

ปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท แคนาดอล เอเชีย จำกัด



นายศักดิ์ระพี ศรีนิเวศน์

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
แขนงวิชาบริหารธุรกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

พ.ศ. 2555

**Factor Affecting the Resignation of Production Staff at
Canadoil Asia Company Limited.**

Mr. Sakrapee Srinives

An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
the Degree of Master of Business Administration
School of Management Science
Sukhothai Thammathirat Open University

2012

หัวข้อการศึกษาค้นคว้าอิสระ ปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกของพนักงานฝ่ายผลิต
บริษัท แคนาดอล เอเซีย จำกัด
ชื่อและนามสกุล นายศักดิ์ระพี ศรีนิเวศน์
แขนงวิชา บริหารธุรกิจ
สาขาวิชา วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร. กิ่งพร ทองใบ

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 21 พฤศจิกายน 2555

คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ

กิ่งพร ทองใบ

ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร. กิ่งพร ทองใบ)

ราณี อธิชัยกุล

กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร. ราณี อธิชัยกุล)

เฉลิมพงษ์ มีสมนัย

(รองศาสตราจารย์ ดร. เฉลิมพงษ์ มีสมนัย)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

ชื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ บัณฑิตที่มีผลต่อการลาออกของพนักงานฝ่ายผลิต
บริษัท แคนาดอล เอเชีย จำกัด

ผู้ศึกษา นายศกดิ์ระพี ศรีนิเวศน์ **รหัสนักศึกษา** 2533002024 **ปริญญา** บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร. กิ่งพร ทองใบ **ปีการศึกษา** 2555

บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่องบัณฑิตที่มีผลต่อการลาออกของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท แคนาดอล เอเชีย จำกัด มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) บัณฑิตที่มีผลต่อการลาออกของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท แคนาดอล เอเชีย จำกัด 2) เปรียบเทียบลักษณะส่วนบุคคล ที่มีผลต่อการลาออกของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท แคนาดอล เอเชีย จำกัด 3) ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานกับการลาออกของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท แคนาดอล เอเชีย จำกัด

การศึกษานี้เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ ประชากรได้แก่ พนักงานฝ่ายผลิตบริษัท แคนาดอล เอเชีย จำกัด การหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการคำนวณตามวิธีของ “ยามานะ” ได้จำนวนประชากร 192 คน ทดสอบความเชื่อถือได้ของแบบสอบถามโดยวิธีของครอนบาค เชื่อถือได้ที่ 0.88 วิเคราะห์ผลใช้สถิติเชิงพรรณนา วิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ทดสอบความแตกต่างโดยใช้สถิติแบบทีและแบบเอฟ และทดสอบค่าเฉลี่ยความแตกต่างรายคู่โดยวิธีเชฟเฟ และทดสอบความสัมพันธ์โดยใช้สถิติทดสอบแบบเพียร์สัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ผลการศึกษาพบว่า 1) บัณฑิตลักษณะส่วนบุคคล และ ลักษณะงาน มีผลต่อการลาออกของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท แคนาดอล เอเชีย จำกัด โดยพนักงานเห็นด้วยกับลักษณะงานด้านการปกครองบังคับบัญชา ความก้าวหน้าของงาน การปฏิบัติงาน และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานระดับมาก ส่วนความด้านความมั่นคง และรายได้ เห็นด้วยปานกลาง ส่วนความเห็นด้วยน้อยคือด้านสวัสดิการ 2) ลักษณะส่วนบุคคล ของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท แคนาดอล เอเชีย จำกัด ได้แก่ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และ ด้านการมีภาระทางครอบครัว ที่แตกต่างกัน มีผลต่อการลาออกที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 3) บัณฑิตลักษณะงานใน 6 ด้าน มีความสัมพันธ์กับการลาออกของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท แคนาดอล เอเชีย จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

คำสำคัญ บัณฑิตที่มีผลต่อการลาออก พนักงานฝ่ายผลิต บริษัท แคนาดอล เอเชีย จำกัด

Independent Study title: Factors Affecting the Resignation of Production Staff at Canadoil Asia Company Limited.

Author: Mr. Sakrapee Srinivwes; **ID:** 2533002024; **Degree:** Master of Business Administration;

Independent Study advisor: Kingporn Thongbai, Associate Professor; **Academic year:** 2012

Abstract

The objectives of this study were (1) to study the factors affecting the resignation of production staff at Canadoil Asia Company Limited; (2) to compare the relationship between the personal characteristics and the resignation of production staff at Canadoil Asia Company Limited; and (3) to identify the relationship between job descriptions and the resignation of production staff at Canadoil Asia Company Limited.

