

ปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกของพนักงานบริษัท สุภาลัย จำกัด (มหาชน)
FACTORS AFFECTING THE RESIGNATION OF EMPLOYEE AT
SUPALAI PUBLIC COMPANY LIMITED

วิเชียร ไชยรบ

สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ผู้รับผิดชอบบทความ

Wichian Chairob

E-mail : chian8992.cc@gmail.com

Faculty of Business Administration Program in Management, Ramkhamhaeng University

Corresponding author

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกของพนักงานบริษัท สุภาลัย จำกัด (มหาชน) ได้แก่ ด้านความมั่นคง ด้านโอกาสความก้าวหน้าในงาน ด้านค่าจ้างที่เพียงพอและเป็นธรรม ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านสิ่งตอบแทน ด้านการปกครองบังคับบัญชาภายใน และด้านสถานะอาชีพ

กลุ่มตัวอย่างคือ กลุ่มพนักงานของบริษัท สุภาลัย จำกัด (มหาชน) กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม จำนวน 171 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถาม ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ หาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

ผลการวิจัยพบว่า พนักงานผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 63.2 มีอายุ 31 – 35 ปี จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 23.4 มีสถานภาพสมรส สมรส จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 46.8 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 60.8 มีระยะเวลาในการทำงาน จำนวน 6 – 10 ปี จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 29.2 มีตำแหน่งงานฝ่ายก่อสร้างแนวราบ จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 41.5

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกของพนักงานบริษัท สุภาลัย จำกัด (มหาชน) โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านสถานะอาชีพ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ด้านความมั่นคง ด้านสิ่งตอบแทน ด้านค่าจ้างที่เพียงพอและเป็นธรรม ด้านโอกาสความก้าวหน้าในงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชาภายใน และด้านลักษณะงานที่ทำ ตามลำดับ

คำสำคัญ : ปัจจัยที่มีผลต่อการลาออก, การลาออก ,พนักงานบริษัท สุภาลัย จำกัด (มหาชน)

ABSTRACT

The purpose of this research to study the factors that affect the resignation of the employees of Supalai Public Company Limited, including security. Regarding opportunities for job advancement Fair and sufficient wage The work characteristics Compensation Internal governing And career status

The research of factors affecting the resignation of employees of Supalai Public Company Limited. The objective is to study the factors affecting the resignation of employees of Supalai Public Company Limited. Employees of Supalai Public Company Limited, The sample consisted of 171 respondents. The instruments used for to collect the data were analyzed using computer programs for frequency percentage frequency values (\bar{X}) standard deviation (SD).

The research found that The employees all respondents 171 people. Most are males 108 peoples representing 63.2%. Most aged 31 - 35 years old 40 peoples representing 23.4%. Most are marriage 80 peoples representing 46.8%. Most have a bachelor's degrees level 104 peoples representing 60.8%. Most of the average work duration is 6 - 10 years 50 peoples representing 29.2%. Most of them are the Horizontal construction position 71 peoples representing 41.5%, respectively.

The research found that factors influencing the resignation of the employees of Supalai Public Company Limited are at a high scale. When considering each factor that's influencing the resignation of employees showed that working condition is at the highest scale, followed by the stability Benefits and Wage Opportunities for job advancement Leader And the Intrinsic aspect of the jobs, respectively.

Keywords: Factors affecting , resignation, employees of Supalai Public Company Limited

บทนำ

โลกปัจจุบันเป็นยุคแห่งโลกาภิวัตน์ที่มีการแข่งขันกันสูงในเชิงธุรกิจ ทำให้องค์กรต่างๆ ต้องมีการปรับตัวอยู่ตลอดเวลา ปัจจัยที่สำคัญจะผลักดันให้องค์กรเติบโต และสามารถแข่งขันได้นั้น ขึ้นอยู่กับความร่วมมือร่วมใจของพนักงาน ดังนั้น องค์กรจึงต้องตระหนักถึงความสำคัญของทรัพยากรมนุษย์ และจำเป็นต้องรู้วิธีการต่างๆที่จะทำให้พนักงานในองค์กรมีความสุขในการทำงานและทุ่มเทให้กับงาน โดยมุ่งเน้นการคัดเลือกพนักงานที่มีความรู้ความสามารถในการทำงานเข้าสู่องค์กรของตน และเมื่อได้บุคคลที่มีคุณภาพเข้ามาทำงานในองค์กรแล้ว ก็พยายามใช้กลยุทธ์ในการจัดการในด้านต่างๆ เพื่อช่วยในการรักษาบุคคลที่ทรงประสิทธิภาพเหล่านี้ไว้ไม่ให้เปลี่ยนหรือโยกย้ายไปทำงานที่อื่น

บริษัท ศุภาลัย จำกัด (มหาชน) เริ่มก่อตั้งปี พ.ศ. 2532 จนถึงปี 2560 มีอัตราการลาออกของพนักงานถือว่าน้อยมากในอัตราร้อยละ 1-5% ต่อปี ซึ่งบริษัทถือว่าไม่มีปัญหาเรื่องการขาดแคลนบุคลากรแต่อย่างใด แต่ต่อมาในปี 2561 จนถึงปัจจุบัน มีพนักงานตำแหน่งวิศวกร และตำแหน่งนายช่าง ซึ่ง 2 ตำแหน่งนี้ ถือเป็นจำนวนพนักงานหลักของบริษัทฯ ได้ทยอยลาออกทำให้อัตราการลาออกโดยเฉลี่ยของพนักงานเพิ่มขึ้นเป็น 8-10% ต่อปี

จากปัญหาการลาออกของพนักงาน ของบริษัท ศุภาลัย จำกัด (มหาชน) ที่เกิดขึ้นนี้เราได้พบว่ามีปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกของพนักงานทำให้บริษัทได้รับผลกระทบหลายด้านซึ่งอาจจะส่งผลในอนาคตและกำลังส่งผลกระทบต่ออยู่ในปัจจุบันให้บริษัทได้รับความเสียหายดังนี้ 1. การสูญเสียเวลาและค่าใช้จ่ายในการสรรหาบุคลากรใหม่เพื่อเข้ามาทดแทนบุคลากรที่ลาออกไป เช่น การสรรหาบุคลากรแต่ละครั้งจะต้องใช้ระยะเวลาในการสรรหาบุคคลที่มีความรู้ความสามารถและที่สำคัญคือมีประสบการณ์ในการทำงานด้านงานอสังหาริมทรัพย์ เพราะมาตรฐานของบริษัทเป็นที่ยอมรับและอยู่ในธุรกิจอสังหาริมทรัพย์มายาวนานถึง 30 ปี, 2. การสูญเสียค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมพนักงานที่เข้ามาใหม่

จากเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้น ผู้ศึกษาจึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกของพนักงานบริษัท ศุภาลัย จำกัด (มหาชน) ว่าองค์กรมีแนวทางแก้ไข หรือป้องกัน การลาออกของพนักงานอย่างไร รวมทั้งบุคลากรทั่วไปสามารถนำไปใช้ในการศึกษา และนำไปประยุกต์ใช้ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกของพนักงานบริษัท ศุภาลัย จำกัด (มหาชน)

ขอบเขตของการวิจัย

ในการศึกษาวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกของพนักงานบริษัท ศุภาลัย จำกัด (มหาชน) มีขอบเขตการวิจัย ดังนี้

ขอบเขตด้านเนื้อหา

1. **ตัวแปรอิสระ** คือ ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ สมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงานและตำแหน่งงาน
2. **ตัวแปรตาม** คือ ปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกของพนักงาน บริษัท ศุภาลัย จำกัด (มหาชน) ดังนี้ ด้านความมั่นคง ด้านโอกาสความก้าวหน้าในงาน ด้านค่าจ้างที่เพียงพอและเป็นธรรม ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านสิ่งตอบแทน ด้านการปกครองบังคับบัญชาภายใน และ ด้านสถานะของอาชีพ

ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยคือ พนักงานของบริษัท ศุภาลัย จำกัด (มหาชน) จำนวน 300 คน โดยผู้วิจัยได้ใช้วิธีการคำนวณขนาดตัวอย่างด้วยวิธีการใช้สูตรการคำนวณของ ทาโร่ ยามาเน่ (Taro

Yamae) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ซึ่งกำหนดค่าความคาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างเท่ากับ 5% ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 171 คน

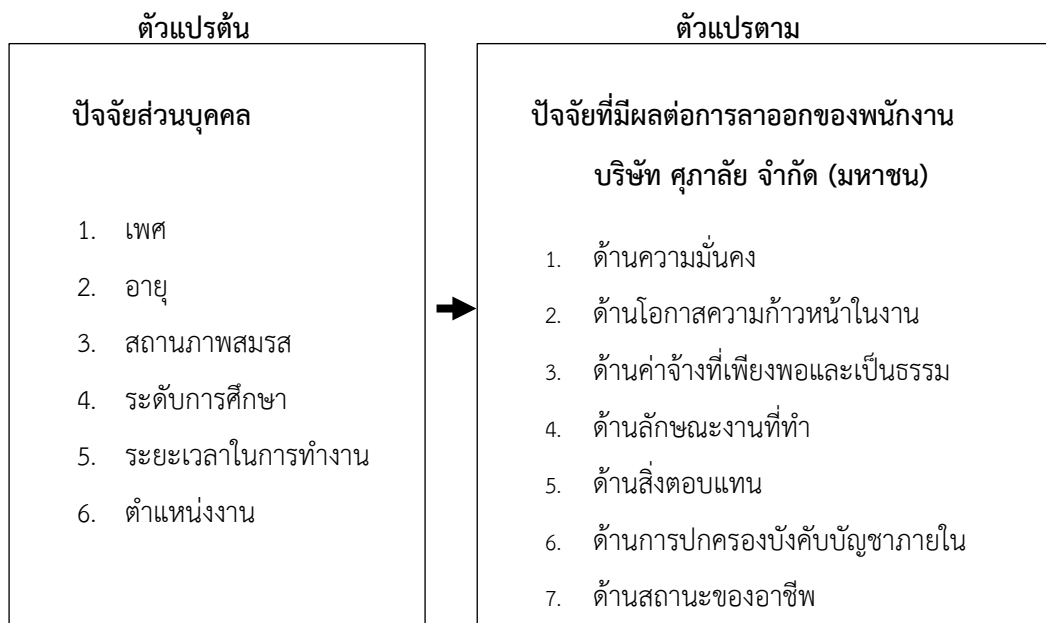
ขอบเขตด้านระยะเวลา

การวิจัยครั้งนี้จะทำการวิจัย ตั้งแต่เดือน กรกฎาคม – กันยายน 2562

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. ทำให้ทราบถึงปัจจัยในการลาออกของพนักงาน ของบริษัท ศุภาลัย จำกัด (มหาชน)
2. สามารถนำผลการวิจัยที่ได้มาใช้เป็นแนวทางในการกำหนดวิธีการและนโยบายในการบริหารงานทรัพยากรบุคคล และนำไปใช้ในการวางแผนพัฒนาและปรับปรุงปัจจัยต่างๆที่มีผลต่อการลาออกของพนักงาน เพื่อที่จะรักษาและลดอัตราการลาออกของพนักงาน ของบริษัท ศุภาลัย จำกัด (มหาชน)
3. สามารถให้หน่วยงานหรือองค์กรอื่น ศึกษาหาความรู้เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารจัดการอัตรากำลังคน ของแผนกทรัพยากรมนุษย์

กรอบแนวคิดในการวิจัย



แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ทฤษฎีความพึงพอใจของ Gilmer

สุกัญญา จันทรมณี (2559) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบ ของทฤษฎี B. Von Haller Gilmer ที่มีผลต่อความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานไว้ 10 ด้าน ประกอบด้วย ด้านลักษณะของงาน ด้านการนิเทศงาน ด้านความมั่นคง ปลอดภัย ด้านองค์การและการจัดการ ด้านสภาพการทำงาน ด้านค่าจ้าง ด้านโอกาส

ก้าวหน้าในการทำงาน ด้านคุณลักษณะทางสังคมของงาน ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านสวัสดิการ หรือผลประโยชน์อื่นๆ ที่ได้รับจากการทำงาน

