

การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงาน

ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา





©2553

ณปภัช นาคเจือทอง

สงวนลิขสิทธิ์

การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงาน
ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา



การศึกษาเฉพาะบุคคลเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยกรุงเทพ
พ.ศ.2552

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพ
อนุมัติให้การศึกษาเฉพาะบุคคลนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

เรื่อง การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ผู้วิจัย นางสาวณปภัช นาคเจือทอง

ได้พิจารณาเห็นชอบโดย

อาจารย์ที่ปรึกษา

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ประจวบ เพิ่มสุวรรณ)

ผู้ทรงคุณวุฒิ

(รองศาสตราจารย์ ทองฟู ศิริวงศ์)

(ดร.สุดาร์ตน์ ดิษยวรรณะ จันทราวัฒนากุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

วันที่ 9 เดือน มกราคม พ.ศ. 2553

ณภัช นาคเจือทอง. ปรินญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มกราคม 2553, บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงาน ในเขตอุตสาหกรรมโรจนะ
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา (110 หน้า)

อาจารย์ที่ปรึกษา : ผู้ช่วยศาสตราจารย์ประจวบ เพิ่มสุวรรณ

บทคัดย่อ

การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงานในสวนอุตสาหกรรมโรจนะจังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยมีวัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงานในสวนอุตสาหกรรมโรจนะจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่สืบเนื่องมาจากสาเหตุทางการบริหาร เพื่อศึกษาความแตกต่างของปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ที่ส่งผลต่อการลาออกของพนักงานในสวนอุตสาหกรรมโรจนะจังหวัดพระนครศรีอยุธยา และเพื่อศึกษาแนวทางในการป้องกัน และวิธีการในการรักษาหรือจูงใจพนักงานที่มีคุณภาพให้ทำงานกับองค์กรต่อไป

โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัย คือ ประชากรจากการวิจัยครั้งนี้เป็นพนักงานบริษัทในเขตพื้นที่สวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 216 โรงงาน มีพนักงานบริษัททั้งหมด 90,234 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างสำหรับวิจัย โดยใช้สูตรการกำหนดตัวอย่างของ ทาโย ยามาเน (Taro Yamane) และกำหนดความเชื่อมั่นที่ 95% กำหนดความคลาดเคลื่อนไม่เกิน 5% หรือที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 400 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม ซึ่งอาศัยแนวคิด ทฤษฎี ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาใช้เป็นกรอบในการเขียนแบบสอบถาม ซึ่งเนื้อหาของแบบสอบถามมีทั้งหมด 3 ส่วน ดังนี้ ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการตัดสินใจลาออกของพนักงาน เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยใช้สถิติในการเสนอผลงานวิจัย ซึ่งประกอบด้วย อัตราส่วนร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบความแตกต่างโดยใช้การทดสอบค่าที (t-test) และใช้วิธี

วิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way Analysis of Variance หรือ f-test) โดยใช้โปรแกรมประมวลผลการวิจัยมาช่วยในการประเมินผล

สรุปผลการวิจัย

การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานในสวนอุตสาหกรรม โรงงานจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 400 คน พบว่า

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 51.0 รองลงมาคือเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 49.0 ส่วนใหญ่มีอายุ 20-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 59.5 รองลงมาคืออายุ 31 – 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 30.8 อายุ 41 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 6.8 และต่ำกว่า 20 ปี คิดเป็นร้อยละ 3.0 มีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 52.5 สมรส คิดเป็นร้อยละ 41.3 หม้าย คิดเป็นร้อยละ 2.8 หย่าร้าง คิดเป็นร้อยละ 2.3 และอื่นๆ คิดเป็นร้อยละ 1.3 มีระดับการศึกษามัธยม 6/ปวช./หรือเทียบเท่า คิดเป็นร้อยละ 38.0 รองลงมาคือปวส./อนุปริญญา คิดเป็นร้อยละ 26.5 ส่วนใหญ่มีรายได้ 10,000-20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 51.8 รองลงมาคือต่ำกว่า 10,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 34.5 ส่วนใหญ่มีตำแหน่งเป็นพนักงานฝ่ายผลิต คิดเป็นร้อยละ 53.5 เจ้าหน้าที่ คิดเป็นร้อยละ 21.8 และส่วนใหญ่มีอายุงานปัจจุบัน 1 - 3 ปี คิดเป็นร้อยละ 37.0 อายุงาน 4 - 6 ปี คิดเป็นร้อยละ 26.0

2. การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานในเขตสวนอุตสาหกรรมโรงงานจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ได้แก่ ปัจจัยเชิงใจและปัจจัยด้านอื่นที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานในเขตสวนอุตสาหกรรมโรงงานจังหวัดพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับมาก จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานในเขตสวนอุตสาหกรรมโรงงานจังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีคะแนนเฉลี่ย 3.23 ผลการวิจัยนี้สามารถนำไปประยุกต์ใช้ประโยชน์ในการพัฒนาการบริหารจัดการของบริษัทในเขตอุตสาหกรรมโรงงานได้เป็นอย่างดี หรือหน่วยงานอื่นๆที่เกี่ยวข้อง ควรมีการวิจัยในเชิงคุณภาพเพื่อหาสาเหตุที่แท้จริงจากผู้ประกอบการโดยตรงและจากการสัมภาษณ์พนักงาน นอกจากนี้ บริษัทต่างๆ ในเขตสวนอุตสาหกรรมโรงงาน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ควรมีการปรับปรุง หรือแก้ไขปัจจัยเชิงใจและปัจจัยด้านอื่นๆและในการทำวิจัยครั้งต่อไปควรมีการวิจัยให้ครอบคลุมนิคมอุตสาหกรรมอื่นๆ ให้ครอบคลุมทั้งจังหวัด และกระจายไปสู่ภูมิภาคของประเทศไทย และควรทำทุกๆปี

กิตติกรรมประกาศ

การจัดการศึกษาเฉพาะบุคคลเล่มนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี โดยได้รับความกรุณาจาก ผศ. ประจวบ เพิ่มสุวรรณ อาจารย์ที่ปรึกษา ที่กรุณาเสียสละเวลาเพื่อให้คำปรึกษาแนะนำและตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ จนวิทยานิพนธ์เล่มนี้เสร็จสมบูรณ์ รวมถึงคณาจารย์ประจำหลักสูตร บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพ ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ ผู้วิจัยขอกราบ ขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณเจ้าหน้าที่สำนักงานเขตอุตสาหกรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่ให้ความอนุเคราะห์ให้ข้อมูลต่างๆ ที่สำคัญในการประกอบการทำวิจัย และขอบคุณพนักงานบริษัทในเขตสวนอุตสาหกรรมโรจนะ อำเภอกุทัย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ทุกท่าน ที่ให้ความร่วมมือด้วยดีในการตอบแบบสอบถาม ซึ่งข้อมูลที่ได้มานั้นเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในงานวิจัยครั้งนี้ รวมทั้งขอขอบพระคุณเจ้าหน้าที่ประจำหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพทุกท่าน ที่ได้ให้ความร่วมมือ ประสานงานและช่วยเหลือตลอดงานวิจัยครั้งที่ และสุดท้ายขอขอบพระคุณ คุณพ่อคุณแม่ ขอขอบคุณ พี่ น้อง และเพื่อนทุกท่าน ที่ได้ให้ความช่วยเหลือ ให้การสนับสนุนและเป็นที่กำลังใจด้วยดีเสมอมา จึงทำวิทยานิพนธ์นี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

ณปภัช นาคเจือทอง

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ	ง
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ณ
สารบัญภาพประกอบ	ญ
บทที่ 1 บทนำ	
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์การวิจัย	11
สมมติฐานการวิจัย	11
กรอบแนวความคิด	12
ขอบเขตการวิจัย	13
ผลที่คาดว่าจะได้รับการวิจัย	13
คำนิยามศัพท์เฉพาะ	14
บทที่ 2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง	17
แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง	17
ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	37
บทที่ 3 ระเบียบวิธีวิจัย	46
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	46
ตัวแปรที่ศึกษา	48
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	48
วิธีการดำเนินการเก็บข้อมูล	51
การวิเคราะห์ข้อมูล	51
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	52

สารบัญ

	หน้า
บทที่ 4 ผลของการวิจัย	53
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	54
การทดสอบสมมติฐาน	70
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	87
สรุปผลการวิจัย	88
อภิปรายผล	91
ข้อเสนอแนะ	93
บรรณานุกรม	96
ภาคผนวก	100
ตัวอย่างแบบสอบถาม	101
การจัดองค์กรของบริษัท สวนอุตสาหกรรมโรจนะ จำกัด (มหาชน)	107
ประวัติผู้แต่ง	110

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 1 ตารางค่าจ้างขั้นต่ำ	4
ตารางที่ 2 การเปรียบเทียบสาเหตุของการลาออก	27
ตารางที่ 3.1 ตารางวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย	47
ตารางที่ 3.2 ตารางมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ของ Likert	49
ตารางที่ 4.1 แสดงปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	54
ตารางที่ 4.2 แสดงระดับปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงาน ในเขตสวนอุตสาหกรรมโรจนะจังหวัดพระนครศรีอยุธยา	57
ตารางที่ 4.3 แสดงระดับปัจจัยเชิงจิตที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงาน ในเขตสวนอุตสาหกรรมโรจนะจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านลักษณะงาน	58
ตารางที่ 4.4 แสดงระดับปัจจัยเชิงจิตที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงาน ในเขตสวนอุตสาหกรรมโรจนะจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ	59
ตารางที่ 4.5 แสดงระดับปัจจัยค่าจ้างที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงาน ในเขตสวนอุตสาหกรรมโรจนะจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านนโยบายการบริหาร	60
ตารางที่ 4.6 แสดงระดับปัจจัยค่าจ้างที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงาน ในเขตสวนอุตสาหกรรมโรจนะจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน	62
ตารางที่ 4.7 แสดงระดับปัจจัยค่าจ้างที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงาน ในเขตสวนอุตสาหกรรมโรจนะจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	63

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 4.8 แสดงระดับปัจจัยค่าจ้างที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงาน ในเขตสวนอุตสาหกรรมโรจนะจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านความมั่นคงในงาน	65
ตารางที่ 4.9 แสดงระดับปัจจัยค่าจ้างที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงาน ในเขตสวนอุตสาหกรรมโรจนะจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านเงินเดือน	66
ตารางที่ 4.10 แสดงระดับปัจจัยค่าจ้างที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงาน ในเขตสวนอุตสาหกรรมโรจนะจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านปัจจัยที่ท่านคิดว่าจะเป็นสาเหตุของการลาออก	68
ตารางที่ 4.11 ผลการเปรียบเทียบแนวโน้มการลาออกของพนักงานในเขตสวนอุตสาหกรรม โรจนะจังหวัดพระนครศรีอยุธยาที่มีเพศต่างกัน จำแนกเป็นรายด้าน	70
ตารางที่ 4.12 ผลการเปรียบเทียบแนวโน้มการลาออกของพนักงานในเขตสวนอุตสาหกรรม โรจนะจังหวัดพระนครศรีอยุธยาที่มีอายุต่างกัน จำแนกเป็นรายด้าน	71
ตารางที่ 4.13 ผลการเปรียบเทียบแนวโน้มการลาออกของพนักงานในเขตสวนอุตสาหกรรม โรจนะจังหวัดพระนครศรีอยุธยาที่มีสถานภาพต่างกัน จำแนกเป็นรายด้าน	73
ตารางที่ 4.14 ผลการเปรียบเทียบแนวโน้มการลาออกของพนักงานในเขตสวนอุตสาหกรรม โรจนะจังหวัดพระนครศรีอยุธยาที่มีระดับการศึกษาต่างกัน จำแนกเป็นรายด้าน	75
ตารางที่ 4.15 การเปรียบเทียบรายคู่โดยวิธีของ Scheffe จำแนกตามสถานภาพกับด้านลักษณะงาน	76
ตารางที่ 4.16 การเปรียบเทียบรายคู่โดยวิธีของ Scheffe จำแนกตามสถานภาพกับด้านความก้าวหน้าในอาชีพ	77
ตารางที่ 4.17 การเปรียบเทียบรายคู่โดยวิธีของ Scheffe จำแนกตามสถานภาพกับด้านนโยบายการบริหาร	78

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 4.18 ผลการเปรียบเทียบแนวโน้มการลาออกของพนักงานในเขตสวนอุตสาหกรรม- โรจนะจังหวัดพระนครศรีอยุธยาที่มีรายได้ต่างกัน จำแนกเป็นรายด้าน	79
ตารางที่ 4.19 ผลการเปรียบเทียบแนวโน้มการลาออกของพนักงานในเขตสวนอุตสาหกรรม- โรจนะจังหวัดพระนครศรีอยุธยาที่มีตำแหน่งงานต่างกัน จำแนกเป็นรายด้าน	81
ตารางที่ 4.20 การเปรียบเทียบรายคู่โดยวิธีของ Scheffe จำแนกตามตำแหน่งงานกับด้านความก้าวหน้าในอาชีพ	82
ตารางที่ 4.21 การเปรียบเทียบรายคู่โดยวิธีของ Scheffe จำแนกตามตำแหน่งงานกับด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน	83
ตารางที่ 4.22 ผลการเปรียบเทียบแนวโน้มการลาออกของพนักงานในเขตสวนอุตสาหกรรม- โรจนะจังหวัดพระนครศรีอยุธยาที่มีอายุงานต่างกัน จำแนกเป็นรายด้าน	84

สารบัญภาพประกอบ

	หน้า
ภาพที่ 1 สัดส่วนการลงทุนอุตสาหกรรมไทย	3
ภาพที่ 2 กราฟแสดงวิกฤตเศรษฐกิจไทย ปี 2552	9
ภาพที่ 3 กรอบแนวความคิดในการศึกษาค้นคว้า	12
ภาพที่ 4 ตัวแปรพื้นฐานและตัวแปรแทรกแซงที่มีความสัมพันธ์กับการลาออกของ Price	21
ภาพที่ 5 ผลกระทบเกี่ยวกับการลาออกในกลุ่มที่ 1	23
ภาพที่ 6 ผลกระทบเกี่ยวกับการลาออกในกลุ่มที่ 2	24
ภาพที่ 7 ตัวแบบการลาออกโดยสมัครใจตามแนวคิดของ Mobley	25
ภาพที่ 8 แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจ-ไม่พึงพอใจ	30
ภาพที่ 9 การเชื่อมโยงผลงานกับความพยายาม	33
ภาพที่ 10 ผลที่เกิดจากพนักงานไม่มีความพึงพอใจในการทำงาน	35
ด้านผลตอบแทนของ Lawler	

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

องค์กรธุรกิจทั่วไปรวมทั้งองค์กรของภาครัฐต่างให้ความสนใจและให้ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์มากยิ่งขึ้น สาเหตุเนื่องจากสถานการณ์โลกมีการแข่งขันด้านเศรษฐกิจที่รุนแรง เทคโนโลยีและการติดต่อสื่อสาร ข้อมูลข่าวสาร มีการพัฒนาเกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วอยู่ตลอดเวลา เมื่อธุรกิจเกิดขึ้น ณ ที่แห่งหนึ่ง จะส่งผลกระทบไปถึงกันอย่างกว้างขวาง ดังนั้น องค์กรจึงต้องมีการเรียนรู้และปรับกลยุทธ์การดำเนินงานให้เหมาะสมกับสถานการณ์อย่างต่อเนื่องอยู่ตลอดเวลา และบริหารงานบุคคลโดยแปลงกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติให้ได้ผลดี เพื่อความอยู่รอดและประสบความสำเร็จตามที่คาดหวัง

“ธุรกิจที่อยู่ในระบบสังคมนั้น จะมีบทบาทที่แตกต่างกันไปตามระบบเศรษฐกิจ ซึ่งโดยแท้จริงแล้ว ระบบธุรกิจทั้งหมดที่ปรากฏนั้น ล้วนแต่เป็นเรื่องของทรัพยากรมนุษย์ทั้งสิ้น” (ธงชัย สันติวงษ์ และชัยยศ สันติวงษ์, 2548, หน้า 3-5)

ผู้บริหารหรือผู้นำมีหน้าที่ในการบริหารทรัพยากร เช่น คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ และการจัดการให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยเฉพาะปัจจัยหลักด้าน “คน” เป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุด เพราะทำหน้าที่ในการขับเคลื่อนทรัพยากรอื่นๆ จากการศึกษาความพึงพอใจของคน พบว่ามนุษย์มีความต้องการต่างกัน เมื่อความต้องการได้รับการตอบสนองก็จะเกิดความพึงพอใจ ซึ่งคนจะมีพฤติกรรมปรากฏต่อเมื่อเกิดความพึงพอใจทำงานในหน้าที่ด้วยความเต็มใจ ตอบสนองเป้าหมายตามที่องค์กรกำหนดได้อย่างมีคุณภาพ ดังนั้นผู้บริหารและฝ่ายจัดการทรัพยากรมนุษย์ควรมีข้อมูลผลการศึกษาปัจจัยที่ทำให้คนเกิดความพึงพอใจในงาน แล้วสนับสนุนและเสริมสร้างให้เกิดความพึงพอใจเหล่านั้น เมื่อบุคคลเกิดความพึงพอใจในงาน ก็จะเป็นแรงจูงใจให้ทุ่มเทความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน สนับสนุนกลยุทธ์และมุ่งสู่ความสำเร็จตามจุดหมายขององค์กรได้

“การบริหารองค์กรใดๆ จำเป็นต้องมีการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งเป็นปัจจัยพื้นฐานที่ทำให้การบริหารองค์กรนั้นสำเร็จ โดยทั้งนี้ไม่ว่ามนุษย์จะมีความเจริญก้าวหน้าในทางวิชาการต่างๆ ลักเพียงใด และสามารถคิดค้นประดิษฐ์เครื่องมือที่มีประสิทธิภาพในการทำงาน เราก็ยังต้องอาศัย

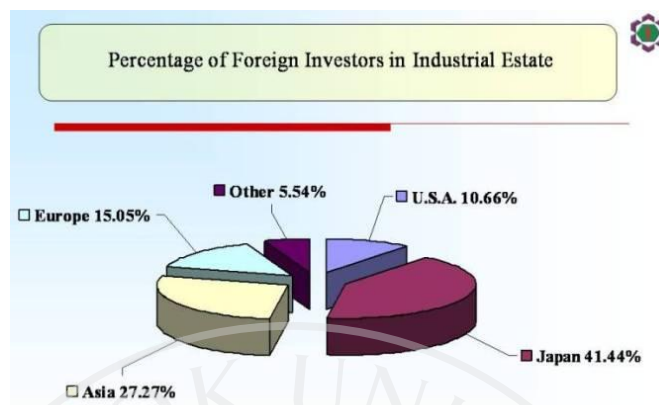
คน ที่มีคุณสมบัติในการใช้และควบคุมเครื่องมือเหล่านั้นมากยิ่งขึ้นเท่านั้น” (วิจิตร ศรีสอ้าน และ อวยชัย ชะบา, 2538, หน้า 5-8)

การบริหารงานบุคคลเป็นภาระหน้าที่ของธุรกิจ เจ้าหน้าที่ที่ดูแลรับผิดชอบทางด้านบริหารงานบุคคล จะต้องรับผิดชอบและจัดการด้านการบริหารคน ให้เกิดประสิทธิภาพมากที่สุด ให้คุ้มค่ากับค่าใช้จ่ายในการว่าจ้างพนักงาน และยังคงส่งเสริมให้มีการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างพนักงานกับองค์กรให้เกิดขึ้น ส่วนแนวความคิดของลูกจ้างกับการจ้างแรงงานในระยะแรกเริ่ม “ลูกจ้าง” มีความคิดว่า “นายจ้าง” นั้นเป็นนายที่มีอำนาจบังคับบัญชาเต็มที่ ลูกจ้างต้องปฏิบัติตามคำสั่งอย่างเดียว ผลตอบแทนการปฏิบัติงานจะได้รับตามที่นายจ้างหยิบยื่นให้เท่านั้น แต่การพัฒนาทางอุตสาหกรรมเป็นสาเหตุทำให้ลูกจ้างส่วนหนึ่งได้พัฒนาแนวคิดเกี่ยวกับบทบาทของตน ไปในแง่ของความเป็นหุ้นส่วนในการผลิตของนายจ้าง คือเป็นผู้ร่วมลงทุนด้วยแรงงานและความคิด ลูกจ้างมีส่วนได้รับการเฉลี่ยกำไรในรูปค่าจ้างที่เพิ่มขึ้น โดยเฉพาะในประเทศที่พัฒนาทางอุตสาหกรรมแล้ว

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

จังหวัดพระนครศรีอยุธยาเป็นจังหวัดที่อยู่ในเขตภาคกลางตอนล่างและเขตรอยต่อปริมณฑลและกรุงเทพมหานคร ถือได้ว่าเป็นจังหวัดที่มีเส้นทางคมนาคมทั้งทางบกและทางน้ำที่สะดวกและรวดเร็ว ประกอบกับค่าครองชีพต่ำพร้อมด้วยสิ่งอำนวยความสะดวกสบายมากมาย ถ้าในแง่ของค่าจ้างแรงงานก็ไม่แตกต่างกันมากเมื่อเทียบกับจังหวัดอื่นๆ ในเขตพื้นที่ภาคกลาง ทำให้นักลงทุนมาลงทุนเป็นจำนวนมาก มีการจ้างแรงงานมากขึ้น ดังรูป(ด้านล่าง)

ภาพที่ 1 : สัดส่วนการลงทุนอุตสาหกรรมในไทย



ที่มา : การนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย.(2552). สัดส่วนการลงทุนอุตสาหกรรมในไทย.

สืบค้นวันที่ 20 กันยายน 2552 จาก <http://www.icat.go.th/>

เนื่องจากมีพื้นที่ที่มีสถานประกอบการมากมายทำให้ขาดแคลนแรงงานระดับปฏิบัติการ และเกิดปรากฏการณ์โยกย้ายแรงงาน สถานประกอบการขาดภาวะสมดุลทางการผลิตมีผลกระทบต่อเศรษฐกิจในภาพรวม ซึ่งถือได้ว่าแรงงานมีความสำคัญยิ่งต่อภาคอุตสาหกรรมในขณะนี้

จากข้อมูลสถิติแรงงาน 2552 พบว่า สถิติโรงงานในจังหวัดพระนครศรีอยุธยามีทั้งสิ้น 1429 โรงงาน ซึ่งมีมูลค่าการลงทุน 235,415,977,762 บาท และมีจำนวนแรงงานทั้งสิ้น 129,103 แรงงาน(คน) ซึ่งพบว่าจังหวัดพระนครศรีอยุธยาเป็นจังหวัดที่มีสถานประกอบการและลูกจ้างมากที่สุด ในเขตภาคกลาง ซึ่งมีนิคมอุตสาหกรรมภายในจังหวัดดังนี้

1. นิคมอุตสาหกรรมบางปะอิน
2. นิคมอุตสาหกรรมบ้านหว้า(ไฮเทค)
3. นิคมอุตสาหกรรมสหรัตนนคร
4. สวนอุตสาหกรรมโรจนะ จำกัด(มหาชน)
5. เขตประกอบการอุตสาหกรรมแฟคตอรีแลนด์ วังน้อย

เมื่อวันที่ 20 มีนาคม ที่กระทรวงอุตสาหกรรม นายทศพล วังศิลาบัตร ประธานสภาอุตสาหกรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา(กระทรวงอุตสาหกรรม,2552) กล่าวในงานเสวนา "สร้างโอกาสธุรกิจ...ฝ่าวิกฤติSMEsไทย" โดยระบุถึงสถานการณ์ด้านแรงงานใน จ.อยุธยา นับตั้งแต่เดือนธันวาคม 2551 ถึงกุมภาพันธ์ 2552 มีการเลิกจ้างไปแล้วรวม 10,300 คน จากสถานประกอบการ 74

แห่ง เนื่องจากคำสั่งซื้อ (ออร์เดอร์) ลดลง 30-35% และมีแนวโน้มว่าภายในเดือนมีนาคม-เมษายนนี้อาจมีแรงงานถูกเลิกจ้างอีก 38,000 คน จากสถานประกอบการ 38 แห่ง นอกจากนี้ยังมีพนักงานบางส่วนในกลุ่มโรงงานผลิตฮาร์ดดิสก์ขนาดใหญ่ที่สมัครใจลาออกเอง ราว 3,000-4,000 คน เนื่องจากไม่มีโอที และถูกลดเวลาทำงานอีก "ออร์เดอร์ก็ต่างจากเมื่อก่อนที่เคยมีออร์เดอร์ล่วงหน้า 3-6 เดือน หรือบางครั้งสั่งล่วงหน้ากันเป็นปีตอนนี้เหลือเพียงเดือนต่อเดือน และยังไม่เห็นว่าแนวโน้มครึ่งปีหลังจะดีขึ้น เพราะเศรษฐกิจของตลาดสำคัญอย่างยุโรป อเมริกา และญี่ปุ่นยังไม่ดีขึ้น"

ทั้งนี้จังหวัดที่มีสถานการณ์แรงงานในจังหวัดพระนครศรีอยุธยาเป็นห่วง โดยเฉพาะอุตสาหกรรมด้านอิเล็กทรอนิกส์ เครื่องใช้ไฟฟ้า ยานยนต์ ก่อสร้าง และอุตสาหกรรมที่รับช่วงผลิตแต่ในส่วนของอุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับการเกษตร และอุปกรณ์การเกษตรยังไม่มีปัญหา

จากการประเมินในปีนี้ตัวเลขผลิตภัณฑ์มวลรวม (จีดีพี) คิดลบ 2.5% จะมีอัตราการว่างงานถึง 1.2 ล้านคน และคาดว่าในไตรมาส 1 ของปีนี้มีแรงงานที่อาจถูกเลิกจ้างถึง 69,031 คน และลูกจ้างที่ได้รับผลกระทบทั้งจากการลดค่าจ้าง และค่าล่วงเวลาอีกราว 227,067 คน

ตารางที่ 1 : ตารางค่าจ้างขั้นต่ำ (มีผลใช้บังคับ ตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2553)

ค่าจ้างขั้นต่ำ	พื้นที่
206	กรุงเทพมหานคร สมุทรปราการ
205	นนทบุรี นครปฐม ปทุมธานี และสมุทรสาคร
204	ภูเก็ต
184	ชลบุรี สระบุรี
181	<u>พระนครศรีอยุธยา</u>
180	ฉะเชิงเทรา
178	ระยอง
173	นครราชสีมา ระนอง พังงา
171	เชียงใหม่

(ตารางมีต่อ)

ตารางที่ 2 (ต่อ) : ตารางค่าจ้างขั้นต่ำ (มีผลใช้บังคับ ตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2553)

ค่าจ้างขั้นต่ำ	พื้นที่
170	กระบี่ ปราจีนบุรี ลพบุรี
169	กาญจนบุรี
168	เพชรบุรี
167	ราชบุรี จันทบุรี
165	สิงห์บุรี อ่างทอง
164	ประจวบคีรีขันธ์
163	เลย สมุทรสงคราม สระแก้ว
162	ตรัง
161	สงขลา
160	ชุมพร ลำพูน นครนายก อุบลราชธานี ตราด ยะลา นราธิวาส
159	หนองคาย อุดรธานี สุราษฎร์ธานี นครศรีธรรมราช พัทลุง สตูล ปัตตานี
158	อุทัยธานี กำแพงเพชร นครสวรรค์ ชัยนาท สุพรรณบุรี
157	เชียงราย สกลนคร กาฬสินธุ์ บุรีรัมย์ ยโสธร ร้อยเอ็ด ขอนแก่น
156	ลำปาง หนองบัวลำภู ชัยภูมิ
155	นครพนม มุกดาหาร อำนาจเจริญ เพชรบูรณ์
154	มหาสารคาม
153	พิษณุโลก อุดรดิตถ์ ตาก สุรินทร์
152	น่าน ศรีสะเกษ
151	พะเยาแพร่ พิจิตร แม่ฮ่องสอน สุโขทัย

ที่มา : กระทรวงอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย.(2552). อัตราค่าจ้างขั้นต่ำปี 2553.

สืบค้นวันที่ 15 กันยายน 2552 จาก www.industry.go.th.

จากข้อมูลแนวโน้มในปัจจุบันข้างต้น องค์กรมีขนาดใหญ่โตมากขึ้น มีความสลับซับซ้อนมากขึ้นกฎระเบียบมีมากขึ้นตามขนาดขององค์กร ขั้นตอนและสายการบังคับบัญชาย่อมมีมากขึ้นด้วย พร้อมกันนั้นการปฏิบัติงานย่อมมีความเป็นทางการมากขึ้น ในทางตรงกันข้ามความอิสระ ความสะดวกต่างๆ ของผู้ปฏิบัติงานย่อมต้องลดลงและเกิดความคับข้องใจเบื่อบ่อยต้องงานมากขึ้น ซึ่งสามารถสรุปเป็นปัญหาต่างๆ ได้ดังนี้

1. ปัญหาการเข้าสู่องค์กรโดยปราศจากระบบตั้งแต่แรก ซึ่งพนักงานเข้ามาทำงานในองค์กรโดยมิได้จัดให้มีการผ่านกระบวนการแห่งการรับรู้กฎระเบียบและกติกาอย่างเป็นระบบ ดังนั้น มันก็เปรียบเสมือนหนึ่งความห่อหุ้มที่เกิดขึ้นตั้งแต่เริ่มแรก และเมื่อมีการใช้มาตรการกฎระเบียบที่เข้มงวดมากขึ้น จนพนักงานมีความรู้สึกอึดอัดใจและไม่สามารถทำงานอยู่ได้ในที่สุด
2. ปัญหาสืบเนื่องมาจากความไม่ชัดเจนในหน้าที่ที่รับผิดชอบของพนักงาน ซึ่งทำให้พนักงานไม่เข้าใจว่าทำหน้าที่ที่แท้จริงคืออะไร หรือหน้าที่งานอาจก้าวล่วงคนอื่น ซึ่งอาจส่งผลให้เกิดความขัดแย้งได้ จนทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกเบื่อบ่อยงานได้
3. ปัญหาที่เกิดจากการประเมินผลที่เที่ยงธรรมและยุติธรรมจากฝ่ายบริหาร ซึ่งโดยทั่วไปของชีวิตคนทำงานสิ่งที่มุ่งหวังประจำคือ โบนัส และการปรับขึ้นอัตราเงินเดือน ซึ่งยึดถือการประเมินผลงานเป็นสำคัญ แต่ในบางครั้งการประเมินผลมักจะขาดความยุติธรรมและเที่ยงธรรม
4. ปัญหาความขัดแย้งภายในระหว่างพนักงาน โดยไม่คิดหาทางแก้ไขหรือไม่เห็นความสำคัญ แต่ก็ปล่อยให้ขัดแย้งกัน โดยบอกว่าเป็นปัญหาปกติจึงไม่ได้ทำอะไร หรือค้นหาสาเหตุแห่งความขัดแย้งนั้น แต่จริงๆ แล้วมันเป็นเรื่องที่ยับยั้งก้ำกึ่งใจในการทำงานของพนักงาน
5. ปัญหาแรงกดดันที่พนักงานได้รับจากการแบ่งเป็นกลุ่มๆ ภายในองค์กร ซึ่งจะทำให้พนักงานเกิดความสับสนและกดดัน ไม่ทราบว่าจะเข้าไปอยู่กับกลุ่มไหนดี หรืออาจจะห่วงเกรงอิทธิพลของกลุ่มอีกต่างหาก และในบางครั้งต้องลาออกจากบริษัทไปเพราะแรงกดดันจากกลุ่มต่างๆ ภายในองค์กร
6. ปัญหาการขาดแรงจูงใจในเรื่องของสวัสดิการ และสิ่งแวดล้อมที่ดีภายในองค์กร พนักงานอาจนำสวัสดิการที่ตนได้รับจากการทำงานในบริษัทตนไปเปรียบเทียบกับเพื่อนในองค์กร

อื่นๆ ซึ่ง ณ จุดนี้เองจะเป็นตัวชี้วัดว่าแรงจูงใจจะมีหรือไม่มี จนในที่สุดจึงลาออกเข้าไป
ทำงานที่ใหม่ที่มีสวัสดิการดีกว่า

7. ปัญหาที่เกิดขึ้นเนื่องจากลักษณะของผู้บังคับบัญชา เช่น ผู้บังคับบัญชามีลักษณะเผด็จการ
นิยม จีระเวง เห็นแก่ตัว เป็นต้น
8. ปัญหาที่เกิดจากการไม่มีการหมุนเวียนงานกันทำ ซึ่งนำไปสู่ความซ้ำซาก และน่าเบื่อหน่าย
โดยเฉพาะถ้าเป็นพนักงานระดับล่างๆ แล้วยิ่งจำเป็นที่ต้องจัดให้มีการหมุนเวียน
เปลี่ยนแปลงไปบ้างเกี่ยวกับลักษณะงานที่พวกเขาต้องปฏิบัติกัน มิฉะนั้นพวกเขาจะมี
ความรู้สึกเบื่อหน่ายงาน เพราะไม่ท้าทายความสามารถ พนักงานอาจเกิดความรู้สึกว่าอยาก
หางานใหม่ที่ท้าทายตนเองและได้ประสบการณ์ที่แปลกใหม่อีกด้วย
9. ปัญหาอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น ปัญหาสถานที่ทำงานไกลบ้านเกินไป หรือปัญหาส่วนตัว หรือ
ปัญหาการขาดกิจกรรมเสริมภายในองค์กร เป็นต้น

จากปัญหาที่กล่าวมาข้างต้นล้วนเป็นปัญหา หรือสาเหตุที่ส่งผลให้เกิดการลาออกของ
พนักงาน โดยปัญหานี้ส่งผลกระทบต่อองค์กรและตัวบุคคล โดยผลกระทบจากการสูญเสียกำลังคน
ขององค์กรเพราะการลาออกนั้น พิจารณาได้เป็น 2 นัย คือ การลาออกที่เป็นผลดีต่อองค์กร
(Functional Turnover) ได้แก่ การลาออกของบุคคลที่ถูกองค์กรประเมินในทางลบอยู่แล้ว และ
องค์กรเป็นว่าการให้บุคคลนั้นออกไปจะเป็นผลดีต่อองค์กรจึงไม่ขัดแย้งไว้ อีกนัยหนึ่งคือการลาออก
ที่เป็นผลเสียต่อองค์กร (Dysfunctional Turnover) ได้แก่ การลาออกของบุคคลที่เป็นผู้มีความรู้
ความสามารถพร้อมที่จะทำประโยชน์ให้แก่องค์กรได้ต่อไปอีก แต่บุคคลนั้นสมัครใจลาออกไปจาก
องค์กร โดยที่องค์กรไม่อาจยับยั้งได้ (Vecchio, 1988 อ้างใน ประทวน วันนิจ, 2550, หน้า 30) และ
ผลกระทบดังกล่าวทำให้องค์กรต้องสูญเสียค่าใช้จ่ายกับบุคคลในกระบวนการสรรหาและการ
คัดเลือก การให้การฝึกอบรมต่างๆ อีกทั้งในช่วงของกระบวนการสรรหาบุคคลเข้ามาทำงานแทน
บุคคลที่ลาออกไปนั้น องค์กรจะสูญเสียโอกาส ผลผลิตและประสิทธิภาพขององค์กรจะลดลง
ช่วงหนึ่ง เนื่องจากคนไม่เพียงพอต่อกระบวนการทำงาน และหากองค์กรใดที่มีอัตราการลาออกของ
พนักงานสูง ก็ยิ่งจะทำให้องค์กรเหล่านั้นเกิดผลกระทบต่อการปฏิบัติงาน ก่อให้เกิดความเสียหาย
และยิ่งไปกว่านั้น จะทำให้ขวัญและกำลังใจของบุคคลที่ยังคงอยู่ในองค์กรลดลง