The study was survey research. Population was the production staff at Canadoil Asia Company Limited. The sample consisted of 192 staff calculated by using Yamane's method. The Cronbach's alpha statistic was used for the questionnaire testing with the reliability at 0.88. The data analysis was used the t-Test, F-test, Scheffe, Pearson correlation test with the 0.05 statistically significant.

The results showed that (1) the personal characteristics and job descriptions affected the resignation of Canadoil Asia Company Limited at the high level in terms of commanding, achievement, operation and the relationship with colleagues. The job security and income affected the resignation of Canadoil Asia Company Limited at the middle level whereas the welfare issue was considered at the low level; (2) the different educational background, income and the responsibility to their families affected the resignation of Canadoil Asia Company Limited with statistical significance; and (3) the six aspects of job descriptions were related to the resignation of Canadoil Asia Company Limited with statistical significance.

Keywords: factor affecting the resignation, production staff, Canadoil Asia Company Limited

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาครั้งนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความรู้ณาเป็นอย่างยิ่งจาก รองศาสตราจารย์ ดร. กิ่งพร ทองใบ ที่ได้ให้ความกรุณาให้คำแนะนำและติดตามการทำการศึกษาค้นคว้าอิสระครั้งนี้อย่างใกล้ชิดตลอดมา นับตั้งแต่เริ่มต้นจนกระทั่งสำเร็จเรียบร้อยสมบูรณ์ ผู้ศึกษารู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาของท่านเป็นอย่างยิ่ง

ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณเจ้าของตำรา เอกสารทางวิชาการ และบทความต่างๆ ที่ผู้ศึกษาได้ใช้ในการศึกษาค้นคว้า ขอขอบคุณผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 3 ท่าน ในการตรวจสอบความถูกต้อง เพื่อความสมบูรณ์ของเนื้อหาของแบบสอบถาม ตลอดจนขอขอบคุณกลุ่มตัวอย่างที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม ทำให้สามารถดำเนินการศึกษาได้ตามวัตถุประสงค์

นอกจากนี้ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณ คุณพ่อ คุณแม่ คณาจารย์สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช เพื่อนนักศึกษา ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ในการทำการศึกษาค้นคว้าอิสระครั้งนี้ทุกท่าน ที่ได้กรุณาให้การสนับสนุน ช่วยเหลือ และเป็นกำลังใจอันสำคัญแก่ผู้ศึกษาตลอดมา

ศักดิ์ระพี ศรีนิเวศน์
พฤศจิกายน 2555

สารบัญ

| | หน้า |
|--|------|
| บทคัดย่อภาษาไทย | ง |
| บทคัดย่อภาษาอังกฤษ | จ |
| กิตติกรรมประกาศ | ฉ |
| สารบัญตาราง | ฅ |
| สารบัญภาพ | ฉ |
| บทที่ 1 บทนำ | 1 |
| ความสำคัญและความเป็นมาของปัญหา | 1 |
| วัตถุประสงค์การศึกษา | 3 |
| กรอบแนวคิดการศึกษา | 4 |
| สมมติฐานการศึกษา | 5 |
| ขอบเขตของการศึกษา | 5 |
| นิยามศัพท์เฉพาะ | 6 |
| ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ | 7 |
| บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง | 8 |
| แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการลาออกจากงาน | 8 |
| แนวคิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานกับแนวโน้มการลาออก | 18 |
| ข้อมูลบริษัท แคนาดอล เอเชีย จำกัด | 23 |
| งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง | 26 |
| บทที่ 3 วิธีดำเนินการศึกษา | 31 |
| ระเบียบวิธีวิธีการศึกษา | 31 |
| ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง | 31 |
| ขนาดตัวอย่าง | 31 |
| เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา | 32 |
| ทดสอบเครื่องมือ | 33 |
| การรวบรวมข้อมูล | 34 |
| การประมวลผลข้อมูล | 34 |
| ตัวแปรที่ศึกษา | 35 |

