

ปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจที่จะลาออกของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ
บริษัท จี สตีล จำกัด (มหาชน)
FACTORS AFFECTING INTENTIONS OF QUIT FROM JOB
OF OPERATION STAFF OF G STEEL PUBLIC COMPANY LIMITED

วิริวิทย์ จานเหนือ

สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ผู้รับผิดชอบบทความ

Witawit Channua

E-mail: silence_space@hotmail.com

Faculty of Business Administration Program in Management, Ramkhamhaeng University

Corresponding author

บทคัดย่อ

การวิจัยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจที่จะลาออกของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัท จี สตีล จำกัด (มหาชน) ได้แก่ ไม่พึงพอใจในรายได้หรือค่าตอบแทน, ไม่พึงพอใจในลักษณะงาน, ไม่พึงพอใจในผู้บังคับบัญชา, ไม่พึงพอใจในเพื่อนร่วมงาน, ไม่พึงพอใจในสภาพการทำงาน และไม่พึงพอใจในโอกาสความก้าวหน้า

กลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัท จี สตีล จำกัด (มหาชน) กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม จำนวน 150 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ (SPSS) หาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

ผลการวิจัยพบว่า พนักงานฝ่ายปฏิบัติการที่ตอบแบบสอบถามทั้งหมด จำนวน 150 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 72.0 มีอายุ 20 - 30 ปี จำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 72.7 มีระดับการศึกษา ม.6 หรือ ปวช. จำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 74.0 มีสถานภาพโสด จำนวน 119 คน คิดเป็นร้อยละ 79.3 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000 - 20,000 บาท จำนวน 135 คน คิดเป็นร้อยละ 90.0 มีอายุในการทำงาน 2 ปี - 3 ปี จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 42.7

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจที่จะลาออกของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัท จี สตีล จำกัด (มหาชน) โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีระดับความคิดเห็นมาก

คือ ไม่พึงพอใจในผู้บังคับบัญชา ไม่พึงพอใจในโอกาสความก้าวหน้า ไม่พึงพอใจในสภาพการทำงาน ไม่พึงพอใจในเพื่อนร่วมงาน ส่วนด้านที่มีระดับความคิดเห็นปานกลาง คือ ไม่พึงพอใจในรายได้หรือค่าตอบแทน ไม่พึงพอใจในลักษณะงาน ตามลำดับ

คำสำคัญ : ความตั้งใจที่จะลาออก, พนักงานฝ่ายปฏิบัติการ, บริษัท จี สตีล จำกัด (มหาชน)

ABSTRACT

The objective is to study factors affecting intentions of quit from job of operation staff of G Steel public company limited. These factors consist of income, nature of work, employer, co-workers, and growth opportunities.

The population of this research is a group of operation staff of G Steel public company limited. A sample group of 150 respondents. The instruments used to collect the data were analyzed using computer programs (SPSS) for frequency percentage frequency values (\bar{x}) standard deviation (SD).

The research found that operation staff of G Steel public company limited all respondents 150 people. Most are male 108 peoples representing 72.0%. Most aged during 20 to 30 years 109 peoples, representing 72.7%. Most graduated with high school or vocational degree 111 peoples representing 74.0%. Most of them are staying single 119 peoples representing 79.3%. Most of the average income per month 10,000 - 20,000 bath 135 peoples representing 90.0%. Most of years' experience are 2 to 3 years 64 peoples, representing 42.7%.

The research found factors affecting intentions of quit from job of operation staff of G Steel public company limited. The overall high level. The result from content analysis showed that the most factors are the unsatisfied of employer, growth opportunities, nature of work, and co-worker. The medium factors are unsatisfied of income and nature of work.

Keyword: intentions of quit from job, operation staff, G Steel public company limited

บทนำ

ในโลกปัจจุบันเป็นโลกแห่งยุคของการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นในด้านเศรษฐกิจ การเมือง สังคม และการแข่งขันทรัพยากรเพื่อให้ได้มาซึ่งสิ่งที่ดีที่สุดเท่าที่องค์กรนั้นจะหาได้ การที่องค์กรใด ๆ นั้นจะดำรงอยู่ได้ในยุคปัจจุบันจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีส่วนที่ทำให้เกิดการสร้างสรรค์ เกิดนวัตกรรม หรือ เทคโนโลยีใหม่ๆที่จะมาตอบสนองต่อความต้องการของมนุษย์ที่มีความหลากหลาย ปัจจัยหนึ่งที่มีส่วนสำคัญที่ช่วยในการขับเคลื่อนขององค์กรให้เกิดความแตกต่างมากกว่าองค์กรอื่นนั้นก็คือสิ่งที่เรียกว่าทรัพยากรมนุษย์ เพราะทรัพยากรมนุษย์ของแต่ละองค์กรจะเป็นตัวกำหนดแนวทางและเป็นตัวขับเคลื่อนพัฒนาองค์กรให้เป็นไปตามเป้าหมายที่องค์กรนั้น ๆ กำหนดไว้ กล่าวคือไม่ว่าองค์กรใดจะมีระบบการบริหารที่ดี มีวัตถุดิบ มีอุปกรณ์ที่ทันสมัย มีแหล่งเงินทุนที่ดีเพียงใด แต่ถ้าขาดทรัพยากรมนุษย์หรือบุคลากรในองค์กรที่ดี มีความรู้ มีความเชี่ยวชาญ มีคุณลักษณะที่เหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย และมีจำนวนบุคลากรที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานก็ไม่สามารถบรรลุเป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้ได้

บริษัท จี สตีล จำกัด (มหาชน) ซึ่งดำเนินธุรกิจเกี่ยวกับการผลิตและจำหน่ายเหล็กแผ่นรีดร้อนชนิดม้วน เปิดดำเนินกิจการมาเป็นระยะเวลา 19 ปี ตั้งแต่ปีพุทธศักราช 2542 ซึ่งเป็นปีแรกที่เริ่มการผลิต ซึ่งในอุตสาหกรรมการผลิตเหล็กแผ่นรีดร้อนชนิดม้วนให้มีคุณภาพและเป็นไปตามมาตรฐานการผลิตที่ลูกค้ายอมรับนั้น มีขั้นตอนและกระบวนการในการผลิตที่แตกต่างกันออกไปตามแต่ชนิดของเหล็กแผ่นรีดร้อนที่ลูกค้าต้องการ ซึ่งมีความจำเป็นที่จะต้องมีความรู้ความสามารถและความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง ในการที่จะดูแลกระบวนการผลิตในขั้นตอนต่าง ๆ ให้เหมาะสมและมีประสิทธิภาพไม่ก่อให้เกิดความเสียหาย

