

ปัจจัยที่ส่งผลต่อแนวโน้มการตัดสินใจลาออก ของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท โกลไฟน์ เมนูแฟคเจอร์โรส จำกัด (มหาชน) จังหวัดกรุงเทพมหานคร

Factors Affecting the Trend of Making Decision on Resignation of the Production Staff at Gold Fine Manufacturers Co., Ltd. (Public Company), Bangkok

กฤษณพร ศุกรนันท์¹ ฤทัยรัตน์ พามา² อุมพร ไชยจำเริญ³

Kritsanaporn Sukoranunt¹ Ruthairut Phama² Umaporn Chaichamroen³

^{1,2} นักศึกษา สาขาวิชาการจัดการสำนักงาน สถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร

E-mail: Sukoranunt_creat509@hotmail.com

³ อาจารย์สาขาวิชาการจัดการสำนักงาน สถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร E-mail: Umaporn.chai@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อแนวโน้มการตัดสินใจลาออก และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารกับแนวโน้มการตัดสินใจลาออกของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท โกลไฟน์ เมนูแฟคเจอร์โรส จำกัด (มหาชน) จังหวัดกรุงเทพมหานคร ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ พนักงานฝ่ายผลิต บริษัท โกลไฟน์ เมนูแฟคเจอร์โรส จำกัด (มหาชน) จังหวัดกรุงเทพมหานคร จำนวนทั้งสิ้น 294 คน การเก็บรวบรวมข้อมูลใช้แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า

1. ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 41-50 ปี จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย มีรายได้ 15,001 บาทขึ้นไป และมีระยะเวลาปฏิบัติงานน้อยกว่า 1 ปี
2. ปัจจัยด้านการบริหาร พนักงานมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาารายด้านพบว่า ความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน รองลงมาปัจจัยด้านค่าตอบแทน

และสวัสดิการ ปัจจัยด้านลักษณะงาน และปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร ส่วนด้านที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง คือปัจจัยด้านความก้าวหน้าในการทำงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

3. แนวโน้มการตัดสินใจลาออกพบว่า พนักงานมีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง คือ ปัญหาส่วนตัวส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน รองลงมา คือ งานที่ได้รับมอบหมายไม่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ น่าเบื่อ จำเจ ไม่มีโอกาสได้เรียนรู้งานใหม่ ๆ งานที่ได้รับมอบหมายมีความเสี่ยงเกิดอุบัติเหตุสูง ตลอดจนปัญหาสุขภาพ ส่วนความคิดเห็นที่อยู่ในระดับน้อย คือ ผู้บังคับบัญชาไม่ให้ความยุติธรรม สภาพแวดล้อมในที่ทำงานไม่เหมาะสม ไม่มีพี่เลี้ยงช่วยสอนงาน เกิดความขัดแย้งระหว่างเพื่อนร่วมงาน ถ้าเพื่อนร่วมงานลาออกจะลาออกตาม ถ้าเพื่อนร่วมงานชวนเปลี่ยนงานโดยมีค่าตอบแทนที่สูงกว่าจะลาออกทันที การเดินทางระหว่างบ้านกับสถานที่ทำงานไม่สะดวก และชีวิตขาดสมดุลเนื่องจากทำงานหนักเกินไป

4. การวิเคราะห์ค่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารและแนวโน้มการตัดสินใจลาออก พบว่าโดยรวม ไม่มีความสัมพันธ์กัน

คำสำคัญ: ปัจจัยด้านการบริหาร, แนวโน้มการตัดสินใจลาออก, ความสัมพันธ์

Abstract

The purposes of the research were to investigate factors affecting the trend of making decision on resignation of the production staff at Gold Fine Manufacturers Co., Ltd. (Public Company), Bangkok; and; to study the relations between the management factors and its trend. The population were 294 production staff, at Gold Fine Manufacturers Co., Ltd. (Public Company), Bangkok. The research instrument was a questionnaire. The statistics used were the percentage, the mean, the Standard Deviation (S.D.) and the Pearson's Correlation Coefficient.

The findings were as follows:

1. Most of the respondents were female aging between 41-50 years old who obtained upper secondary education certificate with the salary of 15,001 Baht up, together with less than one year working experience.

2. Regarding the management factor, it was found that in overall the employees had the opinion at the high level. When considering each aspect, it was found that the high level of opinion included the working environment, the remuneration and welfare, the job description, the relationship among the employees, but the average level of opinion was the career path.