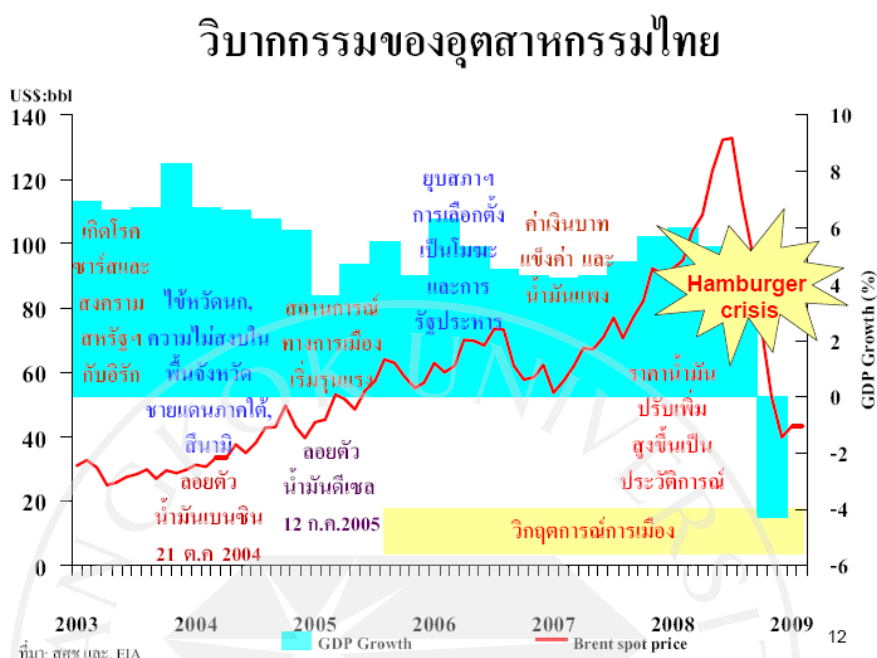
นอกจากนี้ยังมีผลกระทบอื่นๆ จากผลจากการวิกฤตเศรษฐกิจโลกที่กระทบต่อการการผลิตสินค้าของจังหวัดพระนครศรีอยุธยาที่มีสถานประกอบการกว่า 3000 แห่ง (ในเขตนิคมอุตสาหกรรม) และมีจำนวนแรงงานกว่า 3.5 แสนคน ทางจังหวัดอาจต้องลดกำลังการผลิตลงในปี 52 โดยเฉพาะกิจการที่เกี่ยวกับการรับเหมาค่าแรง และSME โดยคาดว่าจะตั้งแต่เดือนมกราคม 52 ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา อาจจะมีการเลิกจ้าง 0.4-1.0 แสนคน หรือประมาณร้อยละ 35 ของแรงงาน3.5 แสนคน โดยเฉพาะกิจการเกี่ยวกับอิเล็กทรอนิกส์ และชิ้นส่วนยานยนต์

จากสถานการณ์การเลิกจ้าง มีโรงงานแจ้งขอเลิกกิจการกับกรมโรงงานอุตสาหกรรม 2,294 แห่ง (มีทุนจดทะเบียนรวม 26,700 ล้านบาท) สูงกว่าปี 2550 ร้อยละ 14.13 ทำให้มีคนตกงานทันที 61,577 ราย เพิ่มขึ้นร้อยละ 41.2 โดยอุตสาหกรรมที่ประสบปัญหามาก ได้แก่

1. อุตสาหกรรมเครื่องแต่งกาย ซึ่งมีการเลิกจ้าง 10,792 ราย เพิ่มขึ้นร้อยละ 92.58 ปิดโรงงาน 81 แห่ง เพิ่มร้อยละ 28.57
2. อุตสาหกรรมผลิตหนังสัตว์และผลิตภัณฑ์จากหนังสัตว์ มีการเลิกจ้าง 7,863 ราย เพิ่มขึ้นร้อยละ 133.46 ปิดโรงงาน 44 แห่ง เพิ่มขึ้นร้อยละ 18.92
3. อุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าและอุปกรณ์ มีการเลิกจ้าง 5,144 ราย เพิ่มร้อยละ 61.61 ปิดโรงงาน 49 แห่ง เพิ่มร้อยละ 13.95
4. อุตสาหกรรมสิ่งทอ มีการเลิกจ้าง 4,930 ราย เพิ่มขึ้นร้อยละ 81.72 ปิดโรงงาน 56 แห่ง เพิ่มขึ้นร้อยละ 33.33
5. อุตสาหกรรมอาหาร มีการเลิกจ้าง 4,052 ราย เพิ่มขึ้นร้อยละ 36.43 ปิดโรงงาน 166 แห่ง เพิ่มขึ้นร้อยละ 22.06% และ
6. อุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์โลหะ มีการเลิกจ้าง 3,983 ราย เพิ่มร้อยละ 44.1 ปิดโรงงาน 208 แห่ง เพิ่มขึ้นร้อยละ 10.64

ผลกระทบวิกฤตการเงินต่ออุตสาหกรรมไทยพื้นที่ซึ่งมีแนวโน้มที่จะเลิกจ้าง 5 จังหวัดแรก ประกอบด้วย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 19,462 คน , จังหวัดนครราชสีมา 10,804 คน ,จังหวัดปราจีนบุรี 9,612 คน , จังหวัดสมุทรปราการ 9,329 คน และจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ 5,647 คน

ภาพที่ 2 : กราฟแสดงวิกฤตเศรษฐกิจไทยปี 2552



ที่มา : สศช. และ EIA (2552). วิกฤตเศรษฐกิจไทยปี 2552. สืบค้นวันที่ 20 กันยายน 2552

จาก www.industry.go.th

จากเหตุผลดังกล่าวและผลกระทบที่เกิดจากการลาออกของพนักงานดังกล่าวรวมทั้งวิกฤตอุตสาหกรรมของไทยข้างต้น จึงเป็นที่มาให้ผู้ทำการศึกษาที่มีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานในสวนอุตสาหกรรมโรจนะจังหวัดพระนครศรีอยุธยา เพื่อเป็นข้อมูลนำเสนอแนวทางสำหรับการแก้ไขปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้น และเป็นแนวทางในการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงสภาพต่างๆ ในการทำงาน เพื่อช่วยลดปัญหาการลาออกให้น้อยลง และเป็นการป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นอีกในอนาคต อีกทั้งยังเป็นแนวทางในการพัฒนาบริหารงานทรัพยากรบุคคลในองค์กรให้มีประสิทธิภาพเพื่อตอบรับกับการแข่งขันของธุรกิจที่มีมากขึ้นในปัจจุบัน อันจะเป็นการส่งเสริมและสนับสนุนการบริหารงานของโรงงานอุตสาหกรรมในเขตจังหวัดพระนครศรีอยุธยาให้บรรลุสำเร็จตามนโยบายและวัตถุประสงค์ต่อไป

ดังนั้นจึงสรุปความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาที่เป็นประเด็นหลักๆ ได้ดังนี้คือ

- จากผลกระทบวิกฤติการเงินต่ออุตสาหกรรมไทยซึ่งมีแนวโน้มที่จะเลิกจ้างพนักงาน ทำให้องค์กรธุรกิจทั่วไปรวมทั้งองค์กรของภาครัฐต่างให้ความสนใจและให้ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์มากยิ่งขึ้น

- การบริหารงานบุคคลเป็นภาระหน้าที่ของธุรกิจที่ดูแลรับผิดชอบทางด้านบริหารงานบุคคล ให้เกิดประสิทธิภาพมากที่สุด ให้คุ้มค่ากับค่าใช้จ่ายในการว่าจ้างพนักงาน และยังคงส่งเสริมให้มีการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างพนักงานกับองค์กรให้เกิดขึ้น

- สถานประกอบการในภาคอุตสาหกรรมยังขาดแคลนแรงงานระดับปฏิบัติการมากมาย เนื่องจากการเกิดปรากฏการณ์โยกย้ายถิ่นแรงงานทำให้ขาดภาวะสมดุลทางการผลิต

- ปัญหาจากพนักงานบางส่วนในกลุ่มโรงงานผลิตฮาร์ดดิสก์ขนาดใหญ่ที่สมัครใจลาออกเองราว 3,000-4,000 คน เนื่องจากไม่มีโอที และถูกลดเวลาทำงานอีก "ออร์เดอร์ก็ต่างจากเมื่อก่อนที่เคยมีออร์เดอร์ล่วงหน้า 3-6 เดือน หรือบางครั้งสั่งล่วงหน้ากันเป็นปีตอนนี้เหลือเพียงเดือนต่อเดือน และยังไม่เห็นว่าแนวโน้มครึ่งปีหลังจะดีขึ้น เพราะเศรษฐกิจของตลาดสำคัญอย่างยุโรป อเมริกา และญี่ปุ่นยังไม่ดีขึ้น ทำให้พนักงานต่างพากันลาออก รวมทั้งพนักงานของบริษัทฯ อื่น ๆ อีกหลายบริษัท ทำให้นักอุตสาหกรรมในแต่ละเดือนมีการลาออกสูงมาก ซึ่งส่งผลกระทบให้กับบริษัทฯ เป็นอย่างมาก

- ปัญหาหรือสาเหตุที่ส่งผลให้เกิดการลาออกของพนักงาน ส่งผลกระทบต่อองค์กรและตัวบุคคล โดยผลกระทบจากการสูญเสียกำลังคนขององค์กร ทำให้องค์กรต้องสูญเสียค่าใช้จ่ายกับบุคคลในกระบวนการสรรหาและการคัดเลือก สูญเสียโอกาสผลิตและประสิทธิภาพขององค์กรจะลดลงช่วงหนึ่ง เนื่องจากคนไม่เพียงพอต่อกระบวนการทำงาน หรืออาจทำให้ขวัญและกำลังใจของบุคคลที่ยังคงอยู่ในองค์กรลดลง

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงานในสวนอุตสาหกรรมโรจนะจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่สืบเนื่องมาจากสาเหตุทางการบริหาร
2. เพื่อศึกษาความแตกต่างของปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ที่ส่งผลต่อการลาออกของพนักงานในสวนอุตสาหกรรมโรจนะจังหวัดพระนครศรีอยุธยา
3. เพื่อศึกษาแนวทางในการป้องกัน และวิธีการในการรักษาหรือจูงใจพนักงานที่มีคุณภาพให้ทำงานกับองค์กรต่อไป

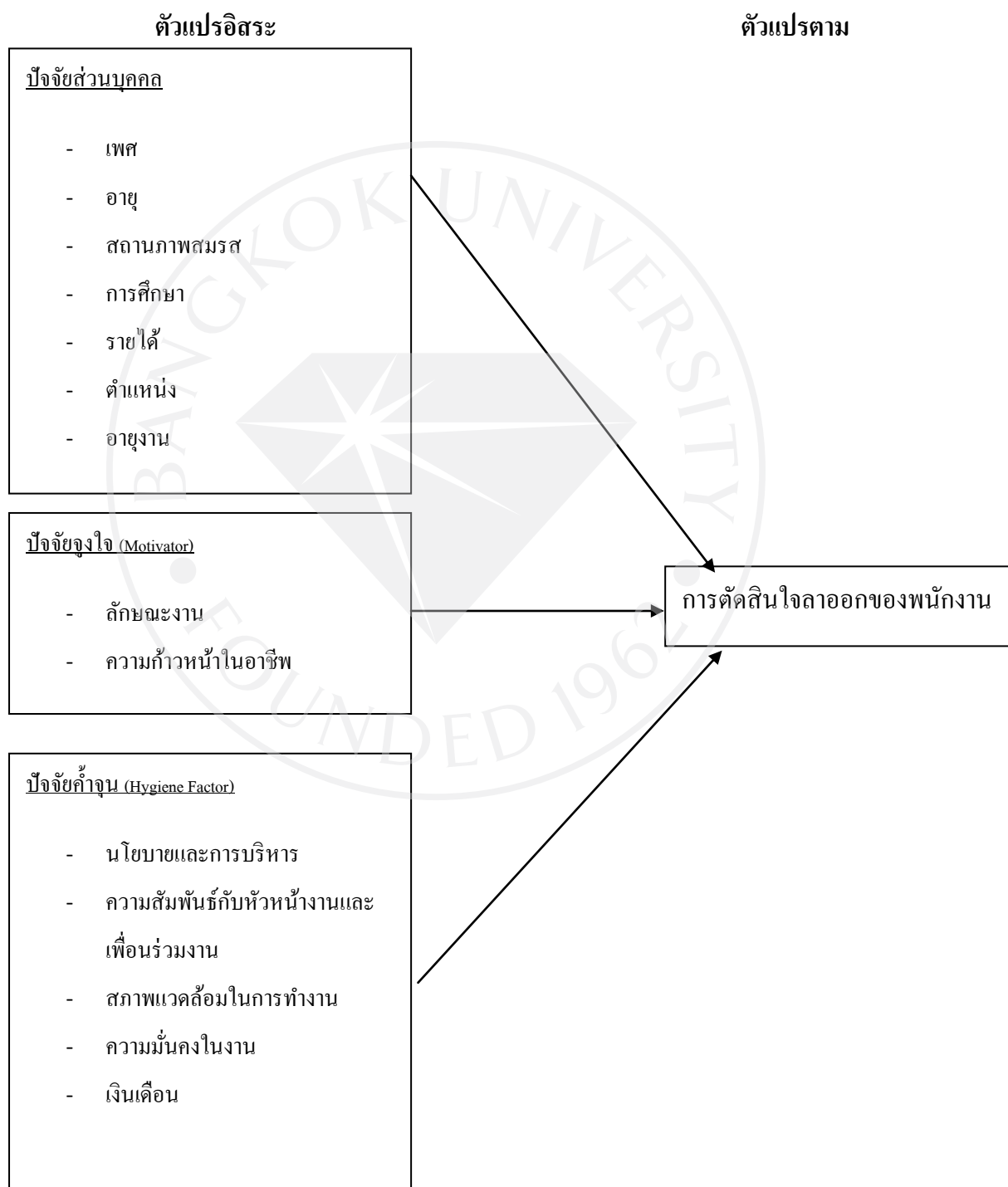
1.3 สมมติฐานที่ใช้ในการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานในเขตอุตสาหกรรมโรจนะจังหวัดพระนครศรีอยุธยาต่างกันมีผลแนวโน้มต่อการลาออกแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยจูงใจและปัจจัยก้ำจุนมีผลแนวโน้มต่อการลาออกของพนักงานในเขตอุตสาหกรรมโรจนะจังหวัดพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับมาก

1.4 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ภาพที่ 3 : กรอบแนวความคิดในการศึกษาค้นคว้า



1.5 ขอบเขตของงานวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ พนักงานบริษัทในเขตพื้นที่สวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 216 โรงงาน มีพนักงานบริษัททั้งหมด 90,234 คน (Rojana Industrial Park (Ayutthaya), 2009)

ขอบเขตของด้านพื้นที่ คือ บริษัทในเขตสวนอุตสาหกรรมโรจนะ อำเภออุทัย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ขอบเขตด้านเวลา เริ่มจากเดือนกันยายน 2552 ถึงเดือนพฤศจิกายน 2552 รวมเวลาที่ใช้ในการวิจัย 3 เดือน

ขอบเขตการศึกษาเฉพาะส่วน โดยใช้หลักเกณฑ์ในการศึกษา ตามทฤษฎีสองปัจจัยของ เฮอรัชเบิร์ก (Herberg, Mausner & Snyderman, 1959) ได้แก่ ปัจจัยจิตใจและปัจจัยค่าเงิน โดยมีขอบเขตในการศึกษาข้อมูลเฉพาะรายด้านที่สำคัญ ได้แก่ ปัจจัยด้านตัวกระตุ้นหรือปัจจัยจิตใจ ได้แก่ ด้านลักษณะงานและความก้าวหน้าในอาชีพ ส่วนปัจจัยสุขอนามัยหรือปัจจัยค่าเงิน ได้แก่ นโยบายและการบริหาร ความสัมพันธ์กับหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความมั่นคงในงาน และเงินเดือน เพื่อให้เหมาะสมกับระยะเวลาในการตอบแบบสอบถามของพนักงานแต่ละคนและได้ข้อมูลที่เป็นจริงมากที่สุด เพราะพนักงานส่วนใหญ่ในนิคมอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เป็นพนักงานฝ่ายผลิต ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยจึงไม่สำรวจปัจจัยตัวกระตุ้นหรือปัจจัยจิตใจ เรื่องความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ และความรับผิดชอบของงาน ดังกล่าว

1.6 ผลที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงานและเป็นแนวทางแก้ไขปรับปรุงและป้องกันปัญหาการลาออกให้ลดน้อยลงไปได้
2. เป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารในการสร้างความสอดคล้องและเป็นแนวทางในการวางแผนกลยุทธ์ขององค์กรในการแก้ไขปัญหาการลาออกของพนักงาน โดยการหาทางสกัดกั้นหรือป้องกันปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกของพนักงานมิให้เกิดขึ้น หรือพยายามลดปัจจัยต่างๆ เพื่อธำรงรักษาพนักงานที่มีประสิทธิภาพ

1.7 นิยามศัพท์

พนักงานหรือผู้ได้บังคับบัญชา หมายถึง ผู้ที่อยู่ภายใต้การควบคุม ดูแล ช่วยเหลือของ หัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชา ในที่นี้คือพนักงานบริษัทในเขตสวนอุตสาหกรรมโรจนะ อำเภอกอเขื่อน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

พนักงานฝ่ายผลิตหรือฝ่ายปฏิบัติการ หมายถึง พนักงานในแผนกต่างๆ ตามแผนการผลิต อาทิเช่น พนักงานแผนกผลิตอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ เป็นต้น

ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานในเขตอุตสาหกรรมโรจนะ ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ ตำแหน่ง อายุงาน

อายุ หมายถึง ระยะเวลาตั้งแต่เกิด จนถึงปีที่ตอบแบบสอบถาม เป็นจำนวนปี(ถ้าจำนวนเดือนมากกว่าหรือเท่ากับ 6 เดือน ให้นับอายุเพิ่มอีก 1 ปี)

การศึกษา หมายถึง ระดับการศึกษาหรือวุฒิการศึกษาขั้นสูงสุดของพนักงาน ได้แก่ ประถมศึกษา มัธยมศึกษาหรือ ปวช. ปวส.ปริญญาตรี สูงกว่าปริญญาตรี และอื่นๆ

สถานภาพสมรส หมายถึง สถานภาพแต่งงานที่เป็นจริงตามพจนานุกรม ได้แก่ โสด สมรสแล้ว หม้าย/หย่าร้าง อยู่ด้วยกันโดยไม่ได้อภิเษกสมรส

ตำแหน่งงาน หมายถึง หน้าที่ที่พนักงานได้ปฏิบัติและระดับชั้นของพนักงาน ได้แก่ พนักงานปฏิบัติการ อาทิเช่น ปรก. พนักงานขับรถ พนักงานทั่วไป และพนักงานบริหารชั้นต้น อาทิเช่น พนักงานอาวุโส ผู้ช่วยผู้จัดการ เลขานุการ เจ้าหน้าที่ต่างๆ และพนักงานบริหารชั้นกลาง อาทิเช่น ผู้จัดการ ผู้จัดการแผนก ผู้จัดการโรงงาน รองผู้จัดการฝ่าย ผู้จัดการสำนักงาน และเจ้าหน้าที่บริหารระดับสูง ได้แก่ ผู้จัดการฝ่าย ผู้จัดการฝ่ายอาวุโส ผู้ช่วยกรรมการผู้จัดการใหญ่ รองกรรมการผู้อำนวยการ คณะกรรมการ ผู้บริหาร

อายุงานหรือประสบการณ์ในการทำงาน หมายถึง จำนวนปีที่ทำงานตั้งแต่บรรจุเข้าทำงานในตำแหน่งต่างๆ หรือการโอนมาจากหน่วยงานอื่นของพนักงานในเขตสวนอุตสาหกรรมโรจนะ อำเภอกอเขื่อน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

รายได้ หมายถึง เงินเดือนรวมกับค่าล่วงเวลาที่ได้รับในแต่ละเดือน (กรณีหากกลุ่มเป้าหมายบางคน ไม่มีรายได้จากการทำงานล่วงเวลา จะหมายถึงอัตราเงินเดือนในแต่ละเดือนที่ได้รับในปัจจุบัน)

เงินเดือน หมายถึง ค่าจ้าง ค่าตอบแทนที่ได้จากการปฏิบัติงาน (อัตราเงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบัน) ไม่รวมถึงสวัสดิการ เนื่องจากสวัสดิการอยู่ในตัวแปรอิสระที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

สวัสดิการ หมายถึง การเพิ่มระดับมูลค่าการครองชีพของพนักงาน โดยบริษัทบริการไว้ให้พนักงาน อาทิเช่น วันหยุดพักผ่อนประจำปี(พักร้อน) บริหารรถรับส่งพนักงาน บริการเงินช่วยเหลือ ฌาปนกิจให้กับครอบครัวพนักงาน ค่าน้ำมัน ชุดฟอร์มพนักงาน โบนัสประจำปี ฯลฯ ซึ่งนโยบายของบริษัทแต่ละแห่งอาจไม่เหมือนกัน

ความคิดเห็นของพนักงาน หมายถึง ความคิดเห็นในงานที่ทำงาน เมื่องานนั้นให้ผลประโยชน์ตอบแทน ทั้งทางด้านวัตถุ ด้านจิตใจ และสามารถสนองความต้องการของเขาได้

ความคาดหวัง หมายถึง การที่พนักงานที่มีแนวโน้มลาออกได้คาดหวังไว้ในเรื่องของ (การได้ย้ายหน่วยงาน, การได้เปลี่ยนลักษณะงาน, การได้เลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น, การได้รับผลตอบแทนสูงขึ้น)

ลักษณะของงาน หมายถึง ประเภทของการทำงานต่างๆ ในที่นี้เป็นลักษณะของงานของพนักงานในเขตสวนอุตสาหกรรมโรจนะ อำเภอกุทัย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

เพื่อนร่วมงาน หมายถึง ผู้ที่ทำงานร่วมกันเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงในที่นี้เป็นเพื่อนร่วมงานของพนักงานในเขตสวนอุตสาหกรรมโรจนะ อำเภอกุทัย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ผู้บังคับบัญชาหรือผู้บังคับบัญชา หมายถึง ผู้ที่เป็นหัวหน้าในการทำงาน หรือนุคคลที่ทำหน้าที่มอบหมายงาน ควบคุมการปฏิบัติงาน ให้คำปรึกษา ตรวจสอบงานของพนักงาน รวมทั้งเป็นผู้ที่ทำหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติงาน ในที่นี้เป็นผู้บังคับบัญชาของพนักงานในเขตสวนอุตสาหกรรมโรจนะ อำเภอกุทัย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออก หมายถึง ตัวแปรที่เป็นเหตุผลทำให้เกิดการตัดสินใจในการลาออกจากองค์กรเดิมของพนักงาน

การลาออก หมายถึง การออกจากงานของพนักงานจากองค์กรเก่าเข้าไปทำงานในองค์กรใหม่ เป็นการสิ้นสุดการจ้างงานของพนักงานเก่า ซึ่งเป็นการออกจากงานด้วยความสมัครใจ (Voluntary Turnover) ด้วยสาเหตุต่างๆ กันไป

สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สภาพสถานที่ทำงานที่เป็นสัดส่วน สะดวกต่อการทำงาน มีแสงสว่างเพียงพอ มีระบบระบายอากาศดี เสียงไม่ดังเกินกว่ามาตรฐานกำหนด มีระบบป้องกันอันตรายที่เกิดจากการทำงาน มีสถานที่พักผ่อน หรือที่นั่งรับประทานอาหารอย่างเพียงพอ

ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การร่วมสังสรรค์การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความเป็นกันเอง มีความร่วมมือ และความสามัคคีของพนักงานในหน่วยงานนั้นๆ

ปัจจัยด้านหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน หมายถึง ทีมงานทำงานร่วมกันด้วยความสามัคคี เมื่อเกิดความขัดแย้งขึ้น จะมีการร่วมกันหาแนวทางแก้ไขจนเป็นที่พอใจของทุกฝ่าย และสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงานได้ และหัวหน้างานต้องให้ความสำคัญต่อลูกน้องโดยเท่าเทียมกันทุกคน หัวหน้างานสามารถให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี และเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

ปัจจัยด้านองค์กร หมายถึง ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ที่บริษัทฯ จัดให้ รวมถึงนโยบายการบริหารองค์กร โอกาสก้าวหน้าในอาชีพและระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รูปแบบการบังคับบัญชา ลักษณะงานที่มีความท้าทายความสามารถ การได้รับอิสระในการทำงาน ความไม่มั่นคงขององค์กร โอกาสในการพัฒนาความรู้ ทักษะต่างๆ เพิ่มเติม เช่น การฝึกอบรม การดูงานต่างประเทศ การศึกษาต่อ เป็นต้น

ปัจจัยด้านลักษณะงาน หมายถึง การปฏิบัติงานที่มีคู่มือปฏิบัติงานและคำสั่งที่ช่วยให้การปฏิบัติงานสะดวกและง่ายขึ้น ลักษณะงานที่ทำอยู่เป็นงานที่ถนัด สภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน เช่น แสง อุณหภูมิ เหมาะสมกับการทำงาน สถานที่ทำงานมีความปลอดภัย เครื่องมือเครื่องใช้อยู่ในสภาพดีเหมาะสมต่อการใช้งาน และมีห้องน้ำ น้ำดื่มสะอาด และสถานที่พักผ่อนเพียงพอต่อความต้องการของพนักงาน

ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายนอก หมายถึง สภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจและสังคม หรือโอกาสในการเลือกงานที่ดีกว่าเพื่อนและคนรอบข้างมีการเปลี่ยนแปลงงานบ่อย บริษัทอื่นมีชื่อเสียงและความมั่นคงดีกว่า การเปลี่ยนแปลงภาวะตลาดแรงงาน สภาพเศรษฐกิจตกต่ำ การปิดตัวลงของบริษัทจากการล้มละลาย การเลิกจ้าง

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง “การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานในสวนอุตสาหกรรมโรจนะจังหวัดพระนครศรีอยุธยา” ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามลำดับ ดังนี้

2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

2.2 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

มีนักทฤษฎีและหน่วยปฏิบัติงานได้ศึกษาเกี่ยวกับการลาออกของบุคคลจากองค์กรและนำเสนอแนวคิด ทฤษฎีและแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

แนวคิดและความสำคัญของทรัพยากรมนุษย์ในระบบธุรกิจ

ปัจจุบันการบริหารจัดการและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญเพิ่มมากขึ้นเรื่อยๆ ต่อองค์กรต่างๆ ทั้งในภาคธุรกิจเอกชน หรือแม้กระทั่งในหน่วยงานราชการเอง จึงอาจกล่าวได้ว่า ตัวชี้วัดความสำเร็จอย่างยั่งยืนขององค์กรนั้นอยู่ที่ "คุณภาพของคน" ในองค์กรนั้นๆ

ก่อนที่องค์กรต่างๆ จะเริ่มเห็นความสำคัญของการบริหารทรัพยากรมนุษย์นั้น บุคคลเคยถูกมองเห็นว่าเป็นเพียงแค่ปัจจัยการผลิตหรือให้ความสำคัญเป็นแค่แรงงานหรือกำลังคน แต่ในปัจจุบัน บุคคลได้รับการนิยามใหม่พัฒนาความสำคัญเป็น "ทรัพยากรมนุษย์" ส่วนแผนกหน่วยงานที่รับผิดชอบเกี่ยวกับบุคคลในองค์กรก็กำลังเปลี่ยนบทบาทจาก "งานบริหารบุคคลและธุรการ" ไปเป็น "การบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์" ซึ่งเปลี่ยนจากการจัดการเฉพาะหน้า ไปเป็นการใช้กลยุทธ์เข้ารูปอย่างเต็มตัวและต่อเนื่องไปในระยะยาว

การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในปัจจุบัน พบว่ามีการพัฒนาตัวแบบ เกี่ยวกับเรื่องนี้จากนักคิดนักวิจัยใน 2 กลุ่มประเทศสำคัญ คือ กลุ่มนักคิดในประเทศสหรัฐอเมริกา และกลุ่มนักคิดในสหราชอาณาจักร โดยสามารถจำแนกกลุ่มทางความคิดได้ดังนี้

กลุ่มนักคิดในสหราชอาณาจักร

สำหรับแวดวงวิชาการด้านการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ของสหราชอาณาจักรก็คล้ายๆ กับสำนักคิดของสหรัฐอเมริกา คือ มีการนำเสนอแนวคิดของ 2 กลุ่มความคิดที่มีจุดยืนที่แตกต่างกันระหว่าง "กลุ่มอ่อน" กับ "กลุ่มแข็ง" กล่าวคือ

สำหรับกลุ่มที่มีมุมมองแบบอ่อน (Soft)

กลุ่มนักคิดที่ทูลงน้ำหนักความสำคัญไปที่ คนมากกว่าการบริหารจัดการ โดยเชื่อว่าบุคลากรทุกคนเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าอยู่ในตนเอง ดังนั้นแนวทางของกลุ่มความคิดนี้ จึงมองการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ว่า จะเป็นวิธีการหนึ่งที่จะต้องช่วยปลดปล่อยพลังศักยภาพทั้งหมดของทรัพยากรมนุษย์ออกมา การบริหารทรัพยากรมนุษย์แนวนี้ จึงเน้นในเรื่องของการสร้างความไว้วางใจกัน การหาแนวทางที่จะสร้างความรู้สึกรถึงการ มีพันธะผูกพัน (Commitment) เกี่ยวข้อง (Involvement) และการมีส่วนร่วม (Participation) ให้เกิดขึ้นในหมู่พนักงาน

สำหรับกลุ่มที่มีมุมมองแบบแข็ง (Hard)

กลุ่มนักคิดที่ทูลงน้ำหนักความสำคัญไปที่เรื่องของ การบริหารจัดการมากกว่าเรื่องของคน ดังนั้นแนวทางของกลุ่มความคิดนี้ จึงมองการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ว่า เป็นการระงับด้านหนึ่งที่ต้องกระทำจะสามารถเพิ่มพูนผลตอบแทนทางเศรษฐกิจให้ได้มากที่สุดจากการใช้ทรัพยากรบุคคลให้เกิดประโยชน์สูงสุด แนวทางที่สำคัญอย่างหนึ่งที่จะทำให้การบริหารจัดการองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพก็คือ ต้องมีการบูรณาการ (Integrate) เรื่องของการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์เข้ากับกลยุทธ์ทางธุรกิจขององค์กร (Armstrong, 2006)

มิติของการบริหารทรัพยากรมนุษย์

มี 4 มิติมุมมองที่จะช่วยยึดโยงกับการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์มากยิ่งขึ้น ได้แก่

- การกำหนดนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กรจะต้องบูรณาการอย่างเป็นระบบมากขึ้น ทั้งในแง่ของการบูรณาการกันเองของงานย่อยด้านการบริหาร

จัดการทรัพยากรบุคคลภายในองค์กร และการบูรณาการนโยบายด้านการบริหาร
ทรัพยากรบุคคลเข้ากับแผนนโยบายและยุทธศาสตร์ขององค์กร

- ความรับผิดชอบในด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กรจะไม่ได้ขึ้นอยู่กับ
ผู้บริหารด้านทรัพยากรบุคคลอีกต่อไป แต่จะถูกกำหนดให้ เป็นเรื่องที่ผู้บริหาร สาย
งานด้านต่างๆ จะต้องรับผิดชอบ
- เรื่องของแรงงานสัมพันธ์ ที่เคยเป็นการเผชิญหน้าระหว่างผู้บริหารกับสหภาพแรงงาน
จะเปลี่ยนไปเป็นเรื่องพนักงานสัมพันธ์ ทำให้แนวคิดการบริหารจัดการคนในองค์กร
เปลี่ยนจากแบบ "กลุ่มนิยม " (Collectivism) ไปเป็น "ปัจเจกนิยม " (Individualism)
- แนวคิดเรื่องของการสร้างความมีพันธะกิจผูกพัน การทำให้พนักงานรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง
ขององค์กร การคิดสร้างสรรค์และเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ทำให้ผู้บริหารจะต้อง
ปรับเปลี่ยนไปสู่บทบาทผู้นำในรูปแบบใหม่ๆ เช่น เป็นผู้เอื้ออำนวย เพิ่มบทบาท
อำนาจ และ สร้างขีดความสามารถให้กับบุคลากร

(สมบัติ กุสุมาวดี, 2547)

แนวคิดการธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์

อาชว์ เตาลานนท์ (2544, หน้า 18) ได้ให้ความคิดเห็นในเรื่องการธำรงรักษาทรัพยากร
มนุษย์ว่า “การธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ยังเป็นการส่งเสริมให้บุคลากรมีสุขภาพจิตดี การสร้าง
สถานที่ทำงานที่น่าอยู่ น่าทำงาน การมอบหมายงานที่ท้าทาย ตลอดจนความก้าวหน้าในการทำงาน
ให้บุคลากรได้มีความรู้สึกร่วมในการเป็นเจ้าของ [Entrepreneur] มากกว่าการจะให้ผลตอบแทนใน
รูปของเงินเดือนเพียงอย่างเดียว หรือสวัสดิการตามกฎหมายกำหนดคงไม่เพียงพอ เพราะในปัจจุบัน
นั้นระดับความรู้ของทรัพยากรมนุษย์สูงขึ้น”

การเผยแพร่วิทยาการข่าวสารทั่วถึงกันมากโดยเฉพาะอย่างยิ่งในระบบ Internet ทำให้
ทรัพยากรมนุษย์ได้รับทราบข่าวสารได้เป็นอย่างดี องค์กรก็ต้องปรับเปลี่ยน ไม่ว่าจะเป็นทั้ง
กฎระเบียบข้อบังคับขององค์กรที่ต้องสอดคล้องต่อ ระบบการค้าเสรี กฎหมายคุ้มครองแรงงาน และ
ระบบทางการจัดการอื่นๆ ได้แก่ SA8000 , ISO9000 , ISO14000 , GMP&HACCP ฯลฯ ซึ่งทาง
องค์กรไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้