สารบัญ (ต่อ)

| | หน้า |
|--|------|
| การวิเคราะห์ข้อมูล..... | 35 |
| เกณฑ์การแปลค่าความหมาย..... | 35 |
| เกณฑ์การทดสอบสมมติฐาน..... | 37 |
| บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล..... | 38 |
| ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ลักษณะส่วนบุคคลและลักษณะการปฏิบัติงาน..... | 39 |
| ส่วนที่ 2 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน..... | 42 |
| ส่วนที่ 3 ความตั้งใจลาออกจากงาน ของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท แคนาดอล เอเชีย จำกัด..... | 50 |
| ส่วนที่ 4 ผลการทดสอบสมมติฐาน..... | 51 |
| บทที่ 5 สรุปการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ..... | 68 |
| สรุปการศึกษา..... | 69 |
| ผลการทดสอบสมมติฐาน..... | 71 |
| อภิปรายผล..... | 75 |
| ข้อเสนอแนะ..... | 77 |
| บรรณานุกรม..... | 80 |
| ภาคผนวก..... | 84 |
| ก รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบแบบสอบถาม..... | 85 |
| ประวัติผู้ศึกษา..... | 92 |

สารบัญตาราง

หน้า

| | | |
|---------------|---|----|
| ตารางที่ 4.1 | แสดงจำนวนและร้อยละด้านลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง..... | 39 |
| ตารางที่ 4.2 | แสดงค่าเฉลี่ยและ ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาพรวม ระดับความคิดเห็นในลักษณะงาน ของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท แคนาดอล เอเชีย จำกัด..... | 42 |
| ตารางที่ 4.3 | แสดงค่าเฉลี่ยและ ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นในลักษณะงานของ พนักงานฝ่ายผลิต บริษัท แคนาดอล เอเชีย จำกัด ด้านการปฏิบัติงาน..... | 43 |
| ตารางที่ 4.4 | แสดงค่าเฉลี่ยและ ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นในลักษณะงานของ พนักงานฝ่ายผลิต บริษัท แคนาดอล เอเชีย จำกัด ด้านการปกครองบังคับบัญชา..... | 44 |
| ตารางที่ 4.5 | แสดงค่าเฉลี่ยและ ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นในลักษณะงานของ พนักงานฝ่ายผลิต บริษัท แคนาดอล เอเชีย จำกัด ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อน ร่วมงาน..... | 45 |
| ตารางที่ 4.6 | แสดงค่าเฉลี่ยและ ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นในลักษณะงานของ พนักงานฝ่ายผลิต บริษัท แคนาดอล เอเชีย จำกัด ด้านความก้าวหน้า..... | 46 |
| ตารางที่ 4.7 | แสดงค่าเฉลี่ยและ ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นในลักษณะงานของ พนักงานฝ่ายผลิต บริษัท แคนาดอล เอเชีย จำกัด ด้านความมั่นคง..... | 47 |
| ตารางที่ 4.8 | แสดงค่าเฉลี่ยและ ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นในลักษณะงานของ พนักงานฝ่ายผลิต บริษัท แคนาดอล เอเชีย จำกัด ด้านรายได้..... | 48 |
| ตารางที่ 4.9 | แสดงค่าเฉลี่ยและ ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นในลักษณะงานของ พนักงานฝ่ายผลิต บริษัท แคนาดอล เอเชีย จำกัด ด้านสวัสดิการ..... | 49 |
| ตารางที่ 4.10 | แสดงค่าเฉลี่ยและ ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความตั้งใจลาออกจากงาน ของพนักงาน ฝ่ายผลิต บริษัท แคนาดอล เอเชีย จำกัด..... | 50 |
| ตารางที่ 4.11 | ทดสอบความแตกต่างระหว่างลักษณะส่วนบุคคลด้านเพศกับ ความต้องการลาออก ของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท แคนาดอล เอเชีย จำกัด..... | 52 |
| ตารางที่ 4.12 | ทดสอบความแตกต่างระหว่างลักษณะส่วนบุคคลด้านอายุกับ ความต้องการลาออก ของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท แคนาดอล เอเชีย จำกัด..... | 53 |
| ตารางที่ 4.13 | ทดสอบความแตกต่างระหว่างลักษณะส่วนบุคคลด้านสถานภาพสมรส กับ ความ ต้องการลาออกของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท แคนาดอล เอเชีย จำกัด..... | 54 |