เนื่องด้วยปัจจุบัน บริษัท จี สตีล จำกัด (มหาชน) กำลังประสบปัญหาการขาดแคลนบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ ประกอบกับการเกิดขึ้นมาของบริษัทโรงงานอุตสาหกรรมการผลิตเหล็กแผ่นรีดร้อนชนิดม้วนในลักษณะเหมือน ๆ กันหลาย ๆ แห่งทำให้บริษัทสูญเสียบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ ในขณะที่บริษัทไม่สามารถหาบุคลากรมาทดแทนกรณีที่บุคลากรของบริษัทฯ ขอลาออก ซึ่งบุคลากรเหล่านี้ล้วนแล้วแต่เป็นผู้ที่มีศักยภาพในการทำงานเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ อีกทั้งยังสามารถทำประโยชน์ให้แก่บริษัทฯ ได้ในระยะยาว การที่บริษัทขาดแคลนบุคลากรในบริษัทฯ จึงมีผลกระทบทำให้เกิดปัญหาต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานทำให้มีผลต่อกำลังการผลิต

ด้วยเหตุผลดังกล่าว การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการของบริษัท จี สตีล จำกัด (มหาชน) จึงเป็นเรื่องที่มีความน่าสนใจอย่างยิ่ง เพราะจะทำให้บริษัทได้ทราบถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลต่อการตั้งใจที่จะลาออกของพนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในบริษัท จี สตีล จำกัด (มหาชน) เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ในการปรับปรุงระบบการบริหารของฝ่ายทรัพยากรบุคคลของบริษัท จี สตีล จำกัด (มหาชน) เพื่อที่จะเป็นการลดอัตราการลาออกของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการให้ลดน้อยลง อันจะส่งผลให้บริษัทฯสามารถลดค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ในการที่บริษัทฯ จะต้องสรรหาบุคลากรเข้ามาปฏิบัติงานภายในองค์กร และยังส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของบริษัท จี สตีล จำกัด (มหาชน) ต่อไป

วัตถุประสงค์

เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจที่จะลาออกของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัท จี สตีล จำกัด (มหาชน)

ขอบเขตของการวิจัย

ในการศึกษาวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจที่จะลาออกของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัท จี สตีล จำกัด (มหาชน) มีขอบเขตการวิจัย ดังนี้

ขอบเขตด้านเนื้อหา

ตัวแปรต้น ประกอบด้วย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน อายุการทำงาน

ตัวแปรตาม ประกอบไปด้วย

1. ปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจที่จะลาออกของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ ทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ ไม่พึงพอใจในรายได้หรือค่าตอบแทน ไม่พึงพอใจในลักษณะงาน ไม่พึงพอใจในผู้บังคับบัญชา ไม่พึงพอใจในเพื่อนร่วมงาน ไม่พึงพอใจในสภาพการทำงาน ไม่พึงพอใจในโอกาสความก้าวหน้า

ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานฝ่ายปฏิบัติการของ บริษัท จี สตีล จำกัด (มหาชน) จำนวน 240 คน (ที่มา : ฝ่ายทรัพยากรบุคคล ณ สิงหาคม 2562) โดยผู้วิจัยได้ใช้วิธีการคำนวณขนาดตัวอย่างด้วยวิธีการใช้สูตรการคำนวณของ ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ซึ่งกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างเท่ากับ 5% ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 150 คน

ขอบเขตด้านระยะเวลา

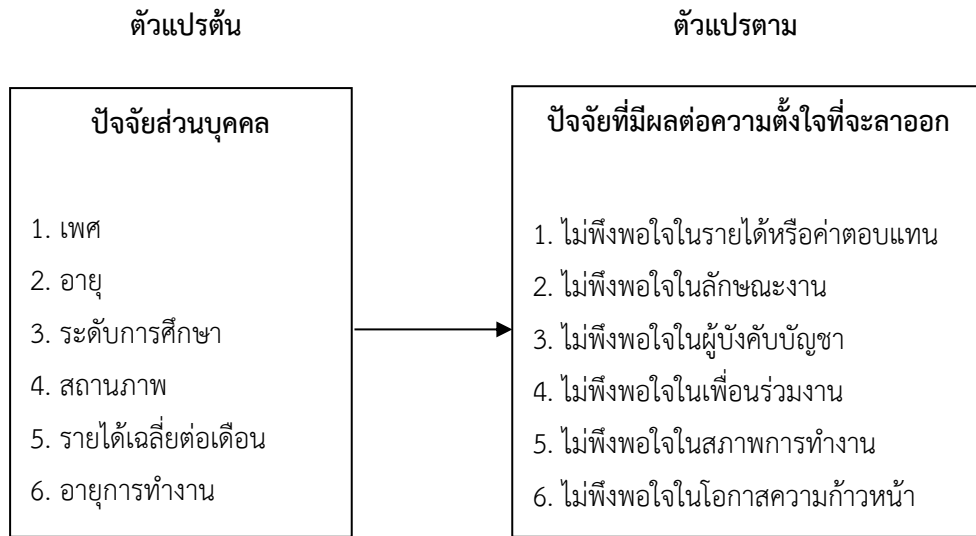
ดำเนินการวิจัยตั้งแต่ เดือน สิงหาคม-กันยายน 2562 เป็นระยะเวลารวมทั้งสิ้น 1 เดือน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย

1. ผลสรุปจากการวิจัยจะนำมาใช้เพื่อเป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารของบริษัท จี สตีล จำกัด (มหาชน) ในการที่จะป้องกันไม่ให้พนักงานตัดสินใจลาออกจากบริษัท
2. ผลสรุปจากการวิจัยจะนำมาใช้เพื่อเป็นแนวทางสำหรับการสร้างความพึงพอใจในงานของพนักงานเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงแนวความคิดที่จะลาออกงาน
3. ผลสรุปจากการวิจัยจะนำมาใช้เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแรงจูงใจให้แก่พนักงานและเพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาระบบการจัดการทรัพยากรบุคคลของบริษัท จี สตีล จำกัด (มหาชน) ต่อไป

กรอบแนวความคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจที่จะลาออกของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัท จี สตีล จำกัด (มหาชน) มีรายละเอียดดังนี้



แนวคิด ทฤษฎี และ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน (Turnover Intention)

สเปคเตอร์ (Spector. 1996) แสดงให้เห็นถึงความไม่พึงพอใจในงาน ที่นำไปสู่ความตั้งใจที่จะลาออก ส่งผลทำให้เกิดพฤติกรรมการค้นหางาน เช่น การสมัครงานอื่น การไปสัมภาษณ์งานเป็นต้น และสุดท้ายนำไปสู่การลาออกโดยพนักงานที่ไม่พึงพอใจในงานของตนก็จะเกิดความตั้งใจที่จะลาออกจากงานนั้น และความตั้งใจนี้เองที่นำไปสู่พฤติกรรมของการลาออก

มอเบเลย์ (Mobley. 1982) ได้สร้างแบบจำลองที่อธิบายถึงกระบวนการของการลาออกที่มุ่งเน้นที่ความพึงพอใจในงานที่จะนำไปสู่การลาออกในที่สุด โดย Mobley ได้ตั้ง สมมติฐานไว้ว่าความไม่พึงพอใจจะก่อให้เกิดความคิดที่จะลาออกความตั้งใจที่จะค้นหาทางเลือก ความตั้งใจที่จะคงอยู่หรือลาออกและสุดท้ายก็คือ การลาออกจากองค์กรจริง ๆ ในแบบจำลองของ Mobley มุ่งความสนใจไปที่ความตั้งใจที่จะคงอยู่หรือลาออกของพนักงานรวมทั้งลักษณะส่วนบุคคล องค์กร และปัจจัยทางเศรษฐกิจอื่นนอกจากนี้ยังคำนึงถึงบทบาทของการรับรู้ความคาดหวังและความสามารถในการหาทางเลือกใหม่ซึ่งมีผลต่อการตัดสินใจลาออก

แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction)

กลิมเมอร์ (Glimmer. 1971, 279-283) ได้สรุปมิติที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไว้ 10 ด้านดังนี้

1. ลักษณะของงานที่ทำความสัมพันธ์กับความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงานหากได้ทำงานตามที่เขาคาดหวัง หรือตามความสามารถ เขาจะเกิดความพอใจ คนที่มีความรู้สูงมักจะรู้สึกชอบงาน เพราะองค์ประกอบนี้มาก

2. การบังคับบัญชา มีส่วนสำคัญที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจต่องานได้และการบังคับบัญชาที่ไม่ดี อาจเป็นสาเหตุอันดับหนึ่ง ที่ทำให้เกิดการขาดงานและลาออกจากงานได้ ในเรื่องนี้พบว่า ผู้หญิงมีความรู้สึกไวต่อการบังคับบัญชามากกว่าผู้ชาย

3. ความมั่นคงในการทำงาน ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงาน การได้ทำงานตามหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ การได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา คนที่มีพื้นความรู้น้อยหรือขาดความรู้ย่อมเห็นถึงความมั่นคงในการทำงานมีความสำคัญต่อเขามาก แต่คนที่มีความรู้สูงจะรู้สึกว่าไม่มีความสำคัญมากนัก และคนที่มียุ่่มากขึ้น จะมีความต้องการความมั่นคงในการทำงานสูงขึ้น

4. บริษัทและการดำเนินงาน ได้แก่ ขนาดขององค์กร ชื่อเสียง รายได้และการประชาสัมพันธ์ให้เป็นที่ รู้จักกันแพร่ หลายของสถานที่ ทำงานนั้น ๆ องค์กรประกอบนี้ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ผู้ที่มีอายุมากจะมีความต้องการเกี่ยวกับเรื่องนี้สูงกว่าผู้ที่มีอายุน้อย

5. สภาพการทำงาน ได้แก่ แสง เสียง อากาศ ห้องอาหาร ห้องน้ำ ห้องสุขา ชั่วโมงการทำงานมีการวิจัยหลายเรื่องที่ แสดงว่า สภาพการทำงานมีความ สำคัญต่อผู้ชายนอกเหนือจากลักษณะอื่น ๆ ของการปฏิบัติงาน และในระหว่างผู้หญิงโดยเฉพาะผู้ที่แต่งงานแล้ว จะเห็นว่าชั่วโมงการทำงานมีความสำคัญเป็นอย่างมาก

6. ค่าจ้าง หรือรายได้จะมีความสัมพันธ์กับเงินซึ่งผู้ปฏิบัติงานมักจะจัดอันดับค่าจ้างนี้ไว้ในอันดับเกือบสูงแต่ก็ยังให้ความสำคัญน้อยกว่าโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน และความมั่นคงปลอดภัย องค์กรประกอบนี้มักจะก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจมากกว่าความพึงพอใจ ผู้ชายจะเห็นค่าจ้างเป็นสิ่งสำคัญมากกว่าผู้หญิง และผู้ที่ปฏิบัติงานในโรงงานจะเห็นว่าค่าจ้างมีความสำคัญสำหรับเขามากกว่าผู้ที่ปฏิบัติงานในสำนักงานหรือหน่วยงานของรัฐบาล

7. ความก้าวหน้าในการทำงาน เช่น การได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น การได้สิ่งตอบแทนจากความสามารถในการทำงานของเขา จากงานวิจัยหลายเรื่องสรุปได้ว่า การไม่มีโอกาสก้าวหน้าในการทำงานย่อมก่อให้เกิดความไม่ชอบงาน ผู้ชายมีความต้องการเรื่องนี้สูงกว่าผู้หญิง และเมื่ออายุมากขึ้นความต้องการเกี่ยวกับเรื่องนี้จะลดลง

8. ลักษณะทางสังคม องค์กรประกอบที่เกี่ยวข้องกับความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของสังคมหรือการให้สังคมยอมรับตน ซึ่งจะก่อให้เกิดทั้งความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจได้ ถ้างานใดผู้ปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ก็จะทำให้เกิดความพึงพอใจในงานนั้นองค์กรประกอบนี้มีความสัมพันธ์กับอายุและระดับงาน ผู้หญิงจะเห็นว่าองค์กรประกอบนี้สำคัญมากกว่าชาย

9. การติดต่อสื่อสาร ได้แก่ การรับ - ส่งข้อมูลสารสนเทศ คำสั่ง การทำรายงาน การติดต่อทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน องค์กรประกอบนี้มีความสำคัญมากสำหรับผู้ที่มีระดับการศึกษาสูง

10. ผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน ได้แก่ เงินบำเหน็จตอบแทนเมื่อออกจากงาน การบริการและการรักษาพยาบาล สวัสดิการอาหาร ที่อยู่ วันหยุดพักผ่อนต่าง ๆ

บริษัท จี สตีล จำกัด (มหาชน)

บริษัท จี สตีล จำกัด (มหาชน) (G Steel Public Company Limited) ก่อตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 31 ตุลาคม 2538 โดย ดร.สมศักดิ์ ลีสวัสดิ์ตระกูล นักอุตสาหกรรมระดับชาติ และผู้นำในการบุกเบิกอุตสาหกรรมเหล็กในประเทศไทย และเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ด้วยประสบการณ์ที่สะสมมานานกว่า 40 ปี

เพื่อดำเนินธุรกิจเป็นผู้ผลิตและจำหน่ายเหล็กแผ่นรีดร้อนชนิดม้วน โรงงานของบริษัทตั้งอยู่บนพื้นที่ 650 ไร่ ในอำเภอบ้านค่าย จังหวัดระยอง ห่างจากกรุงเทพฯ ประมาณ 175 กิโลเมตร

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

กัลยา ปัญญาไชย (2556) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ของข้อมูลส่วนบุคคลที่มีต่อปัจจัยในการตัดสินใจลาออกของพนักงาน มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยในการตัดสินใจลาออกของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรีพบว่าอยู่ในระดับมากคือด้านบรรยากาศในองค์กรมีค่าเฉลี่ย 3.46 ส่วนอยู่ในระดับปานกลางคือด้านความก้าวหน้าในงานมีค่าเฉลี่ย 3.16 ด้านการสื่อสารในองค์กรมีค่าเฉลี่ย 3.00 ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการมีค่าเฉลี่ย 2.90 และด้านการบริหารมีค่าเฉลี่ย 2.90

วรภิกษ สารสนธิ (2556) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจในการลาออกจากงานของพนักงานกลุ่มบริษัทประชากิจ ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยด้านลักษณะงาน ($X = 2.48$) มีผลต่อการตัดสินใจในการจะลาออกจากงานมากที่สุด

ศิริยาภา มากพูน (2556) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงานธนาคารกรีนแบงก์ในจังหวัดขอนแก่น ผลการศึกษาพบว่า ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในการไม่สามารถทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานได้

ก้องเดช มีเดช (2558) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงานแผนกพัฒนาซอฟต์แวร์ บริษัทแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า ด้านตำแหน่งงานของพนักงานที่ต่างกัน มีผลต่อระดับในการตัดสินใจลาออกแตกต่างกัน ทั้งนี้ข้อเสนอแนะจากการศึกษาพบว่า ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทควรให้ความสำคัญกับความเห็นของพนักงาน ในด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงเป็นหลัก

บรรเทิง ตัลยารักษ์ (2558) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานแผนกแม่บ้านของโรงแรม ที่บริหารโดยกลุ่มแอดคอร์ด ในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า ด้านที่มีความสัมพันธ์กันทางบวก ในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ด้านสภาพการทำงาน

ศศิวิมล ปราบหงส์ (2559) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกของพนักงานระดับปฏิบัติการธนาคารกรุงเทพ จำกัด(มหาชน) เขตภาคเหนือ 2 พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกของพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านลักษณะงานผลตอบแทนและสวัสดิการและด้านหัวหน้างาน ที่อาจทำให้พนักงานเกิดความเบื่อหน่ายในการทำงาน ทำให้มีผลต่อการลาออกมากที่สุด

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) และใช้วิธีการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานของบริษัท จี สตีล จำกัด (มหาชน) จำนวน 240 คน (ที่มา : ฝ่ายทรัพยากรบุคคล ณ สิงหาคม 2562)

กลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยทำการคำนวณหากลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ ทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ซึ่งกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างเท่ากับ 5% (Taro Yamane, 1973) จากประชากรทั้งหมด 240 คน ใช้สูตรคำนวณแล้วได้จำนวนตัวกลุ่มอย่างจากการคำนวณ 150 คน ดังนั้น ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) โดยการส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างเฉพาะพนักงานระดับฝ่ายปฏิบัติการเท่านั้น ซึ่งเป็นพนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่จริงในระหว่างเดือนสิงหาคม ถึง เดือนกันยายน 2562

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ แบบสอบถาม (Questionnaire) ประกอบไปด้วย 2 ส่วนคือ ส่วนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านตัวบุคคล (เพศ, อายุ, ระดับการศึกษา, สถานภาพ, รายได้เฉลี่ยต่อเดือน, อายุการทำงาน ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบรายการ (Check List) จำนวน 6 ข้อ

ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจที่จะลาออกของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัท จี สตีล จำกัด (มหาชน) ประกอบด้วยทั้งหมด 6 ด้าน ซึ่งในแต่ละด้านมี จำนวน 5 ข้อ รวมแล้วจึงมีคำถามจำนวน 30 ข้อ ประเมินแบบลิเคิร์ต (Likert Scale) 5 ระดับ ดังต่อไปนี้ มากที่สุด=5, มาก=4, ปานกลาง=3, น้อย=2, น้อยที่สุด=1

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจที่จะลาออกของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัท จี สตีล จำกัด (มหาชน) และตรวจสอบเนื้อหาของแบบสอบถามว่าครอบคลุมวัตถุประสงค์หรือไม่ จากนั้นนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงและความถูกต้องของเนื้อหา ตลอดจนความชัดเจนและการใช้ภาษาที่เหมาะสมของข้อคำถาม ซึ่งมีเกณฑ์ในการตรวจพิจารณาให้คะแนนในแต่ละข้อคำถาม ดังนี้

วัดผลพิจารณาจากคะแนน IOC ดังนี้

1. ข้อคำถามที่มีคะแนน IOC ตั้งแต่ 0.5 - 1.0 มีค่าความเที่ยงตรงใช้ได้
2. ข้อคำถามที่มีคะแนน IOC ต่ำกว่า 0.5 ต้องปรับปรุง ยังใช้ไม่ได้

