

# การตัดสินใจลาออกของพนักงานกลุ่มนิคมอุตสาหกรรมบางปู

จ.สมุทรปราการ

## THE DECISION TO RESIGN OF EMPLOYEES OF BANGPOO INDUSTRIAL ESTATE GROUP SAMUT PRAKAN PROVINCE

วนิชย์ชา ทองศิริสัมพันธ์

สาขาการบัญชี คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ผู้รับผิดชอบบทความ

Wanitcha Thongsirisampan

E-mail: 6114993408@rumail.ru.ac.th

Faculty of Business Administration in Accounting Ramkhamhaeng University

Corresponding Author

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีจุดประสงค์ (1) เพื่อศึกษาการตัดสินใจลาออกจากงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมบางปู จ.สมุทรปราการ (2) เพื่อศึกษาการตัดสินใจลาออกจากงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมบางปู จ.สมุทรปราการ จำแนกตามปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ (3) เพื่อศึกษาการปัจจัยในการทำงานที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมบางปู จ.สมุทรปราการ

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมบางปู จ.สมุทรปราการ จำนวน 400 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวม ข้อมูลทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติการทดสอบแบบ t-test สถิติความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) หากพบความแตกต่างจะนำไปเปรียบเทียบเป็นรายคู่ โดยใช้ วิธีของ LSD และใช้สถิติการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression)

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า พนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมบางปู จ.สมุทรปราการ เพศ อายุ การศึกษา สถานภาพ รายได้ และอายุงานต่างกัน ทำให้การตัดสินใจลาออกของพนักงาน กลุ่มนิคมอุตสาหกรรมบางปู จ.สมุทรปราการ ต่างกัน ส่วนปัจจัยในการทำงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน ด้านโอกาสและความก้าวหน้าในงาน และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีผลต่อ การตัดสินใจลาออกของพนักงาน กลุ่มนิคมอุตสาหกรรมบางปู จ.สมุทรปราการ และปัจจัยในการ

ทำงาน ด้านองค์กรและนโยบายบริหาร ไม่มีผลต่อ การตัดสินใจลาออกของพนักงาน กลุ่มนิคมอุตสาหกรรม บางปู จ.สมุทรปราการ

**คำสำคัญ :** การตัดสินใจลาออก ; พนักงานกลุ่มนิคมอุตสาหกรรมบางปู จ.สมุทรปราการ

#### ABSTRACT

The purpose of this research (1) is to study the decision to leave the job of the employees in the group.Bangpoo Industry Samut Prakan Province (2) To study the decision to leave the job of employees in the Bang Pu industry. Samut Prakan Province Classified by demographic factors (3) to study the factors of work affecting the decision to leave work of employees in the Bangpoo industry. Samut Prakan Province

The sample group used in this research is Bangpoo industry employees. Samut Prakan Province, totaling 400 people by using questionnaires as a tool for collecting The statistical data used in the analysis were frequency, percentage, mean and standard deviation. The hypothesis was tested using the t-test statistical one-way ANOVA. If differences were found, they were compared individually by means of LSD and using multiple regression statistics.

The results of the hypothesis testing found that Employees in the Bangpoo Industry Group Samut Prakan Province Different gender, education, status, income and employment age Make the employee's resignation decision Bangpoo Industrial Estate Group Samut Prakan Province is different as for working factors Salary and benefits The supervisor and colleagues Opportunities and job advancement And the work environment influences the employee's decision to leave. Bangpoo Industrial Estate Group Samut Prakan Province And working factors The organizational and administrative policies did not affect the employee's decision to leave. Bangpoo Industrial Estate Group Samut Prakan Province

**Keywords :** The decision to leave; Employees of Bangpoo Industrial Estate Group Samut Prakan Province

## บทนำ

บุคลากรหรือทรัพยากรมนุษย์ของแต่ละองค์กรนับเป็นปัจจัยสำคัญปัจจัยหนึ่งของทุกองค์กรที่มีผลกระทบต่อความสำเร็จของการดำเนินงานของธุรกิจไม่ยิ่งหย่อนไปกว่าปัจจัยอื่น ๆ อัน ได้แก่ เงินทุน (Money) เครื่องจักร (Machine) หรือ วัตถุดิบ (Material) สถานะการแข่งขันทางธุรกิจ ในโลกที่ไร้พรมแดนนี้อีกครั้งหนึ่งทำให้มีการขยายตัว ด้านการลงทุน มีบริษัทเปิดใหม่ การเพิ่มทุน การขยายกิจการ และนำมาซึ่งเทคโนโลยีจำนวนมาก จึงจำเป็นต้องใช้บุคลากรที่มีสมรรถนะและมีทักษะในการทำงานเพิ่มสูงขึ้นด้วย

ทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource) เป็นบุคคลซึ่งมีความพร้อม มีความจริงใจ และสามารถที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร หรือเป็นบุคคลในองค์กรที่สามารถสร้างคุณค่าของ ระบบการบริหารงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการได้ ดังนั้น องค์กรจึงมีหน้าที่ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้ปฏิบัติงานจนบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ซึ่งต้องใช้การวางแผนเชิงกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์เข้ามาช่วย การที่องค์กรจะกระทำภารกิจหลักให้บรรลุ วัตถุประสงค์ และมีประสิทธิภาพนั้น หน่วยงานจำเป็นจะต้องมีบุคลากรที่มีคุณภาพในปริมาณที่เหมาะสมกับงาน