สารบัญตาราง (ต่อ)

| | | หน้า |
|---------------|--|------|
| ตารางที่ 4.14 | ทดสอบความแตกต่างระหว่างลักษณะส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา กับ ความต้องการลาออกของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท แคนาดอล เอเชีย จำกัด..... | 55 |
| ตารางที่ 4.15 | ทดสอบความแตกต่างรายคู่ระหว่างลักษณะส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา กับ ความต้องการลาออกของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท แคนาดอล เอเชีย จำกัด..... | 56 |
| ตารางที่ 4.16 | ทดสอบความแตกต่างระหว่างลักษณะส่วนบุคคลด้านรายได้ต่อเดือน กับ ความต้องการลาออกของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท แคนาดอล เอเชีย จำกัด..... | 57 |
| ตารางที่ 4.17 | ทดสอบความแตกต่างรายคู่ระหว่างลักษณะส่วนบุคคลด้านรายได้ต่อเดือน กับ ความต้องการลาออกของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท แคนาดอล เอเชีย จำกัด..... | 58 |
| ตารางที่ 4.18 | ทดสอบความแตกต่างระหว่างลักษณะส่วนบุคคลด้านสถานภาพในครอบครัว กับ ความต้องการลาออกของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท แคนาดอล เอเชีย จำกัด..... | 59 |
| ตารางที่ 4.19 | ทดสอบความแตกต่างระหว่างลักษณะส่วนบุคคลด้านการมีภาระทางครอบครัว กับ ความต้องการลาออกของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท แคนาดอล เอเชีย จำกัด..... | 60 |
| ตารางที่ 4.20 | ทดสอบความแตกต่างระหว่างลักษณะการปฏิบัติงาน ด้านตำแหน่งงาน กับ ความต้องการลาออกของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท แคนาดอล เอเชีย จำกัด..... | 61 |
| ตารางที่ 4.21 | ทดสอบความแตกต่างระหว่างลักษณะการปฏิบัติงาน ด้านประสิทธิภาพการทำงานกับ ความต้องการลาออกของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท แคนาดอล เอเชีย จำกัด..... | 62 |
| ตารางที่ 4.22 | ทดสอบความแตกต่างรายคู่ระหว่างลักษณะการปฏิบัติงาน ด้านประสิทธิภาพทำงาน กับ ความต้องการลาออกของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท แคนาดอล เอเชีย จำกัด..... | 63 |
| ตารางที่ 4.23 | สรุปทดสอบความสัมพันธ์ปัจจัยที่มีผลในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมกับการลาออกของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท แคนาดอล เอเชีย จำกัด..... | 65 |

สารบัญภาพ

หน้า

ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการศึกษา..... 4



บทที่ 1

บทนำ

ที่มาและความสำคัญของปัญหา

สภาพเศรษฐกิจที่เจริญเติบโตอย่างก้าวกระโดดในปัจจุบัน ส่งผลให้การแข่งขันทางธุรกิจทุกประเภททวีความรุนแรงมากขึ้นทุกขณะ ปัจจัยสำคัญที่กำหนดความสำเร็จในโลกธุรกิจ คือ ทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร เพราะองค์กรใดมีทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพ ย่อมมีความได้เปรียบในการแข่งขัน ทำให้ห้องค่านั้นมีศักยภาพในการดำเนินงาน และผลที่ตามมาคือ องค์กรนั้นสามารถอยู่รอด เจริญเติบโต และพัฒนาได้อย่างต่อเนื่อง ดังนั้น องค์กรควรให้ความสำคัญกับการปฏิบัติการพัฒนามนุษย์ในองค์กรอย่างจริงจัง ผู้บริหารควรแสวงหาและยอมรับวิธีการใหม่ๆ ในการบริหารทรัพยากรบุคคล หากผู้บริหารให้ความสำคัญในการพัฒนานวัตกรรม (Innovation) หรือเทคโนโลยีใหม่ๆ โดยไม่ลงทุนปรับเปลี่ยนหรือปรับปรุงเทคนิควิธีการพัฒนามนุษย์ องค์กรย่อมประสบความสำเร็จและมีชัยชนะเหนือคู่แข่งได้ยาก