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ

ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (1959) สุกัญญา จันทรมณี (2559) ได้กล่าวถึง ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (1959) ที่ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของมนุษย์ ซึ่งพบว่า ปัจจัยเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อพฤติกรรมของการทำงานของมนุษย์มี 2 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยแรกคือ ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) มีองค์ประกอบ 5 ข้อคือ ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล, การเป็นที่ยอมรับนับถือ, ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ, ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้า 5 องค์ประกอบนี้เป็นส่วนสำคัญให้พนักงานมีแรงจูงใจในสังคมการทำงานกับองค์กร ปัจจัยที่สองคือ ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยโดยรวมเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมและสวัสดิการขององค์กรมี 8 องค์ประกอบ ได้แก่ เงินเดือนและสวัสดิการ, ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา, สถานะของอาชีพ, นโยบายการบริหารงาน, สภาพการทำงาน, ความเป็นอยู่ส่วนตัว(ความรู้สึกต่องานที่กำลังปฏิบัติอยู่), ความมั่นคงในการทำงาน, วิธีการปกครองบังคับบัญชา

ข้อมูลบริษัท ศุภาลัย จำกัด (มหาชน)

ประวัติความเป็นมาของบริษัท

เมื่อวันที่ 26 มิถุนายน 2532 กลุ่มผู้มีประสบการณ์และเชี่ยวชาญด้านการพัฒนาที่ดิน อันประกอบด้วย สถาปนิก วิศวกร และนักวิชาการ ได้ร่วมกันก่อตั้ง บริษัท ศุภาลัย จำกัด (SUPALAI CORPORATION LIMITED) โดยเริ่มประกอบธุรกิจพัฒนา อสังหาริมทรัพย์ในลักษณะเพื่อเป็นที่อยู่อาศัยและเพื่อการพาณิชย์อย่างเป็นทางการโดยมีทุนจดทะเบียน 100,000,000 บาท (หนึ่งร้อยล้านบาทถ้วน) ในระยะแรกได้ดำเนินธุรกิจเกี่ยวกับการสร้างบ้านเดี่ยว และทาวน์เฮ้าส์ ในลักษณะโครงการบ้านจัดสรร ต่อมาจึงขยายธุรกิจสู่โครงการอาคารชุด อาคารสำนักงาน และรีสอร์ทโรงแรม โดยมีวัตถุประสงค์ในการประกอบธุรกิจ ซึ่งถือเป็นหัวใจสำคัญของบริษัทฯ ดังนี้คือ พัฒนาที่ดินทุกรูปแบบ ทั้งที่อยู่อาศัยในรูปแบบบ้านจัดสรร อาคารชุดพักอาศัย ตลอดจนอาคารสำนักงาน และศูนย์การค้าครบวงจร ฯลฯ ค่าที่ดินและอสังหาริมทรัพย์ รวมทั้งเช่า และ/หรือให้เช่าอสังหาริมทรัพย์ ยึดถือในการสร้างสรรค์ โดยการพัฒนาสังคม ทั้งทางตรง และทางอ้อม

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ดาวเดือน โลหิตปุระ และ ชัยวัฒน์ สมศรี (2561) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกของพนักงาน บริษัทเอกชน ในอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกของพนักงานบริษัทเอกชน ในอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ($=4.11$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกของพนักงาน คือ ด้านลักษณะของงาน มีค่าเฉลี่ย ($=4.24$) รองลงมาคือ ด้านนโยบายการบริหาร มีค่าเฉลี่ย ($=4.19$) และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีค่าเฉลี่ย ($=4.10$) การวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกของพนักงานบริษัทเอกชนโดยรวม ของพนักงานบริษัทเอกชน มีค่าอยู่ระหว่าง 0.061 ถึง 0.757

โดยปัจจัยที่ส่งผลการลาออกของพนักงานบริษัทเอกชนโดยรวมความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกด้าน ยกเว้นปัจจัยด้านนโยบายการบริหารกับด้านเพื่อนร่วมงาน และปัจจัยด้านหัวหน้างานกับด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ศักดิ์ระพี ศรีนิเวศน์ (2555) การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท แคนาดอล เอเชีย จำกัด ผลการศึกษาพบว่า 1) ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล และ ลักษณะงาน มีผลต่อการลาออก ของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท แคนาดอล เอเชีย จำกัด โดยพนักงานเห็นด้วยกับลักษณะงานด้านการปกครองบังคับบัญชา ความก้าวหน้าของงาน การปฏิบัติงาน และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ระดับมาก ส่วนความด้านความมั่นคง และรายได้ เห็นด้วยปานกลาง ส่วนความเห็นด้วยน้อย คือ ด้านสวัสดิการ 2) ลักษณะส่วนบุคคล ของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท แคนาดอล เอเชีย จำกัด ได้แก่ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และ ด้านการมีภาระทางครอบครัว ที่แตกต่างกัน มีผลต่อการ ลาออกที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 3) ปัจจัยลักษณะงานใน 6 ด้าน มีความสัมพันธ์กับการลาออกของ พนักงานฝ่ายผลิต บริษัท แคนาดอล เอเชีย จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) และใช้วิธีเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานบริษัท ศุภาลัย จำกัด (มหาชน)

กลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยทำการคำนวณหากลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ ทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ซึ่งกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่าง เท่ากับ 5% (Taro Yamane, 1973) จากประชากรทั้งหมด 300 คน ใช้สูตรคำนวณแล้วได้จำนวนตัวอย่างจากการคำนวณ 171 คน ดังนั้น ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างโดยไม่ใช้ความน่าจะเป็น Nonprobability sampling) ซึ่งผู้วิจัยจะเลือกใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ (Accidental Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ คือ แบบสอบถาม โดยประกอบไปด้วย 3 ส่วนคือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลด้านปัจจัยส่วนบุคคล เป็นแบบสอบถามเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน ของ บริษัท ศุภาลัย จำกัด (มหาชน) ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ตำแหน่ง