ดังนั้น การบริหารทรัพยากรมนุษย์จึงจัดเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างหนึ่งในการบริหารงาน เพราะ บุคลากรเป็นผู้จัดหาและใช้ทรัพยากรบริหารอื่น ๆ ไม่ว่าจะเป็นเงิน วัสดุอุปกรณ์ และการจัดการซึ่งถ้าองค์กรเริ่มต้นด้วยการมีบุคลากรที่ดี มีความสามารถ ปัจจัยด้านอื่น ๆ ก็จะดีตามมา ดังนั้น การบริหารทรัพยากรมนุษย์จึงมีความสำคัญต่อการพัฒนาองค์กร การบริหารทรัพยากรมนุษย์ เป็นการดำเนินการที่เกี่ยวกับบุคคลที่ถือว่าเป็นทรัพยากร ที่มีค่าที่สุดขององค์กร เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร และพัฒนาให้ทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี โดยมีการกิจหลัก ได้แก่ การวางแผน ทรัพยากรมนุษย์ การกำหนดงาน หรือออกแบบงาน การวิเคราะห์งาน การสรรหา การคัดเลือก การประเมินผลพนักงาน การฝึกอบรม และพัฒนา ค่าตอบแทน สุขภาพ และความปลอดภัย การพ้นจากงานของพนักงาน ดังนั้น จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารทุกระดับที่จะต้องรับผิดชอบต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการตัดสินใจลาออกจากงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมบางปู จ.สมุทรปราการ
2. เพื่อศึกษาการตัดสินใจลาออกจากงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมบางปู จ.สมุทรปราการ จำแนกตามปัจจัยด้านประชากรศาสตร์
3. เพื่อศึกษาการปัจจัยในการทำงานที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมบางปู จ.สมุทรปราการ

### ขอบเขตของงานวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมบางปู จ.สมุทรปราการ จำนวน 400 คน

**2. ด้านเนื้อหา** คือ เป็นการศึกษาเกี่ยวกับการตัดสินใจลาออกจากงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมบางปู จ.สมุทรปราการ โดยใช้ปัจจัยในการทำงาน ดังนี้ ปัจจัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ปัจจัยด้านหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยด้านองค์กรและนโยบายบริหาร ปัจจัยด้านโอกาสและความก้าวหน้าในงาน และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

#### ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ข้อมูลประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย เพศ อายุ การศึกษา สถานภาพ รายได้ และอายุงาน
2. ตัวแปรตาม ได้แก่ การตัดสินใจลาออกจากงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมบางปู จ.สมุทรปราการ

#### ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อให้ทราบถึงการตัดสินใจลาออกของพนักงาน กลุ่มนิคมอุตสาหกรรมบางปู จ.สมุทรปราการ โดยจำแนกตามปัจจัยประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา สถานภาพ รายได้ และอายุงาน
2. เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยการทำงานที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงานกลุ่มนิคมอุตสาหกรรมบางปู จ.สมุทรปราการ

#### บททวนวรรณกรรม

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้แยกปัจจัยในการทำงาน 5 ด้าน ดังนี้

#### ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ

(ณปภัช นาคเจือทอง , 2553) เงินเดือน หมายถึง ค่าจ้าง ค่าตอบแทนที่ได้จากการ ไม่รวมถึงสวัสดิการที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน สวัสดิการ หมายถึง การเพิ่มระดับมูลค่าการครองชีพของพนักงาน โดยบริษัทบริการไว้ให้ พนักงาน อาทิเช่น วันหยุดพักผ่อนประจำปี (พักร้อน) บริหารรถรับส่งพนักงาน บริการเงินช่วยเหลือ ฌาปนกิจให้กับครอบครัวพนักงาน ค่าน้ำมัน ชุดฟอร์มพนักงาน โบนัสประจำปี ฯลฯ

(ศศิ อ่วมเพ็ง , 2558 ) ค่าจ้างและเงินเดือนมีความสัมพันธ์โดยตรงกับการปฏิบัติงานของคนงาน เพราะ ค่าจ้างหรือผลตอบแทนจะช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถจัดหาสิ่งของต่าง ๆ ที่ต้องการเช่น อาหาร เสื้อผ้า และยารักษาโรค ทั้งแก่ตนเองและครอบครัว ค่าตอบแทนเป็นส่วนหนึ่งที่จะช่วย เสริมสร้างสภาพทางสังคมให้แก่แต่ละบุคคล เช่น ผู้มีรายได้สูง มีฐานะมั่งคั่ง มักจะได้รับการยกย่อง นับถือจากสังคม เป็นต้น นอกจากนี้เงินเดือนหรือผลตอบแทนยังเป็นสิ่งช่วยกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานมี กำลังใจรักงานและปฏิบัติงานให้เป็นผลดี

( ณัฐธยาน์ อำไพพงษ์ , 2559 ) เงินเดือน หมายถึงผลตอบแทนในรูป เงินเดือน ค่าจ้างรายได้

ค่าตอบแทนที่เกิดจากการทำงาน ไม่รวมถึงสวัสดิการและผลประโยชน์ค่าตอบแทนอื่น ๆ ที่ไม่ได้เกิดจากการทำงาน เช่น ประกันชีวิตและสุขภาพ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ การท่องเที่ยว ทุนการศึกษา เป็นต้น

แนวคิดทฤษฎีด้านด้านเงินเดือนและสวัสดิการ หมายถึง ค่าตอบแทนที่ได้จากการปฏิบัติงาน ที่เป็นตัวเงินได้แก่ ค่าจ้าง เงินเดือน ค่าคอมมิชชั่น และ โบนัส เป็นต้น หรืออาจจะเป็นค่าตอบแทนทางอ้อม ได้แก่ สวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่นๆ เช่น ประกันชีวิต ประกันสุขภาพ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ การท่องเที่ยว ทุนการศึกษา และเงินช่วยเหลือ ต่างๆ เป็นต้น

#### **ด้านหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน**

(ณปภัช นาคเจือทอง , 2553) ปัจจัยด้านหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน หมายถึง ทีมงานทำงานร่วมกันด้วยความสามัคคี เมื่อเกิดความขัดแย้งขึ้น จะมีการร่วมกันหาแนวทางแก้ไขจนเป็นที่พอใจของทุกฝ่าย และสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงานได้ และหัวหน้างานต้องให้ความสำคัญต่อลูกน้องโดย เท่าเทียมกันทุกคน หัวหน้างานสามารถให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี และเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

(สุพรรณษา พุ่มพวง , 2559 ) ความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน หมายถึง ความสัมพันธ์อันดีต่อกันระหว่างผู้ปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน หรือสื่อสารกันผ่านทางกิริยาหรือวาจา ซึ่งความสัมพันธ์อันดีนี้ เป็นสิ่งที่จำเป็นให้บุคคลที่ปฏิบัติงานพึงพอใจที่จะทำงานร่วมกัน ทำให้บรรยากาศการทำงานอบอุ่น มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