3. Concerning the trend of making decision on resignation, the employees had the opinion at the low level. When considering each item, it was showed that the opinion of the average level was the personal problem affected the work performance, the second was the work assigned was not appropriate with their knowledge and ability, the work was boring and routine, there was no chance of learning new things, the work assigned was involved high risk of accidents. But the low level of opinion included the supervisors were biased, the working environment was not appropriate, no one taught them how to work, there was the conflict among the colleagues. If their colleagues resigned, so did they. If their colleagues persuaded them to change their work because of getting better pay, they would do immediately, the travel between their houses and workplaces were inconvenient, and, their lives were not balanced because of the overload work.

4. According to the analysis of the Pearson's Correlation Coefficient, it was found that there was no relation between the management factor and the trend of making decision on resignation.

Keywords: management factors, trend of making decision on resignation, the relation

1. บทนำ

บริษัท โกลด์ไลน์ เมนูแฟคเจอร์โรส จำกัด (มหาชน) ก่อตั้งขึ้นเมื่อปี 2532 ด้วยการรวมหุ้น 150 ล้านบาท ประกอบธุรกิจผลิตและส่งออกเครื่องประดับ และอัญมณีที่ยาวนานมากกว่า 25 ปี และในปี 2547 และได้รับการยอมรับจากลูกค้าด้านคุณภาพและการออกแบบผลิตภัณฑ์ที่หลากหลาย ที่ตั้งเลขที่ 291 นิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง หมู่ที่ 4 ถนนฉลองกรุง แขวงลำปลาทิว เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520 ปัจจุบันองค์กรประสบปัญหาของอัตราการลาออกของพนักงานฝ่ายผลิตค่อนข้างสูง ทำให้การผลิตไม่เพียงพอต่อความต้องการของลูกค้า ส่งผลให้พนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ต้องทำงานเพิ่มมากขึ้น และในภาวะที่กดดันจากปัจจัยหลาย ๆ ด้าน เช่น แรงกดดันจากหัวหน้างานที่พยายามเร่งรัดให้พนักงานทำงานให้เร็วขึ้น ซึ่งอาจจะทำให้พนักงานเกิดความเบื่อหน่ายหรือตัวพนักงานเร่งรีบมากจนทำให้ขาดความละเอียดรอบคอบในการทำงานทำให้ชิ้นงานที่ผลิตไม่ได้คุณภาพเท่าที่ควร ทำให้ผลกำไรขององค์กรลดลง เพราะต้นทุนการผลิตค่อนข้างสูง การลาออกของพนักงานขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการ เช่น ลักษณะงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร สภาพแวดล้อม และสวัสดิการอื่น ๆ

จากประเด็นปัญหาดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาแนวโน้มต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท โกลด์ไลน์ เมนูแฟคเจอร์โรส จำกัด (มหาชน) จังหวัดกรุงเทพมหานคร ผลที่ได้จากการศึกษา ทำให้ทราบถึงแนวโน้มต่อการตัดสินใจ

ลาออกของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท โกลด์ไลน์ เมนูแฟคเจอร์โรส จำกัด (มหาชน) จังหวัดกรุงเทพมหานคร ข้อมูลที่ได้รับจากการศึกษาจะเป็นประโยชน์สำหรับ บริษัท โกลด์ไลน์ เมนูแฟคเจอร์โรส จำกัด (มหาชน) จังหวัดกรุงเทพมหานคร มาเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาองค์กรให้ดียิ่งขึ้น

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อแนวโน้มการตัดสินใจลาออกของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท โกลด์ไลน์ เมนูแฟคเจอร์โรส จำกัด (มหาชน) จังหวัดกรุงเทพมหานคร

2.2 เพื่อศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อแนวโน้มการตัดสินใจลาออกของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท โกลด์ไลน์ เมนูแฟคเจอร์โรส จำกัด (มหาชน) จังหวัดกรุงเทพมหานคร

2.3 เพื่อศึกษาแนวโน้มการตัดสินใจลาออกของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท โกลด์ไลน์ เมนูแฟคเจอร์โรส จำกัด (มหาชน) จังหวัดกรุงเทพมหานคร