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามให้ผู้ตอบแสดงระดับความสำคัญในปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกของพนักงานโดยแบบแบ่งออกเป็น 5 ระดับดังนี้ มากที่สุด = 5, มาก = 4, ปานกลาง = 3, น้อย = 2, น้อยที่สุด = 1

ตอนที่ 3 ให้ผู้ตอบแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติม

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกของพนักงานบริษัทศุภาลัย จำกัด (มหาชน) และตรวจสอบเนื้อหาว่าครอบคลุมวัตถุประสงค์หรือไม่ จากนั้นนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณา

ตรวจสอบความเที่ยงตรงและความถูกต้องของเนื้อหา ตลอดจนความชัดเจนและการภาษาที่เหมาะสม ซึ่งมีเกณฑ์วัดผลโดยพิจารณาจากคะแนน IOC ดังนี้

1. ข้อคำถามที่มีคะแนน IOC ตั้งแต่ 0.50-1.00 มีค่าความเที่ยงตรง ใช้ได้
2. ข้อคำถามที่มีคะแนน IOC ต่ำกว่า 0.50 ต้องปรับปรุง ยังใช้ไม่ได้
3. นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ แล้วเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อพิจารณาขั้นสุดท้าย แล้วนำมาปรับปรุงเพื่อความสมบูรณ์อีกครั้ง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาครั้งนี้ได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยนำแบบสอบถามที่ได้ทดสอบแล้ว ไปแจกให้แก่พนักงานบริษัทศุภาลัย จำกัด (มหาชน) เมื่อรับแบบสอบถามคืนจะนำมาตรวจสอบความถูกต้องและสมบูรณ์ และให้คะแนนแบบสอบถามทั้งหมดตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้

การวิเคราะห์ข้อมูล

ทำการประมวลผลวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ ซึ่งสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่

1. ค่าร้อยละ (Percentage) สำหรับการวิเคราะห์เพื่อการบรรยายปัจจัยส่วนบุคคล
2. ค่าเฉลี่ย (\bar{X})
3. ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) สำหรับวิเคราะห์ระดับปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกของ

พนักงานบริษัท ศุภาลัย จำกัด (มหาชน)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลพนักงานผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 171 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน จำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 63.2 เพศหญิง จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 36.8 ส่วนใหญ่มีอายุ 31 – 35 ปี จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 23.4 รองลงมาคือ มากกว่า 45 ปี จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 22.2 36 – 40 ปี จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 31.6 41 – 45 ปี จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 17 และไม่เกิน 30 ปี จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 15.8 ตามลำดับ ส่วนใหญ่สถานภาพสมรส สมรส จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 46.8 รองลงมาคือ แยกกันอยู่ จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 21.6, หย่าร้าง จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 7.6 และม่าย จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.8 ตามลำดับ ส่วนใหญ่ระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 60.8 รองลงมาคือ ต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 23.4 และสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 15.8 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการทำงาน จำนวน

6 – 10 ปี จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 29.2 รองลงมาคือ น้อยกว่า 3 ปี จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 28.7, 3 – 5 ปี จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 22.2 และมากกว่า 10 ปี จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 19.9 ตามลำดับ ส่วนใหญ่ มีตำแหน่งงานฝ่ายก่อสร้างแนวราบ จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 41.5 รองลงมาคือ ฝ่ายวิศวกรรมและประมาณราคา จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 18.1, ฝ่ายวิจัยพัฒนาผลิตภัณฑ์ จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 14.6, ฝ่ายการตลาด จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 16.4 และฝ่ายโครงการลงทุน จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 9.4 ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตอนที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกของพนักงานบริษัท ศุภาลัย จำกัด(มหาชน) โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.62$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก คือ ด้านสถานนะอาชีพ ด้านความมั่นคง ด้านสิ่งตอบแทน ด้านค่าจ้างที่เพียงพอและเป็นธรรม ด้านโอกาสความก้าวหน้าในงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชาภายในและด้านลักษณะงานที่ทำ ($\bar{x} = 4.08$, $\bar{x} = 3.99$, $\bar{x} = 3.87$, $\bar{x} = 3.79$, $\bar{x} = 3.78$, $\bar{x} = 3.69$, $\bar{x} = 3.57$) ตามลำดับ

สรุปผลการวิจัย

สถานภาพส่วนบุคคล

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกของพนักงานบริษัท ศุภาลัย จำกัด(มหาชน) มีพนักงานผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 171 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน จำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 63.2 เพศหญิง จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 36.8 ส่วนใหญ่มีอายุ 31 – 35 ปี จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 23.4 รองลงมาคือ มากกว่า 45 ปี จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 22.2 36 – 40 ปี จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 31.6 41 – 45 ปี จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 17 และไม่เกิน 30 ปี จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 15.8 ตามลำดับ ส่วนใหญ่สถานภาพสมรส สมรส จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 46.8 รองลงมาคือ แยกกันอยู่ จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 21.6, หย่าร้าง จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 7.6 และม่าย จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.8 ตามลำดับ ส่วนใหญ่ระดับการศึกษา ปริญญาตรี จำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 60.8 รองลงมาคือ ต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 23.4 และสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 15.8 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการทำงาน จำนวน 6 – 10 ปี จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 29.2 รองลงมาคือ น้อยกว่า 3 ปี จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 28.7, 3 – 5 ปี จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 22.2 และมากกว่า 10 ปี จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 19.9 ตามลำดับ ส่วนใหญ่ มีตำแหน่งงานฝ่ายก่อสร้างแนวราบ จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 41.5 รองลงมาคือ ฝ่ายวิศวกรรมและประมาณราคา จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 18.1, ฝ่ายวิจัยพัฒนาผลิตภัณฑ์ จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 14.6, ฝ่ายการตลาด จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 16.4 และฝ่ายโครงการลงทุน จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 9.4 ตามลำดับ

ปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกของพนักงานบริษัท ศุภาลัย จำกัด (มหาชน)

ปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกของพนักงานบริษัท ศุภาลัย จำกัด(มหาชน) โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก คือ ด้านสถานนะอาชีพ ด้านความมั่นคง ด้านสิ่ง