( ณัฐธยาน์ อำไพพงษ์ , 2559 ) ความสัมพันธ์กับ เพื่อนร่วมงาน หมายถึงการได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงาน รวมถึงปรึกษาเรื่องต่าง ๆ ได้ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาหมายถึงการได้รับการยอมรับ ความสนใจไม่มีความ ขัดแย้งผู้บังคับ บัญชาสอนงานและช่วยแก้ไข้ปัญหาจากการปฏิบัติงาน

แนวคิดทฤษฎีด้านหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน หมายถึง ความสัมพันธ์อันดีต่อกันระหว่างผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน การทำงานร่วมกันด้วยความสามัคคี เพื่อบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร มีความเข้าใจ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงานได้ และหัวหน้างานต้องให้ความสำคัญต่อลูกน้องโดย เท่าเทียมกันทุกคน หัวหน้างานสามารถให้คำแนะนำ และช่วยแก้ไข้ปัญหาจากการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี และเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

#### **ด้านองค์กรและนโยบายบริหาร**

(ณปภัช นาคเจือทอง , 2553) ปัจจัยด้านองค์กร หมายถึง ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ที่บริษัทฯ จัดให้รวมถึงนโยบายการ บริหารองค์กร โอกาสก้าวหน้าในอาชีพและระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รูปแบบการ บังคับบัญชาลักษณะงานที่มีความท้าทายความสามารถ การได้รับอิสระในการทำงาน ความมั่นคงขององค์กร โอกาสในการพัฒนาความรู้ ทักษะต่างๆ เพิ่มเติม เช่น การฝึกอบรม การดูงานต่างประเทศ การศึกษาต่อ เป็นต้น

(สุพรรณษา พุ่มพวง , 2559 ) นโยบายและการบริหารขององค์กร หมายถึง การจัดการ

การบริหารงาน ขององค์กร เช่น การกระจายอำนาจให้บุคคลดำเนินงานในเรื่องต่างๆให้สำเร็จลุล่วง ทั้งนี้ รวมถึงการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร ดังนั้น นโยบายต้องชัดเจน เพื่อให้บุคลากรทำงานได้อย่างถูกต้อง และเหมาะสม

( ญัฐธยาน์ อำไพพงษ์ , 2559 ) บริษัทและนโยบายการบริหาร หมายถึง การจัดการและการบริหารงานขององค์กร การสื่อสารภายในองค์กรที่มีประสิทธิภาพ การบริหารเป็นกระบวนการของบุคคล ตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ร่วมกันทำกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ โดยคำนึงถึงการจัดสรรทรัพยากรที่มีประสิทธิภาพ

แนวคิดทฤษฎีด้านองค์กรและนโยบายบริหาร หมายถึง การจัดการ การบริหารงานขององค์กร เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้รวมถึงการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร นโยบายต้องชัดเจน เพื่อให้บุคลากรทำงานได้อย่างถูกต้อง เหมาะสม และให้โอกาสในการพัฒนาความรู้ ทักษะต่างๆ เพิ่มเติมแก่พนักงาน เช่น การฝึกอบรม การดูงานต่างประเทศ การศึกษาต่อ เป็นต้น

**ด้านโอกาสและความก้าวหน้าในงาน**

(สุพรรณษา พุ่มพวง , 2559 ) โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต หมายถึง การที่บุคคลได้รับการแต่งตั้งโยกย้ายตำแหน่งภายในหน่วยงาน หรือองค์กร นอกจากนี้ยังหมายถึง ความก้าวหน้าทางทักษะ ได้รับสิ่งใหม่ๆ ซึ่งเป็นการเพิ่มพูนทักษะที่จะเอื้อต่อวิชาชีพของบุคลากรคนนั้นๆ เช่น มีโอกาสได้แสดงความคิดริเริ่ม และได้นำเสนอผลงานต่อบุคคลในระดับต่างๆ ได้รับโอกาสในการศึกษาต่อ การเข้ารับการอบรมสัมมนาต่างๆ เพื่อให้เกิดพัฒนาศักยภาพของตนเอง ทั้งความรู้ ความสามารถ และความชำนาญในวิชาชีพ

(นิรมล กะการดี , 2560 ) การพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพเป็นเครื่องมือในการสร้างความก้าวหน้าหรือ เติบโตในอาชีพ โดยองค์กรจะกำหนดและ วางแนวทางในการพัฒนาความก้าวหน้าตามสายงานของพนักงานแต่ละคนไว้เป็นลำดับขั้นตอน การวางแผนจะเกิดขึ้นได้ดีก็ต่อเมื่อบุคคลสามารถมองเห็นเส้นทางการพัฒนาอาชีพของตนเอง โดยปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาความก้าวหน้าได้แก่ การขึ้นเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง การสนับสนุนทางด้านวิชาการ การสับเปลี่ยนโยกย้ายหน้าที่

( นุสรรา คงอินทร์ , 2559) ความก้าวหน้าในอาชีพงาน หมายถึง การเปลี่ยนแปลงในบทบาทการทำงาน ซึ่งจะให้ผลตอบแทนทั้งในด้านจิตวิทยา หรือผลตอบแทนที่ เกี่ยวข้องโดยตรง กับการทำงานการเปลี่ยนแปลงต่างๆ เหล่านี้จึงรวมถึงการเปลี่ยนแปลงที่ก่อให้เกิด ความก้าวหน้าในงาน การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง หรือเงินเดือน ตลอดถึงความพึงพอใจในชีวิต ความรู้สึกที่ตนเองมีค่า ประสบความสำเร็จ ซึ่งอาจจะออกมาในรูปของอำนาจหน้าที่ สถานภาพที่สูงขึ้น เป็นต้น