การจ่ายผลตอบแทนที่มีการเปรียบเทียบกับในลักษณะที่เป็นธุรกิจเดียวกัน อาจไม่เหมาะสมกับบางพื้นที่ซึ่งมีการพิจารณาเป็นรายกรณีไป ปัจจุบันที่กำหนดให้มีรูปแบบการจ่ายผลตอบแทนตามระดับขีดความสามารถ [Competency Based Pay] เป็นลักษณะการบริหารผลตอบแทนในยุคนี้ โดยเฉพาะการจัดสวัสดิการสอดคล้องกับความต้องการของทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร เป็นลักษณะของสวัสดิการยืดหยุ่น [Flexible Welfare] (อาชว์ เตาลานนท์, 2544)

แนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับการลาออก

Leigh (2009) กล่าวถึงการลาออกจากงานของบุคคลว่าคนที่พนักงานคนหนึ่งจะลาออกจากองค์กรที่ตนเองทำอยู่นั้นไม่ใช่สิ่งที่เกิดขึ้นเนื่องจากความคิดหรือการตัดสินใจชั่ววูบ แต่เป็นกระบวนการที่ใช้เวลาในการพัฒนา ซึ่งอาจจะเป็นวัน สัปดาห์ เดือน หรือแม้กระทั่งเป็นปีก็ได้ ก่อนที่พนักงานคนนั้นจะลาออกจริง ดังนั้นพอศึกษาพฤติกรรมและสิ่งที่เกิดขึ้นในช่วงเวลาดังกล่าว จึงพอที่จะเขียนเป็นลำดับขั้นได้ครับว่าการที่พนักงานคนหนึ่งคิดที่จะลาออก (หรืออีกนัยหนึ่งก็คือ ความผูกพันกับองค์กรเริ่มหมดไป) ส่วนใหญ่มักจะผ่านกระบวนการหรือขั้นตอนต่างๆ เหล่านี้

1. เริ่มจากเมื่อองค์กรรับพนักงานใหม่เข้ามา พนักงานจะเข้ามาเริ่มต้นการทำงานด้วยความกระตือรือร้น และเปี่ยมไปด้วยความคาดหวัง
2. พอทำงานได้ระยะหนึ่ง เจอปัญหา อุปสรรคต่างๆ ก็จะเริ่มย้อนกลับมาคิดถึงตัวเองว่าเป็นการตัดสินใจที่ถูกต้องหรือไม่ที่เลือกที่จะทำงานในองค์กรแห่งนี้
3. เริ่มคิดอย่างจริงจังเกี่ยวกับการลาออก
4. พยายามที่จะหาหนทางแก้ไขหรือเปลี่ยนแปลงสิ่งต่างๆ เพื่อให้ดีขึ้น
5. เมื่อการเปลี่ยนแปลงไม่สามารถเกิดขึ้น จึงตัดสินใจที่จะลาออก
6. เริ่มพิจารณาถึงข้อดี ข้อเสียของการลาออก
7. เริ่มหางานแบบไม่ตั้งใจ เช่น เริ่มอ่านหนังสือพิมพ์ในหน้ารับสมัครงานบ้าง
8. เริ่มหางานใหม่ในเชิงรุกมากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นการส่งใบสมัคร การไปสัมภาษณ์
9. ได้รับการเสนองานในองค์กรแห่งใหม่
10. ลาออกเพื่อไปรับงานใหม่ หรือ อาจจะลาออกโดยยังไม่มีงานใหม่มารองรับ หรือ อาจจะอยู่ต่อแต่ขาดความผูกพันและยึดมั่นต่อองค์กร

ช่วงแรกคือช่วงที่พนักงานเริ่มที่จะคิดถึงการลาออก ไปจนกระทั่งได้ตัดสินใจแน่แล้วว่าจะลาออก ช่วงที่สองคือช่วงตั้งแต่การตัดสินใจว่าจะลาออก จนกระทั่งได้ลาออกจริงๆ

จะเห็นได้ว่าถ้าผู้บริหารสามารถตรวจจับสัญญาณได้อย่างรวดเร็วก็จะสามารถพบได้ตั้งแต่ช่วงแรก และพยายามไปพูดจาโน้มน้าวหรือเปลี่ยนแปลงสิ่งใดๆ ก็ตามในช่วงที่สองนั้น โอกาสที่พนักงานจะเปลี่ยนใจและไม่ลาออกย่อมน้อยกว่าในช่วงแรก (Leigh, 2009)

การลาออกและการเปลี่ยนงาน

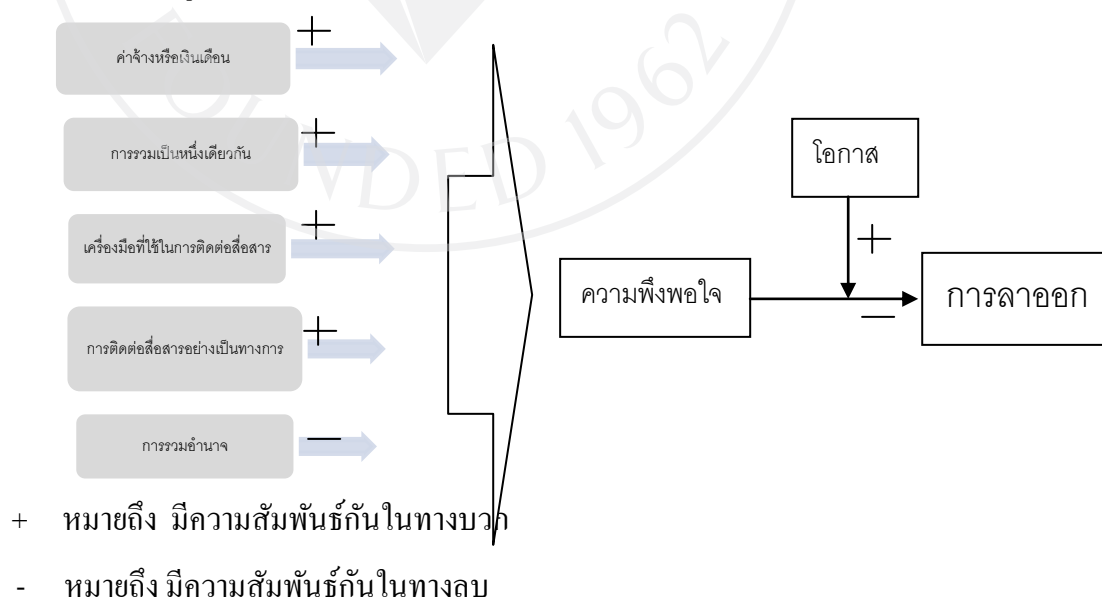
ความหมายของการลาออก

นักทฤษฎีได้ให้ความหมายของ“การลาออก” (Turnover) ไว้ดังต่อไปนี้

Price (1977) ได้ให้ความหมายว่า การลาออก หมายถึง การที่บุคคลได้เคลื่อนย้ายจากความเป็นสมาชิกของระบบสังคมหนึ่งๆ ไป ซึ่งในที่นี้ไม่รวมถึงการขาดงาน ความเฉื่อยชา หรือการปฏิบัติงานได้ต่ำกว่าปกติ

โดย Price (1977) ได้เสนอตัวแบบที่เกี่ยวกับการลาออก โดยมีปัจจัยที่เป็นตัวแปรพื้นฐานและตัวแปรแทรกแซง ที่มีความสัมพันธ์กับการลาออก ซึ่งปรากฏตามภาพประกอบ ดังนี้คือ

ภาพที่ 4 : ตัวแปรพื้นฐานและตัวแปรแทรกแซงที่มีความสัมพันธ์กับการลาออกของ Price



ที่มา : Price L.James.(1977). The study of turnover. Ames, Iowa: The Iowa State University Press.

(Price,1977) ได้เสนอความคิดตามภาพ ว่าตัวแปรที่เป็นตัวกำหนดการลาออกของพนักงาน เรียกว่า เป็นตัวแปรพื้นฐาน ได้แก่ การจ่ายเงินเดือนและค่าจ้าง ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เครื่องมือที่ใช้ในการติดต่อสื่อสาร การติดต่อสื่อสารอย่างเป็นทางการ และการรวมอำนาจ ส่วนตัวแปรแทรกแซง ได้แก่ ความพึงพอใจในการทำงาน และโอกาสในการที่จะเปลี่ยนงาน โดยตัวแปรพื้นฐานกับตัวเลขแทรกแซง ได้แก่ การจ่ายเงินเดือนและค่าจ้าง ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เครื่องมือที่ใช้ในการติดต่อสื่อสาร การติดต่อสื่อสารอย่างเป็นทางการ มีความสัมพันธ์กันในทางบวกกับความพึงพอใจในการทำงาน การรวมอำนาจมีความสัมพันธ์ทางลบกับความพึงพอใจในการทำงาน โดยที่ความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับการลาออก โอกาสในการที่จะเปลี่ยนงานกับความพึงพอใจจะมีความสัมพันธ์กัน หากเกิดความไม่พอใจในการทำงานจะมีผลต่อการลาออกได้ ก็ต่อเมื่อพนักงานมีโอกาสเลือกงานใหม่สูง

สาเหตุของการลาออกหรือการเปลี่ยนงาน Price (1977) ยังแบ่งแยกได้เป็น 7 ประเภท กล่าวคือ

1. การเคลื่อนย้ายภายในธุรกิจ ธุรกิจหนึ่งไปยังธุรกิจหนึ่งหรือคนงานเปลี่ยนงาน
2. การเปลี่ยนอาชีพ จากอาชีพหนึ่งไปยังอาชีพอื่น
3. การเคลื่อนย้ายอุตสาหกรรม
4. การย้ายพื้นที่
5. การเคลื่อนย้ายจากการว่างงานเป็นการจ้างงาน
6. การเคลื่อนย้ายจากการจ้างงานเป็นการว่างงาน
7. การเคลื่อนย้ายทั้งเข้าและออกที่เกี่ยวกับอิทธิพลของตัวพนักงาน

เมื่อบุคลากรได้ลาออกไปจากองค์กร ก็จะส่งผลกระทบทั้งตัวบุคคลหรือผู้ที่ลาออกและองค์กรเอง และ Price (1977) ยังได้อธิบายถึงผลกระทบจากการลาออกจากงานไว้ 7 ประการ คือ

1. ประสิทธิภาพในการทำงาน
2. คณะผู้บริหาร
3. ระเบียบข้อกำหนด
4. ความสามัคคี/ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน
5. ความพึงพอใจในการทำงาน

6. นวัตกรรม/มีการเปลี่ยนแปลงใหม่

7. การรวมอำนาจ

ซึ่งผลกระทบในการลาออก จะแบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ

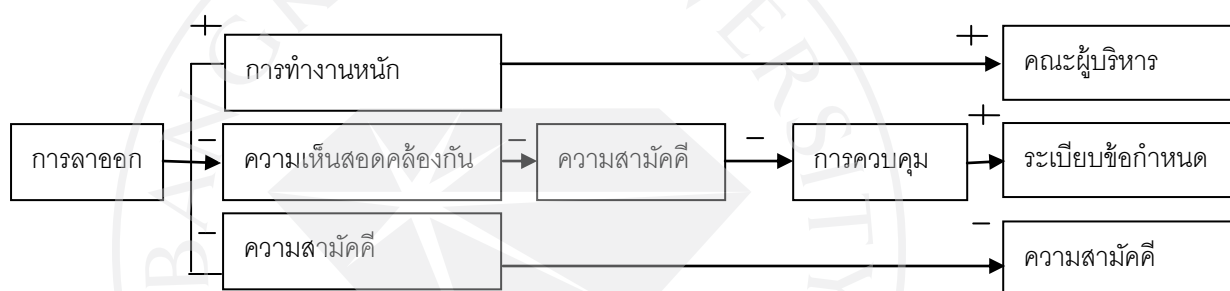
กลุ่มที่ 1 คือ คณะผู้บริหาร ระเบียบข้อกำหนด ความสามัคคี/ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

กลุ่มที่ 2 คือ ความพึงพอใจในการทำงาน นวัตกรรม/มีการเปลี่ยนแปลงใหม่และการรวมอำนาจ ซึ่ง

มีผลกระทบของการลาออกที่ Price (1977) ได้อธิบายถึง สามารถแสดงเป็นรูปได้ ดังต่อไปนี้

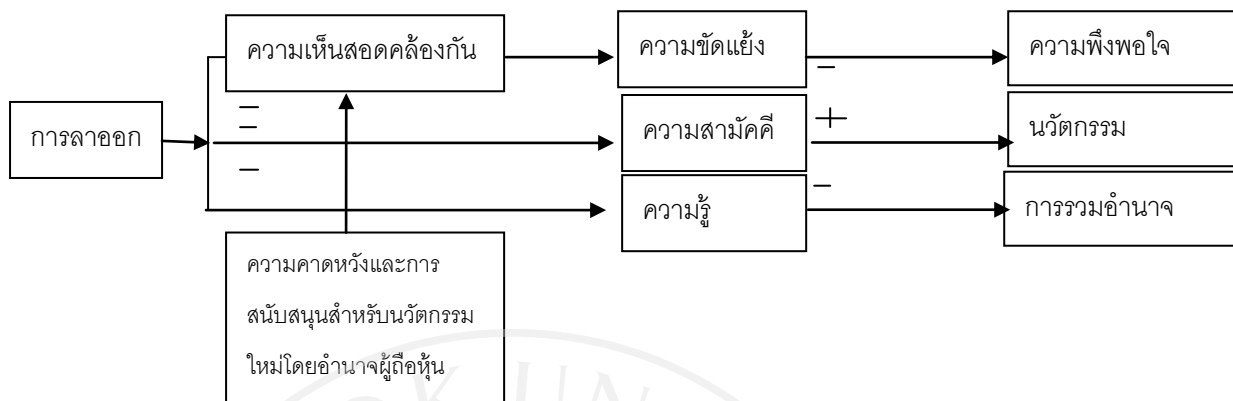
(Price,1977)

ภาพที่ 5 : ผลกระทบเกี่ยวกับการลาออกในกลุ่มที่ 1



+ หมายถึง ผลกระทบในทางบวก - หมายถึง ผลกระทบในทางลบ

ภาพที่ 6 : ผลกระทบเกี่ยวกับการลาออกในกลุ่มที่ 2



+ หมายถึง ผลกระทบในทางบวก

- หมายถึง ผลกระทบในทางลบ

ที่มา : Price L.James.(1977). The study of turnover. Ames, Iowa: The Iowa State. University Press.

Potter, Lawler และ Hackman (1975) กล่าวถึง การลาออกของบุคลากร (Employee Turnover) เป็น 4 ลักษณะ คือ

1. บุคคลคิดลาออกเองโดยตัดสินใจว่าจะลาออกจากองค์กร แม้ว่าการตัดสินใจนั้นจะถูกกำหนดด้วยตนเอง หรือเงื่อนไขขององค์กรก็ตาม
2. บุคคลที่ออกจากงานโดยไม่ได้สมัครใจ แต่มีเงื่อนไขที่ต้องออกจากงานเช่น การเจ็บป่วยของสมาชิกในครอบครัวทำให้ต้องออกจากงาน แม้ว่าบุคคลนั้นต้องการจะอยู่ทำงานต่อ และองค์กรก็ยังต้องการให้อยู่ต่อก็ตาม
3. องค์กรเป็นผู้กำหนดให้บุคคลออกจากงานโดยไม่สมัครใจ เช่น องค์กรประสบปัญหาด้านเศรษฐกิจหรือต้องการลดจำนวนพนักงาน
4. องค์กรเป็นผู้กำหนดให้บุคคลนั้นออกจากงานโดยความสมัครใจ โดยการตัดสินใจเนื่องจากพบว่าบุคคลนั้นขาดคุณสมบัติบางประการที่จะบรรจุให้ทำงานต่อไปได้

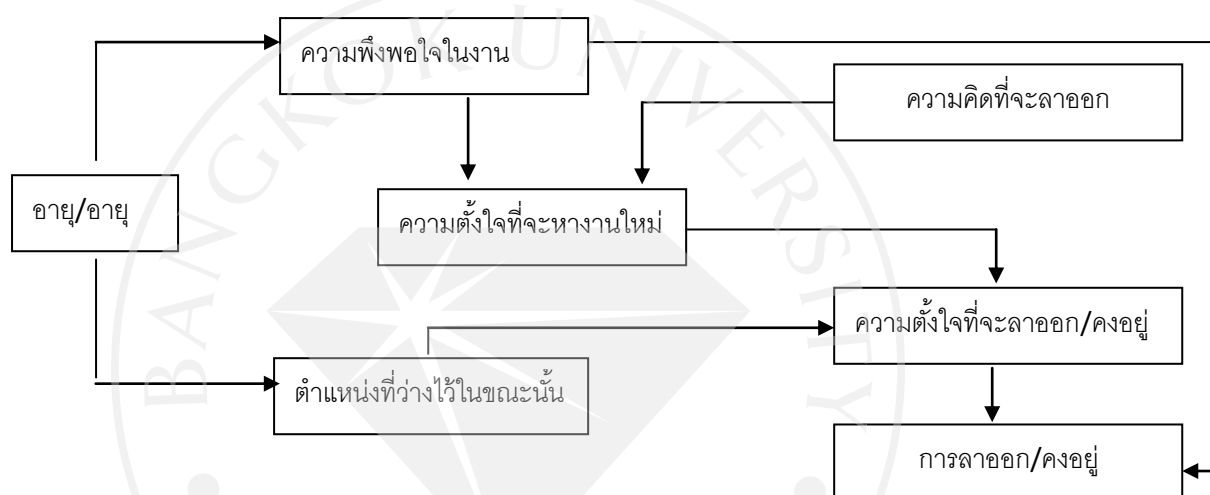
Mobley, Horner และ Hollenngs worth (1978) ได้ให้ความหมายของการลาออกว่า หมายถึง การที่พนักงานขององค์กรสิ้นสุดสภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรนั้น ซึ่งการสิ้นสุดสภาพการเป็นสมาชิกนี้ แบ่งได้เป็น 2 ประเภท คือ

1. การลาออกโดยสมัครใจ คือ การสิ้นสุดสภาพการเป็นสมาชิกขององค์กร โดยพนักงานเป็นผู้ที่จัดการเอง

2. การลาออกโดยไม่ได้สมัครใจ คือ การสิ้นสุดสภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรโดยองค์กรเป็นผู้จัดการ และทั้งนี้รวมถึง การเกษียณอายุและการตายด้วย

ถึงแม้ว่า “การลาออก” จะมีผู้ให้ความหมายและแบ่งประเภทไว้มากมาย แต่การลาออกที่ใช้ในงานศึกษาครั้งนี้ หมายถึง การสิ้นสุดสภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรที่เกิดจากความประสงค์ของตัวพนักงานเอง ไม่รวมถึง การสิ้นสุดสภาพการเป็นสมาชิกที่พนักงานไม่สามารถควบคุมได้ซึ่งได้แก่ การเกษียณอายุ การตาย การถูกปลดออก และการไล่ออก เป็นต้น

ภาพที่ 7 : ตัวแบบการลาออกโดยสมัครใจตามแนวคิดของมอบเล่ย์



ที่มา : Mobley, W. H., Horner, S. O., & Hollingsworth, A. T. (1978). An evaluation of precursors of hospital employee turnover. *Journal of Applied Psychology*, 63(4).

Mobley (1978) ได้เสนอตัวแบบเกี่ยวกับการลาออกโดยสมัครใจ(ดังภาพ) ซึ่งอธิบายว่าความไม่พอใจในงานของบุคคลเป็นจุดเริ่มต้นที่ทำให้บุคคลคิดถึงการลาออก จากนั้นบุคคลจะเริ่มหางานใหม่ และถ้าบุคคลสามารถที่จะหางานใหม่ได้ บุคคลก็ต้องตัดสินใจว่าจะทำงานอยู่ต่อไปหรือจะลาออก และเกิดเป็นพฤติกรรมการอยู่หรือการลาออกจากองค์กรของบุคคลในที่สุด โดยมีตัวแปรที่สำคัญในกระบวนการลาออกคือ ตำแหน่งงานที่ว่างในขณะนั้น

การแยกประเภทของการลาออก

สถานประกอบการบางแห่งมีการวิเคราะห์และจำแนกการออกจากงานตามเหตุผลไว้เป็น 2 ประเภท คือ ประเภทที่ควบคุมได้ และประเภทที่ควบคุมไม่ได้

ประเภทที่ควบคุมได้

- ออกไปทำงานที่อื่น
- ออกไปอยู่บ้าน
- ออกไปศึกษาต่อ
- ย้ายถิ่นที่อยู่
- ลดกำลังคนเนื่องจากไม่มีงานให้ทำ
- ถูกให้ออกเพราะมีความผิด

ประเภทที่ควบคุมไม่ได้

- ย้ายไปประจำที่หน่วยงานอื่นของบริษัท
- เกษียณอายุ
- ลารับราชการทหาร ลาคลอด ฯลฯ
- เสียชีวิต

สาเหตุของการลาออก

ตารางที่ 2 : การเปรียบเทียบสาเหตุของการลาออก

ออกโดยไม่สมัครใจ	ออกโดยสมัครใจ
1. ฝ่าฝืนกฎระเบียบ	1. เหตุผลส่วนตัว
2. เอาเงินไปผัน	2. ลาคลอด
3. กระทำผิดอาญาต่อนายจ้าง	3. แต่งงาน
4. ทะเลาะกับลูกค้า	4. ไปศึกษาต่อ
5. ไม่ปฏิบัติตามนโยบาย	5. ย้ายถิ่นที่อยู่
6. ทำให้บริษัทได้รับความเสียหาย	6. ปัญหาสุขภาพ
7. กระด้างกระเดื่อง	7. รับราชการ
8. ทะเลาะวิวาท	8. ไม่กลับมาหลังจากลาหยุดระยะยาว
9. เสพของมึนเมา	9. ไม่พอใจกับสภาพการทำงาน
10. กระทำผิดกฎหมาย	10. ไม่พอใจกับชั่วโมงการทำงาน
11. ทำให้ทรัพย์สินเสียหาย	11. ไม่พอใจกับโอกาสเลื่อนตำแหน่ง
12. ขาดงาน	12. หางานใหม่
13. ยุบแผนก	13. ออกโดยไม่ให้เหตุผล
14. ถูกเลิกจ้างเพราะลดกำลังคน	14. ออกโดยไม่ยื่นหนังสือลาออก
15. ถูกเลิกจ้างชั่วคราว	

ที่มา : Alexander Hamilton Institute, INC. (1978). How to reduce absenteeism and turnover.

Modern Business Reports, New York.

จากตารางข้างต้น การออกจากงานโดยสมัครใจข้างต้นมีอิทธิพลมาจากปัจจัยต่าง ๆ เกี่ยวกับการทำงาน (Job Factors) ซึ่ง (Herberg, Mausner & Snyderman, 1959) เรียกว่า “Dissatisfiers” คือ ไม่พอใจใน สภาพที่เป็นอยู่และตัดสินใจหางานใหม่

ค่าใช้จ่ายกรณีมีคนออกจากงาน

1%	ค่ารับสมัคร
2%	ค่าสัมภาษณ์
1/2%	ค่าเอกสาร
5%	ค่าฝึกอบรม
10%	ค่าสูญเสียเนื่องจากพนักงานใหม่ขาดความชำนาญ
4%	ค่าความสูญเสียระหว่างการดำเนินเรื่องให้ออก
1/2%	ค่าเอกสารให้ออก
23%	ของรายได้ทั้งปี

หมายเหตุ ถ้าเป็นลูกจ้างประเภท Technical และ Professional จะแพงกว่านี้มาก (อนึ่ง ตัวเลขข้างต้นเป็นตัวเลขสมัยปี 1978)

ประเภทของลูกจ้างออกเป็นว่าเล่น (Turnover Prone Employee) จำแนกได้ 3 ประเภท ดังนี้
เวลาสัมภาษณ์คัดเลือกจะต้องระมัดระวังเป็นพิเศษ

1. Chronically Dissatisfied (ประเภทที่เปลี่ยนเป็นว่าเล่นพยายามหางานที่ตัวเอง พอใจแต่ก็มักจะหาไม่พบสักที ตามความเห็นของผู้เขียนควรพยายามหลีกเลี่ยง ประเภท 5 ปี 4 งาน หรือประเภทมีประวัติเปลี่ยนงานมากเกินไป)
2. Job Mismatched (คุณสมบัติสูงหรือต่ำเกินไป เช่น ถ้าต่ำไปนายก็จะไม่พอใจ ในขณะเดียวกันถ้าคุณสมบัติสูงเกินไป บุคคลประเภทนี้ก็จะรู้สึกว่างงานไม่ทำทาย
3. Organization Mismatched (พบมากในรายที่เป็น Professional, Technical หรือ Sales ทั้งนี้อาจสืบเนื่องมาจากความไม่สมดุลระหว่างวัฒนธรรม ขององค์การกับสไตล์หรือรูปแบบของลูกจ้างประเภทนี้

ทฤษฎีต่างๆ และแนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับการลาออก

ทฤษฎี 2 ปัจจัยของเฮิร์ชเบอร์ก(Herberg, Mausner & Snyderman, 1959)

ทฤษฎีเฮิร์ชเบอร์กเน้นอธิบายและให้ความสำคัญกับปัจจัย 2 ประการได้แก่ตัวกระตุ้น (Motivators) และการบำรุงรักษา(Hygiene) สองปัจจัยมีอิทธิพลต่อความสำเร็จของงานเป็นอย่างยิ่ง (Herberg, Mausner & Snyderman, 1959) ได้ทำการศึกษาโดยสัมภาษณ์ความพอใจและไม่พอใจทำงานของนักบัญชีและวิศวกรจำนวน 200 คน ผลการศึกษารูปว่าความพอใจในการทำงานกับแรงจูงใจในการทำงานของคนมีความแตกต่างกันคือการที่บุคคลพอใจในงานไม่ได้หมายความว่าคนนั้นมีแรงจูงใจในงานเสมอไป แต่ถ้าคนใดมีแรงจูงใจในการทำงานแล้วคนนั้นจะตั้งใจทำงานให้เกิดผลดีได้ ผลการศึกษายังแสดงให้เห็นผลของปัจจัย 2 ตัว คือด้านตัวกระตุ้นและการบำรุงรักษาต่อเจตคติงานของบุคคล

1. ปัจจัยด้านตัวกระตุ้น (Motivator Factors) เป็นปัจจัยที่กระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น ผลผลิตเพิ่มขึ้น ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน(Job Satisfaction) ตัวกระตุ้นประกอบด้วยปัจจัย 6 ประการดังนี้

- การสัมฤทธิ์ผล คือ พนักงานมีความรู้สึกว่าเขาทำงานได้สำเร็จ
- การยอมรับนับถือจากผู้อื่น คือพนักงานมีความรู้สึกว่ามีคนยอมรับเขา
- ลักษณะงานที่น่าสนใจ คือพนักงานรู้สึกว่าการที่ทำงานที่น่าสนใจ น่าทำ
- ความรับผิดชอบ คือพนักงานรู้สึกว่าเขาต้องรับผิดชอบตนเองและงานของเขา
- โอกาสที่จะเจริญก้าวหน้า คือ พนักงานรู้สึกว่าเขามีความก้าวหน้าในงานที่ทำ
- การเจริญเติบโต คือ พนักงานตระหนักว่าเขามีโอกาสที่จะเรียนรู้เพิ่มเติมและมีความเชี่ยวชาญ

2. ปัจจัยด้านการบำรุงรักษา (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่ช่วยให้พนักงานยังคงทำงานอยู่และยังรักษาเขาไว้ไม่ให้ออกจากงานเมื่อไม่ได้จัดให้พนักงาน เขาจะไม่พอใจและไม่มีความสุขในการทำงานปัจจัยนี้ประกอบด้วย 10 ประการดังนี้

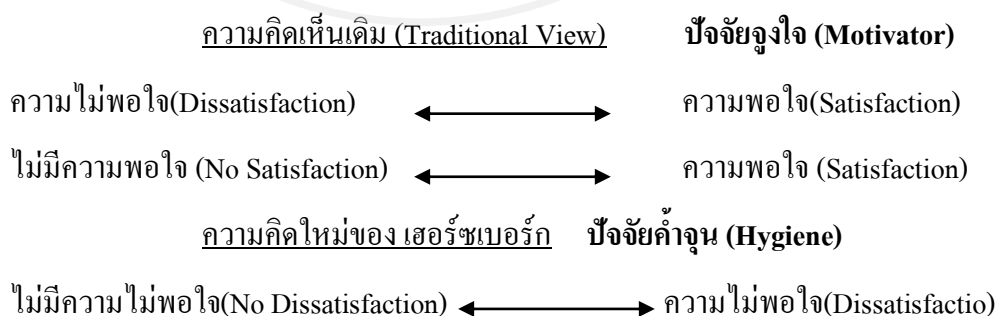
- นโยบายและการบริหารคือ พนักงานรู้สึกว่าการจัดการมีวิธีการที่ดีและเขาเข้าถึงนโยบายขององค์กรที่เขาอยู่
- การนิเทศงาน คือพนักงานรู้สึกว่าการที่ผู้บริหารตั้งใจสอนงานและให้งานตามหน้าที่รับผิดชอบ
- ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน คือ พนักงานรู้สึกดีต่อหัวหน้างานของเขา
- ภาวะการทำงาน คือพนักงานรู้สึกดีต่อสถานที่ทำงานและสภาพการณ์ของการทำงาน

- ค่าตอบแทนการทำงาน คือพนักงานรู้สึกค่าตอบแทนเหมาะสม
- ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน คือพนักงานมีความรู้สึกที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน
- ชีวิตส่วนตัว คือพนักงานรู้สึกว่าชั่วโมงการทำงานไม่ได้กระทบต่อชีวิตส่วนตัว
- ความสัมพันธ์กับลูกน้อง คือหัวหน้างานมีความรู้สึกที่ดีต่อลูกน้อง
- สถานภาพ คือพนักงานรู้สึกว่างานเขามีตำแหน่งหน้าที่ดี
- ความมั่นคง คือพนักงานรู้สึกมั่นคงปลอดภัยในงานที่ทำอยู่

ปัจจัยบำรุงรักษาไม่ใช่สิ่งจูงใจที่จะทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น แต่เป็นข้อกำหนดที่ป้องกันไม่ให้นักงานเกิดความไม่พึงพอใจในงานที่ทำ ถ้าไม่มีปัจจัยเหล่านี้แล้วอาจก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจแก่พนักงานได้ ซึ่งพนักงานอาจรวมตัวกันเพื่อเรียกร้องหรือต่อรอง ผู้บริหารจึงมักจัดโครงการด้านผลประโยชน์พิเศษต่างๆเพื่อให้นักงานพึงพอใจ เช่น การลาป่วย การลาพักร้อน และโครงการที่เกี่ยวกับสุขภาพและสวัสดิการของพนักงาน

(Herberg, Mausner & Snyderman, 1959) มีความเห็นว่าสิ่งที่ตรงข้ามกับความพอใจ (Satisfaction) ไม่ใช่ความไม่พอใจ (Dissatisfaction) ดังที่เชื่อกันแต่เดิม การขจัดสิ่งที่ทำให้เกิดความไม่พอใจออกไปได้ไม่จำเป็นว่าจะทำให้เกิดความไม่พอใจขึ้นมาแทนที่ แต่เพียงทำให้เป็นกลาง คือยังยินดีที่จะทำงานต่อไปอย่างเดิมเท่านั้น และสิ่งที่ตรงข้ามกับความพอใจคือ “ไม่มีความพอใจ” (No Satisfaction) และ สิ่งที่ตรงข้ามกับความไม่พอใจ คือ “ไม่มีความพอใจ” (No Dissatisfaction) ดังแผนภาพด้านล่าง

ภาพที่ 8 : แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจ-ไม่พึงพอใจ



ที่มา : Hellriegel Don & Slocum John, Jr.(1992). Management(6th ed.).New York : Addison Wesley.