องค์กรจะประสบความสำเร็จและบรรลุถึงจุดมุ่งหมายได้นั้นขึ้นอยู่กับบุคลากรในองค์กรและการบริหารงานของผู้บริหาร ฉะนั้นบุคลากรเป็นผู้ดำเนินการให้กิจการเป็นไปตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ในขณะเดียวกัน บุคลากรในองค์กรก็เกิดปัญหาแก่องค์กรได้เช่นกัน เพราะทุกคนต่างมีความต้องการ มีเป้าหมาย มีความคิดที่แตกต่างกันออกไป การจะทำให้บุคลากรที่อยู่ในองค์กร ทำงานให้กับองค์กรด้วยความมุ่งมั่น กระตือรือร้น ทุ่มความสามารถให้กับองค์กรอย่างเต็มที่นั้น ผู้บริหารจำเป็นต้องสร้างแรงกระตุ้นเพื่อจูงใจให้บุคลากรได้เกิดความพึงพอใจในการทำงานซึ่งก็คือการสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรที่ทำงานให้กับองค์กร โดยไม่คำนึงถึงว่างานนั้นๆ จะยากลำบากเพียงใดก็ตาม การใช้แรงจูงใจจึงเป็นสิ่งสำคัญที่จำเป็นต้องใช้ ให้บุคคลมีเป้าหมายเดียวกันและสามารถผ่านพ้นอุปสรรคทั้งปวงไปได้ด้วยดี (<http://perfect-personnel.tripod.com/Page3.htm>)

ทรัพยากรบุคคล ถือว่าเป็นแรงงานที่เป็นปัจจัยสำคัญขององค์กร ดังนั้นการที่องค์กรใดมีปัญหาเรื่องการลาออกจากงาน การขาดหายของแรงงานจึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะส่งผลต่อประสิทธิภาพในกระบวนการทำงานขององค์กรอันรวมไปถึงการสร้างความเสี่ยงภัยให้แก่องค์กร ปัจจุบันองค์กรต่างๆ ทั้งภาครัฐและภาคธุรกิจเอกชนต่างก็หันมาให้ความสำคัญในเรื่องการพัฒนา

ทรัพยากรบุคคล ด้วยตระหนักว่าแรงงานเป็นทรัพยากรที่มีค่าและเป็นแรงผลักดันการขับเคลื่อนให้ภารกิจขององค์กรสามารถดำเนินไปได้ด้วยดีและมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการพยายามในการรักษาทรัพยากรแรงงานให้อยู่กับองค์กรและป้องกันการสูญเสียพนักงานจากการลาออก จึงเป็นเรื่องที่มีความจำเป็นอย่างมาก

บริษัท แคนาดอล เอเชีย จำกัด เป็นบริษัทในกลุ่มแคนาดอลกรุ๊ป (“Canadoil Group”) ดำเนินธุรกิจผลิตและจำหน่ายข้อต่อท่อโลหะและท่อโลหะแบบเชื่อมต่อที่มีคุณภาพสูง (“Butt-Weld Fittings and Pipes”) ขนาดเส้นผ่าศูนย์กลางตั้งแต่ 16 ถึง 86 นิ้ว สำหรับใช้ในอุตสาหกรรมต่างๆ เช่น โรงกลั่นน้ำมัน ท่อส่งก๊าซ และปิโตรเคมี นับตั้งแต่เริ่มต้นการผลิต ในปี พ.ศ. 2443 บริษัทแคนาดอล เอเชีย จำกัด มีกำลังการผลิตเพิ่มขึ้นในทุกปี และในปี พ.ศ. 2551 มีกำลังการผลิตสูงถึง 12,000 ตัน ต่อปี จนกระทั่งบริษัทเคยมีกรณีข้อพิพาทแรงงานในปี พ.ศ. 2552 ส่งผลให้เกิดการเรียกร้องจากพนักงาน สหภาพแรงงาน จนทำให้กำลังการผลิตมีการลดลงอย่างต่อเนื่อง และในปี พ.ศ. 2554 มีกำลังการผลิตอยู่ที่ 6,000 ตันต่อปี ซึ่งส่งผลกระทบต่อทำให้บริษัทมีความสามารถในการผลิตและจำหน่ายสินค้าลดลงเป็นอย่างมาก ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาหาข้อมูลภายในองค์กรเพื่อหาสาเหตุที่ส่งผลกระทบต่อการผลิตที่ลดน้อยลง จนพบว่าสาเหตุที่มีผลทำให้กำลังการผลิตลดลงของบริษัทเกิดจากอัตราการลาออกจากงานในแต่ละปีของพนักงานฝ่ายผลิตเป็นจำนวนมาก

จากสถิติการลาออกของพนักงานฝ่ายผลิตของบริษัทแคนาดอล เอเชีย จำกัด ในช่วงปี 2551-2555 พบว่า มีอัตราการลาออกจากงานร้อยละ 6.20, 7.81, 10.86 และ 11.70 ตามลำดับ

อัตราการลาออกของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัทแคนาดอล เอเชีย จำกัด ปี พ.ศ. 2551-2554