แนวคิดทฤษฎีด้านโอกาสและความก้าวหน้าในงาน หมายถึง การได้รับสิ่งใหม่ๆ ซึ่งเป็นการเพิ่มพูนทักษะ เช่น ได้รับโอกาสในการศึกษาต่อ การเข้ารับการอบรมสัมมนาต่างๆ เพื่อพัฒนาศักยภาพของตนเอง รวมไปถึง ความก้าวหน้าในงาน การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง หรือปรับเงินเดือน ตลอดถึงความพึงพอใจในชีวิต และรู้สึกที่ตนเองมีค่า และประสบความสำเร็จ ซึ่งอาจจะออกมาในรูปของอำนาจหน้าที่ สถานภาพที่สูงขึ้น

### ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

(ณปภัช นาคเจือทอง , 2553) สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สภาพสถานที่ทำงานที่เป็น สัตว์ส่วน สะดวกต่อการทำงาน มีแสงสว่างเพียงพอ มีระบบระบายอากาศดี เสียงไม่ดังเกินกว่ามาตรฐาน กำหนด มีระบบป้องกันอันตรายที่เกิดจากการทำงาน มีสถานที่พักผ่อน หรือที่นั่งรับประทานอาหารอย่าง เพียงพอ

(สุพรรณษา พุ่มพวง , 2559 ) สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สภาพทางกายภาพที่เอื้อต่อ การทำงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะของสิ่งแวดล้อมต่างๆ เช่น ความพร้อม ของเครื่องมือ เครื่องใช้ในหน่วยงาน

( ณัฐธยาน์ อำไพพงษ์ , 2559 ) สภาพและบรรยากาศในการทำงาน หมายถึง สภาพกายภาพของ งาน เช่น แสง เสียงอากาศ รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่นๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่างๆ

แนวคิดทฤษฎีด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่อยู่ล้อมรอบตัวพนักงานใน ขณะทำงาน สถานที่ทำงานที่เป็นสัตว์ส่วน สะดวกต่อการทำงาน ระดับเสียง อุณหภูมิ และแสงสว่างในที่ ปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์ที่เหมาะสม มีระบบป้องกันอันตรายที่เกิดจากการทำงาน และมีสิ่งอำนวยความสะดวก มีสถานที่พักผ่อน ห้องน้ำ หรือที่นั่งรับประทานอาหารอย่างเพียงพอ เป็นต้น

### การตัดสินใจลาออก

(ณปภัช นาคเจือทอง , 2553) การลาออก หมายถึง การออกจากงานของพนักงานจากองค์กรเก่า เข้าไปทำงานในองค์กร ใหม่ เป็นการสิ้นสุดการจ้างงานของพนักงานเก่า ซึ่งเป็นการออกจากงานด้วยความ สมัยครใจ ด้วยสาเหตุต่างๆ กันไป

(วารกิจ สารสนิท , 2556 ) การลาออก หมายถึงการความรู้สึกไม่พึงพอใจที่จะอยู่เป็นพนักงานของ องค์กรอีกต่อไป โดยความตั้งใจหรือความต้องการของ บุคคลนี้มีอิทธิพลมาจากความรู้สึกที่มีต่องาน และ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง หรือลาออกจากงานที่ทำ

(ศศิ อ่วมเพ็ง , 2558) การลาออก หมายถึง การลาออกจากงาน หมายถึงการที่บุคลากรตัดสินใจ เลิกทำงานกับองค์กร โดยที่บุคลากรสามารถที่จะลาออกจากงานได้ตามความต้องการของตน การออกจาก งานอาจเกิดขึ้นจาก สาเหตุที่แตกต่างกัน เช่น ความขัดแย้งภายในที่ทำงาน ความไม่เท่าเทียมกันในการเลื่อน ตำแหน่ง ความเบื่อหน่าย ความก้าวหน้าในที่ทำงานใหม่ เป็นต้น

แนวคิดทฤษฎีการตัดสินใจลาออก หมายถึง การที่พนักงานมีความต้องการที่จะลาออกจากองค์กร ซึ่งเกิดจากปัจจัยภายในองค์กรที่มีผลต่อการสร้างความไม่พึงพอใจให้กับบุคคล ซึ่งทำให้บุคคลลาออกในที่สุด เช่น เงินเดือน ค่าจ้าง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน และงานที่ได้รับมอบหมายรวมถึงปัจจัย ภายนอกองค์กรซึ่งเป็นปัจจัยที่มาดึงดูดบุคคลจากองค์กรเดิมไปสู่องค์กรใหม่ เช่น ค่าตอบแทนที่สูงกว่า ความ สะดวกในการเดินทาง และโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน เป็นต้น

### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ เป็นการสุ่มแบบสะดวก ซึ่งหลังจากการเก็บข้อมูลจนครบตามจำนวนแล้วจึงนำข้อมูลที่ได้นำไปวิเคราะห์โดยวิธีการทางสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปมาคำนวณทางสถิติ

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมบางปู จำนวน 400 คน

ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน ใช้วิธีการหาจำนวนกลุ่มตัวอย่างโดยการเปิดตารางหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างของ Taro Yamane (1973) เพื่อกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยโดยทำการเลือกจากตารางแบบไม่ทราบจำนวนที่แน่นอน หรือ  $\infty$  (Infinity) จากค่าความคลาดเคลื่อน 5% ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% โดยผลจากการเปิดตารางของ Taro Yamane (1973) ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย

1. แบบสอบถามแบบปลายเปิดและปิด โดยมีรายละเอียดประกอบด้วย

1.1 ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ การศึกษา สถานภาพ รายได้ และอายุงาน มีจำนวนข้อคำถามในแบบสอบถามทั้งหมด 6 ข้อ

1.2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยในการทำงาน 18 ข้อ กำหนดให้ 5 = ระดับความคิดเห็นมากที่สุด, 4 = ระดับความคิดเห็นมาก, 3 = ระดับความความคิดเห็นปานกลาง, 2 = ระดับความคิดเห็นน้อย, 1 = ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด

1.3 ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลเกี่ยวกับการตัดสินใจลาออกของพนักงาน กลุ่มนิคมอุตสาหกรรมบางปู จ.สมุทรปราการ ประกอบไปด้วยคำถามทั้งหมด 1 ด้าน จำนวน 4 ข้อ

