

**ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงาน บริษัทแห่งหนึ่ง
ในเขตนอกนิคมอุตสาหกรรม ในอำเภอพนมสารคาม จังหวัดฉะเชิงเทรา**
**FACTORS INFLUENCING RESIGNATION TREND OF EMPLOYEES: A COMPANY
OUTSIDE THE INDUSTRIAL ESTATE, FACTORS INFLUENCING RESIGNATION
TREND OF EMPLOYEES: A COMPANY OUTSIDE THE INDUSTRIAL ESTATE,
IN PHANOM SARAKHAM DISTRICT, CHACHOENGSAO**

หลาน หลี¹ และจิราพร ระโหฐาน¹
Lan Li¹ and Jiraporn Rahothon¹

¹สังกัด หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี
Lilan59755@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1)ศึกษาระดับแนวโน้มการลาออกของพนักงาน 2)ศึกษาระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงาน 3)ศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยด้านข้อมูลส่วนบุคคล เรื่องเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน หน่วยงาน รายได้ สถานภาพ ที่ส่งผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงาน 4)ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออก ที่มีอิทธิพลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงาน ขนาดตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคือ พนักงานเฉพาะกลุ่มคนไทยของบริษัทแห่งหนึ่ง ในเขตนอกนิคมอุตสาหกรรม ในอำเภอพนมสารคาม จังหวัดฉะเชิงเทรา กลุ่มตัวอย่างพนักงาน จำนวน 175 คน เครื่องมือในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม แบบมาตราส่วน 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า (1) ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวโน้มการลาออกของพนักงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (2) ระดับปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออกได้แก่ ด้านนโยบายการบริหารงาน ด้านลักษณะงาน ด้านความเจริญก้าวหน้าในงาน ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านติดต่อสื่อสารภายในองค์กร และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก (3) ผลการเปรียบเทียบลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออก พบว่าลักษณะทางประชากรศาสตร์รวมถึง เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน หน่วยงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันมีผลต่อผลแนวโน้มการลาออกที่ไม่แตกต่างกัน แต่ลักษณะทางประชากรศาสตร์ด้านสถานภาพแต่ต่างกัน มีผลต่อผลแนวโน้มการลาออกที่แตกต่างกัน (4)ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแนวโน้มการลาออก มีดังนี้ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความเจริญก้าวหน้าในงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน อิทธิพลต่อแนวโน้มการลาออก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: แนวโน้มการลาออก ปัจจัยที่มีผลต่อการลาออก

Abstract

The objectives of this research were (1) to study the level of resignation trend of employees (2) to study the level of factors that affect to resignation trend of employees (3) to study different factors, sex, age, education, period of operation, department, income and status that affect to the resignation trend of employees (4) to study in the factors that have influence of the resignation trend of employees. Sample size for study is Thai employee of a company outside the industrial estate, in phanom sarakham district, chachoengsao 175 people. Use five point scale questionnaires were distributed for data collection SPSS program was used for data analysis. Statistics used data analysis included percentage, average mean, standard deviation, T-test, one way analysis variance: ANOVA, and multiple regression analysis.

The results showed that (1) in the level of resignation trend of employees is in the most (2) In the level of factors affecting to the resignation trend of employees are company management policy, the type of work, the respected the progress in the job, salary and welfare, relationships with colleagues, supervisor, corporate communications, and working environment, of employees in the high. (3) Of the demographic that has influenced our decision to resign such as sex, age, education, period of operation, department, income, it was found that the demographic different to the decision to resign at the same. But status it was found that the demographic different to the decision to resign no at the same. (4) factors affecting the resignation trend of employees is the company management policy, the respected the progress in the job, relationships with colleagues, affecting resignation of the statistically significant 0.05