ตอบแทน ด้านค่าจ้างที่เพียงพอและเป็นธรรม ด้านโอกาสความก้าวหน้าในงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชาภายใน และด้านลักษณะงานที่ทำ ตามลำดับ

อภิปรายผลการวิจัย

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกของพนักงานบริษัท สุภาลัย จำกัด(มหาชน) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านสถานนะอาชีพ ด้านความมั่นคง ด้านสิ่งตอบแทน ด้านค่าจ้างที่เพียงพอและเป็นธรรม ด้านโอกาสความก้าวหน้าในงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชาภายใน และด้านลักษณะงานที่ทำ โดยมีประเด็นอภิปรายเพิ่มเติมดังนี้

1. ด้านความมั่นคง ปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกของพนักงานบริษัท สุภาลัย จำกัด(มหาชน) ด้านความมั่นคงโดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ท่านมีความประสงค์ที่จะทำงานกับบริษัทจนเกษียณ บริษัทให้พนักงานทราบข้อมูลเกี่ยวกับผลประกอบการเป็นระยะๆตามลำดับ ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ การทำงานในบริษัทนี้มีความมั่นคงและมีชื่อเสียงเป็นที่ต้องการของบุคคลทั่วไป ท่านพอใจกับสัญญาการจ้างงานของบริษัท ท่านพอใจกับแผนการขยายงานที่มีอย่างต่อเนื่อง งานของท่านมีโอกาสเลื่อนตำแหน่งหรือเงินเดือนสูงขึ้น ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง คือ งานที่ท่านทำมีโอกาสทำให้อยู่ร่วมกับครอบครัว ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ดาวเดือน โลหิตปุระ และ ชัยวัฒน์ สมศรี (2561) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกของพนักงาน บริษัทเอกชน ในอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกของพนักงานบริษัทเอกชน ในอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ($=4.11$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกของพนักงาน คือ ด้านลักษณะของงาน มีค่าเฉลี่ย ($=4.24$) รองลงมาคือ ด้านนโยบายการบริหาร มีค่าเฉลี่ย ($=4.19$) และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีค่าเฉลี่ย ($=4.10$) การวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งผลการลาออกของพนักงานบริษัทเอกชนโดยรวม ของพนักงานบริษัทเอกชน มีค่าอยู่ระหว่าง 0.061 ถึง 0.757 โดยปัจจัยที่ส่งผลการลาออกของพนักงานบริษัทเอกชนโดยรวมความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกด้าน ยกเว้นปัจจัยด้านนโยบายการบริหารกับด้านเพื่อนร่วมงาน และปัจจัยด้านหัวหน้างานกับด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2. ด้านโอกาสความก้าวหน้าในงาน ปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกของพนักงานบริษัท สุภาลัย จำกัด (มหาชน) ด้านโอกาสความก้าวหน้าในงาน โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดคือ บริษัทของท่านเปิดโอกาสและสนับสนุนให้ผู้ที่มีความสามารถได้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ท่านรู้สึกพอใจกับระบบการเลื่อนตำแหน่งของบริษัท ท่านมีโอกาสก้าวหน้าได้รวดเร็วเหมือนกับพนักงานบริษัทอื่นๆ ท่านคิดว่างานที่ท่านทำในปัจจุบันจะสามารถทำให้ท่านก้าวหน้าได้

ในอนาคต และบริษัทของท่านได้ส่งเสริมให้มีการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาและยกระดับความรู้ความสามารถของพนักงานอยู่เสมอ ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศักดิ์ระพี ศรีนิเวศน์ (2555) การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท แคนาดอล เอเชีย จำกัด ผลการศึกษาพบว่า 1) ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล และ ลักษณะงาน มีผลต่อการลาออก ของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท แคนาดอล เอเชีย จำกัด โดยพนักงานเห็นด้วยกับลักษณะงานด้านการ ปกครองบังคับบัญชา ความก้าวหน้าของงาน การปฏิบัติงาน และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ระดับมาก ส่วนความด้านความมั่นคง และรายได้ เห็นด้วยปานกลาง ส่วนความเห็นด้วยน้อย คือ ด้านสวัสดิการ 2) ลักษณะส่วนบุคคล ของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท แคนาดอล เอเชีย จำกัด ได้แก่ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และ ด้านการมีภาระทางครอบครัว ที่แตกต่างกัน มีผลต่อการ ลาออกที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 3) ปัจจัยลักษณะงานใน 6 ด้าน มีความสัมพันธ์กับการลาออกของ พนักงานฝ่ายผลิต บริษัท แคนาดอล เอเชีย จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

3. ด้านค่าจ้างที่เพียงพอและเป็นธรรม ปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกของพนักงานบริษัท สุภาลัย จำกัด (มหาชน) ด้านค่าจ้างที่เพียงพอและเป็นธรรม โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด คือ บริษัทของท่านมีตัวชี้วัดที่ชัดเจนในการประเมินผลงานของพนักงาน ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากคือ ท่านพอใจในกระบวนการพิจารณาการปรับเงินเดือนของพนักงาน เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับตำแหน่งงานหน้าที่และความรับผิดชอบในปัจจุบัน ท่านพึงพอใจกับเงินเดือนที่ได้รับ ตามลำดับ ข้อที่มีระดับความคิดเห็นปานกลางคือ เงินเดือนที่ได้รับปัจจุบันเพียงพอกับการดำรงชีพ ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศักดิ์ระพี ศรีนิเวศน์ (2555) การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท แคนาดอล เอเชีย จำกัด ผลการศึกษาพบว่า 1) ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล และ ลักษณะงาน มีผลต่อการลาออก ของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท แคนาดอล เอเชีย จำกัด โดยพนักงานเห็นด้วยกับลักษณะงานด้านการ ปกครองบังคับบัญชา ความก้าวหน้าของงาน การปฏิบัติงาน และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ระดับมาก ส่วนความด้านความมั่นคง และรายได้ เห็นด้วยปานกลาง ส่วนความเห็นด้วยน้อย คือ ด้านสวัสดิการ 2) ลักษณะส่วนบุคคล ของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท แคนาดอล เอเชีย จำกัด ได้แก่ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และ ด้านการมีภาระทางครอบครัว ที่แตกต่างกัน มีผลต่อการ ลาออกที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 3) ปัจจัยลักษณะงานใน 6 ด้าน มีความสัมพันธ์กับการลาออกของ พนักงานฝ่ายผลิต บริษัท แคนาดอล เอเชีย จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