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. แจกแบบสอบถามให้แก่พนักงานฝ่ายปฏิบัติการของ บริษัท จี สตีล จำกัด (มหาชน) จำนวน 150 คน ตามที่ได้กำหนดไว้
2. ตอบข้อซักถามบางประการที่ผู้ตอบแบบสอบถามอาจจะต้องการคำอธิบายเพิ่มเติม
3. เก็บรวบรวมแบบสอบถามที่ได้ข้อมูลครบถ้วนแล้ว เพื่อนำไปจัดทำข้อมูลและเตรียมสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ (SPSS)

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยทำการประมวลผลวิเคราะห์ด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ (SPSS)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

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

สำหรับวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจที่จะลาออกของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัท จี สตีล จำกัด (มหาชน)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนที่ 1 ปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจที่จะลาออกของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัท จี สตีล จำกัด (มหาชน) มีพนักงานฝ่ายปฏิบัติการที่ตอบแบบสอบถามทั้งหมด จำนวน 150 คน พบว่าส่วนใหญ่ เป็นเพศชาย จำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 72.0 และ เพศหญิง จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 28.0 ส่วนใหญ่ มีอายุ 20 - 30 ปี จำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 72.7 รองลงมาคือ อายุ 31 - 40 ปี จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 17.3, อายุ 41 - 50 ปี จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 7.3 และ อายุมากกว่า 50 ปี จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 2.7 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษา ม.6 หรือ ปวช. จำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 74.0 รองลงมาคือ อนุปริญญา หรือ ปวส. จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 23.3, และ ปริญญาตรี หรือ เทียบเท่า จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 2.7 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 119 คน คิดเป็นร้อยละ 79.3 รองลงมาคือ สถานภาพสมรส จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 17.3, สถานภาพ หม้าย/หย่า ร้าง/แยกกันอยู่ จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 3.3 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000 - 20,000 บาท จำนวน 135 คน คิดเป็นร้อยละ 90.0 รองลงมาคือ มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 - 30,000 บาท จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 10.0 ตามลำดับ ส่วนใหญ่ มีอายุในการทำงาน 2 ปี - 3 ปี จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 42.7 รองลงมาคือ มีอายุในการทำงาน มากกว่า 5 ปีขึ้นไป จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 27.3, มีอายุในการทำงาน 4 ปี - 5 ปี จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 14.7, มีอายุในการทำงาน 6 เดือน - 1 ปี จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 13.3 และ มีอายุในการทำงาน ต่ำกว่า 6 เดือน จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 2.0 ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจที่จะลาออกของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการบริษัท จี สตีล จำกัด (มหาชน) มีปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจที่จะลาออก ประกอบไปด้วย 6 ด้าน ได้แก่ ไม่พึงพอใจในรายได้หรือค่าตอบแทน ไม่พึงพอใจในลักษณะงาน ไม่พึงพอใจในผู้บังคับบัญชา ไม่พึงพอใจเพื่อนร่วมงาน ไม่พึงพอใจสภาพการทำงาน ไม่พึงพอใจในโอกาสความก้าวหน้า ด้วยค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจที่จะลาออกของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัท จี สตีล จำกัด (มหาชน) โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.49$) เมื่อพิจารณา

เป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีระดับความคิดเห็นมาก คือ ไม่พึงพอใจในผู้บังคับบัญชา ไม่พึงพอใจในโอกาสความก้าวหน้า ไม่พึงพอใจในสภาพการทำงาน ไม่พึงพอใจในเพื่อนร่วมงาน (\bar{X} = 3.81, \bar{X} = 3.73, \bar{X} = 3.51, \bar{X} = 3.44) ส่วนด้านที่มีระดับความคิดเห็นปานกลาง คือ ไม่พึงพอใจในรายได้หรือค่าตอบแทน ไม่พึงพอใจในลักษณะงาน (\bar{X} = 3.32, \bar{X} = 3.11) ตามลำดับ

สรุปผลการวิจัย

สภาพภาพส่วนบุคคล

การศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจที่จะลาออกของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัท จี สติล จำกัด (มหาชน) มีพนักงานฝ่ายปฏิบัติการที่ตอบแบบสอบถามทั้งหมด จำนวน 150 คน พบว่า ส่วนใหญ่ เป็นเพศชาย จำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 72.0 และ เพศหญิง จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 28.0 ส่วนใหญ่ มีอายุ 20 - 30 ปี จำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 72.7 รองลงมาคือ อายุ 31 - 40 ปี จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 17.3, อายุ 41 - 50 ปี จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 7.3 และ อายุมากกว่า 50 ปี จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 2.7 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษา ม.6 หรือ ปวช. จำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 74.0 รองลงมาคือ อนุปริญญา หรือ ปวส. จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 23.3, และ ปริญญาตรี หรือ เทียบเท่า จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 2.7 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 119 คน คิดเป็นร้อยละ 79.3 รองลงมาคือ สถานภาพสมรส จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 17.3, สถานภาพ หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 3.3 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000 - 20,000 บาท จำนวน 135 คน คิดเป็นร้อยละ 90.0 รองลงมาคือ มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 - 30,000 บาท จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 10.0 ตามลำดับ ส่วนใหญ่ มีอายุในการทำงาน 2 ปี - 3 ปี จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 42.7 รองลงมาคือ มีอายุในการทำงาน มากกว่า 5 ปีขึ้นไป จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 27.3, มีอายุในการทำงาน 4 ปี - 5 ปี จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 14.7, มีอายุในการทำงาน 6 เดือน - 1 ปี จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 13.3 และ มีอายุในการทำงาน ต่ำกว่า 6 เดือน จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 2.0 ตามลำดับ

ปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจที่จะลาออกของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัท จี สติล จำกัด

(มหาชน)

โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีระดับความคิดเห็นมาก คือ ไม่พึงพอใจในผู้บังคับบัญชา ไม่พึงพอใจในโอกาสความก้าวหน้า ไม่พึงพอใจในสภาพการทำงาน ไม่พึงพอใจในเพื่อนร่วมงาน ส่วนด้านที่มีระดับความคิดเห็นปานกลาง คือ ไม่พึงพอใจในรายได้หรือค่าตอบแทน ไม่พึงพอใจในลักษณะงาน ตามลำดับ

อภิปรายผล

การศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจที่จะลาออกของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัท จี สตีล จำกัด (มหาชน) โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ไม่พึงพอใจในผู้บังคับบัญชา ไม่พึงพอใจในโอกาสความก้าวหน้า ไม่พึงพอใจในสภาพการทำงาน ไม่พึงพอใจในเพื่อนร่วมงาน ไม่พึงพอใจในรายได้หรือค่าตอบแทน ไม่พึงพอใจในลักษณะงาน โดยมีประเด็นอภิปรายเพิ่มเติม ดังนี้