1.4 ข้อคำถามแบบปลายเปิดเพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับจุดมุ่งหมายในการทำงาน จำนวน 1 ข้อ

1.5 ช่วงเกณฑ์ค่าเฉลี่ยการประเมินระดับความคิดเห็น กำหนดให้ค่าเฉลี่ยที่ 4.21 - 5.0 มีระดับมากที่สุด, ค่าเฉลี่ยที่ 3.41 - 4.20 มีระดับมาก, ค่าเฉลี่ยที่ 2.61 - 3.40 มีระดับปานกลาง, ค่าเฉลี่ยที่ 1.81 - 2.60 มีระดับน้อย, ค่าเฉลี่ยที่ 1.00 - 1.80 มีระดับน้อยที่สุด

### การวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติพรรณนา (descriptive statistics) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1.1 ใช้ค่าร้อยละ (Percentage) และค่าความถี่ (Frequency) ในการวิเคราะห์ตัวแปรลักษณะของประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย เพศ อายุ การศึกษา สถานภาพ รายได้ และอายุงาน

1.2 ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ในการวิเคราะห์ตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงปริมาณ ได้แก่ ปัจจัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ปัจจัยด้านหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยด้านองค์กรและนโยบายบริหาร ปัจจัยด้านโอกาสและความก้าวหน้าในงาน ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และการตัดสินใจลาออกของพนักงาน กลุ่มนิคมอุตสาหกรรมบางปู จ.สมุทรปราการ



## 2. สถิติเชิงอนุมาน (inferential statistics) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

- 2.1 ใช้สถิติ t-test ในการวิเคราะห์ข้อมูล การตัดสินใจลาออกของพนักงาน กลุ่มนิคมอุตสาหกรรมบางปู จ.สมุทรปราการ ที่จำแนกลักษณะประชากรศาสตร์ คือ ด้านเพศ และสถานภาพ
- 2.2 ใช้สถิติ One-Way ANOVA ในการวิเคราะห์ข้อมูลการตัดสินใจลาออกของพนักงาน กลุ่มนิคมอุตสาหกรรมบางปู จ.สมุทรปราการ ที่จำแนกลักษณะประชากรศาสตร์ ได้แก่ อายุ การศึกษา รายได้ และอายุงาน หากพบความแตกต่างจะนำไปเปรียบเทียบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของ LSD
- 2.3 ใช้สถิติ (Multiple Regression) ในการวิเคราะห์ปัจจัยในการทำงาน ที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงาน กลุ่มนิคมอุตสาหกรรมบางปู จ.สมุทรปราการ

### ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์การตัดสินใจลาออกของพนักงาน กลุ่มนิคมอุตสาหกรรมบางปู จ.สมุทรปราการ โดย รวม มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ด้านมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับมากที่สุด
2. ผลการเปรียบเทียบการตัดสินใจลาออกของพนักงาน กลุ่มนิคมอุตสาหกรรมบางปู จ.สมุทรปราการ จำแนกตามปัจจัยประชากรศาสตร์ สามารถสรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้
  - 2.1 พนักงานกลุ่มนิคมอุตสาหกรรมบางปู จ.สมุทรปราการ ที่มีเพศต่าง อายุ การศึกษา สถานภาพ รายได้ และ อายุงานต่างกัน ทำให้การตัดสินใจลาออกของพนักงาน กลุ่มนิคมอุตสาหกรรมบางปู จ.สมุทรปราการ ต่างกัน
3. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยการทำงาน ที่มีต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงาน กลุ่มนิคมอุตสาหกรรมบางปู จ.สมุทรปราการ สามารถสรุปผลการวิจัย ได้ดังนี้
  - 3.1 ปัจจัยในการทำงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน ด้านโอกาสและความก้าวหน้าในงาน และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีผลต่อ การตัดสินใจลาออกของพนักงาน กลุ่มนิคมอุตสาหกรรมบางปู จ.สมุทรปราการ
  - 3.2 ปัจจัยในการทำงาน ด้านองค์กรและนโยบายบริหาร ไม่มีผลต่อ การตัดสินใจลาออกของพนักงาน กลุ่มนิคมอุตสาหกรรมบางปู จ.สมุทรปราการ

### อภิปรายผล

ผลการวิจัย การตัดสินใจลาออกของพนักงาน กลุ่มนิคมอุตสาหกรรมบางปู จ.สมุทรปราการ สรุปตามวัตถุประสงค์ ได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาการตัดสินใจลาออกของพนักงาน กลุ่มนิคมอุตสาหกรรมบางปู จ.สมุทรปราการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นระดับปานกลาง
2. ผลการวิจัยการตัดสินใจลาออกของพนักงาน กลุ่มนิคมอุตสาหกรรมบางปู จ.สมุทรปราการ จำแนกตาม ปัจจัยประชากรศาสตร์

2.1 พนักงานกลุ่มนิคมอุตสาหกรรมบางปู จ.สมุทรปราการ ที่มีเพศต่างกัน ทำให้การตัดสินใจลาออกของพนักงาน ต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า การที่พนักงานมีเพศที่แตกต่างกันนั้น ทำให้การตัดสินใจลาออกของพนักงานแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ งานวิจัยของ สุพรรณษา พุ่มพวง , (2559) เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานโรงพยาบาล เอกชนแห่งหนึ่ง เขตราชบุรีบูรณะ กรุงเทพมหานคร. และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรกิจ สารสนธิ , (2556) เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจในการลาออกจากงานของพนักงานกลุ่มบริษัทประชาภิจ จำแนกตามเพศมีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.2 พนักงานกลุ่มนิคมอุตสาหกรรมบางปู จ.สมุทรปราการ ที่มีอายุต่างกัน ทำให้การตัดสินใจลาออกของพนักงานโดยรวม ต่างกัน ซึ่งจากผลการวิเคราะห์ ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า ช่วงอายุที่แตกต่างกันนั้นทำให้เกิดการตัดสินใจลาออกของพนักงาน ต่างกัน โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 25 - 30 ปี มีแนวโน้มในการตัดสินใจลาออกจากงานสูงกว่ากลุ่ม ตัวอย่างที่มีอายุ 31-35 ปี และ 35 ปีขึ้นไป ซึ่งสามารถเข้าใจได้ว่า พนักงานที่มีอายุและวุฒิภาวะมากกว่าย่อมมีความอดทนในการทำงานสูงกว่า ส่วนพนักงานที่มีอายุน้อยกว่านั้น มักเป็นพนักงานรุ่นใหม่ และมีความพยายามที่หาโอกาสใหม่ๆ ให้กับตนเองอยู่เสมอ ซึ่งเมื่อเกิดปัญหาต่างๆ จากการทำงาน มักทำให้พนักงานที่มีอายุน้อยกว่ามีความแนวโน้มในการตัดสินใจลาออกจากงานมากกว่าพนักงานที่มีอายุมากกว่า ซึ่งสอดคล้องกับ งานวิจัยของ สุพรรณษา พุ่มพวง , (2559) เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงาน โรงพยาบาล เอกชนแห่งหนึ่ง เขตราชบุรีบูรณะ กรุงเทพมหานคร และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐธยาน์ อำไพวงษ์ , (2559) เรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงานขับรถขนส่ง ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด และนิคมอมตะซิตี้จังหวัด