แนวความคิดของ (Herberg, Mausner & Snyderman, 1959) นี้ แยกสิ่งที่ทำให้เกิดความพอใจกับสิ่งที่ทำให้เกิดความไม่พอใจในงานออกจากกันอย่างเห็นได้ชัดเจน การลดสิ่งที่ทำให้ไม่พอใจสามารถทำให้เกิดความสงบในองค์กรได้และอาจสร้างแรงจูงใจได้เพียงเล็กน้อยเท่านั้น เพราะไม่ใช่แรงจูงใจโดยตรง

สรุปได้ว่า ทฤษฎีสองปัจจัยของ (Herberg, Mausner & Snyderman, 1959) ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน ซึ่ง 2 ปัจจัยจะส่งผลต่อพฤติกรรมทำงาน คือ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพอใจในงาน เป็นสิ่งจูงใจในการทำงานซึ่งจะส่งผลให้งานมีประสิทธิภาพ ส่วนปัจจัยค้ำจุนเป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้คนไม่พอใจในงานที่ทำมิได้เป็นสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงาน กล่าวคือ ถ้าไม่มีปัจจัยค้ำจุนย่อมเป็นสาเหตุที่ทำให้คนเกิดความไม่พอใจในงานที่ทำ แต่ไม่ได้หมายความว่าถ้ามีปัจจัยค้ำจุนคนจะพอใจในงานที่ทำ ทั้งนี้เพราะปัจจัยค้ำจุนเป็นเพียงข้อกำหนดเบื้องต้นเพื่อป้องกันไม่ให้คนไม่พอใจในงานที่ทำและไม่ให้เกิดความท้อถอยไม่อยากทำงาน เพราะจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานได้ (ประทวน วันนิจ, 2550)

ทฤษฎีความคาดหวังของ Vroom (1964, อ้างใน กิตติเมธ ไตรยบุตร, 2546, หน้า 81)

เสนอว่า คนทุกคนมีความคาดหวังต่อผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้นจากการกระทำของตน การจูงใจขึ้นอยู่กับ 1) บุคคลต้องการสิ่งนั้นมากเพียงใด 2) เขาคิดว่าน่าจะได้สิ่งนั้นมากเพียงใด

วิธีการจูงใจ จะต้องมีความเข้าใจในเป้าหมายของแต่ละบุคคล ตามองค์ประกอบดังนี้

1. ความคาดหวัง (Expectancy) ว่าจะสามารถทำงานนั้นได้สำเร็จหรือไม่ เป็นตัวกำหนดความพยายาม
2. กลไก (Instrumentality) ความเชื่อมั่นว่าผลของการทำงาน อาจจะเป็นทางนำไปสู่รางวัลบางอย่างที่ต้องการได้
3. คุณค่าของรางวัล (Valance) ซึ่งไม่มีกฎตายตัว เนื่องจากพนักงานทุกคนไม่ได้มีความต้องการแบบเดียวกัน

จากทฤษฎีความคาดหวังถูกนำเสนอโดย Vroom (1964) ที่ได้เสนอรูปแบบของความคาดหวังในการทำงานซึ่งได้รับความนิยมอย่างมากในการอธิบายกระบวนการจูงใจของมนุษย์ในการทำงานโดย Vroom มีความเห็นว่าการที่จะจูงใจให้พนักงานทำงานเพิ่มขึ้นนั้นจะต้องเข้าใจ

กระบวนการทางความคิดและการรับรู้ของบุคคลก่อน โดยปกติเมื่อคนจะทำงานเพิ่มขึ้นจากระดับปกติเขาจะคิดว่าเขาจะได้อะไรจากการกระทำนั้นหรือการคาดคิดว่าอะไรจะเกิดขึ้นเมื่อเขาได้แสดงพฤติกรรมบางอย่างในกรณีของการทำงาน พนักงานจะเพิ่มความพยายามมากขึ้นเมื่อเขาคิดว่าการทำงานนั้นนำไปสู่ผลลัพธ์บางประการที่เขามีความพึงพอใจ เช่น เมื่อทำงานหนักขึ้นผลการปฏิบัติงานของเขาอยู่ในเกณฑ์ที่ดีขึ้นทำให้เขาได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งและได้ค่าจ้างเพิ่มขึ้นกับตำแหน่งเป็นผลของการทำงานหนักและเป็นรางวัลที่เขาต้องการเพราะทำให้เขารู้สึกว่าได้รับการยกย่องจากผู้อื่นมากขึ้น แต่ถ้าเขาคิดว่าแม้เขาจะทำงานหนักขึ้นเท่าไรก็ตามหัวหน้าของเขาก็ไม่เคยสนใจดูแลยกย่องเขาจึงเป็นไปไม่ได้ที่เขาจะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งเขาก็ไม่เห็นความจำเป็นของการทำงานเพิ่มขึ้นความรุนแรงของพฤติกรรมที่จะทำงานขึ้นอยู่กับความคาดหวังที่จะกระทำตามความคาดหวังนั้นรวมถึงความดึงดูดใจของผลลัพธ์ที่จะได้รับซึ่งจะมีเรื่องของความดึงดูดใจ การเชื่อมโยงรางวัลกับผลงาน และการเชื่อมโยงระหว่างผลงานกับความพยายามโดยทฤษฎีนี้จะเน้นเรื่องของความง่ายและการให้รางวัลตอบแทนเน้นในเรื่องพฤติกรรมที่คาดหวังเอาไว้ต่อเรื่องผลงาน ผลรางวัลและผลลัพธ์ของความพึงพอใจต่อเป้าหมายจะเป็นตัวกำหนดระดับของความพยายามของพนักงาน

Vroom(1964) ได้เสนอรูปแบบของความคาดหวังในการทำงานเรียกว่า VIE Theory ซึ่งได้รับความนิยมอย่างมากในการอธิบายกระบวนการจูงใจของมนุษย์ในการทำงาน

$V = \text{Valance}$ หมายถึงระดับความรุนแรงของความต้องการของบุคคลในเป้าหมายรางวัลคือคุณค่าหรือความสำคัญของรางวัลที่บุคคลให้กับรางวัลนั้น

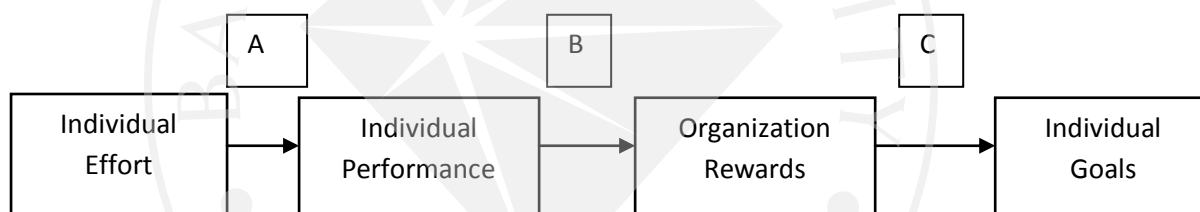
$I = \text{Instrumentality}$ หมายถึงความเป็นเครื่องมือของผลลัพธ์ (Outcomes) หรือรางวัลระดับที่ 1 ที่จะนำไปสู่ผลลัพธ์ที่ 2 หรือรางวัลอีกอย่างหนึ่ง คือเป็นการรับรู้ในความสัมพันธ์ของผลลัพธ์ที่ได้(เชื่อมโยงรางวัลกับผลงาน)

$E = \text{Expectancy}$ ได้แก่ ความคาดหวังถึงความเป็นไปได้ของการได้ซึ่งผลลัพธ์หรือรางวัลที่ต้องการเมื่อแสดงพฤติกรรมบางอย่าง (การเชื่อมโยงระหว่างผลงานกับความพยายาม)

ตามหลักทฤษฎีความคาดหวังจะแย้งว่า ผู้บริหารจะต้องพยายามเข้าไปแทรกแซงในสถานการณ์การทำงาน เพื่อให้บุคคลเกิดความคาดหวังในการทำงาน, คุณลักษณะที่ใช้เป็นเครื่องมือ และคุณค่าจากผลลัพธ์ สูงสุด ซึ่งจะสนับสนุนต่อวัตถุประสงค์ขององค์การด้วยโดย

1. สร้างความคาดหวังโดยมีแรงดึงดูด ซึ่งผู้บริหารจะต้องคัดเลือกบุคคลที่มีความสามารถให้กรอบรมพวกเขา ให้การสนับสนุนพวกเขาด้วยทรัพยากรที่จำเป็น และระบุเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจน
2. ให้เกิดความเชื่อมโยงรางวัลกับผลงาน โดยผู้บริหารควรกำหนดความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานกับรางวัลให้ชัดเจน และเน้นย้ำในความสัมพันธ์เหล่านี้โดยการให้รางวัลเมื่อบุคคลสามารถบรรลุผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน
3. ให้เกิดความเชื่อมโยงระหว่างผลงานกับความพยายามซึ่งเป็นคุณค่าจากผลลัพธ์ที่เขาได้รับ ผู้บริหารควรทราบถึงความต้องการของแต่ละบุคคล และพยายามปรับการให้รางวัลเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของพนักงานเพื่อเขาจะได้รู้สึกถึงคุณค่าของผลลัพธ์ที่เขาได้รับจากความพยายามของเขา

ภาพที่ 9 : การเชื่อมโยงผลงานกับความพยายาม



A= Effort performance linkage

B= Performance reward linkage

C=Attractiveness

ที่มา : กิตติเมธ ไตรยบุตร.(2546). การศึกษาความคาดหวังของครูเกี่ยวกับลักษณะผู้เรียนที่พึง

ประสงค์ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ2542 กรณีศึกษา โรงเรียนวันเบญจมา

บพิตร.โครงการบัณฑิตศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต การบริหารการศึกษมหาวิทยาลัยราชภัฏ
ธนบุรี.

จากภาพที่ 10 จากการเชื่อมโยงผลงานกับความพยายาม ได้มีการแบ่งรางวัลออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. รางวัลภายนอก (Extrinsic Rewards) เป็นรางวัลที่นอกเหนือจากการทำงาน เช่น การเพิ่มค่าตอบแทน การเลื่อนตำแหน่ง หรือผลประโยชน์ตอบแทนหรือเป็นผลลัพธ์ของการทำงานซึ่งมีคุณค่าเชิงบวกที่ให้กับบุคคลในการทำงาน

2. รางวัลภายใน (Intrinsic rewards) เป็นรางวัลซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของงาน ประกอบด้วย ความรับผิดชอบ ความท้าทาย หรือเป็นผลลัพธ์ของการทำงานที่มีคุณค่าเชิงบวกซึ่งบุคคลได้รับโดยตรงจากผลลัพธ์ของการทำงาน ตัวอย่างเช่น ความรู้สึกของความสำเร็จในการปฏิบัติงานที่ความท้าทาย

แนวทางในการจัดสรรรางวัลภายนอก มีดังนี้

1. ระบุถึงพฤติกรรมที่พึงพอใจให้ชัดเจน
2. ชำรงรักษาการให้รางวัลที่มีศักยภาพที่จะช่วยให้เกิดการเสริมแรงเชิงบวก
3. คิดเสมอว่าบุคคลจะมีความแตกต่างกัน จึงต้องให้รางวัลที่มีคุณค่าเชิงบวกสำหรับแต่ละบุคคล
4. ให้แต่ละบุคคลรู้อย่างชัดเจนถึงสิ่งที่เขาจะต้องปฏิบัติเพื่อให้ได้รับรางวัลที่ต้องการ กำหนดเป้าหมายให้ชัดเจนและให้ข้อมูลป้อนกลับในการปฏิบัติงาน
5. การจัดสรรรางวัลให้อย่างทันทีทันใดเมื่อเกิดพฤติกรรมที่พึงพอใจ
6. จัดสรรรางวัลให้ตามตารางที่กำหนดเพื่อให้เกิดการเสริมแรงเชิงบวก

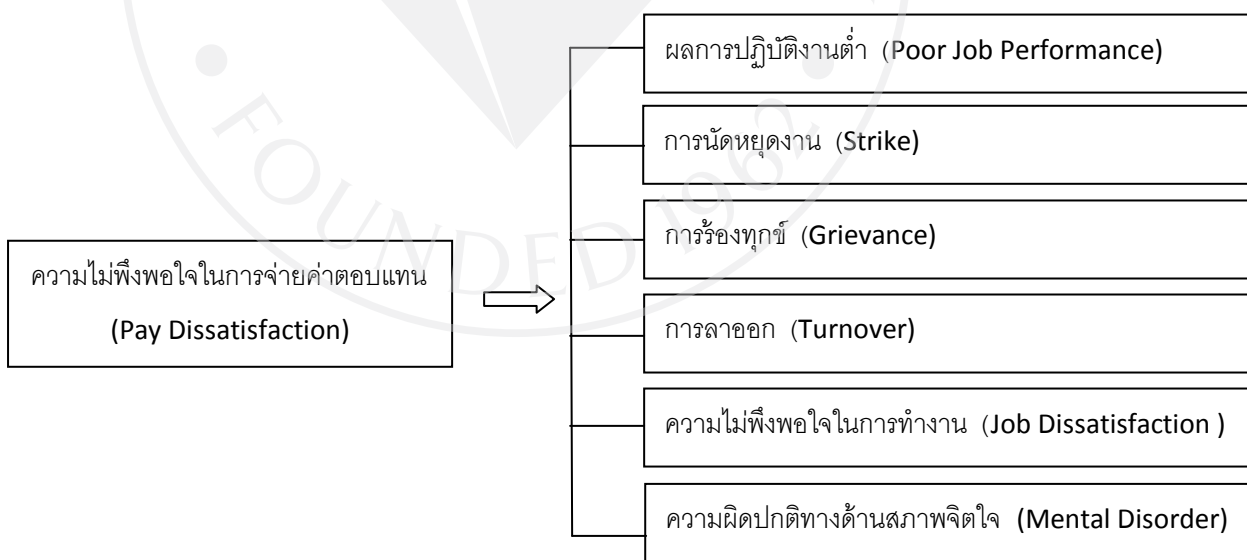
ทฤษฎีของ Steers และ Porter (1991)

เสนอว่าความรู้สึกว่าตนเองได้รับค่าตอบแทนด้วยความยุติธรรมก็เป็นอีกองค์ประกอบหนึ่งที่มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กร เนื่องจากบุคคลทุกคนมีความปรารถนาที่จะได้รับความยุติธรรมโดยในการประเมินความเสมอภาค บุคคลจะเปรียบเทียบรางวัลตอบแทนที่ได้รับกับความพยายามที่ตนได้ลงแรงไปในงาน และจะเปรียบเทียบกับเพื่อนร่วมงานคนอื่น ๆ เช่นกัน ความเสมอภาคจะเกิดขึ้นเมื่อบุคคลได้รับรู้ว่าอัตราส่วนของรางวัลที่ได้รับและกำลังที่ลงไปเท่าเทียมกับอัตราส่วนของผู้อื่น ในทางกลับกันความไม่เสมอภาคจะเกิดขึ้นเมื่อบุคคลเห็นว่าอัตราส่วนรางวัลและความพยายามของตนน้อยกว่าหรือมากกว่าอัตราส่วนของเพื่อนร่วมงาน จากการเปรียบเทียบ หากพบว่าการให้รางวัลตอบแทนไม่เสมอภาคกับความพยายามที่บุคคลกระทำลงไป บุคคลอาจจะเกิดความรู้สึกดั่งเครียดและกดดัน ดังนั้น เพื่อลดความตึงเครียด บุคคลอาจดำเนินการดังต่อไปนี้

1. บุคคลอาจลดการทำงานโดยการขาดงานหรืออาจเพิ่มการทำงานโดยกระตือรือร้นและขยันขันแข็งมากขึ้น เพื่อให้เกิดความเสมอภาค
2. บุคคลอาจจะขอเงินเดือนเพิ่มหรือประโยชน์บริการต่าง ๆ เพิ่มขึ้น
3. ปรับเปลี่ยนการรับรู้ หมายถึง กระบวนการประเมินการเปรียบเทียบกับอีกครั้ง เช่น คนบางคนอาจเปลี่ยนค่านิยมดั้งเดิมที่มีต่อปัจจัยการนำเข้าและรางวัลตอบแทน หรือคนบางคนคิดว่าตัดสินใจผิดในการประเมินอัตราส่วนของบุคคลอื่น

Lawler (1971) ได้อธิบายว่า ปัจจัยในด้านการจ่ายผลตอบแทนนั้น หากพนักงานไม่พึงพอใจในการทำงาน ยังจะส่งผลกระทบต่อการทำงาน และยังมีผลเสียต่อบุคคลและผลเสียต่อองค์กร ตั้งแต่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพต่ำ ไปจนกระทั่งถึงการนัดหยุดงานของพนักงาน ซึ่งแสดงได้ตามภาพดังนี้

ภาพที่ 10 : ผลที่เกิดจากพนักงานไม่มีความพึงพอใจในการทำงานด้านผลตอบแทนของ Lawler



ที่มา : Lawler E.E.(1971). Pay and organizational effectiveness. New York : McGraw-Hill.

ผลกระทบเกี่ยวกับการลาออกของพนักงานต้องคัดกร

การลาออกเป็นพฤติกรรมในระดับองค์กร เมื่อพนักงานมีการลาออกก่อให้เกิดผลกระทบ ต่อองค์กรหลายๆ ด้านดังนี้ (นิกร ช่วยศรี, 2549, หน้า 17)

1. ค่าใช้จ่ายในการสรรหาและคัดเลือกพนักงาน
2. ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมพนักงานใหม่
3. ความวุ่นวายยุ่งเหยิงในการปฏิบัติงาน ซึ่งทำให้ขั้นตอนการทำงานเสียระบบขาดความต่อเนื่อง
4. การให้สมาชิกคนอื่นๆ ในองค์กรเสียขวัญ เช่น การลาออกของพนักงานที่มีตำแหน่งสูง จะส่งผลให้บุคคลอื่นๆ เกิดความไม่แน่ใจที่จะทำงานต่อไป
5. เกิดภาพพจน์ไม่ดีกับองค์กร ถ้าองค์กรมีการลาออกในอัตราที่สูงจะทำให้ภาพพจน์ในสายตาของสาธารณะชนเสียไป
6. ลดคุณภาพการติดต่อสื่อสารและความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของกลุ่ม

ผลกระทบต่อตัวบุคคล

การลาออกมีผลดีและผลเสียต่อตัวบุคคล โดยแยกได้ดังนี้ (เปรมฤดี เอื้อสิริมนต์, 2550, หน้า 20)

ผลดีต่อตัวบุคคล

บุคคลที่ลาออกอาจจะได้รับการจ้างที่ดีกว่าจากองค์กรใหม่ ในรูปผลประโยชน์ที่มากขึ้น เป็นงานที่ท้าทายความรู้ ความสามารถเดิม มีความก้าวหน้าในงานที่สูงขึ้น ผู้ที่ประสบความสำเร็จในการเปลี่ยนงานอาจได้รับเลือกเข้ามาทำงานในหน่วยงานใหม่ที่ทำให้ความรู้สึกเชื่อมั่นในตนเองสูงขึ้นผลดีต่อบุคคลที่คงอยู่ในองค์กร การที่มีคนลาออกเป็นการเปิดโอกาสให้คนที่คงอยู่มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานสูงขึ้น

ผลเสียต่อบุคคล

การที่มีคนลาออกจากองค์กร มีผลทำให้คนที่คงอยู่พยายามพิจารณาหาสาเหตุว่าอะไรเป็นสาเหตุที่ทำให้คนอื่นลาออกจากงาน ทำให้เขาแสวงหาทางเลือกใหม่ตามไปด้วย จากที่เขารู้สภาพความเป็นจริงในองค์กร อาจทำให้เกิดทัศนคติที่ไม่ดีต่องานการที่บุคคลจำเป็นต้องเปลี่ยนงานอาจมีสาเหตุที่ไม่เกี่ยวกับงาน เช่น ย้ายภูมิลำเนา เหตุผลทางครอบครัว ซึ่งอาจทำให้เกิดความไม่พอใจในงานได้

การออกจากงานอาจทำให้สูญเสียประโยชน์บางอย่างที่ได้รับจากหน่วยงานเช่น ความอาวุโส เพื่อนร่วมงาน บรรยากาศที่ดีในการทำงานเป็นต้น การเปลี่ยนงานอาจทำให้เกิดความเครียด ซึ่งถ้าไม่สามารถจัดการความเครียดนี้ได้จะทำให้กระทบกับความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และความสัมพันธ์ในครอบครัวในด้านครอบครัว การเปลี่ยนงานอาจมีผลกระทบต่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของกลุ่มสมรสได้

ผลกระทบต่อสังคม

ผลดีต่อสังคม

เป็นการเคลื่อนย้ายแรงงานไปสู่องค์กรใหม่ หรือองค์การขยายกิจการ เป็นความจำเป็นในการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ การย้ายไปองค์กรใหม่ให้ผลตอบแทนสูงก็จะมีผลต่อรายเฉลี่ยของประชากร การลาออกของบุคคลจากงานที่มีความตึงเครียด จะเป็นการช่วยลดภาระค่าใช้จ่ายในการดูแลสุขภาพทั้งร่างกายและจิตใจ ซึ่งเป็นผลมาจากความเครียดในการปฏิบัติงาน

ผลเสียต่อสังคม

การที่คนลาออกจากงานไปจะมีผลทำให้ค่าใช้จ่ายในการผลิตสูงขึ้นซึ่งมีผลทำให้ราคาสินค้าสูงขึ้นตามไปด้วยองค์กรไม่สามารถขยายการลงทุนได้ หรือองค์กรที่ต้องการขยายกิจการไม่สามารถทำได้เนื่องจากขาดแคลนบุคลากรที่มีความสามารถ

2.2 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จุรีพร กาญจนการุณ (2536) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อแนวโน้มการลาออกจากองค์กร : ศึกษากรณี ข้าราชการมหาวิทยาลัยมหิดลในสาขาวิชาขาดแคลน ผลการวิจัยพบว่า

- 1) ข้าราชการมหาวิทยาลัยมหิดลในสาขา วิชาขาดแคลน มีระดับแนวโน้มการลาออกจากองค์กรระดับ ความผูกพันต่อองค์กร ระดับความพึงพอใจงาน โดยทั่วไป ระดับความพึงพอใจเฉพาะเกี่ยวกับงานด้านรายได้ ด้าน ผู้บังคับบัญชาและด้านความก้าวหน้า ปรากฏว่าอยู่ในระดับ ปานกลาง และมีระดับความพึงพอใจเฉพาะเกี่ยวกับงานด้าน ความมั่นคง ด้านมิตรสัมพันธ์ ปรากฏว่าอยู่ในระดับสูง
- 2) ตัวทำนายที่มีนัยสำคัญ หรือมีประสิทธิภาพใน การทำนาย แนวโน้มการลาออกจากองค์กร ของข้าราชการ มหาวิทยาลัยมหิดลในสาขาวิชาขาดแคลนมีดังนี้ 2.1) ตัวทำนายทั้ง 5 ที่มีประสิทธิภาพในการทำนาย แนวโน้มการลาออกจากองค์กรของข้าราชการในสาขาวิชาขาดแคลน (y()) ได้แก่ ความพึงพอใจงานโดยทั่วไป (x(6)) ความผูกพันต่อ องค์กร (x(7)) ความพึงพอใจเฉพาะเกี่ยวกับงานด้านความมั่นคง (x(2)) ด้านมิตรสัมพันธ์ (x(3)) ด้านผู้บังคับบัญชา

(x,(4))ตามลำดับ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่าง แนวโน้มการลาออกจากองค์การกับ กลุ่มตัวทำนายทั้ง 5 มี ค่าเป็น .8087 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ตัว ทำนายทั้งห้าสามารถ ร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของแนวโน้ม การลาออกจากองค์การ หรือมีอำนาจทำนายได้ร้อยละ 65.40 โดย มีค่าความคลาดเคลื่อนของการทำนายเท่ากับ .8274 และได้สมการ ทำนายในรูปคะแนน ดิบ ดังนี้ $y(0)=9.2147-0.5530x(6)-0.6293x(7)-0.1109x(2)+0.1771x(3)-0.1009x(4)$

2.2.) ตัวทำนายทั้ง 6 ที่มีประสิทธิภาพในการทำนาย แนวโน้มการลาออกจากองค์การของข้าราชการ ในสาขาวิชาขาดแคลน สาย ก.(y(0)) ได้แก่ ความพึงพอใจงานโดยทั่วไป (x,(6)) ความพึงพอใจเฉพาะ เกี่ยวกับงานด้านความมั่นคง (x,(2)) ความผูกพัน ต่อองค์การ (x,(7)) ความพึงพอใจเฉพาะเกี่ยวกับ งานด้าน ผู้บังคับบัญชา (x,(4)) ด้านความก้าวหน้า (x,(5)) ด้านรายได้ (x,(1)) ตามลำดับ ค่า สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่าง แนวโน้มการลาออกจากองค์การกับกลุ่มตัวทำนายทั้ง 6 มี ค่าเป็น .77597 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ตัวทำนาย ทั้งหกสามารถร่วมกันอธิบายความ แปรปรวนของแนวโน้มการลาออก จากองค์การ หรือมีอำนาจทำนายได้ร้อยละ 60.21 โดยมีค่า ความคลาดเคลื่อนของการทำนายเท่ากับ .80058 และได้สมการ ทำนายในรูปคะแนนดิบ ดังนี้ $y(0)=9.15746-0.4266x(6)-0.3315x(2)-0.4117x(7)-0.3455x(4)+0.4048x(5)-0.0984x(1)$ 2.3 ตัว ทำนายทั้ง 3 ที่มีประสิทธิภาพในการทำนาย แนวโน้มการลาออกจากองค์การของข้าราชการใน สาขาวิชาขาดแคลน สาย ข.(y(0)) ได้แก่ ความพึงพอใจงานโดยทั่วไป (x,(6)) ความผูกพันต่อองค์การ (x,(7)) และความพึงพอใจเฉพาะเกี่ยวกับ งานด้านมิตรสัมพันธ์ (x,(3)) ตามลำดับ ค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างแนวโน้มการลาออกจากองค์การ กับกลุ่มตัวทำนายทั้ง 3 มีค่าเป็น .80985 อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .001 ตัวทำนายทั้งสามสามารถร่วมกัน อธิบายความแปรปรวน ของแนวโน้มการลาออกจากองค์การหรือมี อำนาจทำนายได้ร้อยละ 65.59 โดยค่าความคลาดเคลื่อน ของ การทำนายเท่ากับ .77654 และได้สมการทำนายในรูปคะแนน ดิบดังนี้ $y(0)=8.79996-0.6490x(6)-0.6528x(7)+0.1696x(3)$ 2.4 ตัวทำนายทั้ง 3 ที่มีประสิทธิภาพในการทำนาย แนวโน้ม การลาออกจากองค์การของข้าราชการในสาขาวิชาขาดแคลน สาย ค.(y(0)) ได้แก่ ความผูกพันต่อ องค์การ (x,(7)) ความพึงพอใจเฉพาะเกี่ยวกับงานด้านรายได้ (x,(1)) ด้าน ผู้บังคับบัญชา (x,(4)) ตามลำดับ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุ คูณระหว่างแนวโน้มการลาออกจากองค์การกับกลุ่มตัว ทำนายทั้ง 3 มี ค่าเป็น .8002 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ตัวทำนายทั้งสามสามารถ

ร่วมกันอธิบายความแปรปรวน ของแนวโน้มการลาออกจากองค์กร หรือมีอำนาจทำนายได้ร้อยละ 64.04 โดยมีค่าความคลาดเคลื่อนของการทำนายเท่ากับ .75685 และได้สมการทำนายในรูปคะแนนดิบดังนี้ $y(0)=10.16421-0.7404x(,7)-0.2382x(,1)-0.2947x(,4)$

3) การเปรียบเทียบระดับแนวโน้มการลาออกจากองค์กร ระดับความผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจงานโดยทั่วไป ความพึงพอใจเฉพาะเกี่ยวกับงานทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านรายได้ ด้านความมั่นคง ด้านมิตรสัมพันธ์ ด้านผู้บังคับบัญชา และด้านความก้าวหน้า ของข้าราชการมหาวิทยาลัยมหิดลในสาขา วิชาที่ขาดแคลน โดยแยกศึกษาตามลักษณะสายงาน ระดับการศึกษา อายุ อายุการทำงาน ระดับตำแหน่ง เพศ และสถานภาพสมรส พบว่า 3.1) ข้าราชการกลุ่มสาย ค.มีระดับแนวโน้มการลาออก จากองค์กรมากกว่ากลุ่มสาย ข. และกลุ่มสาย ก. ตามลำดับ และข้าราชการกลุ่มสาย ข. มีระดับแนวโน้มการลาออกจาก องค์กร มากกว่า กลุ่มสาย ก. อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ข้าราชการกลุ่มสาย ก. มีระดับความพึงพอใจเฉพาะเกี่ยว กับงานทั้ง 5 ด้าน และระดับความพึงพอใจงาน โดยทั่วไป มากกว่า สาย ข. และสาย ค. ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนข้าราชการกลุ่มสาย ข. มีระดับไม่แตกต่างกัน กับกลุ่ม สาย ค. ข้าราชการกลุ่มสาย ก. มีระดับความผูกพันต่อองค์กร มากกว่า กลุ่มสาย ข. และสาย ค. ตามลำดับ และข้าราชการ กลุ่มสาย ข.มีระดับความผูกพันสูงกว่า กลุ่มสาย ค. อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติ 3.2) ข้าราชการโดยส่วนใหญ่ที่มีระดับการศึกษาต่ำ อายุต่ำ อายุการทำงานต่ำระดับตำแหน่งต่ำ จะมีระดับแนวโน้ม การลาออกจากองค์กรมากกว่าแต่จะมีระดับความผูกพันต่อ องค์กร ระดับความพึงพอใจงานโดยทั่วไป ระดับความพึงพอใจ เฉพาะเกี่ยวกับงานทั้ง 5 ด้านน้อยกว่า ข้าราชการกลุ่มที่มี ระดับการศึกษาสูง อายุสูง อายุการทำงานสูง ระดับตำแหน่งสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้ยกเว้นตัวแปรความพึงพอใจ ไม่พบว่ามี ความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เฉพาะ ในกลุ่มช่วงอายุและอายุการทำงานที่แตกต่างกัน 3.3) ข้าราชการหญิงมีระดับแนวโน้มการลาออกจาก องค์กรมากกว่าแต่จะมีระดับความพึงพอใจงาน โดยทั่วไประดับ ความพึงพอใจเฉพาะเกี่ยวกับงานด้านมิตรสัมพันธ์น้อยกว่า ข้าราชการชายอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติในขณะที่ข้าราชการที่ มีเพศแตกต่างกันทั้งคู่จะมีระดับความพึงพอใจเฉพาะเกี่ยวกับงานด้านรายได้ ด้านความมั่นคง ความผูกพันต่อ องค์กร ไม่แตกต่างกัน 3.4) ข้าราชการที่มีสถานภาพสมรสเป็นโสด มีระดับ แนวโน้มการลาออกจากองค์กรมากกว่าแต่จะมีระดับความผูกพัน ต่อองค์กร ความพึงพอใจงานโดยทั่วไป ความพึงพอใจเฉพาะ เกี่ยวกับงานด้านรายได้ ด้าน

ความมั่นคง ด้านมิตรสัมพันธ์ ด้านความก้าวหน้า น้อยกว่าข้าราชการกลุ่มที่แต่งงานแล้ว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในขณะที่ข้าราชการที่มีสถานภาพ สมรสแตกต่างกัน ทั้งคู่จะมีระดับความพึงพอใจเฉพาะ เกี่ยวกับงานด้านผู้บังคับบัญชา ไม่แตกต่างกัน

สินีนานู อจลสุด, ภัทราภรณ์ หาญเทพินทร์ และกาญจนา ปิยะชาติ (2536) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจ ลาออกตามโครงการลาออกก่อนครบเกษียณอายุ ศึกษาเฉพาะกรณีการ สื่อสารแห่งประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับ การตัดสินใจลาออกตามโครงการฯ ประกอบด้วย ปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจ ได้แก่ รายได้ของพนักงาน และปัจจัยทางด้านทัศนคติ ได้แก่ ทัศนคติของครอบครัว, ทัศนคติของผู้ร่วมงานที่มีต่อพนักงาน และ ทัศนคติของพนักงานเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยีในการทำงาน และเมื่อ พิจารณาถึงลำดับความสำคัญของปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลต่อการตัดสินใจ ในการลาออกก่อน ครบเกษียณอายุ พบว่า ปัจจัยเกี่ยวกับผลประโยชน์ที่จะได้รับจากการลาออกเป็นปัจจัยที่ สำคัญที่สุดในการพิจารณาตัดสินใจลาออก และปัจจัยที่มีความสำคัญรองลงมาคือ ปัจจัยทางด้านทัศนคติเกี่ยวกับลักษณะงาน และความรับผิดชอบ ในงานที่ทำอยู่ปัจจุบัน, โอกาสความก้าวหน้าและความสำเร็จในอนาคต

1) วิศวกรบริษัทเอกชนส่วนใหญ่เป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง มีอายุระหว่าง 26-30 ปี และยังเป็นโสด มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี วิศวกรที่สำรวจได้ส่วนใหญ่ เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ และระดับหัวหน้างานหรือผู้บริหารระดับต้น และมี ประสบการณ์ในการทำงาน อยู่ในช่วง 2-8 ปี ในที่นี้เป็นประสบการณ์ในบริษัทปัจจุบัน น้อยกว่า 2 ปี เป็นส่วนใหญ่ ระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ส่วนใหญ่อยู่ในช่วง 20,001 ถึง 30,000 บาท และไม่มีรายได้พิเศษอื่น ๆ นอกเหนือที่ได้รับจากบริษัท 2) เมื่อพิจารณาโดยรวมของวิศวกรบริษัทเอกชนทั้งหมด พบว่า วิศวกรมี ความพึงพอใจในการทำงานในระดับค่อนข้างสูง โดยที่เพศชายมีความพึงพอใจมากกว่า เพศหญิง วิศวกรในช่วงในช่วงอายุ 36-40 ปี มีความพึงพอใจมากที่สุด วิศวกรที่เป็นโสด มีความพึงพอใจมากกว่าวิศวกรที่สมรสแล้ว วิศวกรที่จบปริญญาโทจะมีความพึงพอใจ มากกว่าวิศวกรที่จบแค่ปริญญาตรี ส่วน วิศวกรระดับหัวหน้างานหรือผู้บริหารระดับต้น จะมีความพึงพอใจมากกว่ากลุ่มอื่น และวิศวกรที่มีประสบการณ์มากกว่า 8 ปี จะมีความพึงพอใจ มากกว่ากลุ่มอื่น โดยเฉพาะอย่างยิ่งที่ไม่เคยเปลี่ยนงานเลย 3) ตัวแปรทางด้านปัจจัยพื้นฐานทางด้านประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับของการปฏิบัติงาน ประสบการณ์ในการทำงานทั้งหมด ประสบการณ์การทำงานในบริษัทปัจจุบัน จำนวนครั้งของการเปลี่ยนงาน รายได้เฉลี่ย ต่อเดือน ที่เป็นตัวเงินที่ได้รับจากบริษัท และรายได้พิเศษไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน มีแค่เพียงระดับการศึกษาสูงสุดเท่านั้น ที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน 4) ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานนั้น พบว่า วิศวกรบริษัทเอกชนมี ความรู้สึกพอใจต่อปัจจัยต่าง ๆ เรียงลำดับจาก

มากไปน้อยดังนี้ การบังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน สภาพการทำงาน ผลประโยชน์ตอบแทน ตัวงานเอง และโอกาสก้าวหน้า ซึ่งจากการทดสอบ ความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้ กับความพึงพอใจในการทำงาน พบว่าทุกปัจจัยล้วนมีความสัมพันธ์ กับความพึงพอใจในการทำงานทั้งสิ้น โดยผู้ที่มีความพึงพอใจ ในการทำงานมีแนวโน้มที่จะเกิดจากความรู้สึกพอใจจากปัจจัย แต่ละตัวที่กล่าวมา 5) เมื่อศึกษาถึงระดับความสำคัญของปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลต่อความพึงพอใจใน การทำงานพบว่า มีอยู่ 5 ปัจจัย ที่สามารถทำนายความพึงพอใจ ในการทำงานของวิศวกร บริษัทเอกชนได้ คือ ตัวงานเอง สภาพการทำงาน ผู้ร่วมงาน ผลประโยชน์ตอบแทน และ โอกาสก้าวหน้า ซึ่งทั้ง 5 ปัจจัยนี้ สามารถอธิบายความผันแปรในเรื่องความพึงพอใจ ในการทำงานร่วมกันได้ 97.2 เปอร์เซนต์ ส่วนการบังคับบัญชาไม่มีอำนาจ ในการอธิบาย ถึงความพึงพอใจในการทำงาน 6) ปัจจัยต่าง ๆ ทั้ง 5 ปัจจัยที่มีอำนาจในการอธิบายถึงความพึงพอใจในการ ทำงานของวิศวกรบริษัทเอกชนนั้น พบว่าในแต่ละปัจจัยมีความสัมพันธ์และอำนาจใน การอธิบายความพึงพอใจในการทำงานของวิศวกร บริษัทเอกชนแตกต่างกัน โดยมีอำนาจ ในการอธิบาย ความพึงพอใจในการทำงานตามลำดับคือ ตัวงานเอง เท่ากับ 0.47 ผลประ โยชน์ตอบแทนเท่ากับ 0.16 ผู้ร่วมงานเท่ากับ 0.15 โอกาสก้าวหน้าเท่ากับ 0.13 และสภาพการทำงานเท่ากับ 0.13 จากผลการศึกษา คณะผู้วิจัยคาดว่าน่าจะสามารถนำไปปรับใช้ในองค์กรต่าง ๆ