1. ไม่พึงพอใจในรายได้หรือค่าตอบแทน ปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจที่จะลาออกของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัท จี สตีล จำกัด (มหาชน) โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีระดับความคิดเห็นมาก คือ การจ่ายค่าตอบแทนให้พนักงานไม่มีความยุติธรรม เงินเดือนและค่าตอบแทนได้รับไม่เพียงพอกับการใช้จ่าย ส่วนข้อที่มีระดับความคิดเห็นปานกลาง คือ การจ่ายค่าตอบแทน (โบนัส) ไม่เหมาะสมกับรายได้ที่บริษัทได้รับ เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้รับไม่เหมาะสมกับงานที่ทำ กระบวนการพิจารณาขึ้นเงินเดือนของพนักงานไม่มีความเหมาะสม ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของ กัลยา - ปัญญาไชย (2556) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ของข้อมูลส่วนบุคคลที่มีต่อปัจจัยในการตัดสินใจลาออกของพนักงาน มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยในการตัดสินใจลาออกของพนักงาน มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรีพบว่าอยู่ในระดับมากคือด้านบรรยากาศในองค์กรมีค่าเฉลี่ย 3.46 ส่วนอยู่ในระดับปานกลางคือด้านความก้าวหน้าในงานมีค่าเฉลี่ย 3.16 ด้านการสื่อสารในองค์กรมีค่าเฉลี่ย 3.00 ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการมีค่าเฉลี่ย 2.90 และด้านการบริหารมีค่าเฉลี่ย 2.90

2. ไม่พึงพอใจในลักษณะงาน ปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจที่จะลาออกของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัท จี สตีล จำกัด (มหาชน) โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีระดับความคิดเห็นมาก คือ งานที่ทำอยู่เป็นงานที่ไม่มีความหลากหลาย ส่วนข้อที่มีระดับความคิดเห็นปานกลาง คือ งานที่ทำอยู่เป็นงานที่ไม่ถนัด งานที่ทำอยู่เป็นงานที่ไม่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถที่มี งานที่ทำอยู่เป็นงานที่ไม่มีความสำคัญต่อบริษัท งานที่ทำอยู่เป็นงานที่ไม่มีความท้าทาย น่าเบื่อ ตามลำดับ ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ วรกิจ สารสนิท (2556) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจในการลาออกจากงานของพนักงานกลุ่มบริษัทประชากิจ ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยด้านลักษณะงาน ($X = 2.48$) มีผลต่อการตัดสินใจในการจะลาออกจากงานมากที่สุด

3. ไม่พึงพอใจในผู้บังคับบัญชา ปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจที่จะลาออกของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัท จี สตีล จำกัด (มหาชน) โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด คือ หัวหน้างานไม่เคยช่วยแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในการทำงาน ส่วนข้อที่มีระดับความคิดเห็นมาก คือ หัวหน้างานไม่มีความรู้ความสามารถในหน้าที่การงาน ท่านไม่เคยได้รับการชื่นชมจากหัวหน้างาน หัวหน้างานของท่านไม่มีความยุติธรรมในการทำงาน ท่านไม่มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อหัวหน้างาน ตามลำดับ ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศศิวิมล ปราบหงส์ (2559) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกของพนักงานระดับปฏิบัติการ ธนาคารกรุงเทพ จำกัด(มหาชน) เขตภาคเหนือ 2 พบว่าปัจจัยที่มีผล

ต่อการลาออกของพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านลักษณะงานผลตอบแทนและสวัสดิการและด้านหัวหน้างาน ที่อาจทำให้พนักงานเกิดความเบื่อหน่ายในการทำงาน ทำให้มีผลต่อการลาออกมากที่สุด

4. ไม่พึงพอใจในเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจที่จะลาออกของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัท จี สตีล จำกัด (มหาชน) โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีระดับความคิดเห็นมาก คือ ท่านไม่สามารถขอคำปรึกษาในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวกับเพื่อนร่วมงานได้ ท่านไม่ชอบทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน เพื่อนร่วมงานไม่มีส่วนช่วยให้ท่านมีกำลังใจในการทำงาน เพื่อนร่วมงานไม่ช่วยเหลือท่านเมื่อท่านมีปัญหา ส่วนข้อที่มีระดับความคิดเห็นปานกลาง คือ ท่านมีความสัมพันธ์ที่ไม่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริยาภา มากพูน (2556) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงานธนาคารกรีนแบงก์ในจังหวัดขอนแก่น ผลการศึกษาพบว่า ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในการไม่สามารถทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานได้

5. ไม่พึงพอใจในสภาพการทำงาน ปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจที่จะลาออกของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัท จี สตีล จำกัด (มหาชน) โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีระดับความคิดเห็นมาก คือ สถานที่ทำงานไม่มีอุปกรณ์ป้องกันที่เหมาะสม สถานที่ทำงานไม่มีห้องน้ำที่เพียงพอ ส่วนข้อที่มีระดับความคิดเห็นปานกลาง คือ สถานที่ทำงานอาจก่อให้เกิดอันตราย สถานที่ทำงานไม่มีห้องอาหารที่เพียงพอ สถานที่ทำงานไม่มีความสะอาดสบาย ตามลำดับ ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ บรรเทิง ตัลยารักษ์ (2558) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานแผนกแม่บ้านของ โรงแรม ที่บริหารโดยกลุ่มแอกคอร์ด ในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า ด้านที่มีความสัมพันธ์กันทางบวก ในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ด้านสภาพการทำงาน