Keywords: resignation trend of employees, factors affecting resignation

บทนำ

บริษัท เอียร์กรุ๊ป เปิดเผยผลสำรวจที่จัดทำร่วมกับศูนย์วิจัยทางเศรษฐศาสตร์และธุรกิจ (Centre for Economics and Business Research - Cebr) ว่า ขณะนี้องค์กรทั่วโลกกำลังประสบปัญหาการลาออกของพนักงานในองค์กร เนื่องจากตลาดแรงงานกำลังเติบโตขึ้น เศรษฐกิจของไทยนับได้ว่ากำลังเติบโตขึ้น และตลาดแรงงานก็มีการแข่งขันกันมากขึ้น ในส่วนของประเทศไทยเอง จากสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงนโยบายรัฐบาลเรื่องค่าแรงและการเปิดเสรี AEC ก็แสดงให้เห็นถึงสัญญาณของการแข่งขันในตลาดแรงงานที่มากขึ้น และการรักษาพนักงานให้อยู่กับองค์กรก็จะยากขึ้นเช่นกัน ปัญหาการลาออกของพนักงานและการรักษาพนักงานให้อยู่กับองค์กรเป็นสิ่งที่องค์กรต้องให้ความสำคัญ การที่องค์กรเข้าใจถึงสถานการณ์และปรับตัวได้อย่างถูกต้อง จะทำให้องค์กรสามารถดึงดูดผู้ที่มีศักยภาพให้เข้ามาอยู่ในองค์กรและรักษาพนักงานไม่ให้ลาออกจากองค์กรไปได้

จากวรรณกรรมที่ทบทวนปรากฏความสำคัญของบุคลากร หรือทรัพยากรมนุษย์ คือบุคลากร หรือทรัพยากรมนุษย์ของแต่ละองค์กรนับเป็นปัจจัยสำคัญปัจจัยหนึ่งของทุกองค์กรที่มีผลกระทบต่อความสำเร็จของการดำเนินงานของธุรกิจไม่ยิ่งหย่อนไปกว่าปัจจัยอื่น ๆ อันได้แก่ เงินทุน (Money) เครื่องจักร (Machine) หรือวัตถุดิบ (Material) สถานะการแข่งขันทางธุรกิจในโลกที่ไร้พรมแดนนี้ทำให้มีการขยายตัวด้านการลงทุน มีบริษัทเปิดใหม่ การเพิ่มทุน การขยายกิจการ และนำมาซึ่งเทคโนโลยีจำนวนมากจึงจำเป็นต้องใช้บุคลากรที่มีสมรรถนะและมีทักษะในการทำงานเพิ่มสูงขึ้นด้วย (สายชล สุนทรอภิชาติ, 2547)

บริษัทแห่งหนึ่งในเขตนอกนิคมอุตสาหกรรมในอำเภอพนมสารคาม จังหวัดฉะเชิงเทรา เป็นบริษัทก่อตั้งขึ้นเมื่อปี 2016 เพื่อประกอบธุรกิจผลิตแผ่นโซล่าเซลล์ เป็นบริษัทพลังงานใหม่ มีเทคโนโลยีสูงเชี่ยวชาญด้านการวิจัย การผลิต การดำเนินงาน และการค้าขายผลิตภัณฑ์ไฟฟ้าพลังงานแสงอาทิตย์ การผลิตผลิตภัณฑ์ที่โรงงานเป็นแบบอัตโนมัติ ผลิตเซลล์ผลึกซิลิคอนเป็นหลัก

ในปัจจุบันปรากฏว่าบริษัทนี้ เป็นอีกหนึ่งองค์กรที่กำลังประสบกับปัญหาการขาดแคลนบุคลากรเพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรที่วางไว้ เนื่องจากตลอดระยะเวลาที่ผ่านมาบุคลากรมีการลาออกอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้ต้องสูญเสียงบประมาณในการสรรหาบุคลากรใหม่เข้ามาทดแทน หัวหน้างานมีภาระในการสอนและฝึกงานให้แก่พนักงานใหม่ ดังนั้นมีสาเหตุต่าง ๆ ส่งผลให้พนักงานลาออกไป ซึ่งยังไม่เป็นที่แน่ชัดว่า ปัจจัยใดที่มีอิทธิพลต่อแนวโน้มการลาออกพนักงาน และอยู่ในระดับที่มากหรือน้อยเพียงใด