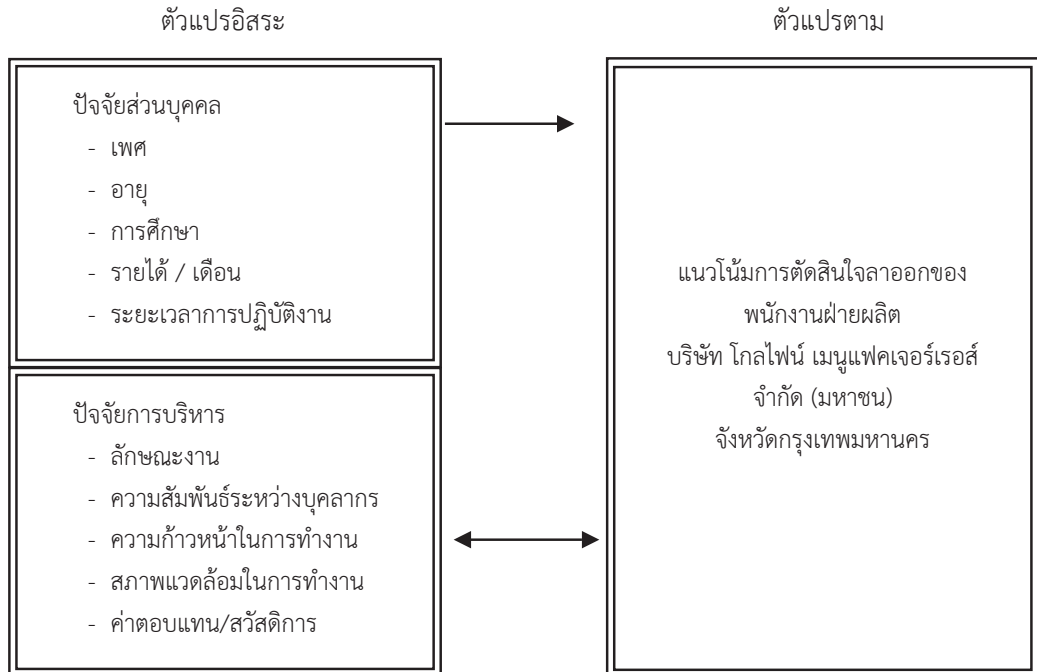
2.4 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารกับแนวโน้มการตัดสินใจลาออกของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท โกลด์ไลน์ เมนูแฟคเจอร์โรส จำกัด (มหาชน) จังหวัดกรุงเทพมหานคร

3. สมมติฐานของการวิจัย

ปัจจัยการบริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับแนวโน้มการตัดสินใจลาออก

4. วิธีการดำเนินการวิจัย

4.1 กรอบแนวความคิดในการศึกษา



4.2 ประชากร

1) ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้คือ พนักงานฝ่ายผลิตบริษัท โกลโพน์ เมนูแฟจเจอร์เรอส์ จำกัด (มหาชน)จังหวัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 294 คน

2) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ คือ ประชากรทั้งหมด

4.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1) ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยค้างนี้ เป็น แบบสอบถาม เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท โกลโพน์ เมนูแฟจเจอร์เรอส์ จำกัด (มหาชน) โดยผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการทบทวนแนวคิดทฤษฎี วรรณกรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องให้สอดคล้องกับกรอบความคิดและ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับ ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีลักษณะเป็นข้อคำถามแบบตรวจสอบรายการ (Check list)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับ ปัจจัยบริหารที่ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท โกลโพน์ เมนูแฟจเจอร์เรอส์ จำกัด (มหาชน) จังหวัดกรุงเทพมหานคร ด้วยการสำรวจข้อมูล 5 ด้าน คือ ด้านลักษณะงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านค่าตอบแทน/สวัสดิการ มีลักษณะเป็นข้อคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ที่ผู้ตอบแสดงความคิดเห็น 3 ระดับ คือ มาก ปานกลาง น้อย

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับ แนวโน้มการตัดสินใจลาออกของพนักงานฝ่ายผลิต ด้วยการสำรวจข้อมูล มีลักษณะเป็นข้อคำถามแบบ มาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ที่ผู้ตอบ แบบสอบถามแสดงความคิดเห็น 3 ระดับ คือ มาก ปานกลาง น้อย

4.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถาม ประชากรทั้งหมด จำนวน 294 คน โดยมีขั้นตอน การเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1) คณะผู้วิจัยได้ทำหนังสือขอความ อนุเคราะห์ถึงหัวหน้าแผนกฝ่ายผลิต บริษัท โกลไลน์ เมนูแฟคเจอร์โรส จำกัด (มหาชน) เพื่อเก็บข้อมูล การวิจัย

2) คณะผู้วิจัยจัดเตรียมแบบสอบถาม เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้

3) การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้รับความ อนุเคราะห์จากหัวหน้าแผนกฝ่ายผลิต บริษัท โกลไลน์ เมนูแฟคเจอร์โรส จำกัด (มหาชน) โดยทำการแจก แบบสอบถามให้แก่พนักงาน