4. ด้านลักษณะงานที่ทำ ปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกของพนักงานบริษัท สุภาลัย จำกัด (มหาชน) ด้านลักษณะงานที่ทำ โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากคือ ท่านมีความภาคภูมิใจในงานที่ปฏิบัติอยู่ ลักษณะงานที่ท่านทำอยู่ขณะนี้เหมาะสมกับความรู้และความสามารถของท่าน งานที่ท่านมีเครื่องมือวัสดุอุปกรณ์ที่เหมาะสม ปลอดภัยอย่างเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน งานของท่านมีความท้าทายความรู้ความสามารถทำให้ท่านมีความสุขอยู่กับการทำงาน ตามลำดับ ข้อที่มีระดับความคิดเห็นปานกลางคือ ท่านได้งานที่เหมาะสมกับบุคลิกและความถนัด

ของตนเอง ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมสามารถปฏิบัติงานได้ทันเวลา ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรจิก สารสนิท (2556) ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจในการลาออกจากงานของพนักงานกลุ่มบริษัท ประชาจิก ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจในการจะลาออกจากงานของพนักงาน กลุ่มบริษัทประชาจิก โดยรวมมีระดับความคิดเห็นในระดับน้อย ($X = 2.24$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าอยู่ในระดับปานกลาง 1 ข้อ และอยู่ในระดับน้อย 4 ข้อ โดยเรียงคะแนนจากมากไปหาน้อย คือ ปัจจัยด้านลักษณะงาน ($X = 2.48$) มีผลต่อการตัดสินใจในการจะลาออกจากงานมากที่สุด รองลงมาได้แก่ ปัจจัยด้านองค์กร ($X = 2.25$) ปัจจัยด้านหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน ($X = 2.24$) ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมทางสังคม ($X = 2.23$) และปัจจัยส่วนบุคคล ($X = 2.02$) ปัจจัยที่มีผลต่อ การตัดสินใจลาออกของพนักงานกลุ่มบริษัทประชาจิก จำแนกตาม เพศ อายุ วุฒิการศึกษา รายได้สถานภาพ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน บริษัทปัจจุบันที่สังกัดทั้งหมดในภาพรวมและรายด้านมีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

5. ด้านสิ่งตอบแทน ปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกของพนักงานบริษัท สุภาลัย จำกัด (มหาชน) ด้านสิ่งตอบแทนโดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดคือ บริษัทมีการบริหารจัดการในด้านค่าตอบแทนอย่างมีประสิทธิภาพสวัสดิการที่ท่านได้รับ เช่น ค่าเดินทาง ค่าล่วงเวลา โบนัส ฯลฯ ตรงตามความต้องการของท่าน สวัสดิการอื่นๆ เช่น ประกันสุขภาพ ประกันอุบัติเหตุ มีความเหมาะสม ท่านคิดว่าบริษัทมีนโยบายการจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ดี และวันหยุดพักผ่อนประจำปี และวันหยุดประเภทต่างๆมีความเหมาะสม ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุพรรณษา พุ่มพวง (2559) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง เขตราชบุรีบูรณะกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่มีเพศ และอายุต่างกัน มีแนวโน้มการลาออก ที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และปัจจัยด้านลักษณะงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับแนวโน้มการลาออก ส่วนปัจจัยด้านค่าตอบแทน และสวัสดิการ, ด้านผู้บังคับบัญชา และองค์กร มีความสัมพันธ์ทางลบกับแนวโน้มการลาออกของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผลดังกล่าวสามารถตีความได้ว่า หากพนักงานมีความพึงพอใจในค่าตอบแทน และสวัสดิการที่ได้รับ มีความรู้สึกเชิงบวกต่อผู้บังคับบัญชา และองค์กร จะส่งผลให้พนักงานมีแนวโน้มการลาออกลดลง

6. ด้านการปกครองบังคับบัญชาภายใน ปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกของพนักงานบริษัท สุภาลัย จำกัด (มหาชน) ด้านการปกครองบังคับบัญชาภายในโดยรวม อยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดคือ สามารถปฏิบัติงานร่วมกับหัวหน้าและเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี มีความสัมพันธ์ที่ดีกับหัวหน้างาน หัวหน้าให้การสนับสนุนผู้ใต้บังคับอย่างเท่าเทียม หัวหน้าให้ความไว้วางใจในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบอยู่ และหัวหน้าเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นและเสนอแนะแนวทางในการปฏิบัติงานได้ ตามลำดับ ซึ่งไม่สอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของ ปาตีเมาะ เกษรา และอาชีวะห์ อาแว (2557) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่องการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงานบริษัทสรรพสินค้าเซ็นทรัลจำกัด จากการศึกษาพบว่าการศึกษาปัจจัยและสาเหตุการลาออกของ

พนักงานบริษัท สรรพสินค้าเซ็นทรัล จำกัดมีหลายสาเหตุดังนี้ ด้านการติดต่อสื่อสารภายในองค์กรซึ่งพนักงานเห็นว่าไม่ได้รับข่าวสารที่ชัดเจนวิธีการสื่อสารของผู้บริหารนั้นเน้นในเรื่องผลงานมากเกินไป ด้านผู้บังคับบัญชาหัวหน้างานมีการบริหารจัดการคนไม่เป็นระบบการมอบหมายงานไม่ชัดเจนค่าตอบแทนไม่เหมาะสมกับปริมาณงานเพราะเนื่องจากองค์กรมีพนักงานไม่เพียงพอกับปริมาณงานอาจจะส่งผลทำให้พนักงานตัดสินใจลาออกในที่สุดซึ่งสามารถ 2 แนวทางกันไปด้วยนั่นคือ การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ (HRM) การพัฒนาทรัพยากรบุคคล (HRD) เพื่อป้องกันการเกิดปัญหาการลาออกของพนักงานและเสนอแนวทางในการรักษาบุคลากรให้กับองค์กรในอนาคต