ดังนั้น การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงาน จึงเป็นเรื่องที่สำคัญต่อองค์กรในการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงาน ซึ่งเป็นปัญหาสำคัญส่งผลกระทบต่อองค์กรไม่สามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ เพื่อเป็นแนวคิดที่องค์กรสามารถเอามาปรับปรุงระบบการจัดการลดอัตราการลาออกของพนักงาน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับแนวโน้มการลาออกของพนักงาน
2. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงาน
3. เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยด้านข้อมูลส่วนบุคคล เรื่องเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน หน่วยงาน รายได้ สถานภาพสมรส ภาวะครอบครัว ที่ส่งผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงาน
4. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกที่มีอิทธิพลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงาน

สมมติฐานของการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน หน่วยงาน รายได้ สถานภาพสมรส ที่แตกต่างกันมีผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานแตกต่างกัน
2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกของพนักงานมีอิทธิพลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงาน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตัวแปรต้น

ปัจจัยส่วนบุคคล

1. เพศ
2. อายุ
3. ระดับการศึกษา
4. ระยะเวลาการปฏิบัติงาน
5. หน่วยงาน
6. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน
7. สถานภาพ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อ

การลาออกของพนักงาน

1. ด้านนโยบายและการบริหารงาน
2. ด้านลักษณะงาน
3. ด้านความเจริญก้าวหน้าในงาน
4. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ
5. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
6. ด้านผู้บังคับบัญชา
7. ด้านการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร
8. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

(ดัดแปลงมาจาก
 ทฤษฎีสองปัจจัยของ
 Frederick Herzberg, 1959
 และความพึงพอใจในงาน
 ของกิมเมอร์)

ตัวแปรตาม

แนวโน้มการลาออกของ

พนักงาน

1. มีความคิดบ่อยครั้งที่จะลาออกจากงาน
 2. มีความคิดที่จะลาออกจากงานภายใน 1-2 ปี
 3. กำลังหางานใหม่ที่ดีกว่าที่ทำอยู่ปัจจุบัน
 4. มีความคิดที่จะลาออกงานทุกอย่างที่ยังไม่ได้งานใหม่
- (ดัดแปลงมาจาก มอบส์เลอร์ และคณะ: แนวคิดการลาออก)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

งานวิจัยครั้งนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถาม (questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก เก็บแบบสอบถามทั้งหมด 175 ชุด ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถามแล้วทำการวิเคราะห์ด้วยวิธีการทางสถิติด้วยโปรแกรม SPSS (statistical package for the social for window)ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย และนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปแบบของตาราง ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะประชากรศาสตร์กลุ่มตัวอย่าง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลระดับแนวโน้มการลาออกของพนักงานของกลุ่มตัวอย่าง สถิติที่ใช้คือ ค่าเฉลี่ย (Mean) และความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation)

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานของกลุ่มตัวอย่าง สถิติที่ใช้คือ ค่าเฉลี่ย (Mean) และความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation)

ส่วนที่ 4 การทดสอบสมมติฐาน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ สถิติการทดสอบ (t-test) สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one way analysis of variance : ANOVA) เพื่อทดสอบปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานของกลุ่มตัวอย่าง

ส่วนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูลการทดสอบสมมติฐาน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (multiple regression) เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานของกลุ่มตัวอย่าง

การทดสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. การตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (content validity) ผู้วิจัยตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของเครื่องมือ โดยอาศัยดุลยพินิจของผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน และค่าดัชนี IOC ที่คำนวณได้