อนันต์ รุ่งผ่องศรีกุล (2540) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความสำเร็จในงาน ความพึงพอใจในงาน และแนวโน้มที่จะลาออกจากองค์กรของผู้แทนขายยา ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความสำเร็จในงาน ได้แก่ อายุ สาขาวิชาที่จบการศึกษาและ ประสบการณ์ในงาน แต่สถานภาพสมรส และความต้องการสัมฤทธิ์ผล ไม่มีผลต่อความสำเร็จในงาน 1.1) ผู้แทนขายยาที่มีอายุมากกว่าจะมีความสำเร็จในงานมากกว่าผู้แทนขายยาที่มีอายุน้อยกว่า 1.2) ผู้แทนขายยาเพศชายที่จบการศึกษาสาขาเภสัชศาสตร์จะมีความสำเร็จในงานมากกว่าผู้ที่จบการศึกษาสาขาอื่น แต่สาขาวิชาที่จบการศึกษาไม่มีผลต่อความสำเร็จในงานของผู้แทนขายยาเพศหญิง 1.3) ผู้แทนขายยาที่มีประสบการณ์ในงานมากกว่าจะมีความสำเร็จในงานมากกว่าผู้แทนขายยาที่มีประสบการณ์ในงานน้อยกว่า 2) ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ความต้องการสัมฤทธิ์ผล มีผลต่อความพึงพอใจในงานโดยผู้แทนขายยาที่มีความต้องการสัมฤทธิ์ผลสูงกว่า จะมีความพึงพอใจในงานมากกว่าผู้แทนขายยาที่มีความต้องการสัมฤทธิ์ผลต่ำกว่า แต่อายุ สถานภาพสมรส สาขาวิชาที่จบการศึกษา และประสบ-การณ์ในงาน ไม่มีผลต่อความพึงพอใจในงาน 3) ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อแนวโน้มที่จะลาออกจากองค์กร ได้แก่ อายุ สาขาวิชาที่จบการศึกษา และประสบการณ์ในงาน แต่ สถานภาพสมรส และความต้องการสัมฤทธิ์ผล ไม่มีผลต่อแนวโน้มที่จะลาออกจากองค์กร

3.1) ผู้แทนขายยาเพศชายที่มีอายุน้อยกว่ามีแนวโน้มที่จะลาออกจากองค์กรมากกว่าผู้แทนขายยาเพศชายที่มีอายุมากกว่า และในเพศหญิงอายุไม่มีผลต่อแนวโน้มที่จะลาออกจากองค์กร 3.2) ผู้แทนขายยาที่จบการศึกษาสาขาเภสัชศาสตร์ มีแนวโน้มที่จะลาออกจากองค์กรต่ำกว่าผู้แทนขายยาที่จบการศึกษาสาขาวิทยาศาสตร์การแพทย์ 3.3) ผู้แทนขายยาที่มีประสบการณ์ในงานต่ำ มีแนวโน้มที่จะลาออกจากองค์กรมากกว่าผู้แทนขายยาที่มีประสบการณ์ในงานสูง 4) จากการวิเคราะห์การถดถอย พบว่าตัวแปรที่สามารถทำนายความสำเร็จในงาน และแนวโน้มที่จะลาออกจากองค์กรได้แก่ อายุ ตัวแปรที่สามารถทำนายความพึงพอใจในงาน ได้แก่ ความต้องการสัมฤทธิ์ผล

พิสิฐ กาญจนาคพันธุ์ (2541) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงานบริษัท เดอะมอลล์กรุ๊ป จำกัด ในภาวะวิกฤตเศรษฐกิจ ผลการวิจัยพบว่า 1) แนวโน้มการลาออกของพนักงานบริษัทเดอะมอลล์กรุ๊ป จำกัด ลดลงเพียงเล็กน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับอัตราการลาออกก่อนภาวะวิกฤตเศรษฐกิจ 2) ปัจจัยภูมิหลังของพนักงาน ซึ่งได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพครอบครัว รายได้ของพนักงานที่เหมาะสมกับการดำรงชีวิตและระยะเวลา การปฏิบัติงานกับบริษัทเดอะมอลล์กรุ๊ป จำกัด ไม่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงาน 3) ปัจจัยด้านความพึงพอใจ ซึ่งได้แก่ ความพึงพอใจในลักษณะงาน ความพึงพอใจในสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจต่อผู้บังคับบัญชา ความพึงพอใจในนโยบาย/ระเบียบบริษัท ในภาวะวิกฤตเศรษฐกิจ ความพึงพอใจต่อบุคคล/เพื่อนร่วมงาน และความพึงพอใจต่อค่าจ้างที่ได้รับจากบริษัทฯ มีอิทธิพลต่อการลาออกของพนักงาน

วารุณี ภูดี (2545) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาทัศนคติของพนักงานผู้ให้บริการข้อมูลทางโทรศัพท์ต่อแนวโน้มการลาออกจากการงาน ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในงานและระดับพันธะสัญญาทางใจ มีความสัมพันธ์ต่อแนวโน้มการลาออกจากการงานของพนักงานและระดับพันธะสัญญาทางใจมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน นอกจากนี้ยังพบว่าปัจจัยเชิงภายในมีผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงาน Call Agent มากกว่าปัจจัยเชิงภายนอก ส่วนความสัมพันธ์ของความพึงพอใจในงาน และระดับพันธะสัญญาทางใจที่มีต่อการขาด ลา มาสายของพนักงาน และผลการปฏิบัติงานของพนักงานนั้นพบว่าไม่มีความสัมพันธ์กัน

พัชรินทร์ มานะใจ, สุพัตราภรณ์ ทองแก้ว (2548) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลาออกของพนักงานประจำสายการผลิต กรณีศึกษา พนักงานประจำสายการผลิตบริษัท แมททีเรียลพลาสต์ ผลการวิจัยพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นด้วยกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลาออกด้าน

ค่าจ้างในค่าจ้างขั้นต่ำ ตามที่รัฐบาลกำหนดน้อยเกินไป บริษัทจ่ายค่าจ้างน้อยกว่าบริษัทอื่นในเขต นิคมอุตสาหกรรมเดียวกัน ค่าล่วงเวลา ในการทำงานไม่เหมาะสม และการปรับค่าจ้างประจำปีไม่มีความเป็นธรรม และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลาออก ด้านโอกาสการทำงานในงานที่ทำปัจจุบันไม่มีความก้าวหน้า หากท่านลาออกไปทำงานที่อื่นท่านจะมีความก้าวหน้า กว่าที่นี้ ท่านอยากไปทำงานกับโรงงานที่สนับสนุนให้พนักงานเลื่อนระดับงาน และงานแผนกอื่นกำหนดไว้ชัดเจน แต่งานแผนกท่านมีการเปลี่ยนแปลงบ่อย ๆ ส่วนปัจจัยด้านการเดินทางไม่มีอิทธิพลต่อการลาออกของพนักงานประจำสายการผลิต

นิกร ช่วยศรี (2549) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงานฝ่ายผลิต กรณีศึกษา บริษัท พรอคเตอร์ แอนด์ แกมเบิล แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด ผลการวิจัยพบว่า มีระดับความคิดเห็นส่วนใหญ่เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงานอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง จำแนกตามเพศ โดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญยกเว้นปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า เพศชายมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลต่อการตัดสินใจลาออกจากองค์กรมากกว่าเพศหญิง จำแนกตามอายุ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ 4 ด้าน คือ อายุแตกต่างกันมีผลในการตัดสินใจในการลาออกด้านปัจจัยส่วนบุคคล ด้านปัจจัยหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยด้านลักษณะงาน และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมทางสังคม ทางด้านการศึกษาพบว่าปัจจัยสภาพแวดล้อมทางสังคมมีผลต่อการตัดสินใจลาออกอย่างมีนัยสำคัญ ส่วนด้านรายได้พบว่าด้านปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านองค์กร ปัจจัยด้านหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมทางสังคมมีผลในการตัดสินใจลาออกอย่างมีนัยสำคัญ ด้านสถานภาพพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยองค์กร และปัจจัยด้านลักษณะงานมีผลต่อการตัดสินใจลาออกอย่างมีนัยสำคัญ ส่วนระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดการลาออกอย่างมีนัยสำคัญคือ ปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านสภาพแวดล้อมทางสังคม ปัจจัยด้านหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน

รัชนก ศิริอ่อน (2549) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกของพนักงานสัมพันธ์ (บริษัท ทรูมูฟ) ผลการวิจัยพบว่า 1) ทักษะและความพึงพอใจในการทำงาน เรียงจากน้อยไปหามาก ดังนี้ ระบบการถ่ายทอดคำสั่งในองค์กร ด้านแรงงาน ด้านนโยบายการบริหารด้านการสื่อสารองค์กร และด้านคุณค่าของงาน 2) ปัจจัยที่มีผลทำให้พนักงานตัดสินใจลาออก เรียงลำดับจากมาก

ไปหาน้อย คือ เงินเดือนและสวัสดิการที่ดีกว่า ความก้าวหน้าที่ดีกว่า ลักษณะงานที่เหมาะสมกับตนเองมากกว่า ความกดดันต่างๆ เช่น บังคับให้ทำโอที ไม่สบายใจกับงานที่ทำ และประการสุดท้ายคือความมั่นคงกว่า

เปรมฤดี เอื้อสิริมนต์ (2550) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยจูงใจซึ่งส่งผลต่อการลาออกกรณีศึกษาบริษัท อุตสาหกรรมทำเครื่องแก้วไทย จำกัด (มหาชน) ผลการวิจัยพบว่าจากการสัมภาษณ์พนักงานซึ่งเป็นตัวแทนของบริษัทฯ ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการสัมภาษณ์เชิงลึก พบว่าพนักงานทั้ง 5 คนซึ่งเป็นตัวแทนขององค์การมีสาเหตุ และวัตถุประสงค์ของการลาออกที่แตกต่างกันไป แต่ปัจจัยจูงใจซึ่งส่งผลทำให้เกิดการตัดสินใจลาออกนั้นเป็นปัจจัยภายนอก ซึ่งผู้บริหารเองไม่ทราบถึงสาเหตุที่แท้จริง ซึ่งปัจจัยจูงใจดังกล่าวนี้ ได้ความก้าวหน้าในอาชีพ ความปลอดภัยในการทำงาน ซึ่งส่งผลต่อการตัดสินใจลาออก ซึ่งปัจจัยจูงใจดังกล่าวจะสอดคล้องกับทฤษฎีแรงจูงใจของทฤษฎี Two Factor theory ของ เฮิร์ซเบิร์ก ซึ่งกล่าวไว้ว่าปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจนั้นได้แก่ปัจจัยอนามัย ซึ่งไม่เกี่ยวข้องกับเนื้องานโดยตรง และนอกจากนี้จากการวิจัยยังพบความต้องการของมนุษย์อาจแบ่งได้เป็น 2 ประเภทใหญ่ คือ ความต้องการด้านจิตใจ และความต้องการด้านร่างกาย หากว่าความต้องการนี้ขาดการตอบสนองคนก็จะเกิดความไม่พึงพอใจ และพยายามหาแรงจูงใจใหม่ที่จะตอบสนองต่อความต้องการของตนเองต่อไป ซึ่งในกรณีบริษัทฯ อุตสาหกรรมทำเครื่องแก้วไทยนั้น พบว่าพนักงานที่ลาออกนั้นมีความต้องการที่แตกต่างกันไปจากเดิมในตอนที่ยังตัดสินใจเข้าร่วมงานกับองค์กร เพราะเมื่อบริษัทฯ ไม่สามารถตอบสนองความต้องการได้ก็แสวงหาแรงจูงใจอื่นที่ตอบสนองความต้องการของตนเอง อาทิเช่น การได้งานใหม่เงินเดือนสูงขึ้น หรือการได้ตำแหน่งใหม่ สภาพการทำงานใหม่ๆ ที่ดีขึ้น เมื่อค้นพบก็ตัดสินใจลาออกจากองค์กร เพื่อไปเป็นสมาชิกใหม่ขององค์กรที่สามารถตอบสนองความต้องการให้กับตนเองได้ต่อไป

กัญญารัตน์ สุริไพศาลสกุล (2551) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาปัจจัยที่ทำให้เกิดการลาออกหรือเปลี่ยนองค์กรของพนักงานประชาสัมพันธ์จากองค์กรขนาดกลาง ผลการวิจัยพบว่า นักประชาสัมพันธ์ส่วนใหญ่ร้อยละ 61.5 มีตำแหน่งงานระดับเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ส่วนใหญ่ร้อยละ 82.5 เป็นเพศหญิง จบการศึกษาในระดับปริญญาตรีในประเทศมากที่สุด ร้อยละ 73.0 และส่วนใหญ่มีอายุการทำงานปัจจุบันระหว่าง 1 ถึง 3 ปี ระดับเงินเดือนอยู่ระหว่าง 10,000 ถึง 20,000 บาท สำหรับรายได้กับสถานภาพทางเศรษฐกิจปัจจุบัน ส่วนใหญ่ร้อยละ 30.0 เพียงพอสำหรับใช้จ่ายและมีเหลือเก็บออมไว้เล็กน้อย จากการศึกษาพบว่าปัจจัยที่เอื้อต่อการทำงานของนักประชาสัมพันธ์ด้านความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับ ความก้าวหน้าในอาชีพการงาน ลักษณะงานที่ทำ

ความรับผิดชอบ โดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง สรุปได้ว่า ปัจจัยเชิงใจอย่างน้อย 1 ปัจจัย ได้แก่
 ความสำเร็จในการทำงานที่ทำได้ การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ทำให้มีความสัมพันธ์ต่อ
 การคงอยู่หรือการลาออกหรือเปลี่ยนองค์กรของนักประชาสัมพันธ์จากองค์กรขนาดกลาง ส่วน
 ปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกของนักประชาสัมพันธ์ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร ด้าน
 ผู้นำองค์กร ด้านการทำงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านสภาพ
 การทำงาน และด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน โดยรวมอยู่ในระดับมีผลต่อการตัดสินใจลาออก
 ค่อนข้างมาก สรุปได้ว่า ปัจจัยสำคัญอย่างน้อย 1 ปัจจัย คือ ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน มี
 ความสัมพันธ์ต่อการคงอยู่หรือการลาออกเปลี่ยนองค์กรของนักประชาสัมพันธ์จาก 5 องค์กรขนาด
 กลาง และนักประชาสัมพันธ์ส่วนใหญ่ มีความคิดที่จะลาออกหรือเปลี่ยนองค์กร ร้อยละ 54.5 ใน
 จำนวนนี้แบ่งเป็น ความคิดที่จะลาออกเพื่อทำธุรกิจส่วนตัวร้อยละ 15.5 และยังไม่มีความคิดที่จะ
 ลาออกหรือเปลี่ยนองค์กร หรือคิดทำธุรกิจส่วนตัว ร้อยละ 46.5 สรุปได้ว่า นักประชาสัมพันธ์
 มากกว่าร้อยละ 50 มีความคิดที่จะลาออกหรือเปลี่ยนองค์กร

บทที่ 3

ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษานี้เป็นการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานในสวนอุตสาหกรรมโรจนะจังหวัดพระนครศรีอยุธยาเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยผู้วิจัยดำเนินการตามลำดับดังนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 ตัวแปรที่ศึกษา
- 3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.4 วิธีการดำเนินการเก็บข้อมูล
- 3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานในเขตสวนอุตสาหกรรมโรจนะจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 90,234 คน

ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรการกำหนดตัวอย่างของ ทาโร ยามาเน (Taro Yamane) และกำหนดความเชื่อมั่นที่ 95% กำหนดความคลาดเคลื่อนไม่เกิน 5% หรือที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ซึ่งสามารถคำนวณหาจำนวนตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษานี้ได้ดังต่อไปนี้

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

โดยที่ n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = ขนาดของประชากร

e = ความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่าง กำหนดให้เท่ากับ 0.05

ดังนั้น กลุ่มตัวอย่างการศึกษานี้ มีจำนวน 399.99 คน ผู้ศึกษาจึงเพิ่มจำนวนกลุ่มตัวอย่างเป็นจำนวน 400 คน

วิธีการสุ่มตัวอย่าง

วิธีการสุ่มตัวอย่างที่ศึกษาในการทำวิจัยครั้งนี้ ใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Sampling) โดยมีจำนวนพนักงานในเขตสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ทั้งหมด 90,234 คน ซึ่งมีขนาดกลุ่มตัวอย่าง 400 คน โดยการแบ่งเป็น โซนของพนักงานเป็นเฟสต่างๆ เป็น 8 กลุ่ม ได้แก่ เฟส 1 มีพนักงานจำนวน 36,637 คน ,เฟส 2 มีพนักงานจำนวน 27,411 คน ,เฟส 3 มีพนักงานจำนวน 8,116 คน ,เฟส 4 มีพนักงานจำนวน 2,478 คน ,เฟส 5 มีพนักงานจำนวน 5,086 คน ,เฟส 6 มีพนักงานจำนวน 1,170 คน ,เฟส 7 มีพนักงานจำนวน 4,186 คน และเขตปลอดอากรมีพนักงานจำนวน 5,150 คน และนำกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้ 400 คน มาแบ่งตามสัดส่วนของพนักงาน ตามตารางที่ 3.1 เพื่อให้ได้จำนวนตัวอย่างในแต่ละกลุ่ม และใช้วิธีการสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling) เพื่อสุ่มตัวอย่างพนักงานแต่ละกลุ่มตามขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่คำนวณได้จากตารางด้านล่างดังนี้

ตารางที่ 3.1 : ตารางวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย ของพนักงานในเขตสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

รายการ	สวนอุตสาหกรรมโรจนะจังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีจำนวนพนักงานทั้งหมด 90,234 คน							
	เฟส 1	เฟส 2	เฟส 3	เฟส 4	เฟส 5	เฟส 6	เฟส 7	เขตปลอดอากร
จำนวนประชากรแต่ละกลุ่ม(เฟส)	36,637 คน	27,411 คน	8,116 คน	2,478 คน	5,086 คน	1,170 คน	4,186 คน	5,150 คน
จำนวนขนาดกลุ่มตัวอย่างในแต่ละเฟส (จากกลุ่มตัวอย่าง 400 คน)	= 162 คน	= 122 คน	= 36 คน	= 10 คน	= 23 คน	= 5 คน	= 19 คน	= 23 คน

จากตารางที่ 3.1 จะต้องสุ่มตัวอย่างจากพนักงานในเฟส 1 จำนวน 162 คน เฟส 2 จำนวน 122 คน เฟส 3 จำนวน 36 คน เฟส 4 จำนวน 10 คน เฟส 5 จำนวน 23 คน เฟส 6 จำนวน 5 คน เฟส 7 จำนวน 19 คน และเขตปลอดอากร 23 คน ซึ่งรวมทั้งสิ้นจะได้ 400 คน พอดี ข้อดีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นคือ จะได้ตัวอย่างจากกลุ่มต่างๆ ของประชากรพนักงานในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยาได้ครบทุกกลุ่ม ตามสัดส่วนของประชากร ถ้าไม่ใช้วิธีนี้การสุ่มตัวอย่างอาจไปตกอยู่ที่กลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง หรือไม่ก็กระจายให้เกินไปตามสัดส่วนที่ควรจะเป็น

3.2 ตัวแปรที่ศึกษา ตัวแปรในการศึกษา มี 2 ตัวแปร ได้แก่ ตัวแปรอิสระ และตัวแปรตาม

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล (เพศ อายุ สถานภาพการสมรส รายได้ ตำแหน่ง อายุงาน) ปัจจัยเชิงใจ (ลักษณะงาน ความก้าวหน้าในอาชีพ) ปัจจัยค้ำจุน (นโยบายการบริหาร ความสัมพันธ์กับหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความมั่นคงในงาน เงินเดือน)

ตัวแปรตาม คือ การตัดสินใจลาออกของพนักงาน

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) เกี่ยวกับการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานในสวนอุตสาหกรรมโรจนะจังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยให้ครอบคลุมตัวแปรที่ต้องการศึกษาทั้งตัวแปรต้นและตัวแปรตาม โดยแบ่งเนื้อหาเป็น 2 ส่วน ซึ่งมีทั้งหมด 50 ข้อ

ส่วนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับด้านตัวบุคคล(เพศ อายุ สถานภาพการสมรส รายได้ ตำแหน่ง อายุงาน) เป็นแบบสอบถามตอบสอบรายการ (Check List) จำนวน 7 ข้อ

ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการตัดสินใจลาออกของพนักงาน เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ประกอบด้วย ปัจจัยเชิงใจ จำนวน 10 ข้อ (ลักษณะงาน ความก้าวหน้าในอาชีพ) ปัจจัยค้ำจุน จำนวน 33 ข้อ (นโยบายการบริหาร ความสัมพันธ์กับหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความมั่นคงในงาน เงินเดือน) โดยจะมีทั้งคำถามเชิงบวก และคำถามเชิงลบละกัน

แบบสอบถามส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามที่ใช้วิธีการวัดระดับความคิดเห็นเป็นมาตราส่วน
ประมาณค่า (Rating Scales) ของ Likert 5 ระดับ ดังนี้

ตารางที่ 3.2 : ตารางมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ของ Likert

ระดับความคิดเห็น	ค่าคะแนนหรือค่านำหนักของตัวเลือก
มากที่สุด หรือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง	กำหนดให้มีค่าเท่ากับ 5 (คะแนน)
มาก หรือ เห็นด้วย	กำหนดให้มีค่าเท่ากับ 4 (คะแนน)
ปานกลาง หรือ ไม่แน่ใจ	กำหนดให้มีค่าเท่ากับ 3 (คะแนน)
น้อย หรือ ไม่เห็นด้วย	กำหนดให้มีค่าเท่ากับ 2 (คะแนน)
น้อยที่สุด หรือ ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	กำหนดให้มีค่าเท่ากับ 1 (คะแนน)

ที่มา : ธาณินทร์ ศิลป์จารุ.(2552). การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS(พิมพ์ครั้งที่ 10).

กรุงเทพมหานคร : บิซซิเนสอาร์แอนด์ดี.

สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า(Rating Scale) มักใช้ค่าเฉลี่ย
($\bar{X}$) เป็นตัวสถิติเพื่อวิเคราะห์ข้อมูลที่เก็บมาได้จากจำนวนตัวอย่างทั้งหมด โดยมีการจัดระดับ
ค่าเฉลี่ยเป็นช่วงดังต่อไปนี้

$$\begin{aligned}
 \text{พิสัย} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{5 - 1}{5} \\
 &= 0.8
 \end{aligned}$$

นำมาแบ่งเป็นเกณฑ์ในการวิเคราะห์ได้ดังนี้

ค่าเฉลี่ย (คะแนน) 4.21 - 5.00 กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์ มากที่สุด หรือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ค่าเฉลี่ย (คะแนน) 3.41 - 4.20 กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์ มาก หรือ เห็นด้วย

ค่าเฉลี่ย (คะแนน) 2.61 - 3.40 กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์ ปานกลาง หรือ ไม่แน่ใจ

ค่าเฉลี่ย (คะแนน) 1.81 - 2.60 กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์ น้อย หรือ ไม่เห็นด้วย
 ค่าเฉลี่ย (คะแนน) 1.00 - 1.80 กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์ น้อยที่สุด หรือ ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
การสร้างแบบสอบถามเพื่อใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร หนังสือ ทฤษฎี แนวคิด หลักการ และงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง
2. ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถาม แบบตรวจสอบรายการ (Check list) แบบมาตราส่วน
 ประมาณค่า (Rating Scale) ให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ และนำมาปรับปรุงสร้างเป็น
 แบบสอบถาม
3. นำแบบสอบถามที่สร้าง เสนออาจารย์ ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรง
 เชิงโครงสร้างของเนื้อหาและภาษาที่ใช้ ถ้ามีข้อเสนอแนะ ผู้วิจัยจะนำมาปรับปรุง
4. ปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษา และนำเสนออาจารย์ที่
 ปรึกษาตรวจสอบอีกครั้ง ก่อนนำไปทดลองใช้

การหาคุณภาพของแบบสอบถาม

การหาคุณภาพของแบบสอบถาม ประกอบด้วยการหาความเที่ยงตรงและการหาความ
 เชื่อมั่น ดังนี้

โดยวิธีความเที่ยงตรง (Validity) โดยนำแบบสอบถามไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบ
 ความถูกต้องเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) ของคำถามในแต่ละข้อว่าตรงตามจุดมุ่งหมาย
 หรือไม่ เมื่อปรับปรุงแก้ไขแล้วนำไปทดสอบ (Pre-test) ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน ก่อน
 เก็บข้อมูลจริง แล้วนำมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น(Reliability) โดยวิธี Cronbach's Alpha (การ
 หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach)) ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่นของ
 แบบสอบถามทั้งฉบับคือ 0.95

3.4 วิธีการดำเนินการเก็บข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูล ดังต่อไปนี้

1. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) โดยการนำแบบสอบถามไปแจกด้วยตนเองจำนวน 400 ชุด พร้อมอธิบายแนวทางกรอกแบบสอบถาม โดยใช้ระยะเวลา 1 สัปดาห์และเก็บรวบรวมแบบสอบถามที่กรอกเรียบร้อยแล้วจากพนักงานในเขตสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จากเฟส 1- เขตปลอดอากร จำนวน 400 ชุด คิดเป็น 100% นำมาตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลทุกฉบับ ก่อนประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์
2. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) เป็นข้อมูลที่เก็บรวบรวมและค้นคว้ามาจากหนังสือ เอกสาร ตำราวิชาการ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เว็บไซต์กระทรวงอุตสาหกรรม และเว็บไซต์ต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งข้อมูลจากสำนักงานสวนอุตสาหกรรมโรจนะ ข้อมูลจากกระทรวงอุตสาหกรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ข้อมูลจากกรมแรงงานจังหวัดพระนครศรีอยุธยา และข้อมูลนิคมอุตสาหกรรมไทย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา และการสัมภาษณ์

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

หลังจากที่เก็บรวบรวมแบบสอบถามทั้งหมด และได้ตรวจสอบความถูกต้องแล้ว นำข้อมูลที่ได้ดำเนินการดังต่อไปนี้

1. ทำการลงรหัส (Coding) ในแบบสอบถามทุกฉบับ
2. นำแบบสอบถามมากำหนดค่าลำดับความสำคัญ
3. นำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์ด้วยวิธีทางสถิติ โดยใช้การคำนวณด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ ด้วยโปรแกรมประมวลผลการวิจัยทางสถิติ
4. นำข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์ (Print Out) มาแปลความหมายแล้วบันทึกข้อมูลประเมินผลงานวิจัยต่อไป

3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ในการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมการประมวลผลทางการวิจัย โดยใช้สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์คือ

1. หาค่าร้อยละ (Percentage)
2. หาค่าเฉลี่ย (Mean : $\bar{X}$)
3. หาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.)
4. การทดสอบสมมติฐานโดยการแจกแจงของคะแนน (T-Test) ใช้ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย 2 กลุ่ม โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Anova)

การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ ดังต่อไปนี้

1. แบบสอบถามตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยลักษณะของแบบสอบถามเป็นตรวจสอบรายการ (Check List) จะใช้วิธีการหาค่าความถี่ (Frequency) แล้วสรุปมาเป็นค่าร้อยละ (Percentage)
2. แบบสอบถามตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการตัดสินใจลาออกของพนักงาน ที่ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ใช้วิธีหาค่าเฉลี่ย (Mean : $\bar{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.)
3. การทดสอบสมมติฐานโดยการเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยเชิงใจและปัจจัยค้ำจุนโดยจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล จากแบบสอบถามที่เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) กรณีจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคลด้านเพศ จะใช้การวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยด้วย T-Test ส่วนสำหรับกรณีจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคลด้าน อายุ สถานภาพ ระดับศึกษา รายได้ ตำแหน่งงาน และอายุงาน จะใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Anova) เพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างของตัวแปรเป็นรายกลุ่ม กรณีพบค่าความต่างเป็นรายกลุ่ม ผู้วิจัยจะวิเคราะห์เปรียบเทียบความต่างนั้นเป็นรายคู่ โดยใช้ Scheffe Analysis

บทที่ 4

ผลของการวิจัย

การศึกษา “ปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานในสวนอุตสาหกรรม โรจนะจังหวัดพระนครศรีอยุธยา” ผู้วิจัยขอนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล และเสนอผลการวิจารณ์ข้อมูล ดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การเสนอผลการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์เพื่อใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง (Sample Size)
$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
SD	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
df	แทน	ขั้นของความอิสระ (Degree of Freedom)
SS	แทน	ผลกำลังสองของคะแนน (Sum of Square)
MS	แทน	ค่าประมาณความแปรปรวนของคะแนน (Mean of Square)
t	แทน	ค่าสถิติทดสอบที (T-test)
F	แทน	ค่าสถิติทดสอบ (F-test)
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0 .05

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยใช้โปรแกรมประมวลผลการวิจัยทางสถิติ ซึ่งในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล และการแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูลของการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์และดำเนินการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็น 3 ตอน ดังนี้

- ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
- ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงาน
- ส่วนที่ 3 การทดสอบสมมติฐาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4.1 : แสดงปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	196	49
หญิง	204	51
อายุ		
ต่ำกว่า 20 ปี	12	3
20-30 ปี	238	59
31 – 40 ปี	123	31
41 ปีขึ้นไป	27	7
สถานภาพ		
โสด	210	53
สมรส	165	41
หม้าย	11	3
หย่าร้าง	9	2
อื่นๆ ระบุ.....	5	1
ระดับการศึกษา		
มัธยม 3หรือต่ำกว่า	60	15
มัธยม 6/ปวช./หรือเทียบเท่า	152	38
ปวส./อนุปริญญา	106	26
ปริญญาตรี	64	16
สูงกว่าปริญญาตรี	18	5

(ตารางมีต่อ)

ตารางที่ 4.1 (ต่อ) : แสดงปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
รายได้		
ต่ำกว่า 10,000 บาท	138	34
10,000-20,000	207	52
20,001-30,000	35	9
30,000 บาทขึ้นไป	20	5
ตำแหน่งงาน		
พนักงานฝ่ายผลิต	214	53
เจ้าหน้าที่	87	22
หัวหน้างาน/ผู้ช่วย	67	17
ผู้จัดการ	24	6
สูงกว่าผู้จัดการ	8	2
อายุงานปัจจุบัน		
น้อยกว่า 1 ปี	43	11
1 - 3 ปี	148	37
4 - 6 ปี	104	26
7 - 9 ปี	66	16
10 ปีขึ้นไป	39	10
รวม	400	100.0

จากตาราง 4.1 พบว่า พนักงานในเขตสวนอุตสาหกรรมโรจนะจังหวัด
พระนครศรีอยุธยา จำนวน 400 คน ส่วนใหญ่มีสถานภาพ ดังนี้
เพศ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 204 คน คิดเป็นร้อยละ 51 รองลงมาคือเพศชาย
จำนวน 196 คน คิดเป็นร้อยละ 49
อายุ ส่วนใหญ่มีอายุ 20-30 ปี จำนวน 238 คน คิดเป็นร้อยละ 59 รองลงมาคืออายุ 31 –
40 ปี จำนวน 123 คน คิดเป็นร้อยละ 31 อายุ 41 ปีขึ้นไป จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 7 และต่ำ
กว่า 20 ปี จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 3

สถานภาพ ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 210 คน คิดเป็นร้อยละ 53 สมรส จำนวน 165 คน คิดเป็นร้อยละ 41 หม้าย จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 3 หย่าร้าง จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 2 และอื่นๆ จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 1

ระดับการศึกษา คือ มัธยม 6/ปวช./หรือเทียบเท่า จำนวน 152 คน คิดเป็นร้อยละ 38 รองลงมาคือปวส./อนุปริญญา จำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 26 ปริญญาตรี จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 16 มัธยม 3หรือต่ำกว่า จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 15 และสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 5

รายได้ ส่วนใหญ่มีรายได้ 10,000-20,000 บาท จำนวน 207 คน คิดเป็นร้อยละ 52 รองลงมาคือต่ำกว่า 10,000 บาท จำนวน 138 คน คิดเป็นร้อยละ 34 รายได้ 20,001-30,000 บาท จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 9 และรายได้ 30,000 บาทขึ้นไป จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 5

ตำแหน่งงาน คือพนักงานฝ่ายผลิต จำนวน 214 คน คิดเป็นร้อยละ 53 เจ้าหน้าที่ จำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 22 หัวหน้างาน/ผู้ช่วย จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 17 ผู้จัดการ จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 6 และสูงกว่าผู้จัดการ จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 2

อายุงานปัจจุบัน ส่วนใหญ่มีอายุงานปัจจุบัน 1 - 3 ปี จำนวน 148 คน คิดเป็นร้อยละ 37 อายุงาน 4 - 6 ปี จำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 26 อายุงานปัจจุบัน 7 - 9 ปี จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 16 น้อยกว่า 1 ปี จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 11 และอายุงานปัจจุบัน 10 ปีขึ้นไป จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 10

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ ปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานในเขตสวนอุตสาหกรรม
โรจนะจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ตารางที่ 4.2 : แสดงระดับปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานในเขตสวน
อุตสาหกรรมโรจนะจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ปัจจัย	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับที่
ด้านปัจจัยจิตใจ				
ลักษณะงาน	3.33	.58	ปานกลาง	3
ความก้าวหน้าในอาชีพ	3.14	.62	ปานกลาง	4
ด้านปัจจัยค่าจ้าง				
นโยบายการบริหาร	3.36	.77	ปานกลาง	2
ความสัมพันธ์กับหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน	3.42	.78	มาก	1
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.36	.58	ปานกลาง	2
ความมั่นคงในงาน	3.06	.78	ปานกลาง	7
เงินเดือน	3.11	.84	ปานกลาง	5
ปัจจัยที่ท่านคิดว่าจะเป็นสาเหตุของการลาออก	3.09	.72	ปานกลาง	6
โดยรวม	3.23	.45	ปานกลาง	

จากตาราง 4.2 พบว่า ระดับปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานในเขตสวนอุตสาหกรรมโรจนะจังหวัดพระนครศรีอยุธยาโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีคะแนนเฉลี่ย 3.23 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าระดับปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานในเขตสวนอุตสาหกรรมโรจนะจังหวัดพระนครศรีอยุธยาอยู่ในลำดับแรกคือปัจจัยค่าจ้างด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน มีคะแนนเฉลี่ย 3.42 รองลงมาคือปัจจัยค่าจ้างด้านนโยบายการบริหารและปัจจัยค่าจ้างด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีคะแนนเฉลี่ย 3.36 ปัจจัยจิตใจด้านลักษณะงาน มีคะแนนเฉลี่ย 3.33 ปัจจัยจิตใจด้านความก้าวหน้าในอาชีพ มีคะแนนเฉลี่ย 3.14 ปัจจัยค่าจ้างด้านเงินเดือน มีคะแนนเฉลี่ย 3.11 ปัจจัยค่าจ้างด้านปัจจัยที่ท่านคิดว่าจะเป็นสาเหตุของการลาออก มีคะแนนเฉลี่ย 3.09 และปัจจัยค่าจ้างด้านความมั่นคงในงานเป็นลำดับสุดท้าย มีคะแนนเฉลี่ย 3.06

ตารางที่ 4.3 : แสดงระดับปัจจัยงใจที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานในเขตสวน
อุตสาหกรรมโรจนะจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านลักษณะงาน