7. ด้านลักษณะอาชีพ ปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกของพนักงานบริษัท ศุภลาชัย จำกัด (มหาชน) ด้านลักษณะอาชีพโดยรวม อยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดคือ สามารถปฏิบัติงานร่วมกับหัวหน้าและเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี มีความสัมพันธ์ที่ดีกับหัวหน้างาน หัวหน้าให้การสนับสนุนผู้ใต้บังคับอย่างเท่าเทียม หัวหน้าให้ความไว้วางใจในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบอยู่ และหัวหน้าเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นและเสนอแนะแนวทางในการปฏิบัติงานได้ตามลำดับ ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ วรวิจิ สारสนิท (2556) ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจในการลาออกจากงานของพนักงานกลุ่มบริษัท ประชากิจ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจในการจะลาออกจากงานของพนักงาน กลุ่มบริษัทประชากิจ โดยรวมมีระดับความคิดเห็นในระดับน้อย ($X = 2.24$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าอยู่ในระดับปานกลาง 1 ข้อ และอยู่ในระดับน้อย 4 ข้อ โดยเรียงคะแนนจากมากไปหาน้อย คือ ปัจจัยด้านลักษณะงาน ($X = 2.48$) มีผลต่อการตัดสินใจในการจะลาออกจากงานมากที่สุด รองลงมาได้แก่ ปัจจัยด้านองค์กร ($X = 2.25$) ปัจจัยด้านหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน ($X = 2.24$) ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมทางสังคม ($X = 2.23$) และปัจจัยส่วนบุคคล ($X = 2.02$) ปัจจัยที่มีผลต่อ การตัดสินใจลาออกของพนักงานกลุ่มบริษัทประชากิจ จำแนกตาม เพศ อายุ วุฒิการศึกษา รายได้สถานภาพ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน บริษัทปัจจุบันที่สังกัดทั้งหมดในภาพรวมและรายด้านมีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ข้อเสนอแนะผลจากการวิจัย

จากผลการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกของพนักงานบริษัท ศุภลาชัย จำกัด (มหาชน) สามารถสรุปข้อเสนอแนะผลการวิจัย ดังนี้

1. ด้านความมั่นคง

สิ่งที่ต้องปรับปรุง คือ พนักงานมีความประสงค์ที่จะทำงานกับบริษัทจนเกษียณ ดังนั้นบริษัทควรมีฝ่ายดูแลบุคลากรของบริษัท คือคอยดูแลแก้ปัญหาให้กับพนักงานโดยเฉพาะปัญหาทางด้านครอบครัว อาทิเช่น ให้ทุนการศึกษาบุตรหรือมีสวัสดิการด้านอื่นให้พนักงานที่ทำงานกับบริษัทตามระยะเวลาทำงานเมื่อพนักงานทำงานจนครบกำหนดเกษียณมีสวัสดิการให้สามารถดำรงชีวิตหลังเกษียณได้โดยไม่ลำบาก ผู้บริหาร

ควรให้บริษัทจัดทำข้อมูลเกี่ยวกับผลประกอบการของบริษัทให้พนักงานทุกคนทราบเป็นระยะๆ เพื่อให้พนักงานมีความรู้สึกว่าคุณค่าของบริษัทให้ความสำคัญกับพนักงานเปรียบเสมือนหุ้นส่วนบริษัทคนหนึ่งยิ่งถ้าเห็นผลประกอบการที่ดียิ่งทำให้พนักงานมีกำลังใจทำงานเพราะนั่นหมายถึงโบนัสประจำปีก็จะได้เพิ่มขึ้น อีกอย่างผู้บริหารควรให้บริษัทประชาสัมพันธ์ผลกำไรและเป้าหมายของบริษัทให้ชัดเจนเพราะบริษัทที่มีความมั่นคงและมีชื่อเสียงจะเป็นที่ต้องการของบุคคลทั่วไป จะทำให้พนักงานมีความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานกับบริษัท จึงถือว่าสิ่งที่กล่าวมาข้างต้นผู้บริหารบริษัท สุภาลัย จำกัด(มหาชน)สมควรที่จะกระทำอย่างยิ่ง

2. ด้านโอกาสความก้าวหน้าในงาน

สิ่งที่ต้องปรับปรุง คือ ผู้บริหารควรเปิดโอกาสและสนับสนุนให้ผู้ที่มีความสามารถได้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานโดยหาตำแหน่งงานที่เหมาะสมกับความสามารถและเลื่อนตำแหน่งงานให้โดยยึดหลักเอาความรู้ความสามารถและความขยันทำงานให้บริษัทเป็นหลักเมื่อเจอพนักงานที่มีความรู้ความสามารถขยันทำงานรักษาผลประโยชน์ให้บริษัทผู้บริหารก็ควรเลื่อนตำแหน่งมอบโอกาสความก้าวหน้าให้โดยรวดเร็วเหมือนกับพนักงานบริษัทอื่นๆหรือเร็วกว่าเพราะจะเป็นการป้องกันไม่ให้พนักงานลาออกอีกทางหนึ่ง

3. ด้านค่าจ้างที่เพียงพอและเป็นธรรม

สิ่งที่ต้องปรับปรุงคือ ผู้บริหารควรให้บริษัทกำหนดมาตรฐานตัวชี้วัดที่ชัดเจนในการประเมินผลงานของพนักงานมีกระบวนการพิจารณาการปรับเงินเดือนของพนักงานที่เหมาะสมโปร่งใสมีเหตุผลในการปรับเงินเดือนเพื่อไม่ให้พนักงานเกิดความคิดว่าบริษัทไม่มีความเป็นธรรม เงินเดือนที่ได้รับก็ต้องเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบในปัจจุบันโดยอาจจะสืบเงินเดือนค่าจ้างในบริษัทอื่นๆในตำแหน่งเดียวกันแล้วพิจารณาปรับให้เหมาะสมหรือมีสวัสดิการเพิ่มให้