2.3 พนักงานกลุ่มนิคมอุตสาหกรรมบางปู จ.สมุทรปราการ ที่มีสถานภาพ ต่างกัน ทำให้การตัดสินใจลาออกของพนักงานโดยรวม ต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่าสถานภาพที่แตกต่างกันนั้นทำให้เกิดการตัดสินใจลาออกของพนักงานต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุพรรณษา พุ่มพวง , (2559) เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง เขตราชบุรีบูรณะ กรุงเทพมหานครปัจจัยด้านสถานภาพที่แตกต่าง กันส่งผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานโรงพยาบาล และ ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณปภัช นาคเจือทอง , (2553) เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงาน ในส่วนอุตสาหกรรมโรจนะจังหวัด

2.4 พนักงานกลุ่มนิคมอุตสาหกรรมบางปู จ.สมุทรปราการ ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ทำให้การตัดสินใจลาออกของพนักงาน โดยรวมต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่าระดับการศึกษาที่แตกต่างกันนั้นทำให้เกิดการตัดสินใจลาออกของพนักงานต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐธยาน์ อำไพวงษ์ , (2559) เรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงานขับรถขนส่ง ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด และนิคมอมตะซิตี้จังหวัด และไม่สอดคล้อง งานวิจัยของ ศศิ อ่วมเพ็ง , (2558) เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานระดับ บังคับบัญชา สำนักงานบัญชีกลาง บริษัท ปูนซีเมนต์ไทย จำกัด มหาชน

2.5 พนักงานกลุ่มนิคมอุตสาหกรรมบางปู จ.สมุทรปราการ ที่มีรายได้ ต่างกัน ทำให้ การตัดสินใจลาออกของพนักงานโดยรวม ต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่ารายได้ที่ต่างกันนั้นทำให้เกิดการ ตัดสินใจลาออกของพนักงานต่างกัน หากพนักงานไม่พึงพอใจในรายได้ ก็จะส่งผลให้พนักงานมีแนวโน้มที่จะ ตัดสินใจลาออกจากงาน เพื่อหางานใหม่ที่ได้รายได้มากกว่า ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐธยาน์ อำไพ วงษ์ , (2559 ) เรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงานขับรถขนส่ง ในเขตนิคม อุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด และนิคมอมตะซิตี้จังหวัดระยอง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สิริมา ทองผิว ,กนกลักษณ์ อภิชัยสวัสดิ์, กองการเจ้าหน้าที่ กรมอนามัย ,(2563) เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออก ของข้าราชการ สังกัดกรมอนามัย

2.6 พนักงานกลุ่มนิคมอุตสาหกรรมบางปู จ.สมุทรปราการ ที่มีอายุงานต่างกัน ทำให้ การตัดสินใจลาออกของพนักงานโดยรวมต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า พนักงานที่มีอายุงาน 1-6 ปี มี ความตั้งใจลาออกจากงานสูงกว่าพนักงานที่มีอายุงานสูงกว่า 6 ปี เนื่องจากพนักงานที่มีอายุงานมากกว่า เป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบ ความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานที่มากกว่า นอกจากนี้ยังความไว้วางใจ ยอมรับ จากองค์กรด้วย เหตุนี้จึงทำให้พนักงานมีความรักความผูกพันต่อองค์กรตามมา จึงทำให้การตัดสินใจ ลาออกจากงานย่อมน้อยกว่า ส่วนพนักงานที่มีอายุงานน้อยกว่ามักเป็นคนรุ่นใหม่ที่ต้องการแสวงหาไป เรื่อยๆ จนกว่าจะถูกใจ ดังนั้นจึงอาจเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้พนักงานที่มีอายุงานน้อยกว่าตัดสินใจ ลาออก จากงานสูงกว่าพนักงานที่มีอายุงานมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐธยาน์ อำไพวงษ์ , (2559 ) เรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงานขับรถขนส่ง ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีส เทิร์นซีบอร์ดและนิคมอมตะซิตี้จังหวัดระยอง และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุพรรณษา พุ่มพวง , (2559 ) เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง เขตราชบุรี บูรณะ กรุงเทพฯ

3. เพื่อศึกษาปัจจัยในการทำงาน ที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงาน กลุ่มนิคม อุตสาหกรรมบางปู ในเขตพื้นที่จังหวัดสมุทรปราการ

