดความตึงเครียดในงานที่ทำ

2. การสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics)

สมมุติฐานข้อที่ 1: พบว่าบุคลากรที่มีปัจจัยด้านคุณสมบัติส่วนบุคคลประกอบด้วยเพศอายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ตำแหน่งงาน รายได้/เดือน และอายุงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อความพึงพอใจต่อการตัดสินใจลาออกจากงาน ไม่แตกต่างกัน

1.1 สถิติทดสอบหาความแตกต่างค่าที่ (t-Test) ในกรณีการเปรียบเทียบของกลุ่ม 2 กลุ่ม เพื่อศึกษาว่าความแตกต่างของลักษณะส่วนบุคคลด้านเพศ มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงานของพนักงานโรงงานนิคมอุตสาหกรรม เวลโกร์ จังหวัด

จะเชิงเทราแตกต่างกัน ผลการวิเคราะห์พบว่า บุคลากรที่มีเพศต่างกันมีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

1.2 สถิติทดสอบหาความแตกต่างค่าเอฟ (f-Test) เพื่อศึกษาว่าความแตกต่างของ ลักษณะส่วนบุคคลด้านอายุ มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงานของ พนักงานโรงงานนิคมอุตสาหกรรม เวลโกรว์ จังหวัดฉะเชิงเทราแตกต่างกัน ผลการวิเคราะห์พบว่า บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

1.3 สถิติทดสอบหาความแตกต่างค่าเอฟ (f-Test) เพื่อศึกษาว่าความแตกต่างของ ลักษณะส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงานแตกต่างกัน ผลการวิเคราะห์พบว่า บุคลากรที่มี ระดับการศึกษาที่ต่างกัน มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงาน ไม่แตกต่างกัน

1.4 สถิติทดสอบหาความแตกต่างค่าเอฟ (f-Test) เพื่อศึกษาว่าความแตกต่างของลักษณะส่วนบุคคลด้านสถานภาพ มีผลต่อการลาออกจากงาน แตกต่าง กัน ผลการวิเคราะห์พบว่า บุคลากรที่มี สถานภาพแตกต่างกัน มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

1.5 สถิติทดสอบหาความแตกต่างค่าเอฟ (f-Test) เพื่อศึกษาว่าความแตกต่างของลักษณะส่วนบุคคลด้านตำแหน่งงาน มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงานแตกต่างกัน ผลการวิเคราะห์พบว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งงานที่ต่างกัน มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงาน โดยภาพรวมแตกต่างกัน

1.6 สถิติทดสอบหาความแตกต่างค่าเอฟ (f-Test) เพื่อศึกษาว่าความแตกต่างของลักษณะส่วนบุคคลด้านรายได้/เดือน มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงานแตกต่างกัน ผลการวิเคราะห์พบว่า พนักงานที่มีรายได้/เดือนต่างกัน มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

1.7 สถิติทดสอบหาความแตกต่างค่าเอฟ (f-Test) เพื่อศึกษาว่าความแตกต่างของลักษณะส่วนบุคคลด้านรายได้/เดือน มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงานแตกต่างกัน ผลการวิเคราะห์พบว่า พนักงานที่มีรายได้/เดือนต่างกัน มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

สมมุติฐานข้อที่ 2 : ปัจจัยจูงใจมีผลแนวโน้มต่อการลาออกของพนักงานในเขต

โรงงานนิคมอุตสาหกรรม เวลโกรว์ จังหวัดฉะเชิงเทรา อยู่ในระดับมาก สถิติที่ใช้ทดสอบคือ สถิติทดสอบการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) ผลการวิเคราะห์แบบ การถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) พบว่า ปัจจัยจูงใจ จำแนกตาม มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจลาออกจากงาน อยู่ร้อยละ 5.30

สมมุติฐานข้อที่ 3 : ปัจจัยค้ำจุนมีผลแนวโน้มต่อการลาออกของพนักงานในเขต

โรงงานนิคมอุตสาหกรรม เวลโกรว์ จังหวัดฉะเชิงเทรา อยู่ในระดับมาก สถิติที่ใช้ทดสอบคือ สถิติทดสอบการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) ผลการวิเคราะห์แบบการ

ถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) พบว่า ปัจจัยจูงใจ จำแนกตามด้านนโยบายการบริหาร ความสัมพันธ์กับหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความมั่นคงในงานและเงินเดือน มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจลาออกจากงาน ร้อยละ 3.98

บทสรุปและข้อเสนอแนะ

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1: ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานในเขตโรงงานนิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์ จังหวัดฉะเชิงเทราต่างก็มีผลแนวโน้มต่อการลาออกแตกต่างกัน

ผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีอายุแตกต่างกัน มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน สถานภาพแตกต่างกัน รายได้แตกต่างกัน และอายุงานที่แตกต่างกัน ไม่มีผลต่อแนวโน้มการลาออกแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ แต่ตำแหน่งงาน มีผลต่อแนวโน้มการลาออกแตกต่างกัน

สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ พิสิฐ กาญจนาคพันธุ์ (2541) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงานบริษัท เดอะมอลล์กรุ๊ป จำกัด ในภาวะวิกฤตเศรษฐกิจ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยภูมิหลังของพนักงาน ซึ่งได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้ของพนักงาน และระยะเวลาการปฏิบัติงานกับบริษัทเดอะมอลล์กรุ๊ป จำกัด ไม่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงาน ซึ่งมีความขัดแย้งกับผลงานวิจัยของ นิกร ช่วยศรี (2549) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงานฝ่ายผลิตกรณีศึกษา บริษัท พรอคเตอร์ แอนด์ แกมเบิล แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด ในด้าน เพศ พบว่า เพศชายมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลต่อการตัดสินใจลาออกจากองค์กรมากกว่าเพศหญิง จำแนกตามอายุมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ คือ อายุแตกต่างกันมีผลในการตัดสินใจในการลาออก

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2: ปัจจัยจูงใจมีผลแนวโน้มต่อการลาออกของพนักงานในเขตโรงงานนิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์ จังหวัดฉะเชิงเทรา อยู่ในระดับมาก

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยจูงใจ มีผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานในโรงงานนิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์ จังหวัดฉะเชิงเทรา อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งจากการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานในโรงงานนิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์ จังหวัดฉะเชิงเทรา โดยภาพรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านลักษณะงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจลาออกจากงานอย่างมีนัยสำคัญ แต่ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจลาออกจากงานอย่างมีนัยสำคัญ

สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ พิสิฐ กาญจนาคพันธุ์ (2541) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงานบริษัท เดอะมอลล์กรุ๊ป จำกัด ในภาวะวิกฤตเศรษฐกิจ ผลการวิจัยพบว่า 3) ปัจจัยด้านความพึงพอใจ ซึ่งได้แก่ ความพึงพอใจในลักษณะงาน ความพึงพอใจในสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจต่อผู้บังคับบัญชา ความพึงพอใจในนโยบาย/ระเบียบ

บริษัท ในภาวะวิกฤตเศรษฐกิจ ความพึงพอใจต่อบุคคล/เพื่อนร่วมงาน และความพึงพอใจต่อค่าจ้างที่ได้รับจากบริษัทฯ มีอิทธิพลต่อการลาออกของพนักงาน

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 3: ปัจจัยค้ำจุนมีผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานในเขตโรงงานนิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์ จังหวัดฉะเชิงเทรา อยู่ในระดับมาก

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยค้ำจุน มีผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานในโรงงานนิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์ จังหวัดฉะเชิงเทรา อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งจากการศึกษาพบว่า ด้านนโยบายบริษัทชัดเจน เข้าใจง่าย นำไปปฏิบัติได้ หัวหน้างานเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจหรือแสดงความคิดเห็น ระดับเสียง อุดหนุนและแสงสว่างในที่ปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์ที่เหมาะสม และบริษัทมีความมั่นคงและมีชื่อเสียงและเป็นที่ยอมรับ ต้องการของบุคคลทั่วไปในการมาสมัครงาน อยู่ในระดับปานกลาง แต่อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านนโยบายบริหารและด้านสภาพสิ่งแวดล้อม มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจลาออกจากงานอย่างมีนัยสำคัญ

สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ นิกร ช่วยศรี (2549) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงานฝ่ายผลิต กรณีศึกษา บริษัท พรอคเตอร์ แอนด์ แกมเบิล แมนูแฟคเจอร์ (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า มีระดับความคิดเห็นส่วนใหญ่เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงานอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมทางสังคม มีผลต่อการตัดสินใจลาออกอย่างมีนัยสำคัญ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิสิฐ กาญจนาคพันธุ์ (2541) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจลาออกของ พนักงานบริษัท เดอะมอลล์กรุ๊ป จำกัด ในภาวะวิกฤตเศรษฐกิจ ผลการ วิจัยพบว่า 3) ด้านปัจจัยจูงใจ ความพึงพอใจในสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และ ความพึงพอใจในนโยบาย/ระเบียบบริษัท มีอิทธิพลต่อการลาออกของพนักงาน