มากกว่าหรือเท่ากับ 0.5 ($IOC \geq 0.5$) เพื่อตรวจสอบถึงความครอบคลุมตามองค์ประกอบที่ได้กำหนด และเพื่อพิจารณาประเมินความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะของการวิจัยในครั้งนี้ รวมไปถึงความชัดเจนของข้อคำถาม ซึ่งได้กำหนดให้ผู้ทรงคุณวุฒิแต่ละท่านพิจารณาให้คะแนนและลงความคิดเห็น

2. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ เสนอให้กับอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไขเป็นครั้งสุดท้ายก่อนทำการทดสอบเครื่องมือโดยการตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (content validity) จากนั้นนำมาปรับปรุงแก้ไขตามความเหมาะสมเพื่อดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

3. การตรวจสอบความเชื่อมั่น (reliability) ของแบบวัดทุกฉบับ ผู้วิจัยได้ทำการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (cronbach's coefficient of alpha-- α) ซึ่งเป็นวิธีที่ใช้ในการหาความเชื่อถือได้ของเครื่องมือเพื่อประเมินคุณภาพของแบบสอบถามว่าแต่ละข้อคำถามมีความสัมพันธ์กันหรือไม่ โดยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นมาสำหรับใช้ในการศึกษาวิจัยไปทดสอบกับกลุ่มเป้าหมายจำนวน 30 ราย ค่า cronbach's alpha ด้านนโยบายการบริหารงานรวมอยู่ที่ .830 ด้านลักษณะงานรวมอยู่ที่ .692 ด้านความเจริญก้าวหน้าในงานรวมอยู่ที่ .684 ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทนรวมอยู่ที่ .844 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานรวมอยู่ที่ .899 ด้านผู้บังคับบัญชารวมอยู่ที่ .926 ด้านติดต่อสื่อสารภายในองค์กรรวมอยู่ที่ .896 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน รวมอยู่ที่ .852 ด้านแนวโน้มการลาออกรวมอยู่ที่ .928

ผลการวิจัย

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวโน้มการลาออกของพนักงาน

แนวโน้มการลาออก	n = 175		ระดับ	ลำดับที่
	\bar{X}	SD		
1. ท่านมีความคิดบ่อยครั้งที่จะลาออกจากงาน	4.35	0.84	มากที่สุด	2
2. ท่านมีความคิดที่จะลาออกจากงานภายใน 1-2 ปี	3.89	0.76	มาก	4
3. ท่านมีความคิดจะลาออกงานทันทีเมื่อได้งานใหม่	4.39	.85	มากที่สุด	1
4. ท่านมีความคิดที่จะลาออกงานทุกอย่างที่ยังไม่ได้งานใหม่	4.29	1.06	มากที่สุด	3
รวม	4.23	0.73	มากที่สุด	

จากตารางที่ 1 พบว่าค่าเฉลี่ยโดยรวมระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวโน้มการลาออกของพนักงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.23$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับได้ดังนี้ อันดับที่ 1 ท่านมีความคิดจะลาออกงานทันทีเมื่อได้งานใหม่ ($\bar{X} = 4.39$) อันดับที่ 2 ท่านมีความคิดบ่อยครั้งที่จะลาออกจาก ($\bar{X} = 4.35$) อันดับที่ 3 ท่านมีความคิดที่จะลาออกงานทุกอย่างที่ยังไม่ได้งานใหม่ ($\bar{X} = 4.29$) และอันดับที่ 4 ท่านมีความคิดที่จะลาออกจากงานภายใน 1-2 ปี ($\bar{X} = 3.89$)

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงาน

ปัจจัยที่มีผลต่อการลาออก	n = 175		ระดับ	ลำดับที่
	\bar{X}	SD		
1. ด้านนโยบายการบริหารงาน	3.89	0.76	มาก	7
2. ด้านลักษณะงาน	4.21	0.66	มากที่สุด	2
3. ด้านความเจริญก้าวหน้าในงาน	4.17	0.65	มาก	4
4. ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน	3.82	0.65	มาก	8
5. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	4.26	0.67	มากที่สุด	1
6. ด้านผู้บังคับบัญชา	4.20	0.72	มาก	3
7. ด้านติดต่อสื่อสารภายในองค์กร	3.97	0.69	มาก	6
8. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	4.10	0.89	มาก	5
รวม	4.08	0.57	มาก	