6. ไม่พึงพอใจในโอกาสความก้าวหน้า ปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจที่จะลาออกของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัท จี สตีล จำกัด (มหาชน) โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีระดับความคิดเห็นมาก คือ ท่านไม่มีโอกาสเข้ารับการอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ในงานที่ท่านปฏิบัติ ท่านไม่พึงพอใจในเกณฑ์การปรับเลื่อนตำแหน่งงาน ท่านไม่พึงพอใจกับโอกาสในการพัฒนาทักษะการทำงานที่ท่านได้รับ ท่านไม่พึงพอใจกับความก้าวหน้าที่ท่านได้รับจากการทำงานที่นี้ ท่านไม่มีโอกาสได้รับการฝึกอบรมต่าง ๆ ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ก้องเดช มีเดช (2558) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงานแผนกพัฒนาซอฟต์แวร์ บริษัทแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า ด้านตำแหน่งงานของพนักงานที่ต่างกัน มีผลต่อระดับในการตัดสินใจลาออกแตกต่างกัน ทั้งนี้ ข้อเสนอแนะจากการศึกษาพบว่า ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทควรให้ความสำคัญกับความเห็นของพนักงาน ในด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงเป็นหลัก

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

จากผลการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจที่จะลาออกของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัท จี สตีล จำกัด (มหาชน) สามารถสรุปข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย ดังนี้

1. ไม่พึงพอใจในรายได้หรือค่าตอบแทน

สิ่งที่ต้องปรับปรุง คือ บริษัทควรมีการจ่ายเงินค่าตอบแทนให้มีความยุติธรรมเหมาะสมกับงานหรือช่วงเวลาในการทำงาน โดยมีพิจารณาจากผลการงานที่ได้ปฏิบัติจริง คือ ถ้าพนักงานคนใดมีอายุในการทำงานที่มากกว่าก็ควรที่จะได้รับค่าตอบแทนที่มากกว่า หรือมีการจ่ายเงินค่าตอบแทนให้สูงขึ้นตามผลงานที่พนักงานแต่ละคนได้ปฏิบัติจริง ๆ เพื่อไม่ทำให้พนักงานเกิดความคิดที่จะลาออกจากงานในอนาคต ซึ่งเมื่อจ่ายค่าตอบแทนให้เหมาะสมจะส่งผลทำให้พนักงานได้รับเงินเดือนและค่าตอบแทนที่เพียงพอกับการใช้จ่าย โดยที่ทางบริษัทอาจจะเข้ามาดูแลในส่วนของการให้การช่วยเหลือเพื่อลดค่าใช้จ่ายของพนักงานลงได้ เช่น การจัดสวัสดิการอาหารราคาถูกลง การจัดสรรที่พักพนักงานให้อยู่ใกล้พื้นที่ปฏิบัติงาน เพื่อช่วยในเรื่องของการลดค่าใช้จ่ายของพนักงานลงได้บ้าง และในส่วนของการจ่ายเงินค่าตอบแทน (โบนัส) ที่ไม่เหมาะสมกับรายได้ที่บริษัทได้รับ อาจจะทำให้พนักงานไม่มีแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งหากผู้บริหารไม่ต้องการให้พนักงานเกิดการลาออกมากขึ้น การจ่ายเงินค่าตอบแทนในส่วนของ (โบนัส) ก็เป็นอีกส่วนหนึ่งที่จะต้องมีการมอบให้แก่พนักงานตามสัดส่วนรายได้ที่เหมาะสม และไม่เป็นการทำให้พนักงานมีความรู้สึกที่ว่าทางบริษัทกำลังเอาเปรียบพนักงาน

2. ไม่พึงพอใจในลักษณะงาน

สิ่งที่ต้องปรับปรุง คือ ทางบริษัทควรมีการจัดการทำงาน ให้พนักงานรู้สึกว่าการที่ทำงานที่มีความหลากหลาย เช่น อาจจะมีการหมุนเวียนงานที่ทำ หรืออาจมีการจัดกิจกรรมในระหว่างวัน และควรจัดให้พนักงานได้ทำงานในส่วนที่ตนเองถนัดเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดต่อไป โดยที่ทางบริษัทควรมีการทำแบบประเมินให้พนักงานกรอกความถนัดในแผนกต่าง ๆ เพื่อสามารถนำมาเป็นแนวทางให้ฝ่ายทรัพยากรบุคคลได้จัดสรรพนักงานเข้าไปทำงานได้ตรงตามความถนัดของพนักงาน อีกทั้งในเรื่องของการมอบหมายให้พนักงานได้ทำงานตามความรู้ความสามารถที่ตนเองมีก็เป็นสิ่งสำคัญ เพราะเมื่อบริษัทได้มอบหมายงานที่เหมาะสมกับพนักงาน ย่อมจะก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่บริษัทจะได้รับกลับคืนมา ตัวอย่างเช่น ถ้าพนักงานได้ทำงานตามความรู้ความสามารถที่ตนมี พนักงานจะสามารถทำงานหรือสามารถที่จะผลิตชิ้นงานได้รวดเร็วยิ่งขึ้น ดียิ่งขึ้น โดยที่ใช้ในเวลาในการทำงานเท่าเดิม เป็นต้น

3. ไม่พึงพอใจในผู้บังคับบัญชา

สิ่งที่ต้องปรับปรุง คือ บริษัทควรมีการคัดเลือกบุคคลที่จะมาทำหน้าที่ในส่วนของหัวหน้างานที่จะสามารถช่วยเหลือแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในการทำงานได้ เพื่อเป็นการช่วยเหลือและดูแลแก่พนักงานที่ปฏิบัติงาน ไม่ทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกโดดเดี่ยว เมื่อพนักงานต้องการขอความช่วยเหลือในเรื่องงาน อีกทั้งยังส่งผลทำให้เกิดการบังคับบัญชาที่มีคุณภาพ อีกด้วย ถ้าหัวหน้างานมีความรู้ความสามารถในหน้าที่การงาน ก็จะสามารถส่งผลที่ดีต่อการให้ความเคารพนับถือที่พนักงานมอบให้ บริษัทควรมีการจัดกิจกรรมมอบรางวัลให้กับพนักงานดีเด่นประจำเดือน เดือนละครั้ง โดยมอบหมายให้หัวหน้างานมีอำนาจในการคัดเลือกพนักงานของตนเอง บริษัทควรมีการอบรมเกี่ยวกับผู้ที่มีตำแหน่งหรือกำลังที่จะเข้ามารับตำแหน่งหัวหน้า

งาน โดยควรมีการอบรมในเรื่องของการพูดชื่นชมผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งสิ่งเหล่านี้มีผลทางจิตวิทยาต่อจิตใจ และกำลังใจของพนักงานในการทำงานด้วยกันทั้งสิ้น และจะส่งผลให้พนักงานมีความตั้งใจในการทำงานมากขึ้น ทำให้พนักงานไม่เกิดความคิดที่จะลาออกจากบริษัทหรือจากงานที่ทำ