3.1 ปัจจัยในการทำงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ มีผลต่อการตัดสินใจลาออกของ พนักงาน กลุ่มนิคมอุตสาหกรรมบางปู จ.สมุทรปราการ ซึ่งผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า พนักงาน ให้ความสำคัญ กับปัจจัยด้านเงินเดือน ในเรื่องเงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบันเหมาะสมกับความสามารถและงานที่รับผิดชอบ ผลที่ได้สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณปภัช นาคเจือทอง , (2553) เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออก ของพนักงาน ในส่วนอุตสาหกรรมโรจนะจังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีผลต่อการลาออกของพนักงาน คือ ความคาดหวังที่จะได้รับผลตอบแทนที่สูงขึ้นจากการประเมินผลงานประจำปี และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศศิ อ่วมเพ็ง , (2558 ) เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานระดับบังคับบัญชา สำนักงานบัญชีกลาง บริษัท ปูนซีเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) ซึ่งมีค่า Sig.เท่ากับ 0.027 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าค่า ระดับนัยสำคัญที่กำหนดไว้ที่ 0.05 จึงมีอิทธิพลเชิงลบต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานระดับบังคับบัญชา อย่างมีนัยสำคัญ

3.2 ปัจจัยในการทำงาน ด้านหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน มีผลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงาน กลุ่มนิคมอุตสาหกรรมบางปู จ.สมุทรปราการ ซึ่งผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่าพนักงานให้ความสำคัญเกี่ยวกับปัจจัยในการทำงาน ด้านหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน ในเรื่องสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงานได้ ผลที่ได้ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศศิ อ่วมเพ็ง , (2558 ) เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานระดับบังคับบัญชาสำนักงานบัญชีกลาง บริษัท ปูนซีเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) ซึ่งมีค่า Sig.เท่ากับ 0.958 ซึ่งมีค่ามากกว่าค่าระดับนัยสำคัญที่กำหนดไว้ที่ 0.05 จึงไม่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานระดับบังคับบัญชา อย่างมีนัยสำคัญ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฌปภัช นาคเจือทอง , (2553) เรื่องปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงาน ในส่วนอุตสาหกรรมโรจนะจังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานมีระดับปัจจัยลำดับแรก

3.3 ปัจจัยในการทำงาน ด้านองค์กรและนโยบายบริหาร ไม่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงาน กลุ่มนิคมอุตสาหกรรมบางปู จ.สมุทรปราการ ซึ่งผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า พนักงาน ไม่ให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านองค์กรและนโยบายบริหาร มีค่า Sig.เท่ากับ 0.123 ซึ่งมีค่ามากกว่าค่าระดับนัยสำคัญที่กำหนดไว้ที่ 0.05 ผลที่ได้สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศศิ อ่วมเพ็ง , (2558 ) เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานระดับบังคับบัญชาสำนักงานบัญชีกลาง บริษัท ปูนซีเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) ซึ่งมีค่า Sig.เท่ากับ 0.357 ซึ่งมีค่ามากกว่าค่าระดับนัยสำคัญที่กำหนดไว้ที่ 0.05 จึงไม่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานระดับบังคับบัญชา อย่างมีนัยสำคัญ และผลที่ได้ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ดาวเดือน โลहितปุระ และ ชัยวัฒน์ สมศรี , (2561 ) เรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกของพนักงานบริษัทเอกชน ในอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง พบว่านโยบายการบริหาร มีอิทธิพลเชิงบวกที่ส่งผลต่อการลาออกของพนักงาน คือกฎระเบียบของ บริษัทเป็นไปตามหลักที่กฎหมายกำหนด

3.4 ปัจจัยในการทำงานด้านโอกาสและความก้าวหน้าในงาน มีผลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงาน กลุ่มนิคมอุตสาหกรรมบางปู จ.สมุทรปราการ ซึ่งผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า พนักงาน ให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านโอกาสและความก้าวหน้าในงาน ในหัวข้อ ตนเองมีค่า และประสบความสำเร็จในหน้าที่ ผลที่ได้ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศศิ อ่วมเพ็ง , (2558 ) เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานระดับบังคับบัญชาสำนักงานบัญชีกลาง บริษัท ปูนซีเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) ซึ่งมีค่า Sig.เท่ากับ 0.684 ซึ่งมีค่ามากกว่าค่าระดับนัยสำคัญที่กำหนดไว้ที่ 0.05 จึงไม่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานระดับบังคับบัญชา อย่างมีนัยสำคัญ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฌปภัช นาคเจือทอง , (2553) เรื่องปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงาน ในส่วนอุตสาหกรรมโรจนะจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ มีระดับปัจจัยที่มีผลต่อ แนวโน้มการลาออกของพนักงาน ลำดับแรกคือถ้ามีช่องทางก้าวหน้ามากกว่านี้

3.5 ปัจจัยในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีผลต่อ การตัดสินใจลาออกของพนักงาน กลุ่มนิคมอุตสาหกรรมบางปู จ.สมุทรปราการ ซึ่งผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า พนักงาน ให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในหัวข้อ ระบบป้องกันอันตรายที่เกิดจากการทำงาน

หากพนักงานเกิดความพึงพอใจสภาพแวดล้อมในการทำงาน จะส่งผลให้มีแนวโน้มในการตัดสินใจลาออกจากงานลดลง ในทางตรงกันข้าม เมื่อพนักงานไม่พึงพอใจ ย่อมเป็นสาเหตุ ของการตัดสินใจลาออก ซึ่งผลที่ได้สอดคล้องกับงานวิจัยของ วรรณวิสา ดำรงสกุลวงษ์ (2557) เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานในอุตสาหกรรมฟอกหนัง กรณีศึกษา บริษัท อินเตอร์ไฮค์ จำกัด (มหาชน) พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับ แนวโน้มการลาออกจากงานของพนักงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ดาวเดือน โลहितปุระ และ ชัยวัฒน์ สมศรี , (2561 ) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกของพนักงานบริษัทเอกชน ในอำเภอเมือง จังหวัดลำปางสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีอิทธิพลเชิงบวกที่ส่งผลต่อการลาออกของพนักงาน

### ข้อเสนอแนะ

ผู้วิจัยขอสรุปข้อเสนอแนะ ปัจจัยในการทำงาน ที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงาน กลุ่มนิคมอุตสาหกรรมบางปู จ.สมุทรปราการ ที่ สามารถสรุปได้ดังนี้

ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ พบว่า ปัจจัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการมีผลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงาน กลุ่มนิคมอุตสาหกรรมบางปู จ.สมุทรปราการ ในระดับปานกลาง ดังนั้น ผู้บริหารควรมีระบบการจัดการค่าตอบแทนที่สอดคล้องและเป็นไปใน ทิศทางเดียวกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานโดยเปรียบเทียบทั้งภายใน อุตสาหกรรมเดียวกันและอุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้อง รวมถึง การพิจารณาขึ้น เงินเดือน โดยขึ้นอยู่กับผลงานของพนักงานเพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจ และขวัญกำลังใจในการทำงานของพนักงาน และนอกจากนี้องค์กรควรทำการสำรวจการให้สวัสดิการและผลตอบแทน ของบริษัทอื่น ๆ เพื่อมาเป็นมาตรฐาน และปรับเปลี่ยนไม่ให้ความแตกต่างกันมากจนเกินไป

ด้านหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน พบว่า ปัจจัยด้านหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน มีผลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงาน กลุ่มนิคมอุตสาหกรรมบางปู จ.สมุทรปราการ ในระดับปานกลาง ดังนั้น องค์กรควรให้ความสำคัญกับการคัดเลือกหัวหน้างาน และควรมีการจัดฝึกอบรมหลักสูตรที่เกี่ยวข้อง กับการเป็นหัวหน้างานที่ดีเช่น ทักษะการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ เพื่อสร้างสัมพันธ์ไมตรี อาจจะมีการจัดกิจกรรม เพื่อให้เกิดความใกล้ชิด ความเข้าใจกัน หรือการจัดประชุม เพื่อรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน และให้ความรู้สึกรู้ว่าได้มีส่วนร่วมในการทำงาน ทำให้พนักงานเกิดความภาคภูมิใจ มีความรักและความผูกพันกับองค์กร มากยิ่งขึ้น อีกทั้งยังสามารถสร้างความสัมพันธ์อันดีความเข้าใจกันมากขึ้น ทั้งเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา

ด้านโอกาสและความก้าวหน้าในงาน พบว่า ปัจจัยด้านโอกาสและความก้าวหน้าในงาน มีผลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงาน กลุ่มนิคมอุตสาหกรรมบางปู จ.สมุทรปราการ ในระดับปานกลาง ผู้บริหารควรมีแผนการวัดผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจนเป็นรูปธรรม เพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้แก่พนักงานถึงโอกาสการได้รับการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง เพื่อให้พนักงานเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีผลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงาน กลุ่มนิคมอุตสาหกรรมบางปู จ.สมุทรปราการ ในระดับปานกลาง ผู้บริหารควรปรับภูมิทัศน์ในบริเวณโรงงานให้เป็นพื้นที่สีเขียวและร่มรื่น เพื่อให้พนักงานมีสุขภาพจิตและผ่อนคลายจากการทำงาน จัดสถานที่ทำงานที่เป็นสัดส่วน สะดวกต่อการทำงาน ระดับเสียง อุณหภูมิ และแสงสว่างในที่ปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์ที่เหมาะสม มีระบบป้องกันอันตรายที่เกิดจากการทำงาน และเพิ่มสิ่งอำนวยความสะดวกให้แก่พนักงาน

### ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป

1. การทำวิจัยครั้งต่อไปควรมีการวิจัยให้ครอบคลุมนิคมอุตสาหกรรมอื่นๆ ให้ครอบคลุมทุกจังหวัด
2. การวิจัยในครั้งนี้ เป็นการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเท่านั้น ดังนั้น ผู้วิจัยควรที่จะมีการทำวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลในเชิงลึกมากยิ่งขึ้น เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึก ควบคู่ไปกับการแจกแบบสอบถามเพื่อค้นหาเหตุผลที่แท้จริง เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ละเอียดยิ่งขึ้น
3. ควรทำการศึกษาแนวทางในการป้องกัน และแก้ไขปัญหาการลาออกจากงาน เพื่อนำผลการศึกษาที่ได้มา ใช้ประยุกต์วิธีการรับมือขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น

### เอกสารอ้างอิง

- ณปภัช นาคเจือทอง , (2553) ปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงาน ในส่วนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพ
- ณัฐธยาน์ อำไพวงษ์ , (2559) ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงานขับรถขนส่ง ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด และนิคมอมตะซิตี้จังหวัดระยอง วิทยานิพนธ์หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา
- ดาวเดือน โลहितปุระ และ ชัยวัฒน์ สมศรี , (2561) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกของพนักงานบริษัทเอกชน ในอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง . วารสารมหาวิทยาลัยพายัพ ปีที่ 28 ฉบับที่ 1
- นิรมล กะการดี , (2560) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการย้ายงานบ่อยของคนวัยทำงานกลุ่ม Gen Y. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- นุสรรา คงอินทร์ , (2559) ความพึงพอใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท อลิอันซ์ออยุธยา ประกันชีวิต จำกัด (มหาชน). สารนิพนธ์หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสยาม
- วรกิจ สารสนธิ , (2556) ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจในการลาออกจากงานของพนักงานกลุ่มบริษัทประชา กิจ . วิทยานิพนธ์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
- วรรณวิสา ดำรงสกุลวงษ์ , (2557) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานในอุตสาหกรรมฟอกหนัง กรณีศึกษา บริษัท อินเตอร์ไฮค์จำกัด (มหาชน) . บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยเนชั่น

ศศิ อ่วมเพ็ง , (2558 ) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานระดับบังคับบัญชาสำนักงาน  
บัญชีกลาง บริษัท ปูนซีเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) . การศึกษาค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจ  
มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

สิริมา ทองผิว ,กนกลักษณ์ อภิชัยสวัสดิ์, กองการเจ้าหน้าที่ กรมอนามัย, (2563) ปัจจัยที่ส่งผลต่อ  
การตัดสินใจลาออกของข้าราชการ สังกัดกรมอนามัย

สุพรรณษา พุ่มพวง , (2559 ) ปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานโรงพยาบาล เอกชนแห่งหนึ่ง  
เขตราษฎร์บูรณะ กรุงเทพมหานคร .การค้นคว้าอิสระ ปริญญาบริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต  
มหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์