4. ด้านลักษณะงานที่ทำ

สิ่งที่ต้องปรับปรุงคือ บริษัทควรจัดกิจกรรมพบปะสังสรรค์ระหว่างผู้บริหารกับพนักงานประจำปีและกิจกรรมมอบรางวัลพนักงานดีเด่นในแต่ละแผนกเพื่อสร้างความภาคภูมิใจในงานที่ปฏิบัติอยู่ของพนักงาน ในการคัดเลือกคนเข้ามาเป็นพนักงานต้องระบุดคุณสมบัติให้ชัดเจนและตรงกับตำแหน่งงานที่บริษัทต้องการเพื่อที่จะได้พนักงานที่มีความรู้ความสามารถตรงกับงานที่ทำซึ่งจะทำให้พนักงานมีความสุขในการทำงานงานก็จะออกมาดีมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล บริษัทต้องจัดหาเครื่องมือวัสดุอุปกรณ์ที่เหมาะสม ปลอดภัยอย่างเพียงพอต่อการปฏิบัติงานเพื่อให้การปฏิบัติงานของพนักงานราบรื่นอีกทั้งไม่ทำให้พนักงานเกิดความเบื่อตอนปฏิบัติงาน

5. ด้านสิ่งตอบแทน

สิ่งที่ต้องปรับปรุงคือ บริษัทควรมีการบริหารจัดการในด้านค่าตอบแทนอย่างมีประสิทธิภาพซึ่งอาจนำเทคโนโลยีทางด้านโปรแกรมคอมพิวเตอร์ที่ทันสมัยมาช่วยในการบริหารจัดการ และบริษัทควรจัดทำแบบสอบถามข้อเสนอแนะความคิดเห็นของพนักงานในด้านสวัสดิการว่าต้องการอะไร เช่น ค่าเดินทาง

ค่าล่วงเวลา โบนัส ประกันสุขภาพ ประกันอุบัติเหตุ เพื่อที่จะได้บริหารจัดการให้ตรงตามความต้องการของพนักงาน

6. ด้านการปกครองบังคับบัญชาภายใน

สิ่งที่ต้องปรับปรุงคือ การปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานบริษัทควรมีกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างกันจัดอบรมความเป็นผู้นำให้กับหัวหน้างานเพื่อเสริมทักษะต่างๆ เช่น ด้านการสื่อสารสั่งงานต้องมีความชัดเจนให้คำปรึกษาที่ถูกต้องกับเพื่อนร่วมงาน ให้การสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมเพื่อป้องกันการเกิดความขัดแย้งไม่พอใจกันในการทำงาน

7. ด้านลักษณะอาชีพ

สิ่งที่ต้องปรับปรุงคือ บริษัทควรทำให้พนักงานเห็นว่าบริษัทเป็นองค์กรที่ดีเมื่อทำงานในบริษัทนี้แล้วจะมีชีวิตที่ดีขึ้นอย่างแน่นอนมีข้อกำหนดแบบแผนและเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจนสร้างทัศนคติให้พนักงานมีแนวความคิดในเรื่องความจงรักภักดีกับองค์กรมากขึ้นเพื่อสร้างให้พนักงานเกิดความผูกพันกับองค์กรทั้งด้านการกิจกรรม และการสื่อสารในด้านต่างๆ รวมถึงการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้พนักงานเห็นว่าการมีตำแหน่งที่สูงขึ้นหรือมอบหมายงานที่สำคัญทำให้พนักงานรู้สึกว่าได้รับความสะดวกสบายในการทำงานมากขึ้น

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1. ในการทำวิจัยครั้งต่อไปควรทำการวิจัยเชิงคุณภาพด้วยการสัมภาษณ์ การสังเกต หรือการสนทนาเชิงลึกกับพนักงานที่ตัดสินใจ ลาออกจากงานแล้ว เพื่อทำความเข้าใจในเหตุผลและปัจจัยสำคัญของการตัดสินใจลาออก
2. ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมของพนักงานในกลุ่มอาชีพอื่นๆ และทำการจำกัดขอบเขตให้กว้างมากยิ่งขึ้น เพื่อหาแรงจูงใจ และปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออก ซึ่งอาจจะมีผลคล้ายคลึงกัน หรือแตกต่างกันได้ เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการต่อไป
3. ควรทำการศึกษาแนวทางในการป้องกัน และแก้ไขปัญหาการลาออกจากงาน เพื่อนำผลการศึกษาที่ได้มาใช้ประยุกต์วิธีการรับมือขององค์กร ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

จิรวรรณ พันธุ์นนท์.(2560).ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลาออกของพนักงาน บริษัท ไทยเทอรียา เจเนเนอรัลเรเตอร์ จำกัด.

วิทยานิพนธ์ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการการเงินและการธนาคาร, มหาวิทยาลัยสยาม.

ดาวเดือน โลหิตปุระ และ ชัยวัฒน์ สมศรี.(2561).ปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกของพนักงาน บริษัทเอกชน ในอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง.การค้นคว้าอิสระ, วิทยาลัยอินเตอร์เทคโนโลยี.

- ปาตีเมาะ เกระ และอาชีวะท์ อาแว.(2557). *ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงานบริษัทสรรพลินค้า เซ็นทรัลจำกัด*. รายงานการปฏิบัติงานสหกิจศึกษา รัฐศาสตร์บัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะ, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- วรกิจ สารสนิท.(2556). *ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจในการลาออกจากงานของพนักงานกลุ่มบริษัทประชากิจ*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- ศักดิ์ระพี ศรีนิเวศน์. (2555). *ปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท แคนาดอล เอเชีย จำกัด*. การศึกษาค้นคว้าอิสระ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ศุภานัน พุฒตาล.(2560). *ปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มต่อการลาออกของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี*. รายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์ กองบริหารงานบุคคล, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- สุพรรณษา พุ่มพวง.(2559). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานระดับบังคับบัญชาสำนักงานบัญชีกลาง บริษัท ปูนซิเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน)*. การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต , มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์.
- สุกัญญา จันทร์มณี.(2559). *แรงจูงใจและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบริษัท ฮานาเซมิคอนดักเตอร์ (อยุธยา) จำกัด*. การศึกษาค้นคว้าอิสระ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.