จากตารางที่ 2 พบว่าค่าเฉลี่ยโดยรวมระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกของพนักงาน ทั้ง 8 ด้าน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.08$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับได้ดังนี้ อันดับที่ 1 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.26$) อันดับที่ 2 ด้านลักษณะงาน ($\bar{X} = 4.21$) อันดับที่ 3 ด้านผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 4.20$) อันดับที่ 4 ด้านความเจริญก้าวหน้าในงาน ($\bar{X} = 4.17$) อันดับที่ 5 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\bar{X} = 4.10$) อันดับที่ 6 ด้านติดต่อสื่อสารภายในองค์กร ($\bar{X} = 3.97$) อันดับที่ 7 ด้านนโยบายการบริหารงาน ($\bar{X} = 3.89$) และอันดับที่ 8 ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน ($\bar{X} = 3.82$)

ตารางที่ 3 การวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยด้านลักษณะประชากรศาสตร์ที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงาน

ลักษณะประชากรศาสตร์	แนวโน้มการลาออก	
	T	P
เพศ	0.98	0.33
อายุ	0.18	0.84
ระดับการศึกษา	0.21	0.81
ระยะเวลาการปฏิบัติงาน	0.55	0.58
หน่วยงาน	-1.47	0.15
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	0.02	0.98
สถานภาพสถานะภาพ	2.17*	0.03

* $p < .05$

จากตารางที่ 3 พบว่าจากลักษณะทางประชากรศาสตร์รวมถึง เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน หน่วยงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันมีผลต่อผลแนวโน้มการลาออกที่ไม่แตกต่างกัน แต่ลักษณะทางประชากรศาสตร์ด้านสถานภาพแต่ต่างกัน มีผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานโดยรวมแตกต่างกัน

จากตารางที่ 4 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงาน สามารถสร้างสมการพยากรณ์เพื่อทำนายด้านรวมแนวโน้มการลาออก ได้ดังนี้

$$\text{จากสูตร } Y = a + b_1 x_1 + b_2 x_2 + b_3 x_3 + b_4 x_4 + b_5 x_5 + b_6 x_6 + b_7 x_7 + b_8 x_8$$

ปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออก = $-0.11 + 0.22$ (ด้านนโยบายและการบริหารงาน) + 0.05 (ด้านลักษณะงาน) + 0.30 (ด้านความเจริญก้าวหน้าในงาน) + 0.09 (ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ) + 0.46 (ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน) - 0.58 (ด้านผู้บังคับบัญชา) - 0.52 (ด้านการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร) + 0.05 (ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน)

อย่างไรก็ตามปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงาน ด้านรวมแนวโน้มในการลาออกโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความเจริญก้าวหน้าในงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

สูตร $Y = a + b_1 x_1 + b_3 x_3 + b_5 x_5$
 ด้านรวมแนวโน้มในการลาออก = $-0.11 + 0.22$ (ด้านนโยบายและการบริหารงาน) + 0.30 (ด้านความเจริญก้าวหน้าในงาน) + 0.46 (ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน)

ตารางที่ 4 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงาน

รวมแนวโน้มในการลาออก	B	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย			
		คะแนนมาตรฐาน (β)	ลำดับที่	T	P
ค่าคงที่ (constant)	-0.11				
1. ด้านนโยบายและการบริหารงาน	0.22	0.22	3	3.94*	0.00
2. ด้านลักษณะงาน	0.05	0.04	8	0.61	0.54
3. ด้านความเจริญก้าวหน้าในงาน	0.30	0.27	2	4.05*	0.00
4. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	0.09	0.08	4	1.29	0.20
5. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	0.46	0.42	1	6.36*	0.00
6. ด้านผู้บังคับบัญชา	-0.06	-0.06	5	-0.79	0.43
7. ด้านการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร	-0.05	-0.05	7	-0.86	0.39
8. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	0.05	0.05	6	0.84	0.40