4. ไม่พึงพอใจในเพื่อนร่วมงาน

สิ่งที่ต้องปรับปรุง คือ บริษัทหรือผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับเรื่องสังคมในที่ทำงานกล่าวคือ บริษัทควรมีเวลาในการจัดกิจกรรมที่ก่อให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ให้มีมากขึ้น เช่น ควรมีการจัดประชุมอย่างน้อย สัปดาห์ละ 1 ครั้ง เพื่อจะได้เป็นช่องทางในการรับฟังปัญหาของพนักงาน และจะได้ช่วยกันหาแนวทางในการแก้ปัญหาต่อไป บริษัทควรมีการจัดกิจกรรมที่ให้พนักงานได้ทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม เช่น จัดงานกีฬาสัมพันธ์ จะช่วยทำให้เกิดการแก้ปัญหาในส่วนของการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ อีกเรื่องหนึ่งคือการให้กำลังใจกันก็เป็นสิ่งสำคัญในเชิงจิตวิทยา หากสามารถที่จะกระทำได้โดยการบอกกล่าวในทุก ๆ เข้า ก่อนที่พนักงานจะเริ่มทำงาน

5. ไม่พึงพอใจในสภาพการทำงาน

สิ่งที่ต้องปรับปรุง คือ บริษัทควรจัดหาอุปกรณ์ป้องกันในขณะที่พนักงานทำงานอย่างเหมาะสมและเพียงพอต่อการใช้งาน อุปกรณ์ต้องพร้อม ไม่เกิดการชำรุด เสียหาย ซึ่งเป็นสิ่งที่จะทำให้พนักงานเกิดความมั่นใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น บริษัทควรจัดให้มีห้องน้ำที่เพียงพอต่อการใช้งาน ทั้งนี้อาจจะต้องสร้างห้องน้ำเพิ่มขึ้นจากเดิม เพื่อทำให้เกิดความสะดวกสบายในการทำงาน อีกทั้งการจัดสถานที่ทำงานให้มีความปลอดภัยไม่ก่อให้เกิดอันตราย เช่น ควรจัดสถานที่ทำงานให้มีแสงสว่างที่เพียงพอ มีอากาศที่ถ่ายเทสะดวก การจัดวางสิ่งของที่เป็นระเบียบ มีสัญลักษณ์ป้ายเตือนหรือสัญญาณไฟที่เด่นชัดมองเห็นได้ง่าย และควรมีการซักซ้อมเหตุต่าง ๆ เดือนละ 1 ครั้ง เพื่อให้เกิดความพร้อมอยู่เสมอ

6. ไม่พึงพอใจในโอกาสความก้าวหน้า

สิ่งที่ต้องปรับปรุง คือ ทางบริษัทควรมีการจัดอบรมให้ความรู้เพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้ให้แก่พนักงานที่ปฏิบัติงาน โดยควรมีการหมุนเวียนให้พนักงานได้มีการอบรมครบทุกคน ซึ่งจะทำให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น ทั้งนี้บริษัทควรมีการปรับเลื่อนตำแหน่งที่เหมาะสมและเป็นธรรม ซึ่งเป็นอีกสิ่งหนึ่งที่บริษัทควรให้ความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง โดยที่ผู้บริหารควรมีหลักเกณฑ์การพิจารณาผลงานของพนักงาน โดยพิจารณาจากความรู้ ความสามารถ คุณวุฒิและวัยวุฒิ ซึ่งถือเป็นการให้ความเชื่อมั่นแก่พนักงาน บริษัทควรให้โอกาสพนักงานในการพัฒนาทักษะการทำงาน ทั้งในด้านที่เกี่ยวข้องกับงานและไม่เกี่ยวข้องกับงานให้แก่พนักงานทุกคนโดยเท่าเทียมกัน ซึ่งเป็นสิ่งที่ควรกระทำเป็นอย่างยิ่ง

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ในการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจที่จะลาออกของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัท จี สตีล จำกัด (มหาชน) ยังมีปัจจัยด้านอื่น ๆ ที่อาจส่งผลกระทบต่อความตั้งใจที่จะลาออกของพนักงาน ซึ่งควรนำมาเป็นตัวแปรในการวิจัยครั้งต่อไป ได้แก่ ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ปัจจัยด้านการมีโอกาสเลือกหรือเข้าถึงงานที่ทำ ปัจจัยทางเศรษฐกิจอื่น ๆ ที่อาจจะเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดความคิดในการลาออก ซึ่งจะทำให้การวิจัยในเรื่องนี้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

2. ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้เครื่องมือในการวิจัย คือ แบบสอบถาม หากมีการใช้เครื่องมือวิจัยโดยการสัมภาษณ์เพิ่มเติม ก็จะทำให้การวิจัยในเรื่องนี้ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กัลยา ปัญญาไชย. (2556). ความสัมพันธ์ของข้อมูลส่วนบุคคลที่มีต่อปัจจัยในการตัดสินใจลาออกของพนักงาน มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.
- ก้องเดช มีเดช. (2558). ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงานแผนกพัฒนาซอฟต์แวร์ บริษัทแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- บรรเทิง ตัลยารักษ์. (2558). ปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานแผนกแม่บ้านของโรงแรมที่บริหารโดยกลุ่มแอดคอคอร์ ในเขตกรุงเทพมหานคร. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยนานาชาติแสตมฟอร์ด.
- วรกิจ สารสนิท. (2556). ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจในการลาออกจากงานของพนักงานกลุ่มบริษัทประชา กิจ. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- ศศิวิมล ปราบหงส์. (2559). ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลการลาออกของพนักงานระดับปฏิบัติการ ธนาคาร กรุงเทพฯ จำกัด(มหาชน) เขตภาคเหนือ 2. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ศิรยาภา มากพูน. (2556). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงานธนาคารกรีนแบงก์ในจังหวัดขอนแก่น. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- Gilmer, B. V. (1971). Applied Psychology. New York: McGraw-Hill Book Company. P. 279-283.
- Mobley, H. H. (1982). Employee turnover case consequences and control. Texas: Addison-Wesley.
- Spector, P.E; S.M. Jex. (1991 February), Relations of Job Characteristics from Multiple Data Source with Employee Affect, Absence, Turnover Intentions, and Health Journal of Applied Psychology. 76: 46-53.
- Yamane, T. (1973). Statistics:An introductory analysis. New York: Harper & Row.