4) เก็บรวบรวมข้อมูลเดือนสิงหาคม

5) ผู้วิจัยติดตามผลการตอบแบบสอบถาม และรวบรวมแบบสอบถามกลับคืน

6) ตรวจสอบความเรียบร้อยของ แบบสอบถามแล้วนำไปวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อสรุปและ อภิปรายผล

4.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่า สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์

5. ผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูล โดยการใชแบบสอบถาม เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อ

แนวโน้มการตัดสินใจลาออกของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท โกลไลน์ เมนูแฟคเจอร์โรส จำกัด (มหาชน) จังหวัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 294 ชุด ดังนี้

5.1 ข้อมูลด้านลักษณะส่วนบุคคลของพนักงาน ฝ่ายผลิต บริษัท โกลไลน์ เมนูแฟคเจอร์โรส จำกัด (มหาชน) จังหวัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิเคราะห์ ข้อมูล พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามในการศึกษาวิจัย ครั้งนี้มีจำนวน 294 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็น ร้อยละ 57.50 อยู่ในช่วงอายุ 41-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 36.10 มีระดับการศึกษาอยู่ในมัธยมศึกษาตอนปลาย คิดเป็นร้อยละ 29.60 มีรายได้ต่อเดือน 15,001 ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 45.90 และมีระยะเวลาปฏิบัติงาน น้อยกว่า 1 ปี คิดเป็นร้อยละ 28.60

5.2 การวิเคราะห์ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อ แนวโน้มการตัดสินใจลาออกของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท โกลไลน์ เมนูแฟคเจอร์โรส จำกัด (มหาชน) จังหวัดกรุงเทพมหานคร ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีความคิดเห็นต่อปัจจัยการบริหารโดยรวมอยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ย 2.38 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

1) ปัจจัยด้านลักษณะงาน ผู้ตอบ แบบสอบถามมีความคิดเห็นโดยภาพรวมอยู่ใน ระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 2.42 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ด้านลักษณะงานที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็น อยู่ในระดับมาก คือ งานที่รับผิดชอบมีขั้นตอนทำงาน ที่ซับซ้อนต้องใช้เวลาในการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ย 2.71 รองลงมาคืองานที่ได้รับมอบหมายเหมาะสมกับ ความรู้ความสามารถ มีค่าเฉลี่ย 2.70 งานที่ได้รับผิดชอบ มีมากเกินไป มีค่าเฉลี่ย 2.57 ส่วนความคิดเห็นที่อยู่ใน ระดับปานกลางคือ การหมุนเวียนสับเปลี่ยนพื้นที่ การทำงานส่งผลทำให้เกิดความเบื่อในงาน มีค่าเฉลี่ย 2.08 และปริมาณงานที่ได้รับเป็นไปตามมาตรฐาน ที่บริษัทกำหนด มีค่าเฉลี่ย 2.06 ตามลำดับ

2) ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่าง

บุคลากร ผู้ตอบแบบสอบถาม มีความคิดเห็นโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 2.39 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ เพื่อนร่วมงานช่วยเหลือกันอย่างเต็มที่เมื่อมีปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย 2.73 ส่วนความคิดเห็นระดับปานกลาง คือ เพื่อนร่วมงานยอมรับความสามารถซึ่งกันและกัน มีค่าเฉลี่ย 2.71 รองลงมาคือ หัวหน้างานมีภาวะความเป็นผู้นำที่ดี มีความยุติธรรม มีค่าเฉลี่ย 2.29 หัวหน้ามีส่วนร่วมรับผิดชอบกับพนักงานกรณีพนักงานทำงานผิดพลาดไม่ได้มาตรฐาน มีค่าเฉลี่ย 2.12 และ หัวหน้างานเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็นเพื่อการตัดสินใจเกี่ยวกับงาน มีค่าเฉลี่ย 2.11 ตามลำดับ

3) ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 2.30 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ด้านความก้าวหน้าในการทำงานที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ บริษัทกำหนดความก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่ท่านปฏิบัติอย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ย 2.57 รองลงมาคือ มีโอกาสได้ทำงานที่ต้องใช้ความรู้ความชำนาญในการทำงานเพิ่มมากขึ้น มีค่าเฉลี่ย 2.54 ส่วนความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง คือ บริษัทจัดให้มีการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ความสามารถในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 2.20 รองลงมาคือ เกณฑ์การเลื่อนตำแหน่งของบริษัทมีความยุติธรรม มีค่าเฉลี่ย 1.90 และข้อที่ความคิดเห็นน้อย คือ งานที่ท่านได้รับมอบหมายมีโอกาสนในการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น มีค่าเฉลี่ย 1.61 ตามลำดับ

4) ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 2.52 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก คือ เครื่องมือเครื่องใช้สำนักงาน