* $p < .05$

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงาน บริษัทแห่งหนึ่งในเขตนอกนิคมอุตสาหกรรม ในอำเภอพนมสารคาม จังหวัดฉะเชิงเทรา ผู้วิจัยขอเสนอข้อสรุปและการอภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวโน้มการลาออกของพนักงาน บริษัทแห่งหนึ่งในเขตนอกนิคมอุตสาหกรรม ในอำเภอพนมสารคาม จังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่าระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.23$) เมื่อพิจารณารายด้านปัจจัย พบว่า อันดับที่ 1 ท่านมีความคิดจะลาออกงานทันทีเมื่อได้งานใหม่ ($\bar{X} = 4.39$) อันดับที่ 2 ท่านมีความคิดบ่อยครั้งที่จะลาออกจาก ($\bar{X} = 4.35$) อันดับที่ 3 ท่านมีความคิดที่จะลาออกงานทุกอย่างที่ยังไม่ได้งานใหม่ ($\bar{X} = 4.29$) และอันดับที่ 4 ท่านมีความคิดที่จะลาออกจากงานภายใน 1-2 ปี ($\bar{X} = 3.89$)

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่งในเขตนอกนิคมอุตสาหกรรม ในอำเภอพนมสารคาม จังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่าระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.08$) เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นโดยเรียงอันดับได้ดังนี้ อันดับที่ 1 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.26$) อันดับที่ 2 ด้านลักษณะงาน ($\bar{X} = 4.21$) อันดับที่ 3 ด้านผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 4.20$) อันดับที่ 4 ด้านความเจริญก้าวหน้าในงาน ($\bar{X} = 4.17$) อันดับที่ 5 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\bar{X} = 4.10$) อันดับที่ 6 ด้านติดต่อสื่อสารภายในองค์กร ($\bar{X} = 3.97$) อันดับที่ 7 ด้านนโยบายการบริหารงาน ($\bar{X} = 3.89$) และอันดับที่ 8 ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน ($\bar{X} = 3.82$)

3. ผลการเปรียบเทียบลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงาน บริษัทแห่งหนึ่งในเขตนอกนิคมอุตสาหกรรม ในอำเภอพนมสารคาม จังหวัดฉะเชิงเทรา ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ลักษณะทางประชากรศาสตร์รวมถึง เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน หน่วยงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันมีผลต่อผลแนวโน้มการลาออกที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนเดช ทองนิรันดร์ (2555) การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความตั้งใจลาออกจากงาน พนักงานโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมโรจนะ ที่มีปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ต่างกัน มีความตั้งใจลาออกไม่แตกต่างกัน

แต่ประชากรศาสตร์ด้านสถานภาพแตกต่างกัน มีผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สถานภาพโสดมีแนวโน้มการลาออก ($\bar{X}=4.33$) มากกว่าสถานภาพสมรสหรือ /หม้าย /หย่าร้าง /แยกกันอยู่ ($\bar{X}=4.08$)

4. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงาน พบว่า คือ 1) ด้านนโยบายและการบริหารงาน 2) ด้านความเจริญก้าวหน้าในงาน 3) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีอิทธิพลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรณวิสา ดำรงสกุลวงษ์ (2557) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานในอุตสาหกรรมฟอกหนัง กรณีศึกษา บริษัท อินเตอร์ไฮค์ จำกัด (มหาชน) ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยในการปฏิบัติงานทั้งหมด 9 ด้าน คือ ด้านนโยบายและการบริหารงาน, ด้านผู้บังคับบัญชา, ด้านเพื่อนร่วมงาน, ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ, ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน, ด้านผลตอบแทนและรายได้, ด้านโอกาสและความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน, ด้านความยุติธรรมในการปฏิบัติงาน และ โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มการลาออกจากงานของพนักงาน