ลักษณะงาน	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ปัจจัย
	น้อยที่สุด จำนวน (ร้อยละ)	น้อย จำนวน (ร้อยละ)	ปานกลาง จำนวน (ร้อยละ)	มาก จำนวน (ร้อยละ)	มากที่สุด จำนวน (ร้อยละ)			
ลักษณะงานสอดคล้องกับอุปนิสัยของท่านดีแล้ว	1 (.3)	31 (8.0)	201 (50.0)	123 (30.7)	44 (11.0)	3.45	.80	มาก
ปริมาณที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสม	2 (.5)	35 (8.8)	173 (43.2)	154 (38.5)	36 (9.0)	3.47	.80	มาก
มีการหมุนเวียน สลับเปลี่ยนพื้นที่ในการทำงาน	24 (6.0)	66 (16.5)	174 (43.5)	112 (28.0)	24 (6.0)	3.11	.96	ปาน กลาง
งานของท่านมีความท้าทาย	9 (2.2)	72 (18.0)	173 (43.3)	106 (26.5)	40 (10.0)	3.24	.94	ปาน กลาง
ท่านมีภูมิในงานที่ปฏิบัติอยู่	8 (2.0)	38 (9.5)	174 (43.5)	128 (32.0)	52 (13.0)	3.44	.90	มาก
รวม						3.33	.58	ปาน กลาง

จากตาราง 4.3 พบว่า ระดับปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานในเขตสวนอุตสาหกรรมโรจนะจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านลักษณะงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีคะแนนเฉลี่ย 3.33 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ระดับปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานลำดับแรกคือปริมาณที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสม มีคะแนนเฉลี่ย 3.47 รองลงมาคือลักษณะงานสอดคล้องกับอุปนิสัยของท่านดีแล้ว มีคะแนนเฉลี่ย 3.45 ท่านมีภูมิในงานที่ปฏิบัติอยู่ มีคะแนนเฉลี่ย 3.44 งานของท่านมีความท้าทาย มีคะแนนเฉลี่ย 3.24 และมีการหมุนเวียน สลับเปลี่ยนพื้นที่ในการทำงานเป็นลำดับสุดท้าย มีคะแนนเฉลี่ย 3.11

ตารางที่ 4.4 : แสดงระดับปัจจัยเชิงจิตที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานในเขตสวน
อุตสาหกรรมโรจนะจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ

ความก้าวหน้าในอาชีพ	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ปัจจัย
	น้อยที่สุด จำนวน (ร้อยละ)	น้อย จำนวน (ร้อยละ)	ปานกลาง จำนวน (ร้อยละ)	มาก จำนวน (ร้อยละ)	มากที่สุด จำนวน (ร้อยละ)			
บริษัทที่ท่านร่วมงานนี้ จะทำให้ท่านก้าวหน้า มากกว่าที่อื่น	9 (2.3)	76 (19.0)	189 (47.2)	102 (25.5)	24 (6.0)	3.14	.87	ปาน กลาง
ตำแหน่งขณะนี้ มีโอกาสก้าวหน้าใน หน่วยงานท่าน	27 (6.8)	78 (19.5)	197 (49.2)	76 (19.0)	22 (5.5)	2.97	.94	ปาน กลาง
งานของท่านมีโอกาส ในการพัฒนาความรู้ เพิ่มเติม เช่น ได้รับการ ฝึกอบรม การดูงาน ต่างประเทศ	47 (11.5)	100 (25.5)	151 (37.5)	80 (20.0)	22 (5.5)	2.82	1.05	ปาน กลาง
ความตั้งใจในการ แสวงหางานใหม่ ถ้ามีช่องทางก้าวหน้า	24 (6.0)	60 (15.0)	151 (37.8)	113 (28.2)	52 (13.0)	3.27	1.06	ปาน กลาง
มากกว่านี้ท่านพร้อมที่ จะลาออกไปหน่วยงาน อื่นทันที	20 (5.0)	33 (8.2)	144 (36.0)	106 (26.5)	97 (24.3)	3.57	1.09	มาก
รวม						3.14	.62	ปาน กลาง

จากตาราง 4.4 พบว่า ระดับปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานในเขตสวน
อุตสาหกรรมโรจนะจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับ
ปานกลาง มีคะแนนเฉลี่ย 3.14 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ระดับปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการ
ลาออกของพนักงานลำดับแรกคือถ้ามีช่องทางก้าวหน้ามากกว่านี้ท่านพร้อมที่จะลาออกไป
หน่วยงานอื่นทันที มีคะแนนเฉลี่ย 3.57 รองลงมาคือความตั้งใจในการแสวงหางานใหม่ มีคะแนน
เฉลี่ย 3.27 บริษัทที่ท่านร่วมงานนี้จะทำให้ท่านก้าวหน้ามากกว่าที่อื่น มีคะแนนเฉลี่ย 3.14 ตำแหน่ง

ขณะนี้มีโอกาสก้าวหน้าในหน่วยงานท่าน มีคะแนนเฉลี่ย 2.97 และงานของท่านมีโอกาสในการพัฒนาความรู้เพิ่มเติม เช่น ได้รับการฝึกอบรม การดูงานต่างประเทศเป็นลำดับสุดท้าย มีคะแนนเฉลี่ย 2.82

ตารางที่ 4.5 : แสดงระดับปัจจัยค่าจูนที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานในเขตสวน
อุตสาหกรรมโรจนะจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านนโยบายการบริหาร

นโยบายการบริหาร	ระดับความคิดเห็น					ระดับ ปัจจัย		
	น้อยที่สุด จำนวน (ร้อยละ)	น้อย จำนวน (ร้อยละ)	ปานกลาง จำนวน (ร้อยละ)	มาก จำนวน (ร้อยละ)	มากที่สุด จำนวน (ร้อยละ)	$\bar{X}$	S.D.	
นโยบายบริษัท ชัดเจน เข้าใจง่าย นำไปปฏิบัติ ได้	4 (1.0)	27 (6.8)	194 (48.4)	146 (36.5)	29 (7.3)	3.42	.77	มาก
การแบ่งสายงาน บริหารงานของบริษัท ชัดเจน	9 (2.3)	42 (10.5)	179 (44.8)	143 (35.6)	27 (6.8)	3.34	.84	ปาน กลาง
ระบบประเมินผลการ ปฏิบัติงานยุติธรรม	13 (3.2)	63 (15.8)	174 (43.5)	120 (30.0)	30 (7.5)	3.23	.92	ปาน กลาง
ระบบการประสานงาน ในบริษัทดี รวดเร็ว เช่น อำนวยความสะดวกการ เบิกจ่ายเบี่ยงเลี้ยวหรือค่า รักษาพยาบาล	18 (4.5)	53 (13.2)	138 (34.5)	151 (37.8)	40 (10.0)	3.35	.98	ปาน กลาง
บริษัทจัดอบรม และ แจกคู่มือพนักงานเพื่อ เป็นแนวทางการทำงาน ที่ถูกต้อง	12 (3.0)	58 (14.5)	169 (42.2)	130 (32.5)	31 (7.8)	3.28	.91	ปาน กลาง
รวม						3.36	.77	ปาน กลาง

จากตาราง 4.5 พบว่า ระดับปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานในเขตสวน
อุตสาหกรรมโรจนะจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านนโยบายการบริหาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับ

ปานกลาง มีคะแนนเฉลี่ย 3.36 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ระดับปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการ
ลาออกของพนักงานลำดับแรกคือ นโยบายบริษัท ชัดเจน เข้าใจง่าย นำไปปฏิบัติได้ มีคะแนนเฉลี่ย
3.42 รองลงมาคือการแบ่งสายงานบริหารงานของบริษัทชัดเจน มีคะแนนเฉลี่ย 3.34 ระบบการ
ประสานงานในบริษัทดี รวดเร็ว เช่น อำนาจความสะดวกการเบิกจ่ายเบี้ยเลี้ยงหรือค่ารักษาพยาบาล
มีคะแนนเฉลี่ย 3.35 บริษัทจัดอบรม และแจกคู่มือพนักงานเพื่อเป็นแนวทางการทำงานที่ถูกต้อง มี
คะแนนเฉลี่ย 3.28 และระบบประเมินผลการปฏิบัติงานยุติธรรมเป็นลำดับสุดท้าย มีคะแนนเฉลี่ย
3.23



ตารางที่ 4.6 : แสดงระดับปัจจัยค่าจูนที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานในเขตสวน
อุตสาหกรรมโรจนะจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน
และเพื่อนร่วมงาน

ความสัมพันธ์กับ หัวหน้างานและเพื่อน ร่วมงาน	ระดับความคิดเห็น					— X	S.D.	ระดับ ปัจจัย
	น้อยที่สุด จำนวน (ร้อยละ)	น้อย จำนวน (ร้อยละ)	ปานกลาง จำนวน (ร้อยละ)	มาก จำนวน (ร้อยละ)	มากที่สุด จำนวน (ร้อยละ)			
หัวหน้ามีภาวะความ เป็นผู้นำที่ดี มีความ ยุติธรรม ไม่ลำเอียง	21 (5.3)	24 (11.1)	185 (46.3)	121 (30.3)	28 (7.0)	3.22	.93	ปาน กลาง
หัวหน้างานมีส่วนร่วม รับผิดชอบกับพนักงาน กรณีพนักงานทำงาน ผิดพลาดไม่ได้ มาตรฐาน	14 (3.5)	53 (13.2)	174 (43.5)	128 (32.0)	31 (7.8)	3.27	.91	ปาน กลาง
หัวหน้างานเปิดโอกาส ให้พนักงานมีส่วนร่วม ในการตัดสินใจ หรือ แสดงความคิดเห็น	16 (4.0)	52 (13.0)	153 (38.2)	137 (34.3)	42 (10.5)	3.34	.97	ปาน กลาง
มีการประสานงาน ระหว่างเพื่อนร่วมงานดี	7 (2)	30 (7.5)	151 (37.5)	166 (41.5)	46 (11.5)	3.54	.86	มาก
เมื่อเกิดปัญหาต้องการ พึ่งพาสามารถขอความ ช่วยเหลือกับเพื่อน ร่วมงานได้	2 (.5)	32 (8.0)	159 (39.8)	162 (40.5)	45 (11.2)	3.54	.82	มาก
รวม						3.42	.78	มาก

จากตาราง 4.6 พบว่า ระดับปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานในเขตสวน
อุตสาหกรรมโรจนะจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน
โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ย 3.42 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ระดับปัจจัยที่มีผลต่อ
แนวโน้มการลาออกของพนักงานลำดับแรกคือมีการประสานงานระหว่างเพื่อนร่วมงานดี มีคะแนน
เฉลี่ย 3.54 รองลงมาคือเมื่อเกิดปัญหาต้องการพึ่งพาสามารถขอความช่วยเหลือกับเพื่อนร่วมงานได้

มีคะแนนเฉลี่ย 3.54 หัวหน้างานเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ หรือแสดงความคิดเห็น มีคะแนนเฉลี่ย 3.34 หัวหน้างานมีส่วนร่วมรับผิดชอบกับพนักงานกรณีพนักงานทำงานผิดพลาดไม่ได้มาตรฐาน มีคะแนนเฉลี่ย 3.27 และหัวหน้ามีภาวะความเป็นผู้นำที่ดี มีความยุติธรรม ไม่ลำเอียงเป็นลำดับสุดท้าย มีคะแนนเฉลี่ย 3.22

ตารางที่ 4.7 : แสดงระดับปัจจัยค่าฐานที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานในเขตสวนอุตสาหกรรมโรจนะจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

สภาพแวดล้อมในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	ระดับปัจจัย
	น้อยที่สุด จำนวน (ร้อยละ)	น้อย จำนวน (ร้อยละ)	ปานกลาง จำนวน (ร้อยละ)	มาก จำนวน (ร้อยละ)	มากที่สุด จำนวน (ร้อยละ)			
ระดับเสียง อุ่นหภูมิ และแสงสว่างในที่ปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์ที่เหมาะสม	5 (1.3)	28 (7.0)	193 (48.2)	136 (34.0)	38 (9.5)	3.43	.81	มาก
สถานที่ทำงานแบ่งเป็นส่วนสัดส่วนสะดวกต่อการทำงาน	6 (1.5)	36 (9.0)	172 (43.0)	152 (38.0)	34 (8.5)	3.43	.83	มาก
บริษัทมีที่โรงอาหาร สถานที่พักผ่อน สุขา และน้ำดื่มบริเวณโรงงานเพียงพอ	14 (3.5)	50 (12.5)	147 (36.8)	147 (36.8)	42 (10.4)	3.38	.95	ปานกลาง
เครื่องมือเครื่องใช้สำนักงาน รวมทั้งวัสดุอุปกรณ์มีความเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	10 (2.4)	49 (12.3)	172 (43.0)	149 (37.3)	20 (5.0)	3.30	.84	ปานกลาง
คนรอบข้างมีการเปลี่ยนงานบ่อย และมีการแบ่งพรรคแบ่งพวก หรือการเมืองภายใน	14 (3.5)	64 (16.0)	194 (48.5)	95 (23.7)	33 (8.3)	3.17	.92	ปานกลาง
รวม						3.36	.58	ปานกลาง

จากตาราง 4.7 พบว่า ระดับปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานในเขตสวนอุตสาหกรรมโรจนะจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีคะแนนเฉลี่ย 3.36 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ระดับปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานลำดับแรกคือระดับเสียง อุณหภูมิและแสงสว่างในที่ปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์ที่เหมาะสม มีคะแนนเฉลี่ย 3.43 รองลงมาคือสถานที่ทำงานแบ่งเป็นสัดส่วนสะดวกต่อการทำงาน มีคะแนนเฉลี่ย 3.43 บริษัทมีที่โรงอาหาร สถานที่พักผ่อน สุขาและน้ำดื่มบริเวณโรงงานเพียงพอ มีคะแนนเฉลี่ย 3.38 เครื่องมือเครื่องใช้สำนักงาน รวมทั้งวัสดุอุปกรณ์มีความเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน มีคะแนนเฉลี่ย 3.30 และคนรอบข้างมีการเปลี่ยนงานบ่อย และมีการแบ่งพรรคแบ่งพวกหรือการเมืองภายในเป็นลำดับสุดท้าย มีคะแนนเฉลี่ย 3.17



ตารางที่ 4.8 : แสดงระดับปัจจัยค่าเฉลี่ยที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานในเขตสวน
อุตสาหกรรมโรจนะจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านความมั่นคงในงาน

ความมั่นคงในงาน	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ปัจจัย
	น้อยที่สุด จำนวน (ร้อยละ)	น้อย จำนวน (ร้อยละ)	ปานกลาง จำนวน (ร้อยละ)	มาก จำนวน (ร้อยละ)	มากที่สุด จำนวน (ร้อยละ)			
บริษัทที่มีความมั่นคงและมีชื่อเสียงและเป็นที่ต้องการของบุคคลทั่วไปในการมาสมัครงาน	12 (3.0)	28 (7.0)	177 (44.2)	124 (31.0)	59 (14.8)	3.48	.93	มาก
ตำแหน่งงานขณะนี้เป็นการดำเนินงานที่มีเกียรติและมีศักดิ์ศรี	24 (6.0)	49 (12.2)	183 (45.8)	104 (26.0)	40 (10.0)	3.22	.99	ปานกลาง
งานของท่านมีโอกาสดำเนินการหรือเงินเดือนที่สูงขึ้น	28 (7.0)	66 (16.5)	179 (44.8)	109 (27.2)	18 (4.5)	3.06	.95	ปานกลาง
งานที่ท่านทำอยู่มีโอกาสดำเนินการให้ได้อยู่ร่วมกับครอบครัวมากขึ้น	45 (11.3)	81 (20.2)	164 (41.0)	86 (21.5)	24 (6.0)	2.91	1.05	ปานกลาง
ท่านมีความประสงค์ที่จะทำงานกับบริษัทฯ เป็นระยะยาว	52 (13.0)	58 (14.5)	172 (43.0)	94 (23.5)	24 (6.0)	2.95	1.07	ปานกลาง
รวม						3.06	.78	ปานกลาง

จากตาราง 4.8 พบว่า ระดับปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานในเขตสวนอุตสาหกรรมโรจนะจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านความมั่นคงในงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีคะแนนเฉลี่ย 3.06 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ระดับปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานลำดับแรกคือบริษัทที่มีความมั่นคงและมีชื่อเสียงและเป็นที่ต้องการของบุคคลทั่วไปในการมาสมัครงาน มีคะแนนเฉลี่ย 3.48 รองลงมาคือตำแหน่งงานขณะนี้เป็นการดำเนินงานที่มีเกียรติและมีศักดิ์ศรี มีคะแนนเฉลี่ย 3.22 งานของท่านมีโอกาสดำเนินการหรือเงินเดือนที่สูงขึ้น

มีคะแนนเฉลี่ย 3.06 ท่านมีความประสงค์ที่จะทำงานกับบริษัทเอกชน มีคะแนนเฉลี่ย 2.95 และงานที่ทำอยู่มีโอกาสทำให้ได้อยู่ร่วมกับครอบครัวมากขึ้นเป็นลำดับสุดท้าย มีคะแนนเฉลี่ย 2.91

ตารางที่ 4.9 : แสดงระดับปัจจัยค่าจูนที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานในเขตสวนอุตสาหกรรมโรจนะจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านเงินเดือน

เงินเดือน	ระดับความคิดเห็น					— X	S.D.	ระดับ ปัจจัย
	น้อยที่สุด จำนวน (ร้อยละ)	น้อย จำนวน (ร้อยละ)	ปานกลาง จำนวน (ร้อยละ)	มาก จำนวน (ร้อยละ)	มากที่สุด จำนวน (ร้อยละ)			
ท่านพอใจในเงินเดือนและสวัสดิการที่ได้รับมีความเหมาะสมกับความต้องการ	26 (6.5)	68 (17.0)	186 (46.5)	100 (25.0)	20 (5.0)	3.05	.94	ปานกลาง
เงินเดือนหรือสวัสดิการที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน	25 (6.2)	43 (10.8)	220 (55.0)	84 (21.0)	28 (7.0)	3.12	.91	ปานกลาง
ความคาดหวังที่จะได้รับผลตอบแทนที่สูงขึ้นจากการประเมินผลงานประจำปี	16 (4.0)	65 (16.2)	162 (40.5)	115 (28.8)	42 (10.5)	3.26	.98	ปานกลาง
ระบบการประเมินผลปรับขึ้นเงินเดือนมีความเที่ยงตรง ยุติธรรม	26 (6.5)	54 (13.5)	211 (52.7)	90 (22.5)	19 (4.8)	3.05	.90	ปานกลาง
เงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบันเพียงพอต่อการดำรงชีพ	19 (4.8)	80 (20.0)	210 (52.5)	65 (16.2)	26 (6.5)	3.00	.90	ปานกลาง
รวม						3.11	.84	ปานกลาง

จากตาราง 4.9 พบว่า ระดับปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานในเขตสวนอุตสาหกรรมโรจนะจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านเงินเดือน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มี

คะแนนเฉลี่ย 3.11 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ระดับปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานลำดับแรกคือความคาดหวังที่จะได้รับผลตอบแทนที่สูงขึ้นจากการประเมินผลงานประจำปี มีคะแนนเฉลี่ย 3.26 รองลงมาคือเงินเดือนหรือสวัสดิการที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน มีคะแนนเฉลี่ย 3.12 พอใจในเงินเดือนและสวัสดิการที่ได้รับมีความเหมาะสมกับความรู้สึกรับผิดชอบ มีคะแนนเฉลี่ย 3.05 ระบบการประเมินผลปรับขึ้นเงินเดือนมีความเที่ยงตรง ยุติธรรม มีคะแนนเฉลี่ย 3.05 และเงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบันเพียงพอต่อการดำรงชีพเป็นลำดับสุดท้าย มีคะแนนเฉลี่ย 3.00



ตารางที่ 4.10 : แสดงระดับปัจจัยค่าจูนที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานในเขตสวน

อุตสาหกรรมโรจนะจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านปัจจัยที่ท่านคิดว่าจะเป็นสาเหตุ
ของการลาออก

ปัจจัยที่คิดว่าเป็นสาเหตุ การลาออก	ระดับความคิดเห็น					ระดับ ปัจจัย		
	น้อยที่สุด จำนวน (ร้อยละ)	น้อย จำนวน (ร้อยละ)	ปานกลาง จำนวน (ร้อยละ)	มาก จำนวน (ร้อยละ)	มากที่สุด จำนวน (ร้อยละ)	$\bar{X}$	S.D.	
ความคาดหวังที่จะได้ เปลี่ยนลักษณะงานได้ เลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง สูงขึ้น	31 (7.8)	96 (24.0)	121 (30.2)	89 (22.2)	63 (15.8)	3.14	1.18	ปาน กลาง
ลักษณะงานที่ทำมีมาก ไม่ได้ใช้ความคิดริเริ่ม	20 (5.0)	85 (21.2)	144 (36.0)	95 (23.8)	56 (14.0)	3.20	1.08	ปาน กลาง
เกิดความเครียดในงาน ขาดความภาคภูมิใจใน งานและ ไม่ได้รับการ ยกย่องนับถือ	33 (8.3)	77 (19.2)	170 (42.5)	74 (18.5)	46 (11.5)	3.06	1.08	ปาน กลาง
ขาดโอกาสที่ดำรง ตำแหน่งงานสูงไม่ได้ รับการสนับสนุนให้ ก้าวหน้า	34 (8.5)	84 (21.0)	142 (35.5)	76 (19.0)	64 (16.0)	3.13	1.17	ปาน กลาง
เพื่อนร่วมงานขาดความ รับผิดชอบขัดแย้งกัน	38 (9.5)	86 (21.5)	148 (37.0)	74 (18.5)	54 (13.5)	3.05	1.15	ปาน กลาง
ลาออกไปศึกษาต่อ เพื่อ ความก้าวหน้าในอาชีพ	43 (10.8)	81 (20.1)	142 (35.5)	83 (20.8)	51 (12.8)	3.05	1.16	ปาน กลาง
ลาออกไปทำงานที่อื่นที่ มีสวัสดิการเงินเดือนสูง	18 (4.5)	60 (15.0)	91 (22.8)	96 (24.0)	135 (33.8)	3.68	1.21	มาก
ลาออกเพราะความ จำเป็น ปัญหาส่วนตัว อื่นๆ	67 (16.8)	83 (20.8)	129 (32.1)	73 (18.3)	48 (12.0)	2.88	1.24	ปาน กลาง
รวม						3.09	.72	ปาน กลาง

จากตาราง 4.10 พบว่า ระดับปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานในเขตสวนอุตสาหกรรมโรจนะจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านปัจจัยที่ท่านคิดว่าจะเป็นสาเหตุของการลาออกโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีคะแนนเฉลี่ย 3.09 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ระดับปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานลำดับแรกคือลาออกเพื่อไปทำงานที่อื่นที่มีสวัสดิการและเงินเดือนสูงกว่า มีคะแนนเฉลี่ย 3.68 รองลงมาคือลักษณะงานที่ต้องทำมีมากเกินไป ไม่มีโอกาสได้ใช้ความคิดริเริ่ม เกิดความตึงเครียดในงานที่ทำ มีคะแนนเฉลี่ย 3.20 ความคาดหวังที่จะได้เปลี่ยนลักษณะงานที่ทำและได้เลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น มีคะแนนเฉลี่ย 3.14 ขาดโอกาสที่จะดำรงตำแหน่งงานสูงกว่าที่เป็นอยู่ ไม่ได้รับการสนับสนุนให้ก้าวหน้า มีคะแนนเฉลี่ย 3.13 ขาดความภาคภูมิใจในตำแหน่งงานที่ทำ ไม่ได้รับการยกย่องนับถือ มีคะแนนเฉลี่ย 3.06 เพื่อนร่วมงานขาดความรับผิดชอบ มีความขัดแย้งกันเสมอ มีคะแนนเฉลี่ย 3.05 ลาออกเพื่อไปศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เพื่อความก้าวหน้าในอาชีพ มีคะแนนเฉลี่ย 3.05 และลาออกเพราะความจำเป็นอื่นๆ อาทิ ปัญหาส่วนตัว ปัญหาครอบครัว ปัญหาสุขภาพ แต่งงาน หรือย้ายที่อยู่เป็นลำดับสุดท้าย มีคะแนนเฉลี่ย 2.88

ส่วนที่ 3 การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานในเขตสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ต่างกัน มีผลต่อแนวโน้มการลาออกแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1 เพศของพนักงานในเขตสวนอุตสาหกรรมโรจนะจังหวัดพระนครศรีอยุธยาที่แตกต่างกัน มีผลต่อแนวโน้มการลาออกแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.11 : ผลการเปรียบเทียบแนวโน้มการลาออกของพนักงานในเขตสวนอุตสาหกรรมโรจนะจังหวัดพระนครศรีอยุธยาที่มีเพศต่างกัน จำแนกเป็นรายด้าน

ปัจจัย	เพศ				t	P Value
	ชาย		หญิง			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
ด้านลักษณะงาน	3.45	.59	3.24	.57	.008	.930
ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ	3.27	.64	3.03	.60	.288	.593
ด้านนโยบายการบริหาร	3.43	.78	3.30	.75	.143	.706
ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน	3.50	.83	3.36	.74	.387	.535
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.33	.63	3.39	.54	4.285	.041*
ด้านความมั่นคงในงาน	3.14	.82	2.99	.75	.955	.331
ด้านเงินเดือน	3.20	.96	3.04	.73	4.663	.033*
ด้านปัจจัยที่ท่านคิดว่าจะเป็นสาเหตุของการลาออก	3.18	.79	3.01	.64	2.215	.140
โดยรวม	3.26	.47	3.20	.43	3.839	.051

* $p < 0.05$

จากตาราง 4.11 พบว่า พนักงานในเขตสวนอุตสาหกรรมโรจนะจังหวัดพระนครศรีอยุธยาที่มีเพศต่างกันมีระดับแนวโน้มการลาออกด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและด้านเงินเดือน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.2 อายุของพนักงานในเขตสวนอุตสาหกรรมโรจนะจังหวัด
พระนครศรีอยุธยาที่ต่างกัน มีผลต่อแนวโน้มการลาออกแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.12 : ผลการเปรียบเทียบแนวโน้มการลาออกของพนักงานในเขตสวนอุตสาหกรรม
โรจนะจังหวัดพระนครศรีอยุธยาที่มีอายุต่างกัน จำแนกเป็นรายด้าน

แหล่งความแปรปรวน		SS	df	MS	F	P
ด้านลักษณะงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.850	3	.617	1.838	.145
	ภายในกลุ่ม	33.545	100	.335		
	รวม	35.395	103			
ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ	ระหว่างกลุ่ม	1.076	3	.359	.907	.441
	ภายในกลุ่ม	39.555	100	.396		
	รวม	40.630	103			
ด้านนโยบายการบริหาร	ระหว่างกลุ่ม	.897	3	.299	.496	.686
	ภายในกลุ่ม	60.205	100	.602		
	รวม	61.101	103			
ด้านความสัมพันธ์กับ หัวหน้างานและเพื่อน ร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	.826	3	.275	.438	.726
	ภายในกลุ่ม	62.879	100	.629		
	รวม	63.705	103			
ด้านสภาพแวดล้อมในการ ทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	.928	3	.309	.905	.442
	ภายในกลุ่ม	34.174	100	.342		
	รวม	35.102	103			
ด้านความมั่นคงในงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.146	3	.382	.616	.606
	ภายในกลุ่ม	62.060	100	.621		
	รวม	63.206	103			
ด้านเงินเดือน	ระหว่างกลุ่ม	.721	3	.240	.330	.804
	ภายในกลุ่ม	72.934	100	.729		
	รวม	73.655	103			

(ตารางมีต่อ)

ตารางที่ 4.12 (ต่อ) : ผลการเปรียบเทียบแนวโน้มการลาออกของพนักงานในเขตสวนอุตสาหกรรม
โรจนะจังหวัดพระนครศรีอยุธยาที่มีอายุต่างกัน จำแนกเป็นรายด้าน

แหล่งความแปรปรวน		SS	df	MS	F	P
ด้านปัจจัยที่ท่านคิดว่าจะ เป็นสาเหตุของการลาออก	ระหว่างกลุ่ม	1.143	3	.381	.729	.537
	ภายในกลุ่ม	52.287	100	.523		
	รวม	53.430	103			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	1.124	3	.375	1.829	.141
	ภายในกลุ่ม	81.097	396	.205		
	รวม	82.221	399			

* $p < 0.05$

จากตาราง 4.12 พบว่า พนักงานในเขตสวนอุตสาหกรรมโรจนะจังหวัด
พระนครศรีอยุธยาที่มีอายุต่างกันมีระดับแนวโน้มการลาออกไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.3 สถานภาพของพนักงานในเขตสวนอุตสาหกรรมโรจนะจังหวัดพระนครศรีอยุธยาที่ต่างกัน มีผลต่อแนวโน้มการลาออกแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.13 : ผลการเปรียบเทียบแนวโน้มการลาออกของพนักงานในเขตสวนอุตสาหกรรมโรจนะจังหวัดพระนครศรีอยุธยาที่มีสถานภาพต่างกัน จำแนกเป็นรายด้าน

แหล่งความแปรปรวน		SS	df	MS	F	P
ด้านลักษณะงาน	ระหว่างกลุ่ม	.400	4	9.995	.283	.889
	ภายในกลุ่ม	34.996	99	.353		
	รวม	35.395	103			
ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ	ระหว่างกลุ่ม	.296	4	7.409	.182	.947
	ภายในกลุ่ม	40.334	99	.407		
	รวม	40.630	103			
ด้านนโยบายการบริหาร	ระหว่างกลุ่ม	2.450	4	.613	1.034	.394
	ภายในกลุ่ม	58.651	99	.592		
	รวม	61.101	103			
ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	3.928	4	.982	1.626	.174
	ภายในกลุ่ม	59.776	99	.604		
	รวม	63.705	103			
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.696	4	.424	1.257	.292
	ภายในกลุ่ม	33.406	99	.337		
	รวม	35.102	103			
ด้านความมั่นคงในงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.710	4	.427	.688	.602
	ภายในกลุ่ม	61.496	99	.621		
	รวม	63.206	103			

(ตารางมีต่อ)

ตารางที่ 4.13 (ต่อ) : ผลการเปรียบเทียบแนวโน้มการลาออกของพนักงานในเขตสวนอุตสาหกรรม
โรจนะจังหวัดพระนครศรีอยุธยาที่มีสถานภาพต่างกัน จำแนกเป็นรายด้าน

แหล่งความแปรปรวน		SS	df	MS	F	P
ด้านเงินเดือน	ระหว่างกลุ่ม	2.158	4	.540	.747	.562
	ภายในกลุ่ม	71.497	99	.722		
	รวม	73.655	103			
ด้านปัจจัยที่ท่านคิดว่าจะ เป็นสาเหตุของการลาออก	ระหว่างกลุ่ม	.925	4	.231	.436	.782
	ภายในกลุ่ม	52.505	99	.530		
	รวม	53.430	103			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	.316	4	7.900	.381	.822
	ภายในกลุ่ม	81.905	395	.207		
	รวม	82.221	399			

* $p < 0.05$

จากตาราง 4.13 พบว่า พนักงานในเขตสวนอุตสาหกรรมโรจนะจังหวัด
พระนครศรีอยุธยาที่มีสถานภาพต่างกันมีระดับแนวโน้มการลาออกไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.4 ระดับการศึกษาของพนักงานในเขตสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยาที่ต่างกัน มีผลต่อแนวโน้มการลาออกแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.14 : ผลการเปรียบเทียบแนวโน้มการลาออกของพนักงานในเขตสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยาที่มีระดับการศึกษาต่างกัน จำแนกเป็นรายด้าน

แหล่งความแปรปรวน		SS	df	MS	F	P
ด้านลักษณะงาน	ระหว่างกลุ่ม	4.409	4	1.102	3.522	.010*
	ภายในกลุ่ม	30.986	99	.313		
	รวม	35.395	103			
ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ	ระหว่างกลุ่ม	5.529	4	1.382	3.898	.006*
	ภายในกลุ่ม	35.102	99	.355		
	รวม	40.630	103			
ด้านนโยบายการบริหาร	ระหว่างกลุ่ม	7.966	4	1.992	3.711	.007*
	ภายในกลุ่ม	53.135	99	.537		
	รวม	61.101	103			
ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.514	4	.628	1.017	.403
	ภายในกลุ่ม	61.191	99	.618		
	รวม	63.705	103			
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.024	4	.506	1.514	.204
	ภายในกลุ่ม	33.078	99	.334		
	รวม	35.102	103			
ด้านความมั่นคงในงาน	ระหว่างกลุ่ม	5.384	4	1.346	2.305	.064
	ภายในกลุ่ม	57.822	99	.584		
	รวม	63.206	103			
ด้านเงินเดือน	ระหว่างกลุ่ม	4.538	4	1.135	1.625	.174
	ภายในกลุ่ม	69.117	99	.698		
	รวม	73.655	103			

(ตารางมีต่อ)

ตารางที่ 4.14 (ต่อ) : ผลการเปรียบเทียบแนวโน้มการลาออกของพนักงานในเขตสวนอุตสาหกรรม
โรจนะจังหวัดพระนครศรีอยุธยาที่มีระดับการศึกษาต่างกัน จำแนกเป็นรายด้าน

แหล่งความแปรปรวน		SS	df	MS	F	P
ด้านปัจจัยที่ท่านคิดว่าจะเป็นสาเหตุของการลาออก	ระหว่างกลุ่ม	2.908	4	.727	1.425	.231
	ภายในกลุ่ม	50.522	99	.510		
	รวม	53.430	103			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	3.177	4	.794	3.969	.004*
	ภายในกลุ่ม	79.044	395	.200		
	รวม	82.221	399			

* $p < 0.05$

จากตาราง 4.14 พบว่า พนักงานในเขตสวนอุตสาหกรรมโรจนะจังหวัดพระนครศรีอยุธยาที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีระดับแนวโน้มการลาออกด้านลักษณะงาน ด้านความก้าวหน้าในอาชีพและด้านนโยบายการบริหาร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.15 : การเปรียบเทียบรายคู่โดยวิธีของ Scheffe จำแนกตามสถานภาพกับด้านลักษณะงาน

ระดับการศึกษา	≤มัธยม 3	มัธยม 6/ปวช.	อนุปริญญา	ปริญญาตรี	>ปริญญาตรี
≤มัธยม 3		.842	.048*	.967	.006*
มัธยม 6/ปวช.			.854	.507	.244
ปวส./อนุปริญญา				.193	.518
ปริญญาตรี					.056
สูงกว่าปริญญาตรี					

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4.15 พบว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาน้อยกว่าหรือเท่ากับมัธยมศึกษาปีที่ 3 มีแนวโน้มการลาออกเพราะลักษณะงานแตกต่างกับพนักงานที่มีการศึกษาอนุปริญญากับระดับปริญญาโท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.16 : การเปรียบเทียบรายคู่โดยวิธีของ Scheffe จำแนกตามสถานภาพกับด้าน
ความก้าวหน้าในอาชีพ