รวมทั้งวัสดุอุปกรณ์มีความเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย 2.59 รองลงมาคือ เมื่อเกิดอุบัติเหตุ บริษัทมีการแจ้งเตือนอย่างรวดเร็ว มีค่าเฉลี่ย 2.58 สถานที่ทำงานแบ่งเป็นสัดส่วนสะดวกต่อการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 2.57 มีสิ่งอำนวยความสะดวกเพียงพอ เช่น ห้องน้ำ ห้องส้วม ตู้น้ำดื่ม มีค่าเฉลี่ย 2.50 มีการแสดงป้ายเตือนภัยต่าง ๆ อย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ย 2.38 ตามลำดับ

5) ปัจจัยด้านค่าตอบแทน/สวัสดิการ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 2.44 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่ความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ เงินเดือนและสวัสดิการที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ มีค่าเฉลี่ย 2.71 รองลงมาคือ ท่านพอใจกับอาหารกลางวันฟรีที่บริษัทจัดให้กับพนักงาน มีค่าเฉลี่ย 2.56 ท่านพอใจกับการให้ทุนการศึกษาแก่บุตรของพนักงานที่มีผลการเรียนดี มีค่าเฉลี่ย 2.55 ท่านพอใจกับการจัดสรรรถรับ-ส่งพนักงานที่บริษัทจัดให้ มีค่าเฉลี่ย 2.51 และข้อที่ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง คือ เงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบันเพียงพอกับการดำรงชีพ มีค่าเฉลี่ย 1.86 ตามลำดับ

5.3 การศึกษาแนวโน้มการตัดสินใจลาออกของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท โกลโพน เมนูแพคเจอร์เรอส์ จำกัด (มหาชน) จังหวัดกรุงเทพมหานคร ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อแนวโน้มการตัดสินใจลาออกโดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย มีค่าเฉลี่ย 1.66 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง คือ ปัญหาส่วนตัวส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย 2.19 รองลงมาคือ งานที่ได้รับมอบหมายไม่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ มีค่าเฉลี่ย 2.11 ปัญหาสุขภาพส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย 2.07 งานที่ได้รับมอบหมาย น่าเบื่อ จำเจ ไม่มีโอกาสได้เรียนรู้งานใหม่ ๆ มีค่าเฉลี่ย 2.04 งานที่ได้รับมอบ

หมายมีความเสี่ยงเกิดอุบัติเหตุสูง มีค่าเฉลี่ย 2.00 งานที่ได้รับมอบหมายไม่มีโอกาสพัฒนาตนเอง มีค่าเฉลี่ย 1.95 ไม่มีความภาคภูมิใจในตำแหน่งงานที่ทำ ขาดการยอมรับนับถือ มีค่าเฉลี่ย 1.89 ส่วนข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย คือ ผู้บังคับบัญชาไม่ให้ความยุติธรรม มีค่าเฉลี่ย 1.62 สภาพแวดล้อมในที่ทำงานไม่เหมาะสม มีค่าเฉลี่ย 1.60 งานที่ได้รับมอบหมายไม่มีที่เลี้ยงช่วยสอนงาน มีค่าเฉลี่ย 1.48 เกิดความขัดแย้งระหว่างเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ย 1.46 ถ้าเพื่อนร่วมงานลาออกจะลาออกตามเพื่อหาประสบการณ์ใหม่ ๆ มีค่าเฉลี่ย 1.26 ถ้ามีเพื่อนร่วมงานชวนเปลี่ยนงานโดยมีค่าตอบแทนที่สูงกว่าจะลาออกทันที มีค่าเฉลี่ย 1.18 การเดินทางระหว่างบ้านกับสถานที่ทำงานไม่สะดวก มีค่าเฉลี่ย 1.12 และชีวิตขาดสมดุลเนื่องจากทำงานหนักเกินไป มีค่าเฉลี่ย 1.00 ตามลำดับ

5.4 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารกับแนวโน้มการตัดสินใจลาออกของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท โกลโฟน์ เมนูแฟจเจอร์โรส จำกัด (มหาชน) จังหวัดกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษา พบว่า โดยภาพรวม ปัจจัยการบริหารงาน มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางตรงกันข้าม หรือไม่มีผลต่อแนวโน้มการตัดสินใจลาออกของพนักงาน ($r = 0.083$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับน้อย และปัจจัยการบริหารงานด้านค่าตอบแทน/สวัสดิการ มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับน้อยมาก ($r = 0.272^{**}$ และ 0.129^{*}) ส่วนด้านลักษณะงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร และความก้าวหน้าในการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กัน ($r = -.113, -.014$ และ $-.116$)