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษา ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงาน บริษัทแห่งหนึ่งในเขตนอกนิคมอุตสาหกรรม ในอำเภอพนมสารคาม จังหวัดฉะเชิงเทรา ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับแนวโน้มการลาออกของข้อมูลปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ซึ่งพบว่าหน่วยงานฝ่ายสำนักงานที่สถานภาพโสด เพศชาย ช่วงอายุต่ำกว่า 25 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี หรือ สูงกว่าปริญญาตรี ระยะเวลาการทำงานน้อยกว่า 6 เดือน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวโน้มการลาออกที่มีระดับสูงสุด ซึ่งข้อมูลแสดงให้เห็นว่าพนักงานในกลุ่มนี้เป็นพนักงานเพิ่งจบการศึกษา ยังไม่มีประสบการณ์ในการทำงานหรือรับรู้ถึงสภาพแวดล้อมต่างๆในองค์กร ทำให้รู้สึกว่างงานที่ตัวเองทำอยู่ในปัจจุบันไม่ใช่สิ่งที่ต้องการ จึงมีแนวโน้มที่จะหางานหรือประสบการณ์ใหม่ ซึ่งองค์กรควรให้ความสำคัญเพื่อหาสิ่งที่เป็นแรงจูงใจมากระตุ้นก่อนที่พนักงานกลุ่มนี้ลาออก

2. จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นปัจจัยด้านที่มีผลเกี่ยวกับแนวโน้มการลาออกของพนักงาน พบว่าพนักงานที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานอันดับ 1 ดังนั้นองค์กรควรจะให้ความสำคัญเกี่ยวกับเรื่องเพื่อนร่วมงาน ควรจะมีความช่วยเหลือแก้ไขปัญหาซึ่งกันและกัน เพื่อไม่ให้มีการแบ่งพรรคพวกและเพื่อนร่วมงานความเป็นมิตรและสัมพันธ์อันดีกัน เพื่อพัฒนาการทำงานเป็นทีมเพื่ออยู่แบบพี่น้องกัน ก็จะทำให้พนักงานที่มีความผูกพันกันมากขึ้น ด้านลักษณะงาน มีผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานอันดับ 2 องค์กรควรจะให้ความสำคัญเกี่ยวกับเพิ่มแรงกระตุ้นให้พนักงานได้รู้สึกว่างงานที่ตนเองทำอยู่นั้นเป็นงานที่สำคัญต่อบริษัท พนักงานควรที่จะได้เรียนรู้งานหรือมีโอกาสในการศึกษางานใหม่ มีการจัดลักษณะงานที่ปฏิบัติขณะนั้นเหมาะสมกับความรู้และความสามารถของพนักงาน เพื่อให้พนักงานรู้สึกว่างงานที่ใช่และเหมาะสมและพนักงานจะได้มีความสุขในการปฏิบัติงาน และด้านผู้บังคับบัญชา

มีผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานอันดับ 3
องค์กรควรให้ความสำคัญเกี่ยวกับผู้บังคับบัญชา
ควรเอาใจใส่และคอยช่วยเหลือให้คำแนะนำแนว
ทางการปฏิบัติงานให้แก่พนักงาน หัวหน้างานควรเปิด
โอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจหรือแสดง
ความคิดเห็น และผู้บังคับบัญชาควรพัฒนาตนเองให้มี
ภาวะความเป็นผู้นำที่ดี มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีความ
ยุติธรรม เพื่อให้พนักงานรู้สึกที่ดีต่อผู้บังคับบัญชา