ระดับการศึกษา	≤มัธยม 3	มัธยม 6/ ปวช.	อนุปริญญา	ปริญญา ตรี	>ปริญญา ตรี
≤มัธยม 3		.724	.019*	.702	.008*
มัธยม 6/ปวช.			.015*	.470	.009*
ปวส./อนุปริญญา				.016*	.125
ปริญญาตรี					.006*
สูงกว่าปริญญาตรี					

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4.16 พบว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาระดับอนุปริญญา มีแนวโน้มการลาออกในด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพแตกต่างกับพนักงานที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาปีที่ 3 ระดับมัธยมศึกษาปีที่ 6 และระดับปริญญาตรี ส่วนพนักงานที่มีระดับการศึกษามากกว่าระดับปริญญาตรี มีแนวโน้มการลาออกในด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพแตกต่างกับพนักงานที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาปีที่ 3 ระดับมัธยมศึกษาปีที่ 6 และระดับปริญญาตรีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.17 : การเปรียบเทียบรายคู่โดยวิธีของ Scheffe จำแนกตามสถานภาพกับด้านนโยบายการบริหาร

ระดับการศึกษา	≤มัธยม 3	มัธยม 6/ ปวช.	อนุปริญญา	ปริญญาตรี	>ปริญญาตรี
≤มัธยม 3		.886	.267	.056	.023*
มัธยม 6/ปวช.			.140	.042*	.015*
ปวส./อนุปริญญา				.004*	.078
ปริญญาตรี					.001*
สูงกว่าปริญญาตรี					

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4.17 พบว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี มีแนวโน้มการลาออกในด้านการบริหารแตกต่างกับพนักงานที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาปีที่ 6 และระดับอนุปริญญา ส่วนพนักงานที่มีระดับการศึกษามากกว่าระดับปริญญาโท มีแนวโน้มการลาออกแตกต่างกับพนักงานที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาปีที่ 3 มัธยมศึกษาปีที่ 6 และระดับปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานที่ 1.5 รายได้ของพนักงานในเขตสวนอุตสาหกรรมโรจนะจังหวัด
พระนครศรีอยุธยาที่ต่างกัน มีผลต่อแนวโน้มการลาออกแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.18 : ผลการเปรียบเทียบแนวโน้มการลาออกของพนักงานในเขตสวนอุตสาหกรรม
โรจนะจังหวัดพระนครศรีอยุธยาที่มีรายได้ต่างกัน จำแนกเป็นรายด้าน

แหล่งความแปรปรวน		SS	df	MS	F	P
ด้านลักษณะงาน	ระหว่างกลุ่ม	.290	3	9.670	.275	.843
	ภายในกลุ่ม	35.105	100	.351		
	รวม	35.395	103			
ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ	ระหว่างกลุ่ม	1.096	3	.365	.924	.432
	ภายในกลุ่ม	39.535	100	.395		
	รวม	40.630	103			
ด้านนโยบายการบริหาร	ระหว่างกลุ่ม	.759	3	.253	.419	.740
	ภายในกลุ่ม	60.343	100	.603		
	รวม	61.101	103			
ด้านความสัมพันธ์กับ หัวหน้างานและเพื่อน ร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	4.304	3	1.435	2.415	.071
	ภายในกลุ่ม	59.401	100	.594		
	รวม	63.705	103			
ด้านสภาพแวดล้อมในการ ทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	.846	3	.282	.823	.484
	ภายในกลุ่ม	34.256	100	.343		
	รวม	35.102	103			
ด้านความมั่นคงในงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.573	3	.524	.851	.469
	ภายในกลุ่ม	61.633	100	.616		
	รวม	63.206	103			
ด้านเงินเดือน	ระหว่างกลุ่ม	6.438	3	2.146	.029	.993
	ภายในกลุ่ม	73.591	100	.736		
	รวม	73.655	103			

(ตารางมีต่อ)

ตารางที่ 4.18 (ต่อ) : ผลการเปรียบเทียบแนวโน้มการลาออกของพนักงานในเขตสวนอุตสาหกรรม
โรจนะจังหวัดพระนครศรีอยุธยาที่มีรายได้ต่างกัน จำแนกเป็นรายด้าน

แหล่งความแปรปรวน		SS	df	MS	F	P
ด้านปัจจัยที่ท่านคิดว่าจะเป็นสาเหตุของการลาออก	ระหว่างกลุ่ม	1.252	3	.417	.800	.497
	ภายในกลุ่ม	52.178	100	.522		
	รวม	53.430	103			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	3.628	3	1.209	6.094	.000*
	ภายในกลุ่ม	78.592	396	.198		
	รวม	82.221	399			

* $p < 0.05$

จากตาราง 4.18 พบว่า พนักงานในเขตสวนอุตสาหกรรมโรจนะจังหวัดพระนครศรีอยุธยาที่มีรายได้ต่างกันมีระดับแนวโน้มการลาออกโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานที่ 1.6 ตำแหน่งงานของพนักงานในเขตสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยาที่ต่างกัน มีผลต่อแนวโน้มการลาออกแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.19 : ผลการเปรียบเทียบแนวโน้มการลาออกของพนักงานในเขตสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยาที่มีตำแหน่งงานต่างกัน จำแนกเป็นรายด้าน

แหล่งความแปรปรวน		SS	df	MS	F	P
ด้านลักษณะงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.922	4	.481	1.421	.232
	ภายในกลุ่ม	33.473	99	.338		
	รวม	35.395	103			
ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ	ระหว่างกลุ่ม	5.010	4	1.252	3.481	.011*
	ภายในกลุ่ม	35.621	99	.360		
	รวม	40.630	103			
ด้านนโยบายการบริหาร	ระหว่างกลุ่ม	5.350	4	1.337	2.375	.057
	ภายในกลุ่ม	55.752	99	.563		
	รวม	61.101	103			
ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	8.006	4	2.001	3.557	.009*
	ภายในกลุ่ม	55.699	99	.563		
	รวม	63.705	103			
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.208	4	.552	1.661	.165
	ภายในกลุ่ม	32.894	99	.332		
	รวม	35.102	103			
ด้านความมั่นคงในงาน	ระหว่างกลุ่ม	5.107	4	1.277	2.176	.077
	ภายในกลุ่ม	58.099	99	.587		
	รวม	63.206	103			
ด้านเงินเดือน	ระหว่างกลุ่ม	2.481	4	.620	.863	.489
	ภายในกลุ่ม	71.175	99	.719		
	รวม	73.655	103			

(ตารางมีต่อ)

ตารางที่ 4.19 (ต่อ) : ผลการเปรียบเทียบแนวโน้มการลาออกของพนักงานในเขตสวนอุตสาหกรรม
โรจนะจังหวัดพระนครศรีอยุธยาที่มีตำแหน่งงานต่างกัน จำแนกเป็นรายด้าน

แหล่งความแปรปรวน		SS	df	MS	F	P
ด้านปัจจัยที่ท่านคิดว่าจะเป็นสาเหตุของการลาออก	ระหว่างกลุ่ม	3.283	4	.821	1.620	.175
	ภายในกลุ่ม	50.147	99	.507		
	รวม	53.430	103			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	6.794	4	1.699	8.895	.000*
	ภายในกลุ่ม	75.427	395	.191		
	รวม	82.221	399			

* $p < 0.05$

จากตาราง 4.19 พบว่า พนักงานในเขตสวนอุตสาหกรรมโรจนะจังหวัดพระนครศรีอยุธยาที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีระดับแนวโน้มการลาออก โดยภาพรวม ด้านความก้าวหน้าในอาชีพและความสัมพันธ์กับหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.20 : การเปรียบเทียบรายคู่โดยวิธีของ Scheffe จำแนกตามตำแหน่งงานกับด้านความก้าวหน้าในอาชีพ

ระดับการศึกษา	พนักงานฝ่ายผลิต	เจ้าหน้าที่	หัวหน้างาน	ผู้จัดการ
พนักงานฝ่ายผลิต		.380	.001*	.074
เจ้าหน้าที่			.065	.178
หัวหน้างาน/ผู้ช่วยผู้จัดการ				.681

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4.20 พบว่าพนักงานที่มีตำแหน่งพนักงานฝ่ายผลิตมีแนวโน้มการลาออกในด้านการก้าวหน้าในวิชาชีพแตกต่างกับพนักงานที่มีตำแหน่งหัวหน้างานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.21 : การเปรียบเทียบรายคู่โดยวิธีของ Scheffe จำแนกตามตำแหน่งงานกับด้าน
ความสัมพันธ์กับหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน

ระดับการศึกษา	พนักงานฝ่ายผลิต	เจ้าหน้าที่	หัวหน้างาน	ผู้จัดการ
พนักงานฝ่ายผลิต		.001*	.027*	.408
เจ้าหน้าที่			.373	.598
หัวหน้างาน/ผู้ช่วย ผู้จัดการ				.940

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4.21 พบว่าพนักงานที่มีตำแหน่งพนักงานฝ่ายผลิตมีแนวโน้มการลาออกใน
ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานแตกต่างกับพนักงานที่มีตำแหน่งเจ้าหน้าที่ และ
หัวหน้างานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานที่ 1.7 อายุงานในปัจจุบันของพนักงานในเขตสวนอุตสาหกรรม
โรจนะจังหวัดพระนครศรีอยุธยาที่ต่างกัน มีผลต่อแนวโน้มการลาออกแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.22 : ผลการเปรียบเทียบแนวโน้มการลาออกของพนักงานในเขตสวนอุตสาหกรรม
โรจนะจังหวัดพระนครศรีอยุธยาที่มีอายุงานต่างกัน จำแนกเป็นรายด้าน

แหล่งความแปรปรวน		SS	df	MS	F	P
ด้านลักษณะงาน	ระหว่างกลุ่ม	.632	4	.158	.450	.772
	ภายในกลุ่ม	34.763	99	.351		
	รวม	35.395	103			
ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ	ระหว่างกลุ่ม	2.354	4	.589	1.522	.202
	ภายในกลุ่ม	38.276	99	.387		
	รวม	40.630	103			
ด้านนโยบายการบริหาร	ระหว่างกลุ่ม	.564	4	.141	.230	.921
	ภายในกลุ่ม	60.537	99	.611		
	รวม	61.101	103			
ด้านความสัมพันธ์กับ หัวหน้างานและเพื่อน ร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.210	4	.553	.890	.473
	ภายในกลุ่ม	61.494	99	.621		
	รวม	63.705	103			
ด้านสภาพแวดล้อมในการ ทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	.561	4	.140	.402	.807
	ภายในกลุ่ม	34.541	99	.349		
	รวม	35.102	103			
ด้านความมั่นคงในงาน	ระหว่างกลุ่ม	3.586	4	.896	1.488	.211
	ภายในกลุ่ม	59.621	99	.602		
	รวม	63.206	103			
ด้านเงินเดือน	ระหว่างกลุ่ม	3.733	4	.933	1.321	.267
	ภายในกลุ่ม	69.922	99	.706		
	รวม	73.655	103			

(ตารางมีต่อ)

ตารางที่ 4.22 (ต่อ) : ผลการเปรียบเทียบแนวโน้มการลาออกของพนักงานในเขตสวนอุตสาหกรรม
โรจนะจังหวัดพระนครศรีอยุธยาที่มีอายุงานต่างกัน จำแนกเป็นรายด้าน

แหล่งความแปรปรวน		SS	df	MS	F	P
ด้านปัจจัยที่ท่านคิดว่าจะเป็นสาเหตุของการลาออก	ระหว่างกลุ่ม	1.273	4	.318	.604	.661
	ภายในกลุ่ม	52.157	99	.527		
	รวม	53.430	103			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	3.639	4	.910	4.572	.001*
	ภายในกลุ่ม	78.582	395	.199		
	รวม	82.221	399			

* $p < 0.05$

จากตาราง 4.22 พบว่า พนักงานในเขตสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยาที่มีอายุงานต่างกันมีระดับแนวโน้มการลาออกโดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยจิตใจและปัจจัยค้ำจุนมีผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานในเขตสวนอุตสาหกรรมโรจนะจังหวัดพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับมาก

(อ้างอิงข้อมูลจากตารางที่ 4.2 : แสดงระดับปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานในเขตสวนอุตสาหกรรมโรจนะจังหวัดพระนครศรีอยุธยา)

ปัจจัย	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับที่
ด้านปัจจัยจิตใจ				
ลักษณะงาน	3.33	.58	ปานกลาง	3
ความก้าวหน้าในอาชีพ	3.14	.62	ปานกลาง	4
ด้านปัจจัยค้ำจุน				
นโยบายการบริหาร	3.36	.77	ปานกลาง	2
ความสัมพันธ์กับหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน	3.42	.78	มาก	1
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.36	.58	ปานกลาง	2
ความมั่นคงในงาน	3.06	.78	ปานกลาง	7
เงินเดือน	3.11	.84	ปานกลาง	5
ปัจจัยที่ท่านคิดว่าจะเป็นสาเหตุของการลาออก	3.09	.72	ปานกลาง	6
โดยรวม	3.23	.45	ปานกลาง	

จากตาราง 4.2 พบว่า ระดับปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานในเขตสวนอุตสาหกรรมโรจนะจังหวัดพระนครศรีอยุธยาโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.23 ซึ่งผลที่ได้ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้คือ ปัจจัยจิตใจและปัจจัยค้ำจุนมีผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานในเขตสวนอุตสาหกรรมโรจนะจังหวัดพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับมาก

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การสรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะจากการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงานในสวนอุตสาหกรรมโรจนะจังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยมีวัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงานในสวนอุตสาหกรรมโรจนะจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่สืบเนื่องมาจากสาเหตุทางการบริหาร เพื่อศึกษาความแตกต่างของปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ที่ส่งผลต่อการลาออกของพนักงานในสวนอุตสาหกรรมโรจนะจังหวัดพระนครศรีอยุธยา และเพื่อศึกษาแนวทางในการป้องกัน และวิธีการในการรักษาหรือจูงใจพนักงานที่มีคุณภาพให้ทำงานกับองค์กรต่อไป

โดยมีวิธีการดำเนินการงานการวิจัย คือ ประชากรจากการวิจัยครั้งนี้เป็นพนักงานบริษัทในเขตพื้นที่สวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 216 โรงงาน มีพนักงานบริษัททั้งหมด 90,234 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างสำหรับวิจัยโดยใช้สูตรการกำหนดตัวอย่างของ ทาโร ยามาเน (Taro Yamane) และกำหนดความเชื่อมั่นที่ 95% กำหนดความคลาดเคลื่อนไม่เกิน 5% หรือที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 400 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม ซึ่งอาศัยแนวคิด ทฤษฎี ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาใช้เป็นกรอบในการเขียนแบบสอบถาม ซึ่งเนื้อหาของแบบสอบถามมีทั้งหมด 2 ส่วน ดังนี้ ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการตัดสินใจลาออกของพนักงาน เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยใช้สถิติในการเสนอผลงานวิจัย ซึ่งประกอบด้วยอัตราส่วนร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบความแตกต่างโดยใช้การทดสอบค่าที (t-test) และใช้วิธีวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way Analysis of Variance หรือ f-test) โดยใช้โปรแกรมประมวลผลวิจัยทางสถิติ มาช่วยในการประเมินผล

สรุปผลการวิจัย

การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานในสวนอุตสาหกรรม โรงงานะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 400 คน พบว่า

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 51.0 รองลงมาคือเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 49.0 ส่วนใหญ่มีอายุ 20-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 59.5 รองลงมาคือ อายุ 31 – 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 30.8 อายุ 41 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 6.8 และต่ำกว่า 20 ปี คิดเป็นร้อยละ 3.0 มีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 52.5 สมรส คิดเป็นร้อยละ 41.3 หม้าย คิดเป็นร้อยละ 2.8 หย่าร้าง คิดเป็น ร้อยละ 2.3 และอื่นๆ คิดเป็นร้อยละ 1.3 มีระดับการศึกษามัธยม 6/ปวช./หรือ เทียบเท่า คิดเป็นร้อยละ 38.0 รองลงมาคือปวส./อนุปริญญา คิดเป็นร้อยละ 26.5 ส่วนใหญ่มีรายได้ 10,000-20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 51.8 รองลงมาคือต่ำกว่า 10,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 34.5 ส่วนใหญ่มีตำแหน่งเป็นพนักงานฝ่ายผลิต คิดเป็นร้อยละ 53.5 เจ้าหน้าที่ คิดเป็นร้อยละ 21.8 และส่วนใหญ่มียูงานปัจจุบัน 1 - 3 ปี คิดเป็นร้อยละ 37.0 อายุงาน 4 - 6 ปี คิดเป็นร้อยละ 26.0

2. การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานในเขตสวนอุตสาหกรรมโรงงานะจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ได้แก่ ปัจจัยเชิงใจและปัจจัยค้ำจุนมีผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานในเขตสวนอุตสาหกรรมโรงงานะจังหวัดพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับมากจากการศึกษา พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานในเขตสวนอุตสาหกรรมโรงงานะจังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีคะแนนเฉลี่ย 3.23 เมื่อพิจารณาทางด้าน เรียงตามลำดับ ดังนี้

2.1.1 ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน มีคะแนนเฉลี่ย 3.42 โดยมีระดับปัจจัยลำดับแรกคือ มีการประสานงานระหว่างเพื่อนร่วมงานดี มีคะแนนเฉลี่ย 3.54 รองลงมาคือเมื่อเกิดปัญหาต้องการพึ่งพาสามารถขอความช่วยเหลือกับเพื่อนร่วมงานได้ มีคะแนนเฉลี่ย 3.54 และหัวหน้ามีภาวะความเป็นผู้นำที่ดี มีความยุติธรรม ไม่ลำเอียงเป็นลำดับสุดท้าย มีคะแนนเฉลี่ย 3.22

2.1.2 ด้านนโยบายการบริหาร มีคะแนนเฉลี่ย 3.36 โดยมีระดับปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานลำดับแรกคือนโยบายบริษัท ชัดเจน เข้าใจง่าย นำไปปฏิบัติได้ มีคะแนนเฉลี่ย 3.42 รองลงมาคือการแบ่งสายงานบริหารงานของบริษัทชัดเจน มีคะแนนเฉลี่ย 3.34 และระบบประเมินผลการปฏิบัติงานยุติธรรมเป็นลำดับสุดท้าย มีคะแนนเฉลี่ย 3.23

2.1.3 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีคะแนนเฉลี่ย 3.36 โดยมีระดับปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานลำดับแรกคือระดับเสียง อุณหภูมิและแสงสว่างในที่ปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์ที่เหมาะสม มีคะแนนเฉลี่ย 3.43 รองลงมาคือสถานที่ทำงานแบ่งเป็นส่วน

สะดวกต่อการทำงาน มีคะแนนเฉลี่ย 3.43 และคนรอบข้างมีการเปลี่ยนงานบ่อย และมีการแบ่งพรรคแบ่งพวก หรือการเมืองภายในเป็นลำดับสุดท้าย มีคะแนนเฉลี่ย 3.17

2.1.4 ด้านลักษณะงาน มีคะแนนเฉลี่ย 3.33 โดยมีระดับปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานลำดับแรกคือปริมาณที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสม มีคะแนนเฉลี่ย 3.47 รองลงมาคือลักษณะงานสอดคล้องกับอุปนิสัยของท่านดีแล้ว มีคะแนนเฉลี่ย 3.45 และมีการหมุนเวียน สลับเปลี่ยนพื้นที่ในการทำงานเป็นลำดับสุดท้าย มีคะแนนเฉลี่ย 3.11

2.1.5 ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ มีคะแนนเฉลี่ย 3.14 โดยมีระดับปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานลำดับแรกคือถ้ามีช่องทางก้าวหน้ามากกว่านี้ท่านพร้อมที่จะลาออกไปหน่วยงานอื่นทันที มีคะแนนเฉลี่ย 3.57 รองลงมาคือความตั้งใจในการแสวงหางานใหม่ มีคะแนนเฉลี่ย 3.27 และงานของท่านมีโอกาสในการพัฒนาความรู้เพิ่มเติม เช่น ได้รับการฝึกอบรม การดูงานต่างประเทศเป็นลำดับสุดท้าย มีคะแนนเฉลี่ย 2.82

2.1.6 ด้านเงินเดือน มีคะแนนเฉลี่ย 3.11 โดยมีระดับปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานลำดับแรกคือความคาดหวังที่จะได้รับผลตอบแทนที่สูงขึ้นจากการประเมินผลงานประจำปี มีคะแนนเฉลี่ย 3.26 รองลงมาคือเงินเดือนหรือสวัสดิการที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน มีคะแนนเฉลี่ย 3.12 และเงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบันเพียงพอกับการดำรงชีพเป็นลำดับสุดท้าย มีคะแนนเฉลี่ย 3.00

2.1.7 ด้านปัจจัยที่ท่านคิดว่าจะเป็นสาเหตุของการลาออก มีคะแนนเฉลี่ย 3.09 โดยมีระดับปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานลำดับแรกคือลาออกเพื่อไปทำงานที่อื่นที่มีสวัสดิการและเงินเดือนสูงกว่า มีคะแนนเฉลี่ย 3.68 รองลงมาคือลักษณะงานที่ต้องทำมีมากเกินไป ไม่มีโอกาสได้ใช้ความคิดริเริ่ม เกิดความตึงเครียดในงานที่ทำ มีคะแนนเฉลี่ย 3.20 และลาออกเพราะความจำเป็นอย่างอื่น อาทิ ปัญหาส่วนตัว ปัญหาครอบครัว ปัญหาสุขภาพ แต่งงาน หรือย้ายที่อยู่เป็นลำดับสุดท้าย มีคะแนนเฉลี่ย 2.88

2.1.8 ด้านความมั่นคงในงาน มีคะแนนเฉลี่ย 3.06 โดยมีระดับปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานลำดับแรกคือบริษัทมีความมั่นคงและมีชื่อเสียงและเป็นที่ต้องการของบุคคลทั่วไปในการมาสมัครงาน มีคะแนนเฉลี่ย 3.48 รองลงมาคือตำแหน่งงานขณะนี้ เป็นตำแหน่งที่มีเกียรติและมีศักดิ์ศรี มีคะแนนเฉลี่ย 3.22 และงานที่ท่านอยู่มีโอกาสนำไปได้อยู่ร่วมกับครอบครัวมากขึ้นเป็นลำดับสุดท้าย มีคะแนนเฉลี่ย 2.91

3. การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานในเขตสวนอุตสาหกรรมโรจนะจังหวัด

พระนครศรีอยุธยา ต่างกัน มีผลต่อแนวโน้มการลาออกแตกต่างกัน จากการศึกษาพบว่า

3.1.1 เพศของพนักงานในเขตสวนอุตสาหกรรมโรจนะจังหวัดพระนครศรีอยุธยาที่ต่างกัน มีผลต่อแนวโน้มการลาออกด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและด้านเงินเดือน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.1.2 อายุของพนักงานในเขตสวนอุตสาหกรรมโรจนะจังหวัดพระนครศรีอยุธยาที่มีอายุต่างกันมีระดับแนวโน้มการลาออกไม่แตกต่างกัน

3.1.3 สถานภาพของพนักงานในเขตสวนอุตสาหกรรมโรจนะจังหวัดพระนครศรีอยุธยาที่ต่างกัน มีผลต่อแนวโน้มการลาออกไม่แตกต่าง

3.1.4 ระดับการศึกษาของพนักงานในเขตสวนอุตสาหกรรมโรจนะจังหวัดพระนครศรีอยุธยาที่ต่างกัน มีผลต่อแนวโน้มการลาออกด้านลักษณะงาน ด้านความก้าวหน้าในอาชีพและด้านนโยบายการบริหาร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.1.5 รายได้ของพนักงานในเขตสวนอุตสาหกรรมโรจนะจังหวัดพระนครศรีอยุธยาที่ต่างกัน มีผลต่อแนวโน้มการลาออกโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.1.6 ตำแหน่งงานของพนักงานในเขตสวนอุตสาหกรรมโรจนะจังหวัดพระนครศรีอยุธยาที่ต่างกัน มีผลต่อแนวโน้มการลาออกโดยภาพรวม ด้านความก้าวหน้าในอาชีพและด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.1.7 อายุงานในปัจจุบันของพนักงานในเขตสวนอุตสาหกรรมโรจนะจังหวัดพระนครศรีอยุธยาที่ต่างกัน มีผลต่อแนวโน้มการลาออกโดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยจิตใจและปัจจัยค่าจ้างมีผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานในเขตสวนอุตสาหกรรมโรจนะจังหวัดพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับมาก จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยจิตใจและปัจจัยค่าจ้างโดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.23

อภิปรายผล

การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 20-30 ปี มีสถานภาพโสด มีระดับการศึกษามัธยม 6/ปวช./หรือเทียบเท่า มีรายได้ 10,000-20,000 บาทต่อเดือน และส่วนใหญ่มีตำแหน่งเป็นพนักงานฝ่ายผลิต และจากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ 5 ด้าน คือ เพศที่ต่างกัน ระดับการศึกษาที่ต่างกัน รายได้ของพนักงานที่ต่างกัน ตำแหน่งงานของพนักงานที่ต่างกัน และอายุงานในปัจจุบันของพนักงานที่ต่างกัน มีผลต่อแนวโน้มการ ลาออกแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับผลทวิชัยของกัญญารัตน์ สุริไพศาลสกุล (2551) ได้ศึกษา การศึกษา ปัจจัยที่ทำให้เกิดการลาออกหรือเปลี่ยนองค์กรของพนักงานประชาสัมพันธ์จากองค์กรขนาดกลาง ผลการวิจัยพบว่า นักประชาสัมพันธ์ส่วนใหญ่ร้อยละ 61.5 มีตำแหน่งงานระดับเจ้าหน้าที่ ประชาสัมพันธ์ส่วนใหญ่ร้อยละ 82.5 เป็นเพศหญิง จบการศึกษาในระดับปริญญาตรีในประเทศ มากที่สุด ร้อยละ 73.0 และส่วนใหญ่มีอายุการทำงานปัจจุบันระหว่าง 1 ถึง 3 ปี ระดับเงินเดือนอยู่ระหว่าง 10,000 ถึง 20,000 บาท สำหรับรายได้กับสถานภาพทางเศรษฐกิจปัจจุบัน ส่วนใหญ่ร้อยละ 30.0 เพียงพอสำหรับใช้จ่ายและมีเหลือเก็บออมไว้เล็กน้อย จากการศึกษาพบว่าปัจจัยที่เอื้อต่อการ ทำงานของนักประชาสัมพันธ์ด้านความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับ ความก้าวหน้าใน อาชีพการงาน ลักษณะงานที่ทำ ความรับผิดชอบ โดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง สรุปได้ว่า ปัจจัย จูงใจอย่างน้อย 1 ปัจจัย ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงานที่ทำ การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะ ของงานที่ทำความสัมพันธ์ต่อการคงอยู่หรือการลาออกหรือเปลี่ยนองค์กรของนักประชาสัมพันธ์ จากองค์กรขนาดกลาง ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกของนักประชาสัมพันธ์ด้านนโยบายและการ บริหารงานขององค์กร ด้านผู้นำองค์กร ด้านการทำงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความ มั่นคงในการทำงาน ด้านสภาพการทำงาน และด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน โดยรวมอยู่ในระดับ มีผลต่อการตัดสินใจลาออกค่อนข้างมาก สรุปได้ว่า ปัจจัยค้ำจุนอย่างน้อย 1 ปัจจัย คือ ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน มีความสัมพันธ์ต่อการคงอยู่หรือการลาออกเปลี่ยนองค์กรของนัก ประชาสัมพันธ์จาก 5 องค์กรขนาดกลาง และนักประชาสัมพันธ์ส่วนใหญ่ มีความคิดที่จะลาออก หรือเปลี่ยนองค์กร ร้อยละ 54.5 ในจำนวนนี้แบ่งเป็น ความคิดที่จะลาออกเพื่อทำธุรกิจส่วนตัวร้อยละ 15.5 และยังไม่มีความคิดที่จะลาออกหรือเปลี่ยนองค์กร หรือคิดทำธุรกิจส่วนตัว ร้อยละ 46.5

สรุปได้ว่า นักประชาสัมพันธ์มากกว่าร้อยละ 50 มีความคิดที่จะลาออกหรือเปลี่ยนองค์กร และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ เปรมฤดี เอื้อสิริมนต์ (2550) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยจูงใจซึ่งส่งผลต่อการลาออก กรณีศึกษาบริษัท อุตสาหกรรมทำเครื่องแก้วไทย จำกัด (มหาชน) ผลการวิจัยพบว่า จากการสัมภาษณ์พนักงานซึ่งเป็นตัวแทนของบริษัทฯ ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการสัมภาษณ์เชิงลึก พบว่าพนักงานทั้ง 5 คนซึ่งเป็นตัวแทนขององค์การมีสาเหตุและวัตถุประสงค์ของการลาออกที่แตกต่างกันไป แต่ปัจจัยจูงใจในซึ่งส่งผลทำให้เกิดการตัดสินใจลาออกนั้นเป็นปัจจัยภายนอก ซึ่งผู้บริหารเองไม่ทราบถึงสาเหตุที่แท้จริง ซึ่งปัจจัยจูงใจในดังกล่าวนี้ ได้ความก้าวหน้าในอาชีพ ความปลอดภัยในการทำงาน ซึ่งส่งผลต่อการตัดสินใจลาออก ซึ่งปัจจัยจูงใจดังกล่าวจะสอดคล้องกับทฤษฎีแรงจูงใจของทฤษฎี Two Factor Theory ของ เอิร์ชเบิร์ก ซึ่งกล่าวไว้ว่าปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจนั้นได้แก่ปัจจัยอนามัย ซึ่งไม่เกี่ยวข้องกับเนื้องานโดยตรง และนอกจากนี้จากการวิจัยยังพบความต้องการของมนุษย์อาจแบ่งได้เป็น 2 ประเภทใหญ่ คือ ความต้องการด้านจิตใจ และความต้องการด้านร่างกาย หากว่าความต้องการนี้ขาดการตอบสนองคนก็จะเกิดความไม่พึงพอใจ และพยายามหาแรงจูงใจใหม่ที่จะตอบสนองต่อความต้องการของตนเองต่อไป ซึ่งในกรณีบริษัทฯ อุตสาหกรรมทำเครื่องแก้วไทยนั้น พบว่าพนักงานที่ลาออกนั้นมีความต้องการที่แตกต่างกันไปจากเดิมในตอนที่ตัดสินใจเข้าร่วมงานกับองค์กร เพราะเมื่อบริษัทฯ ไม่สามารถตอบสนองความต้องการได้ก็แสวงหาแรงจูงใจอื่นที่ตอบสนองความต้องการของตนเอง อาทิเช่น การได้งานใหม่เงินเดือนสูงขึ้น หรือการได้ตำแหน่งใหม่ สภาพการทำงานใหม่ๆ ที่ดีขึ้น เมื่อค้นพบก็ตัดสินใจลาออกจากองค์กร เพื่อไปเป็นสมาชิกใหม่ขององค์กรที่สามารถตอบสนองความต้องการให้กับตนเองได้ต่อไป

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2 ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ คือ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนมีผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานในเขตสวนอุตสาหกรรมโรจนะจังหวัดพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับมาก ซึ่งจากการศึกษา พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานในเขตสวนอุตสาหกรรมโรจนะจังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีคะแนนเฉลี่ย 3.23 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากด้านเดียวคือ ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน ด้านอื่นๆ คือด้านนโยบายการบริหาร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านลักษณะงาน ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านเงินเดือน ด้านปัจจัยที่ท่านคิดว่าจะเป็นสาเหตุของการลาออก และด้านความมั่นคงในงาน อยู่ในระดับปานกลาง

ข้อเสนอแนะ

ผลการวิจัยนี้สามารถนำไปประยุกต์ใช้ประโยชน์ในการพัฒนาการบริหารจัดการของบริษัทในเขตอุตสาหกรรมโรจนะได้เป็นอย่างดี หรือหน่วยงานอื่นๆที่เกี่ยวข้อง ซึ่งจากข้อมูลสรุปผลการวิจัยพบว่าปัจจัยเชิงใจ ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ และปัจจัยด้านจูงใจควรประเมินผลการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยวิเคราะห์สภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management) และการบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management) เพื่อค้นหาสาเหตุและข้อเท็จจริงในการกำหนดแผนกลยุทธ์การบริหารงานบุคคล ให้สามารถสร้างเสริมแรงจูงใจและผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจมีพฤติกรรมการทำงานที่ตอบสนองเป้าหมายความสำเร็จขององค์กร ซึ่งจะสามารถป้องกันการลาออกของพนักงานในบริษัทได้ และควรมีการวิจัยในเชิงคุณภาพเพื่อหาสาเหตุที่แท้จริงจากผู้ประกอบการโดยตรงและการสัมภาษณ์พนักงาน นอกจากนี้ บริษัทต่างๆ ในเขตสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ควรมีการปรับปรุง หรือแก้ไข ปัจจัยเชิงใจและปัจจัยด้านจูงใจด้านต่างๆ ต่อไปดังนี้

ด้านลักษณะงาน ควรมีการหมุนเวียนสลับเปลี่ยนพื้นที่ในการทำงานเพื่อให้พนักงานรู้สึกว่างานที่ทำมีความท้าทายมากขึ้น

ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ บริษัทควรมีการพัฒนาพนักงานโดยให้พนักงานได้รับการอบรม เพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงาน และการเพิ่มโอกาสให้พนักงานที่มีความสามารถได้ศึกษาหาความรู้ที่สำคัญๆ ในต่างประเทศ เพื่อนำวิธีการดำเนินงานต่าง ๆ มาปรับประยุกต์ใช้ในบริษัท และทำให้พนักงานมีแรงจูงใจที่จะทำงานกับบริษัทต่อไปจากโอกาสที่เขาได้รับ เป็นต้น

ด้านนโยบายการบริหาร ควรมีการแบ่งสายงานของพนักงานให้ชัดเจน เพื่อหลีกเลี่ยงความสับสนในหน้าที่งานของพนักงานในแต่ละคน และระบบประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานในแต่ละปีควรมีความยุติธรรมมากกว่านี้ ผู้บริหารไม่ควรมีลำเอียงในการประเมินผลงานของพนักงานในแต่ละครั้ง ความพึงพอใจของพนักงานของบริษัทในการอำนวยความสะดวกให้พนักงานในการเบิกจ่ายเบี้ยเลี้ยง ค่ารักษาพยาบาลควรมีการปรับปรุงให้มากกว่านี้เพราะผลการวิจัยการบริการด้านนี้ยังอยู่ในระดับปานกลาง และบริษัทควรมีการปฐมนิเทศพนักงานที่เข้ามาใหม่และควรแจกคู่มือให้แก่พนักงานซึ่งในปัจจุบันยังมีบางบริษัทละเลยเรื่องตรงนี้ ทำให้พนักงานเกิดความสับสนในการเริ่มปฏิบัติงาน

ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างานในเขตสวนอุตสาหกรรมโรจนะส่วนใหญ่มีภาวะความเป็นผู้นำในระดับปานกลาง ซึ่งยังมีความลำเอียง และขาดความยุติธรรมบางส่วน ซึ่งตรงนี้ ทางบริษัทภายในเขตอุตสาหกรรมโรจนะฯ ควรมีการอบรม หรือจัดกิจกรรมที่จะสร้างความพินัยอันดี ระหว่างหัวหน้างานและพนักงานเพื่อกระชับความสัมพันธ์ที่ดีในงาน รวมทั้งหัวหน้างานควรมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบในงานหรือตรวจสอบข้อเท็จจริง กรณีที่พนักงานทำผิดพลาดและไม่ได้มาตรฐานซึ่งอาจเกิดจากการวางแผนในส่วนงานอื่นๆ ก็เป็นไปได้ รวมทั้งควรเปิดโอกาสให้พนักงานร่วมแสดงความคิดเห็นในงานบ้าง

ด้านสภาพแวดล้อมในงาน บริษัทในเขตอุตสาหกรรมโรจนะฯ ควรเพิ่มพื้นที่โรงอาหารหรือสวนหย่อม รวมทั้งน้ำดื่มให้เพียงพอ รวมทั้งเครื่องมือเครื่องใช้สำนักงาน และวัสดุอุปกรณ์ควรมีเพิ่มมากขึ้นกว่าเดิม เนื่องจากปัจจุบันไม่เพียงพอต่อจำนวนพนักงานที่เพิ่มขึ้นทำให้พนักงานเกิดความเครียดเพิ่มขึ้น จะทำให้งานที่ออกมาไม่มีประสิทธิภาพ รวมทั้งปัจจุบันคนรอบข้างมีการเปลี่ยนงานบ่อย และมีการแบ่งพรรคแบ่งพวกหรือการเมืองภายในบริษัท ซึ่งทางบริษัทต่างๆ ไม่ควรปล่อยให้เป็นเรื่องของพนักงานเอง ควรมีการแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้น เพื่อให้พนักงานทำงานด้วยความสบายใจและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

ด้านความมั่นคงในงาน บริษัทต่างๆ ในเขตอุตสาหกรรมโรจนะฯ ควรมีการปรับ เปลี่ยนโยกย้ายพนักงาน เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้พนักงานเกิดแรงจูงใจในงานมากยิ่งขึ้นและมีความตั้งใจที่จะทำงานในองค์กรต่อไปจนเกษียณ และเกิดความจงรักภักดีในงาน เพราะพนักงานส่วนใหญ่มีความคาดหวังได้ทำงานใกล้บ้านเพื่อให้ได้อยู่ใกล้กับครอบครัวมากขึ้น

ด้านเงินเดือน ปัจจุบันพนักงานในเขตสวนอุตสาหกรรมโรจนะฯ ไม่ค่อยพึงพอใจในเงินเดือนและสวัสดิการที่เขาควรจะได้รับซึ่งไม่เหมาะสมกับความรับผิดชอบในงานที่เขาทำและได้ทำงานไม่ตรงกับที่เขาได้เรียนมา ซึ่งทำให้เงินเดือนของเขาต่ำกว่าเกณฑ์ที่จะได้รับ รวมทั้งเงินเดือนที่ได้รับนั้นไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพในปัจจุบัน ซึ่งพนักงานส่วนใหญ่คาดหวังจะได้รับผลตอบแทนที่สูงขึ้นจากการประเมินผลปลายปี โดยการปรับขึ้นเงินเดือนแต่ละครั้งนั้น ต้องมีความเที่ยงตรง ยุติธรรม ดังนั้นบริษัทต่างๆ ควรมีการปรับขึ้นเงินเดือนหรือเพิ่มสวัสดิการบางส่วนให้กับพนักงานตามความเหมาะสม และบริษัทต่างๆ ควรศึกษาและสำรวจค่าจ้างของบริษัทฯ ในธุรกิจ

เดียวกัน ถ้าพบว่าบริษัทฯ เองจ่ายไม่เทียบเท่าตลาดก็ควรมีการพิจารณาปรับปรุงฐานการจ่าย
เงินเดือน เพื่อหลีกเลี่ยงสถานการณ์การรวมกลุ่มต่อต้านเรื่องเงินเดือน เป็นต้น

ด้านปัจจัยที่เป็นสาเหตุของการลาออก จากผลการวิจัยทำให้ทราบว่าพนักงานในเขต
อุตสาหกรรมโรจนะจังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีแนวโน้มที่จะลาออกจากงานเนื่องจาก ต้องการ
ทำงานกับบริษัทที่มีเงินเดือนและสวัสดิการสูงกว่าที่เขาได้รับในปัจจุบัน เพราะเขามองว่าเงินเป็น
ปัจจัยสูงสุด ส่วนด้านอื่นๆ เช่น ต้องการเปลี่ยนลักษณะงานหรือต้องการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง มี
ความเครียดในงาน งานที่ทำขาดการยกย่องนั้น การขาดการสนับสนุนให้ก้าวหน้า ปัญหาการขัดแย้ง
กับเพื่อนร่วมงาน หรือการลาออกไปเรียนต่อในระดับที่สูงกว่า รวมทั้งการลาออกเพราะปัญหา
ส่วนตัวเป็นปัจจัยรองลงมา ดังนั้นบริษัทฯ ต่างๆ ควรแก้ไขเรื่องสวัสดิการและเงินเดือนของแต่ละ
บริษัทให้เหมาะสมและเพียงพอสอดคล้องกับภาวะปัจจุบัน เพื่อเป็นปัจจัยจูงใจไม่ให้พนักงานเกิด
ความคิดอยากเปลี่ยนงานหรือลาออกไปทำที่อื่น

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

ควรมีการวิจัยให้ครอบคลุมนิคมอุตสาหกรรมอื่นๆ ให้ครอบคลุมทั้งจังหวัด และกระจาย
ไปสู่ภูมิภาคของประเทศไทย และควรทำทุกๆ ปี

บรรณานุกรม

หนังสือ

ธานินทร์ ศิลป์จารุ.(2552). การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS(พิมพ์ครั้งที่ 10).

กรุงเทพมหานคร : บิสนิเนสอาร์แอนด์ดี.

ธงชัย สันติวงษ์, ชัยยศ สันติวงษ์. (2548). พฤติกรรมบุคคลในองค์กร(พิมพ์ครั้งที่ 7).

กรุงเทพมหานคร :ประชุมการช่าง.

วิจิตร ศรีสอาน, อวยชัย ชบา. (2538).เอกสารการสอนชุดวิชาการบริหารงานบุคคล. นนทบุรี:

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช.

สรชัย พิศาลบุตร, เสาวรส ใหญ่สว่าง ,ปรีชา อัสวเดชาบุตร. (2550).การสร้างและประมวลผลข้อมูลจากแบบสอบถาม.กรุงเทพมหานคร : วิทยพัฒน์.

บทความ

สมบัติ กุศลมาลี. (2547). บริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ ไปเพื่ออะไร ? , โครงการบัณฑิตศึกษา การ

พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.ประชาชาติธุรกิจ,28(3545),6.

อาชวี เตาลานนท์.(2544). บทบาทใหม่ของ HR ในยุค New Economy . วารสารการบริหารคน,4

(ตุลาคม-ธันวาคม 2544), 16 – 19.

วิทยานิพนธ์และงานวิจัยอื่นๆ

กัญญารัตน์ สุริไพศาลสกุล.(2551).การศึกษาปัจจัยที่ทำให้เกิดการลาออกหรือเปลี่ยนองค์กรของนัก

ประชาสัมพันธ์ 5 องค์กรขนาดกลาง.วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

กิตติเมธ ไตรย์บุตร.(2546). การศึกษาความคาดหวังของครูเกี่ยวกับลักษณะผู้เรียนที่พึงประสงค์ตาม

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ2542 กรณีศึกษา โรงเรียนวันเบญจมบพิตรโครงการ

บัณฑิตศึกษาคุรุศาสตร์มหาบัณฑิต การบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.

จิรพร กาญจนการณ.(2536).ปัจจัยที่ส่งผลต่อแนวโน้มการลาออกจากองค์กร : ศึกษากรณี

ข้าราชการมหาวิทยาลัยมหิดลในสาขาวิชาขาดแคลน.วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กร มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

- ดิสรินทร์ ศุภสมุทร.(2543).ทักษะต่อบทบาทการปฏิบัติงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน
ศึกษานิพนธ์ บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน).วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต(พัฒนา
สังคม) คณะพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- นิกร ช่วยศรี.(2549).ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงานฝ่ายผลิต กรณีศึกษา บริษัท
พรอดเตอร์ แอนด์ แกมเบล แมนูแฟเจอริง(ประเทศไทย) จำกัด.วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจ
มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี.
- ประทวน วันนิจ.(2550).ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงาน
อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ในส่วนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา.
วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์.
- เปรมฤดี เอื้อสิริมนต์.(2550).ปัจจัยเชิงจิตซึ่งส่งผลต่อการลาออก กรณีศึกษาบริษัท อุตสาหกรรมทำ
เครื่องแก้วไทย จำกัด (มหาชน).โครงการพัฒนาศักยภาพกรมนุชย์และองค์การ วิทยาศาสตร์
มหาบัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- พัชรินทร์ มานะใจ, สุพัตราภรณ์ ทองแก้ว.(2548).ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลาออกของพนักงาน
ประจำสายการผลิต กรณีศึกษา พนักงานประจำสายการผลิตบริษัท แม่ทัพที่เรียวพลาสติก.
สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- พิสิฐ กาญจนาคพันธุ์. (2541).ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงานบริษัท เดอะ
มอลล์กรุ๊ป จำกัด.วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต.
- ภิเชก จันทร์เอี่ยม.(2538).การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกของอาจารย์ในวิทยาลัยครู.
วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- รัชนก ศิริอ่อน.(2549). ปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกของพนักงานสัมพันธ์ (บริษัท ทรูมูฟ).โครงการ
บัณฑิตศึกษา การพัฒนาศักยภาพกรมนุชย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- เรวัตร ก่อวงศ์กาญจน์.(2550).ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความพึงพอใจในงานของข้าราชการกรม
ส่งเสริมสหกรณ์.วิทยานิพนธ์ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการ
จัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.

วารุณี ภูติ.(2545).การศึกษาทัศนคติของพนักงานผู้ให้บริการข้อมูลทางโทรศัพท์ต่อแนวโน้มการลาออกจากงาน.วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

วริพร สิงห์ศรีธงชัย.(2550).ความคิดเห็นและความพึงพอใจของพนักงานที่มีต่อการปฏิบัติงานในเขตสวนอุตสาหกรรมโรจนะ.วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

สินีนาน อจลสุด, ภัทราภรณ์ หาญเทพินทร์ และกาญจนา ปิยะชาติ .(2539).ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจ ลาออกตามโครงการลาออกก่อนครบเกษียณอายุ ศึกษาเฉพาะกรณีการสื่อสารแห่งประเทศไทย.สารนิพนธ์สาขาการจัดการ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

เสริมศักดิ์ ธรรมจุนเจือ.(2542).คุณลักษณะทางประชากรและปัจจัยเกี่ยวกับงานและการปฏิบัติงานของพนักงานที่ลาออกจากธนาคารทหารไทย จำกัด(มหาชน).วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.

อนันต์ รุ่งฟองศรีกุล.(2540).ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความสำเร็จในงาน ความพึงพอใจในงาน และแนวโน้มที่จะลาออกจากองค์กรของผู้แทนขาย.วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

อิทธิพล เรืองเดช.(2552).ช่องทางการสื่อสารของผู้บังคับบัญชาที่พึงพอใจในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา กรณีศึกษา บริษัท อยุธยา แคปิตอล ออโต้ลิส จำกัด(มหาชน).วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

สื่ออิเล็กทรอนิกส์

กระทรวงอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย.(2552). อัตราค่าจ้างขั้นต่ำปี 2553

สืบค้นวันที่ 15 กันยายน 2552 จาก www.industry.go.th.

การนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย.(2552). สัดส่วนการลงทุนอุตสาหกรรมในไทย

สืบค้นวันที่ 20 กันยายน 2552 จาก <http://www.ieat.go.th>.

มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.(2552). ข่าวประชาสัมพันธ์ของมหาวิทยาลัยฯ สืบค้นวันที่ 13 กันยายน 2552

จาก <http://www.bu.ac.th>.

สคช. และ EIA (2552). วิกิตำรเศรษฐกิจไทยปี 2552 สืบค้นวันที่ 20 กันยายน 2552

จาก www.industry.go.th.

สยาม เฮช อาร์ เอ็ม. (2552). ทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy Theory)

สืบค้นวันที่ 21 กันยายน 2552 จาก <http://salary.siamhrm.com>.

Books

Armstrong, Michael.(2006). A Handbook of human resource management practice (10th ed.).

London: Kogan Page.

Herzberg, F., Mausner, B. & Snyderman, B.B. (1959). The motivation to work. New York : John Wiley.

Hellriegel Don & Slocum John,Jr.(1992). Management (6th ed.).New York : Addison Wesley.

Lawler E.E.(1971). Pay and organizational effectiveness.New York : McGraw-Hill.

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

Nor,R.A.,Hollenbeck,J.R.,Gerhart,B.&Wright,P.M.(2008).Human resource management gaining a competitive advantage(6th ed.). New York : McGraw-Hill.

Porter, L.W., Lawler, E.E.,& Hackman ,J.R.(1975). Behavior in organizations New York : McGraw-Hill.

Price L.James.(1977). The study of turnover. Ames, Iowa: The Iowa State University Press.

Steers & Porter.(1991).Motivation and work behavior. New York : McGraw-Hill.

Vroom V.H.(1964). Work and motivation.Oxford, England: Wiley .

Articles

Alexander Hamilton Institute,INC.(1978).How to reduce absenteeism and turnover. Modern Business Reports, New York.

Mobley, W. H., Horner, S. O., & Hollingsworth, A. T. (1978). An evaluation of precursors of hospital employee turnover. Journal of Applied Psychology, 63(4).

Rojana Industrial Park (Ayutthaya).(2009). Customer's Information October 2009,5.





แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงาน ในเขตสวนอุตสาหกรรมโรจนะจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานในเขตสวนอุตสาหกรรมโรจนะจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ซึ่งผู้วิจัยจะนำข้อมูลไปใช้วิเคราะห์เพื่อประกอบการทำรายงานในรายวิชาการศึกษาเฉพาะบุคคล บข.615 ตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยกรุงเทพ

แบบสอบถามชุดนี้ ประกอบด้วย 2 ส่วน รวม 50 ข้อ ได้แก่

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม	7 ข้อ
ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงาน	43 ข้อ

ผู้วิจัยใคร่ขอความร่วมมือจากท่านในการตอบแบบสอบถาม และข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามของท่านจะเป็นประโยชน์ในงานวิจัย ผู้วิจัยจะเก็บไว้เป็นความลับ และจะไม่นำไปเปิดเผยหรือทำการใดๆ ที่จะส่งผลกระทบต่อตัวท่านหรือองค์กรของท่าน ทั้งนี้ ผู้วิจัยต้องขอขอบพระคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือมา ณ โอกาสนี้

แบบสอบถามการวิจัย

ปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงาน ในเขตสวนอุตสาหกรรมโรจนะจังหวัด

พระนครศรีอยุธยา

คำชี้แจง โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ลงใน [] ให้ตรงกับข้อมูลของท่าน (ข้อมูลของท่านจะเก็บไว้เป็นความลับ)

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

1. เพศ ☐ ชาย ☐ หญิง
2. อายุ ☐ ต่ำกว่า 20 ปี ☐ 20-30 ปี ☐ 31 – 40 ปี ☐ 41 ปีขึ้นไป
3. สถานภาพ
☐ โสด ☐ สมรส ☐ หม้าย ☐ หย่าร้าง ☐ อื่นๆ
ระบุ.....
4. ระดับการศึกษา
☐ มัธยม 3 หรือต่ำกว่า ☐ มัธยม 6/ปวช./หรือเทียบเท่า
☐ ปวส./อนุปริญญา ☐ ปริญญาตรี ☐ สูงกว่าปริญญาตรี
5. รายได้
☐ ต่ำกว่า 10,000 บาท ☐ 10,000-20,000 ☐ 20,001-30,000 ☐ 30,000
บาทขึ้นไป
6. ตำแหน่งงาน
☐ พนักงานฝ่ายผลิต ☐ เจ้าหน้าที่ ☐ หัวหน้างาน/ผู้ช่วย ☐ ผู้จัดการ ☐
สูงกว่าผู้จัดการ
7. อายุงานปัจจุบัน
☐ น้อยกว่า 1 ปี ☐ 1 -3 ปี ☐ 4-6 ปี ☐ 7 – 9 ปี ☐ 10 ปีขึ้นไป

ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงาน

โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว ซึ่งมีระดับคะแนนดังนี้

5 หมายถึง มากที่สุด

4 หมายถึง มาก

3 หมายถึง ปานกลาง

2 หมายถึง น้อย

1 หมายถึง น้อยที่สุด

ข้อปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงาน		ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านปัจจัยจูงใจ						
ลักษณะงาน						
1	ลักษณะงานสอดคล้องกับอุปนิสัยของท่านดีแล้ว					
2	ปริมาณที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสม					
3	มีการหมุนเวียน สลับเปลี่ยนพื้นที่ในการทำงาน					
4	งานของท่านมีความท้าทาย					
5	ท่านมีภูมิใจในงานที่ปฏิบัติอยู่					
ความก้าวหน้าในอาชีพ						
6	บริษัทที่ท่านร่วมงานนี้จะทำให้ท่านก้าวหน้ามากกว่าที่อื่น					
7	ตำแหน่งขณะนี้มีโอกาสก้าวหน้าในหน่วยงานท่าน					
8	งานของท่านมีโอกาสในการพัฒนาความรู้เพิ่มเติม เช่น ได้รับการฝึกอบรม การดูงานต่างประเทศ					
9	ความตั้งใจในการแสวงหางานใหม่					
10	ถ้ามีช่องทางก้าวหน้ามากกว่านี้ท่านพร้อมที่จะลาออกไปหน่วยงานอื่นทันที					
ด้านปัจจัยค่าจ้าง						
นโยบายการบริหาร						
11	นโยบายบริษัท ชัดเจน เข้าใจง่าย นำไปปฏิบัติได้					
12	การแบ่งสายงานบริหารงานของบริษัทชัดเจน					

ข้อ	ปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงาน	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
13	ระบบประเมินผลการปฏิบัติงานยุติธรรม					
14	ระบบการประสานงานในบริษัทดี รวดเร็ว เช่น อำนวยความสะดวกการเบิกจ่ายเบี้ยเลี้ยงหรือค่า รักษาพยาบาล					
15	บริษัทจัดอบรม และแจกคู่มือพนักงานเพื่อเป็น แนวทางการทำงานที่ถูกต้อง					
ความสัมพันธ์กับหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน						
16	หัวหน้ามีภาวะความเป็นผู้นำที่ดี มีความยุติธรรม ไม่ลำเอียง					
17	หัวหน้างานมีส่วนร่วมรับผิดชอบกับพนักงาน กรณีพนักงานทำงานผิดพลาดไม่ได้มาตรฐาน					
18	หัวหน้างานเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมใน การตัดสินใจ หรือแสดงความคิดเห็น					
19	มีการประสานงานระหว่างเพื่อนร่วมงานดี					
20	เมื่อเกิดปัญหาต้องการพึ่งพาสามารถขอความ ช่วยเหลือกับเพื่อนร่วมงานได้					
สภาพแวดล้อมในการทำงาน						
21	ระดับเสียง อุ่นหภูมิและแสงสว่างในที่ปฏิบัติงาน อยู่ในเกณฑ์ที่เหมาะสม					
22	สถานที่ทำงานแบ่งเป็นสัดส่วนสะดวกต่อการ ทำงาน					
23	บริษัทมีที่โรงอาหาร สถานที่พักผ่อน สุขาและน้ำ ดื่มบริเวณโรงงานเพียงพอ					
24	เครื่องมือเครื่องใช้สำนักงาน รวมทั้งวัสดุอุปกรณ์ มีความเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน					
25	คนรอบข้างมีการเปลี่ยนงานบ่อย และมีการแบ่ง พรรคแบ่งพวก หรือการเมืองภายใน					

ข้อ	ปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงาน	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ความมั่นคงในงาน						
26	บริษัทมีความมั่นคงและมีชื่อเสียงและเป็นที่ต้องการของบุคคลทั่วไปในการมาสมัครงาน					
27	ตำแหน่งงานขณะนี้ เป็นตำแหน่งที่มีเกียรติและมีศักดิ์ศรี					
28	งานของท่านมีโอกาสเลื่อนตำแหน่งหรือเงินเดือนที่สูงขึ้น					
29	งานที่ทำอยู่มีโอกาสทำให้ได้อยู่ร่วมกับครอบครัวมากขึ้น					
30	ท่านมีความประสงค์ที่จะทำงานกับบริษัทฯ เกินยี่สิบปี					
เงินเดือน						
31	ท่านพอใจในเงินเดือนและสวัสดิการที่ได้รับมีความเหมาะสมกับความรับผิดชอบ					
32	เงินเดือนหรือสวัสดิการที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน					
33	ความคาดหวังที่จะได้รับผลตอบแทนที่สูงขึ้นจากการประเมินผลงานประจำปี					
34	ระบบการประเมินผลปรับขึ้นเงินเดือนมีความเที่ยงตรง ยุติธรรม					
35	เงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบันเพียงพอต่อการดำรงชีพ					
ปัจจัยที่ท่านคิดว่าจะเป็นสาเหตุของการลาออก						
36	ความคาดหวังที่จะได้เปลี่ยนลักษณะงานที่ทำและได้เลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น					
37	ลักษณะงานที่ต้องทำมีมากเกินไปไม่มีโอกาสได้ใช้ความคิดริเริ่ม เกิดความตึงเครียดในงานที่ทำ					

ข้อ	ปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงาน	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
38	ขาดความภาคภูมิใจในตำแหน่งงานที่ไม่ได้รับ การยกย่องนับถือ					
39	ขาดโอกาสที่จะดำรงตำแหน่งงานสูงกว่าที่เป็นอยู่ ไม่ได้รับการสนับสนุนให้ก้าวหน้า					
40	เพื่อนร่วมงานขาดความรับผิดชอบ มีความขัดแย้ง กันเสมอ					
41	ลาออกเพื่อไปศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เพื่อ ความก้าวหน้าในอาชีพ					
42	ลาออกเพื่อไปทำงานที่อื่นที่มีสวัสดิการและ เงินเดือนสูงกว่า					
43	ลาออกเพราะความจำเป็นอื่นๆ อาทิ ปัญหา ส่วนตัว ปัญหาครอบครัว ปัญหาสุขภาพ แต่งงาน หรือย้ายที่อยู่					

😊😊ขอขอบพระคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้😊😊

การจัดองค์กรของบริษัท สวนอุตสาหกรรมโรจนะ จำกัด (มหาชน)

ประวัติของสวนอุตสาหกรรมโรจนะ

บริษัท สวนอุตสาหกรรมโรจนะ จำกัด (มหาชน) จัดทะเบียนจัดตั้งขึ้น เมื่อวันที่ 18 พฤษภาคม พ.ศ.2531 โดยผู้ถือหุ้นชาวไทย คือ ครอบครัววินิบุต มีทุนจดทะเบียนเริ่มแรกจำนวน 10 ล้านบาท เพื่อประกอบธุรกิจด้านการพัฒนาอสังหาริมทรัพย์ประเภท โครงการสวนอุตสาหกรรม เพื่อขาย ต่อมาในเดือนกันยายน พ.ศ.2531 ได้เพิ่มทุนจดทะเบียนเป็น 70 ล้านบาท เพื่อเตรียมลงทุน ในการพัฒนาโครงการที่ได้รับอนุมัติส่งเสริมการลงทุนในระยะที่ 1 จำนวน 710 ไร่ โดยเริ่มการ พัฒนาและขายพื้นที่ในโครงการตั้งแต่ปี 2532 เป็นต้นมา และได้มีการชักชวนนักลงทุนจากประเทศ ญี่ปุ่น คือ บริษัท โอโตะมาน เรียล เอสเตทเชลล์ จำกัด เข้าร่วมลงทุนจำนวนร้อยละ 39 ของทุนจดทะเบียน (ต่อมาบริษัทดังกล่าว ถูกครอบครองกิจการ โดย Sumikin Bussan Kaisha Co.,Ltd.)

ปี 2534 บริษัทขยายการพัฒนาสวนอุตสาหกรรมโรจนะ ระยะที่ 2 พื้นที่รวม 733 ไร่ เนื่องจากโครงการระยะที่ 1 ได้รับการตอบรับและประสบผลสำเร็จด้วยดี

ปี 2536 บริษัทได้รับการส่งเสริมการลงทุน ในกิจการเขตอุตสาหกรรมของโครงการสวน อุตสาหกรรมโรจนะ ระยะที่ 3 จำนวนพื้นที่ 960 ไร่

ปี 2538 บริษัทได้รับการส่งเสริมการลงทุนในกิจการ เขตอุตสาหกรรมที่จังหวัด พระนครศรีอยุธยา อีก 320 ไร่ รวมเป็นพื้นที่ที่ได้รับการส่งเสริมการลงทุนทั้งสิ้น 2,705 ไร่ นอกจากนี้ได้ขยายการพัฒนาสวนอุตสาหกรรมไปที่อำเภอบ้านค่าย จังหวัดระยอง โดยได้รับอนุมัติ บัตรส่งเสริมการลงทุนพื้นที่รวมทั้งสิ้น 2,080 ไร่ และเริ่มทำการพัฒนาโครงการที่จังหวัดระยองใน ระยะที่ 1 จำนวน 650 ไร่

ปี 2540 บริษัทได้รับการส่งเสริมการลงทุนในกิจการเขตอุตสาหกรรมของโครงการสวน อุตสาหกรรมโรจนะ ระยะที่ 5 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวนพื้นที่ 800 ไร่

ปี 2541 บริษัทได้มีมติเพิ่มทุนจดทะเบียนจาก 100 ล้านบาท โดยเพิ่มอีก 500 ล้าน รวมเป็น 600 ล้านบาท โดยออกหุ้นสามัญเพิ่มจำนวน 50 ล้านหุ้น มูลค่าที่ตราไว้ 10 บาทต่อหุ้น และได้ จัดสรรให้ผู้ถือหุ้นเดิม ในอัตราหุ้นเดิม 1 หุ้นต่อหุ้นใหม่ 5 หุ้น ในราคาขายต่อหุ้น 11.30 บาท พร้อม ทั้งได้จำหน่ายเงินลงทุนในบริษัท โรจนะเพาเวอร์ จำกัด จำนวน 39% ออกไปให้กับผู้ร่วมทุนชาว เยอรมัน

ปี 2545 บริษัทได้รับการส่งเสริมการลงทุนในกิจการเขตอุตสาหกรรมของโครงการสวนอุตสาหกรรมระยะที่ 6 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พื้นที่ 700 ไร่ โดยในปัจจุบันสวนอุตสาหกรรมโรจนะมีพื้นที่รวมทั้งหมด 7,275 ไร่

ระบบสาธารณูปโภคในเขตสวนอุตสาหกรรมโรจนะ ซึ่งได้มาตรฐานสากลประกอบด้วย

1. ระบบไฟฟ้า ไฟฟ้ากำลังส่ง 115 เควี เชื่อมต่อกับสถานีย่อยของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค และกำลังส่ง 22 เควี สำหรับแต่ละโรงงานอุตสาหกรรม เพื่อเป็นการสนับสนุนในการจ่ายกระแสไฟฟ้า ทั้งนี้ยังมีโรงงานไฟฟ้าขนาดย่อยตั้งอยู่ในเขตสวนอุตสาหกรรมโรจนะ คือ บริษัท โรจนะเพาเวอร์ จำกัด ซึ่งมีไฟฟ้ากำลังส่ง 115 เควี เชื่อมต่อกับสถานีย่อยของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคและกำลังส่ง 22 เควี เพื่อเป็นการสนับสนุนในการจ่ายกระแสไฟฟ้าอีกทางหนึ่ง
2. ระบบน้ำประปา การรับน้ำมีมาจาก 2 ทาง คือ (1) มาจากแม่น้ำป่าสัก ซึ่งเป็นแม่น้ำสายหลักของประเทศไทย สามารถนำมาใช้ในการผลิตได้ประมาณ 75,000 ลูกบาศก์เมตรต่อวัน (2) จากบ่อบาดาลที่มีทั้งสิ้น 20 บ่อ สามารถนำไปใช้ในการผลิตได้ประมาณ 32,000 ลูกบาศก์เมตรต่อวัน
3. ระบบบำบัดน้ำเสีย ระบบบำบัดน้ำเสียที่ทันสมัยได้ถูกจัดสร้างขึ้นเพื่อบำบัดน้ำเสียให้ได้มาตรฐานและระเบียบของภาครัฐกำหนดไว้ ระบบบำบัดมีขีดความสามารถในการบำบัดน้ำเสียได้ประมาณ 26,000 ลูกบาศก์เมตร/วัน
4. ระบบป้องกันน้ำท่วม มีเขื่อนดินโดยรอบโครงการและมีสถานีสูบน้ำขนาดใหญ่จำนวน 3 สถานี สำหรับการป้องกันน้ำท่วม
5. ระบบโทรศัพท์ องค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย และบริษัทเทเลคอมเอเชีย จำกัด ได้ทำการติดตั้งเครือข่ายเพื่อให้บริการภายในโครงการและสามารถติดตั้งคู่สายได้ทันที
6. ถนนที่มุ่งสู่ภายในโครงการต่างๆ เป็นถนนสายหลักมีความกว้าง 36 เมตร และถนนสายรองมีความกว้าง 24 เมตร และสามารถเดินทางโดยใช้บริการของรถเมล์เล็ก
7. ระบบรักษาความปลอดภัย ตลอด 24 ชั่วโมง ปัจจุบันในเขตสวนอุตสาหกรรมโรจนะได้มีการพัฒนา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้เป็นเขตอุตสาหกรรมที่มีคุณภาพที่เพียบพร้อมทุกสรรพสิ่งอันเอื้ออำนวยประโยชน์ต่อการดำเนินธุรกิจอย่างแท้จริง

การบริหารงานของสวนอุตสาหกรรมโรจนะ

เขตนิคมอุตสาหกรรมโรจนะ ได้มีการแบ่งเขตอุตสาหกรรมออกเป็น 7 เฟส และ 1 เขตปลอดอากรคือ

1. เขตอุตสาหกรรมเฟส 1 มีบริษัททั้งหมด 54 บริษัท มีพนักงานทั้งหมด 36,637 คน
 2. เขตอุตสาหกรรมเฟส 2 มีบริษัททั้งหมด 34 บริษัท มีพนักงานทั้งหมด 27,411 คน
 3. เขตอุตสาหกรรมเฟส 3 มีบริษัททั้งหมด 31 บริษัท มีพนักงานทั้งหมด 8,116 คน
 4. เขตอุตสาหกรรมเฟส 4 มีบริษัททั้งหมด 7 บริษัท มีพนักงานทั้งหมด 2,478 คน
 5. เขตอุตสาหกรรมเฟส 5 มีบริษัททั้งหมด 29 บริษัท มีพนักงานทั้งหมด 5,086 คน
 6. เขตอุตสาหกรรมเฟส 6 มีบริษัททั้งหมด 6 บริษัท มีพนักงานทั้งหมด 1,170 คน
 7. เขตอุตสาหกรรมเฟส 7 มีบริษัททั้งหมด 44 บริษัท มีพนักงานทั้งหมด 4,186 คน
 8. เขตปลอดอากร มีบริษัททั้งหมด 11 บริษัท มีพนักงานทั้งหมด 5,150 คน
- รวมบริษัทในเขตอุตสาหกรรมโรจนะทั้งสิ้น 216 บริษัท และมีพนักงานทั้งสิ้น 90,234 คน

โดยบริษัทที่ตั้งอยู่ในเขตอุตสาหกรรมโรจนะ จะได้รับสิทธิประโยชน์จากสำนักงาน

คณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน (BOI) ให้ได้รับลดหย่อนอากรขาเข้าเครื่องจักรกึ่งหนึ่ง เฉพาะเครื่องจักรที่มีอากรขาเข้าไม่ต่ำกว่าร้อยละ 10 ให้ได้รับการยกเว้นภาษีเงินได้นิติบุคคลเป็นระยะเวลา 3 ปี ทั้งนี้ผู้ที่ได้รับการส่งเสริมในโครงการที่มีขนาดการลงทุนตั้งแต่ 10 ล้านบาทขึ้นไป (ไม่รวมค่าที่ดินและทุนหมุนเวียน) และจะต้องดำเนินการให้ได้รับใบรับรองระบบคุณภาพมาตรฐาน ISO9000 หรือ มาตรฐานสากลอื่นที่เทียบเท่าในระยะเวลา 2 ปี นับแต่วันเปิดดำเนินการ หากไม่สามารถเปิดดำเนินการได้ จะถูกเพิกถอนสิทธิ์และประโยชน์การยกเว้นภาษีเงินได้นิติบุคคล 1 ปี ให้ได้รับยกเว้นอากรขาเข้าสำหรับวัตถุดิบหรือวัสดุจำเป็น สำหรับส่วนที่ผลิตเพื่อการส่งออกเป็นระยะเวลา 1 ปี

ที่มา : บริษัท สวนอุตสาหกรรมโรจนะ จำกัด (มหาชน).(2552). สืบค้นวันที่ 1 ตุลาคม 2552

จาก <http://www.rojana.com/>

ประวัติผู้แต่ง

ชื่อ-สกุล	นางสาวณปภัช นาคเจือทอง
ที่อยู่	9/14 ถ.กรุงเทพกรีฑา แขวงหัวหมาก เขตบางกะปิ กทม.
โทรศัพท์	089-830-0585
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2541	มัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนท่าเรือ “นิตยานุกูล” จ.พระนครศรีอยุธยา
พ.ศ. 2544	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ โรงเรียนเทคนิคพาณิชยการอยุธยา สาขาการบัญชี จ.พระนครศรีอยุธยา
พ.ศ. 2546	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล สุวรรณภูมิ วิทยาเขตพระนครศรีอยุธยา ศูนย์วาสุกรี สาขาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ จ.พระนครศรีอยุธยา
พ.ศ. 2549	ปริญญาตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต แขนงวิชาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จ.ปทุมธานี
พ.ศ. 2553	ปัจจุบันกำลังศึกษาในระดับปริญญาโท หลักสูตร MBA มหาวิทยาลัยกรุงเทพ จ.กรุงเทพมหานคร
ประวัติการทำงาน	
พ.ศ. 2546	บริษัท เอส วี พี ซัพพลายเม้น จำกัด ตำแหน่งงาน เจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคล
พ.ศ. 2546- 2547	บริษัท ซีพี อินเตอร์เทรด จำกัด ตำแหน่งงาน เจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลและธุรการ
พ.ศ. 2549 - 2551	บริษัท เดลต้าแอลเม็ก จำกัด ตำแหน่งงาน เลขานุการ