6. อภิปรายผล

6.1 ปัจจัยที่ส่งผลต่อแนวโน้มการตัดสินใจลาออกของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท โกลโฟน์

เมนูแฟจเจอร์โรส จำกัด (มหาชน) จังหวัดกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า พนักงานส่วนใหญ่ มีความคิดเห็นโดยรวม อยู่ในระดับมาก ดังนี้

1) ด้านลักษณะงาน พนักงานมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 2.42 เนื่องจากงานที่รับผิดชอบมีขั้นตอนทำงานที่ซับซ้อน ต้องใช้เวลาในการเรียนรู้ และงานที่ได้รับมอบหมายเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ [1] ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตก่อให้เกิดตัวชี้วัดในการทำงาน ได้แก่ การเพิ่มปริมาณงานทั้งในเรื่องของการขยายงานและเพิ่มความรับผิดชอบ (Loaded – Vertically and Horizontally) เป็นการเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีการเรียนรู้เพิ่มมากขึ้น มีการหมุนเวียนในงาน ฝึกอบรมข้ามสายงานและใช้ทักษะหลากหลาย (Rotating Jobs, Cross Training and Multiskilling) จะช่วยให้พนักงานได้เรียนรู้มากขึ้น สามารถโอนย้ายข้ามสายงานได้ และมีโอกาสที่จะได้ใช้ทักษะเพิ่มมากขึ้น สร้างความรับผิดชอบในงาน (Building Responsibility into Job) เปิดโอกาสให้พนักงานได้ตัดสินใจได้อย่างอิสระในงานที่มีความสำคัญ การเพิ่มคุณค่าและการรับผิดชอบในงาน (Job Enrichment) เป็นการเปิดโอกาสให้พนักงานได้รับการยอมรับ

2) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร พนักงานมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 2.39 เนื่องจากเพื่อนร่วมงานช่วยเหลือกัน อย่างเต็มที่เมื่อมีปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน และเพื่อนร่วมงานยอมรับความสามารถซึ่งกันและกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ [2] การให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน (Mutual Help) มีความสำคัญยิ่งบุคคลควรมีความยินดีแบ่งปันช่วยกันทำงาน ไม่นิ่งดูตาย แม้เป็นงานหนักของผู้อื่น หรือห่วงหาแล้งที่ตนเองได้มา โดยเฉพาะส่วนที่จะได้ร่วมกัน การให้ความ

สนับสนุนซึ่งกันและกัน (Mutual Support) โดยมีหลักสำคัญว่า องค์การจะมีผลสัมฤทธิ์สูงได้ก็ต่อเมื่อทุกกระบวนการของความต้องการภายในขององค์กรได้รับการสนับสนุนซึ่งกันและกันนี้อาจแสดงออกถึงพฤติกรรมได้หลายลักษณะ เช่น ความเต็มใจรับฟังผู้อื่น การให้การยอมรับนับถือยกย่อง การให้ข้อมูลย้อนกลับทางบวก และยอมรับฟังข้อคิดเห็นของผู้อื่นด้วยความตั้งใจ

3) ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อด้านความก้าวหน้าในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 2.30 เนื่องจากบริษัทกำหนดความก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่ปฏิบัติอย่างชัดเจน และมีโอกาสได้ทำงานที่ต้องใช้ความรู้ความชำนาญในการทำงานเพิ่มมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Harrel [3] ที่กล่าวว่าความก้าวหน้าในการทำงาน (Advancement) เช่น การได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น การได้รับสิ่งตอบแทนจากความสามารถของเขา จากงานวิจัยหลายเรื่องสรุปว่า การไม่มีโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ย่อมก่อให้เกิดความไม่ชอบงาน ผู้ชายมีความต้องการเรื่องนี้มากกว่าผู้หญิง และเมื่อมีอายุมากขึ้นความต้องการเกี่ยวกับเรื่องนี้จะลดลง โอกาสที่จะได้รับการเลื่อนขั้นหรือเลื่อนตำแหน่ง (Promotion) ลูกจ้างหรือคนทำงานจะได้รับพิจารณาเลื่อนขั้นหรือตำแหน่งที่สูงขึ้นไป ซึ่งสิ่งเหล่านี้คือความหวังที่จะได้รับจากนายจ้างหรือผู้บริหาร ซึ่งในการเลื่อนขั้นหรือเลื่อนตำแหน่งต้องพิจารณาถึงความยุติธรรมเป็นเกณฑ์ที่ทุกคนยอมรับได้

4) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 2.52 เนื่องจากเครื่องมือเครื่องใช้สำนักงานรวมทั้งวัสดุอุปกรณ์มีความเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน เมื่อเกิด

อุบัติเหตุบริษัทมีการแจ้งเตือนอย่างรวดเร็ว สถานที่ทำงานแบ่งเป็นสัดส่วนสะดวกต่อการทำงาน และมีสิ่งอำนวยความสะดวกเพียงพอ เช่น ห้องน้ำ ห้องส้วม ตู้น้ำดื่ม ซึ่งสอดคล้องกับ Jones. [4] ที่กล่าวถึงสภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัวเรา เป็นสิ่งสะท้อนถึงความรู้สึกที่ดีต่องาน เช่น เครื่องจักร เครื่องมือ และอุปกรณ์ต่าง ๆ การจัดสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยในการทำงานสามารถสร้างความสุขให้แก่คนทำงาน เพราะถ้าหากสภาพแวดล้อมไม่ปลอดภัย เช่น เกิดอุบัติเหตุบ่อย ๆ ก็จะทำให้ขวัญของคนทำงานต่ำ ดังนั้นการป้องกันอุบัติเหตุเป็นวิธีอีกวิธีหนึ่งในการจัดการความปลอดภัย ซึ่งจะต้องทำการศึกษาถึงสาเหตุที่ทำให้คนงานประสบอุบัติเหตุ การจัดสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น การจัดน้ำดื่ม ห้องสุขา และสถานที่ทำความสะอาดร่างกาย เป็นต้น

5) ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 2.44 เนื่องจากเงินเดือนและสวัสดิการเหมาะสมกับความรู้และความสามารถ ท่านพอใจกับอาหารกลางวันฟรีที่บริษัทจัดให้ และท่านพอใจกับการให้ทุนการศึกษาแก่บุตรของพนักงานที่มีผลการเรียนดี ซึ่งสอดคล้องกับ Edwin Locke. [5] ที่กล่าวว่า ค่าจ้าง (Pay) เป็นเงินหรืออย่างใดอย่างหนึ่งที่ลูกจ้างสามารถนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการบำบัดความต้องการของตนได้ ค่าจ้างที่เหมาะสมยุติธรรมและเท่าเทียมกันจะทำให้คนเกิดความพึงพอใจ จะต้องมีการวางแผนนโยบายที่แน่นอนที่ลูกจ้างพึงได้รับ นอกจากนี้ ระบบสวัสดิการที่มีประสิทธิภาพจะมีส่วนทำให้บุคลากรได้รับการตอบสนองในสิ่งที่เขาเห็นความสำคัญก็จะเกิดความพึงพอใจ ความซาบซึ้ง และก่อให้เกิดความรู้สึกผูกพันกับหน่วยงาน เช่น รถรับ-ส่ง เงินบำเหน็จบำนาญ การให้รางวัลแก่บุตรของพนักงาน เป็นต้น

6.2 การศึกษาแนวโน้มการตัดสินใจลาออกของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท โกลโพนั้ เมนูแพคเจอร์เรอส์ จำกัด (มหาชน) จังหวัดกรุงเทพมหานคร พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อแนวโน้มการตัดสินใจลาออก โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย มีค่าเฉลี่ย 1.66 เนื่องจากปัญหาส่วนตัวส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน งานที่ได้รับมอบหมายไม่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ปัญหาสุขภาพส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน งานที่ได้รับมอบหมายน่าเบื่อ จำเจ ไม่มีโอกาสได้เรียนรู้งานใหม่ ๆ และงานที่ได้รับมอบหมายมีความเสี่ยงเกิดอุบัติเหตุสูง ซึ่งสอดคล้องกับ Robert Hulin and Rousseau. 1978 [6] ได้อธิบายการลาออกจากการงานโดยให้ลักษณะมองเห็นภาพเด่นชัดที่สุด ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานและการลาออกหรือการเปลี่ยนงานโดยสมัครใจ โดยปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ อาทิ อายุ การดำรงตำแหน่ง ค่านิยมของพนักงาน ปัจจัยภายในองค์กร ความคาดหวังเกี่ยวกับงานปัจจุบัน ส่งผลต่อความพอใจในการทำงาน และทำให้เกิดความคิดที่จะลาออกหรือความตั้งใจที่จะหางานใหม่ และส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการเปลี่ยนงานในที่สุด