ส่วนประเด็นอื่นๆ ใดๆก็ตามบริษัทควร
จะให้ความสำคัญของข้อมูลในลำดับด้านที่เหลือเพื่อใช้
ประกอบในการพิจารณาปรับปรุงในส่วนที่มีระดับความ
คิดเห็นสูงเพื่อใช้ในการป้องกันปัญหาที่ยังไม่เกิดขึ้น
แต่องค์กรควรที่จะมีปรับปรุงแต่ละข้อเพื่อให้พนักงาน
ระดับความคิดเห็นที่คะแนนลดน้อยลง เพื่อเป็นการลด
ระดับปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานใน
ด้านนั้นๆ และจะทำให้พนักงานไม่มีความคิดหรือลด
แนวโน้มในการลาออก

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดตัวแปร
ต้นด้านปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออกของ
พนักงาน ได้แก่ ด้านนโยบายการบริหารงาน ด้าน
ลักษณะงาน ด้านความเจริญก้าวหน้าในงาน ด้าน
เงินเดือนและค่าตอบแทน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อน
ร่วมงาน ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านติดต่อสื่อสารภายใน
องค์กร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน สำหรับการ
วิจัยครั้งต่อไป ผู้วิจัยควรกำหนดตัวแปรต้นด้านปัจจัย
อื่นๆ เช่น ด้านความเบื่อหน่ายจากการทำงาน ด้าน
ได้รับการยอมรับนับถือ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้าน
ความผูกพันกับองค์กร ด้านความผูกพันกับบุคลากร
หรือการฝึกอบรมและพัฒนาบุคคลเพื่อเพิ่มศักยภาพใน
การปฏิบัติงานของพนักงาน เป็นต้น

2. การศึกษาวิจัยครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัย
เชิงปริมาณ อาจทำให้ได้ข้อมูลเชิงลึกไม่เพียงพอ
สำหรับการวิจัยในครั้งต่อไปผู้วิจัยควรเปลี่ยน
การศึกษาโดยใช้วิธีการศึกษาแบบผสมผสาน
ทั้งการศึกษาเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ เก็บรวบรวม
ข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์ หรือการสนทนากลุ่มเพื่อ
ประโยชน์และนำข้อมูลไปใช้ได้หลายด้าน ซึ่งหากมี

การศึกษาเชิงคุณภาพร่วมด้วยจะช่วยให้ได้ข้อมูลทั้ง
แนวกว้างและแนวลึกมากยิ่งขึ้น

3. การศึกษาวิจัยครั้งต่อไปผู้วิจัยเสนอแนะ
ให้ทำการวิจัยครั้งต่อไปเนื่องถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อแนวโน้ม
การลาออกแบบเฉพาะเจาะจงของแนวโน้มการลาออก
แต่ละด้าน รวมถึงปัจจัยอื่นๆ ที่มีผลต่อแนวโน้มการ
ลาออกของพนักงานที่นอกเหนือจากตัวแปรต้นที่ได้ทำ
มาก่อนหน้านี้ เพื่อเปรียบเทียบผลศึกษาถึงปัจจัยที่มี
ความเหมือนหรือแตกต่างกัน เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้
ในการพัฒนาบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลในบริษัท
ต่อไป

บรรณานุกรม

ธนเดช ทองนรินทร์. (2555). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความ
ตั้งใจลาออกจากงาน ของพนักงาน
โรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ใน
เขตนิคมอุตสาหกรรมโรจนะ*

*อิเล็กทรอนิกส์. วิทยานิพนธ์ การจัดการ
มหาบัณฑิต สาขาการจัดการ, บัณฑิต
วิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล
สุวรรณภูมิ.*

วรรณวิสา ดำรงสกุลวงษ์. (2557). *ปัจจัยที่มีอิทธิพล
ต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานใน
อุตสาหกรรมฟอกหนัง กรณีศึกษา
บริษัท อินเตอร์ไฮค์ จำกัด (มหาชน).*
*ค้นคว้าอิสระ การจัดการมหาบัณฑิต
สาขาการบริการธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยเนชั่น.*