ข้อเสนอแนะ

การศึกษาปัจจัยคุณสมบัติส่วนบุคคล ปัจจัยด้านตำแหน่งงาน ที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงานในโรงงานนิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์ จังหวัดฉะเชิงเทรา ดังนั้นผู้ที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องกับ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ สามารถนำผลลัพธ์ที่ได้ไปพิจารณาวางแผนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ หรือนำไปเป็นแนวทางในการวางแผน จัดหาบุคลากรเข้าทำงาน ฝึกอบรมและพัฒนา ประเมินผลการปฏิบัติงาน จ่ายค่าตอบแทน และแรงงานสัมพันธ์ ให้เกิดประสิทธิภาพ เพื่อสามารถตอบสนอง ความพึงพอใจของบุคลากร รักษาระดับความพึงพอใจให้อยู่ในระดับที่ดี เพื่อให้บุคลากร ทุ่มเทความรู้ ความสามารถและศักยภาพที่มีในตนให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร และอยู่กับองค์กรนานที่สุด ดังนั้น จึงได้มีการกำหนดข้อเสนอแนะดังนี้

1. ปัจจัยคุณสมบัติส่วนบุคคล จากผลการวิจัยพบว่า ความแตกต่างของคุณสมบัติส่วนบุคคล เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ตำแหน่ง รายได้/เดือน และอายุงาน มีผลต่อการตัดสินใจลาออก จากงานของพนักงานไม่แตกต่าง ถึงแม้ว่าปัจจัยส่วนบุคคลจะไม่ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออกของ พนักงานก็ตาม ผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์ก็ยังคงต้องมีการวางแผนสรรหาบุคลากรโดยการสรรหา บุคลากรที่มีคุณภาพมีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับลักษณะงาน และพัฒนาบุคลากรที่ได้มาให้เกิด สมรรถนะในตน และสร้างให้เกิดศักยภาพสามารถสนองงานได้ แข่งขันกับองค์กรอื่นได้

2. ปัจจัยจูงใจ จำแนกตามด้าน ลักษณะงานและด้านความก้าวหน้าในอาชีพ มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงานแตกต่างกัน จากผลการวิจัยพบว่า ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ มีผลอิทธิพลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงาน ดังนั้น ผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร ควรบริหารบุคลากรกลุ่มนี้ด้วยการจัดฝึกอบรมเสริมทักษะในการทำงาน มอบหมายหน้าที่ตามความสามารถและความสนใจของพนักงาน เพราะจะทำให้บุคลากรกลุ่มนี้จะได้ฝึกทักษะและเชี่ยวชาญในการทำงานเป็นที่พึงพาและเป็นที่ยอมรับแก่เพื่อนร่วมงานคนอื่นๆ และจะทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจต่อองค์กร นำสมรรถนะและศักยภาพที่มีในตนมาสร้างประโยชน์ต่อองค์กร

3. ปัจจัยค้ำจุน จำแนกตามด้าน นโยบายการบริหาร ความสัมพันธ์กับหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความมั่นคงในงาน และเงินเดือนมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจลาออกจากงานแตกต่างกัน จากผลการวิจัยพบว่า นโยบายการบริหาร และสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจลาออกจากงาน ดังนั้น ผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร ควรวางแผนปรับนโยบายให้ตรงกับความต้องการของพนักงาน เพื่อให้เกิดวัตถุประสงค์ทั้งองค์กรและพนักงานไปในทิศทางเดียวกัน และควรปรับสภาพแวดล้อมในที่ทำงานให้เกิดความสะดวกสบายแก่พนักงานให้มากที่สุดเช่น มีอากาศถ่ายเท มีแสงสว่างที่พอดี มีพื้นที่สำหรับทำงานอย่างเหมาะสม มีอุปกรณ์ที่ปลอดภัยและทันสมัย เป็นต้น เพื่อรักษาและเพิ่มระดับความพึงพอใจให้แก่พนักงานมากขึ้น สร้างแรงจูงใจและขวัญกำลังใจ ให้แก่บุคลากรเพื่อธำรงรักษาบุคลากรให้อยู่กับองค์กรได้นานที่สุด

เอกสารอ้างอิง

กัญญารัตน์ สุริไพศาลสกุล (2551) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาปัจจัยที่ทำให้เกิดการลาออกหรือเปลี่ยนองค์กรของพนักงานประชาสัมพันธ์จาก 5 องค์กรขนาดกลาง
ทฤษฎีปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนของ เฮอริชเบอร์ก สืบค้นเมื่อวันที่ 06 มิถุนายน 2562

จาก <http://aumnuychai.blogspot.com/2013/09/herzberg-and-other.html>

ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของแมคเกรเกอร์ สืบค้นเมื่อวันที่ 06 มิถุนายน 2562

จาก <http://aumnuychai.blogspot.com/2013/09/herzberg-and-other.html>

สุทธินันท์ พรหมสุวรรณ และระสขงพร โกมลเสวิน (2562) วิจัยธุรกิจ (พิมพ์ครั้งที่5),
มหาวิทยาลัยกรุงเทพ

Leigh Branham.(2009). The 7 hidden reasons employees leave. New York : Amacom.

McGregor, Douglas M. (1960). The Human Side of Enterprise. New York: McGraw-Hill Book Company.

Yamane, Taro. 1973. Statistics: An Introductory Analysis. Third edition. Newyork: Harper and Row Publication.