6.3 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารกับแนวโน้มการตัดสินใจลาออกของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท โกลโพนั้ เมนูแพคเจอร์เรอส์ จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษาพบว่าโดยภาพรวมปัจจัยการบริหารงานมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางตรงกันข้าม หรือไม่มีผลต่อแนวโน้มการตัดสินใจลาออกของพนักงาน ($r = 0.083$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับน้อย และปัจจัยการบริหารงานด้านค่าตอบแทน/สวัสดิการ มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับน้อยมาก ($r = 0.272^{**}$ และ 0.129^{*}) ส่วนด้านลักษณะงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร และความก้าวหน้า

ในการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กัน ($r = -.113, -.014$ และ $-.116$) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ [7] ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกจากการงานของพนักงานแผนกไอซีทีที่เซอร์วิส บริษัท เดอะแวลลูซิสเต็มส์ จำกัด ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในงานไม่มีความสัมพันธ์กับการลาออกจากการงาน

7. ข้อเสนอแนะ

7.1 ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1) ด้านลักษณะงาน ควรกำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติงาน ด้วยการวิเคราะห์งานตามลักษณะงานที่กำหนด และลดการหมุนเวียนสับเปลี่ยนพื้นที่ในการทำงาน เพื่อลดการเมื่อยล้าในงาน

2) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร ควรเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็นเพื่อการตัดสินใจเกี่ยวกับงานและหัวหน้าควรมีส่วนรับผิดชอบกับพนักงานกรณีพนักงานทำงานผิดพลาดไม่ได้มาตรฐาน เพื่อเป็นการแสดงออกถึงความเป็นผู้นำที่ดี มีความยุติธรรม

3) ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ควรกำหนดงานที่มีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น โดยมีเกณฑ์การเลื่อนตำแหน่งอย่างยุติธรรม โดยมีการจัดให้มีการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ความสามารถในการทำงาน

4) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ควรแสดงป้ายเตือนภัยต่างๆ อย่างชัดเจนเมื่อเกิดอุบัติเหตุจึงจะทำให้มีการอพยพหรือปฐมพยาบาลได้อย่างทันท่วงที เพื่อความปลอดภัยของพนักงาน

5) ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ควรมีการพิจารณาเงินเดือนให้เหมาะสมเพียงพอต่อการดำรงชีพ และจัดสรรรถรับ-ส่งให้พนักงานอย่างทั่วถึง เพื่อความสะดวกในการเดินทางไปปฏิบัติ

7.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1) การศึกษาครั้งนี้ เป็นการศึกษาเฉพาะพนักงานฝ่ายผลิตเท่านั้น ดังนั้นการศึกษาครั้งต่อไป ควรขยายกลุ่มบุคลากรให้ครอบคลุมทั่วทั้งบริษัท เพื่อทราบระดับแนวโน้มการตัดสินใจลาออกจากการงาน และใช้เป็นแนวทางในการบริหารงานบุคคลของบริษัทต่อไป

2) ควรศึกษาปัจจัยอื่นๆ ที่ส่งผลต่อแนวโน้มการตัดสินใจลาออกจากการงานของพนักงาน เช่น ลักษณะโครงสร้างองค์การ นโยบายและมาตรฐานของบริษัท คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน เป็นต้น เนื่องจากยังมีปัจจัยอีกหลายตัวที่ส่งผลต่อแนวโน้มการตัดสินใจลาออก

เอกสารอ้างอิง

- [1] มนสิชา อนุกุล. (2553). คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัย สายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์ ปีพุทธศักราช 2553. คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์
- [2] วัชรรา มณีภาส. (2543). สัมพันธภาพระหว่างบุคคลและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราช. ปรินญาณินพนธ์ พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการพยาบาล) เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

- [3] นิเมะ หุตาคม. (2541). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน: ศึกษาเฉพาะกรณี สถานีโทรทัศน์ไอทีวี. ภาคนพนธ์ปริญญาโทบริหารศาสตร. คณะพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- [4] อารี เพชรผุด. (2543). การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : เนติกุลการพิมพ์.
- [5] วิจารย์ คงน้อย (2547). การศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของฝ่ายผลิตน้ำบางเขนของการประปานครหลวง. โครงการบัณฑิตศึกษาพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ : มหาวิทยาลัยนิต้า.
- [6] อนันต์ รุ่งผ่องศรีกุล. (2541). ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความสำเร็จในงาน ความพึงพอใจในงาน และแนวโน้มที่จะลาออกจากองค์กรของผู้แทนขายยา. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะศิลปศาสตร มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- [7] กัญธณี แสงพินิจ. (2554). ปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกจากการงานของพนักงานแผนกไอซีที เซอร์วิสบริษัท เดอะแวลลูซิสเต็มส์ จำกัด. การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตแขนงวิชาบริหารธุรกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.