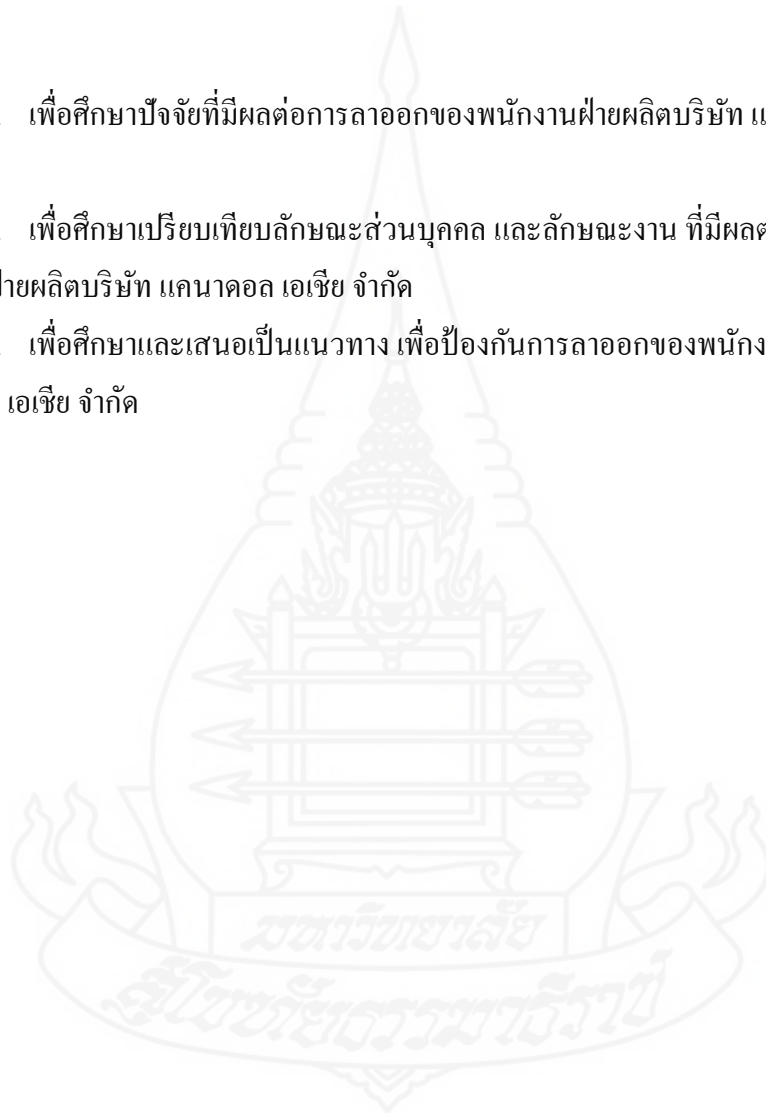
| ปี | 2551 | 2552 | 2553 | 2554 | 2555 |
|----------------------------------|------|------|------|-------|-------|
| พนักงานเข้าใหม่ (คน) | 13 | 25 | 23 | 20 | 18 |
| พนักงานลาออก (คน) | - | 58 | 62 | 70 | 66 |
| จำนวนพนักงานที่มีอยู่กลางปี (คน) | 532 | 499 | 460 | 410 | 362 |
| อัตราการลาออก (ร้อยละ) | - | 6.20 | 7.81 | 10.86 | 11.70 |

จากความสำคัญของการบริหารทรัพยากรบุคคลและอัตราการลาออกจากการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตของบริษัทที่มีอยู่สูง จึงทำให้ผู้วิจัยสนใจทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกของพนักงานบริษัท แคนาดอล เอเชีย จำกัด โดยมุ่งศึกษาในกลุ่มพนักงานฝ่ายผลิตเนื่องจากปัจจุบันพนักงานของบริษัท มีจำนวน 568 คน เป็นพนักงานฝ่ายผลิต จำนวน 362 คน และฝ่ายผลิตเป็นหน่วยงานที่มีอัตราการเข้าออกงานที่สูง และเป็นหน่วยงานที่มีผลกระทบต่อกระบวนการทำงาน

ผลิตของบริษัท เพื่อผลการศึกษาจะทำให้ทราบถึงปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงานของพนักงานฝ่ายผลิต และเป็นประโยชน์ในการปรับปรุงและพัฒนากระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของบริษัทให้เกิดประสิทธิภาพมากขึ้น

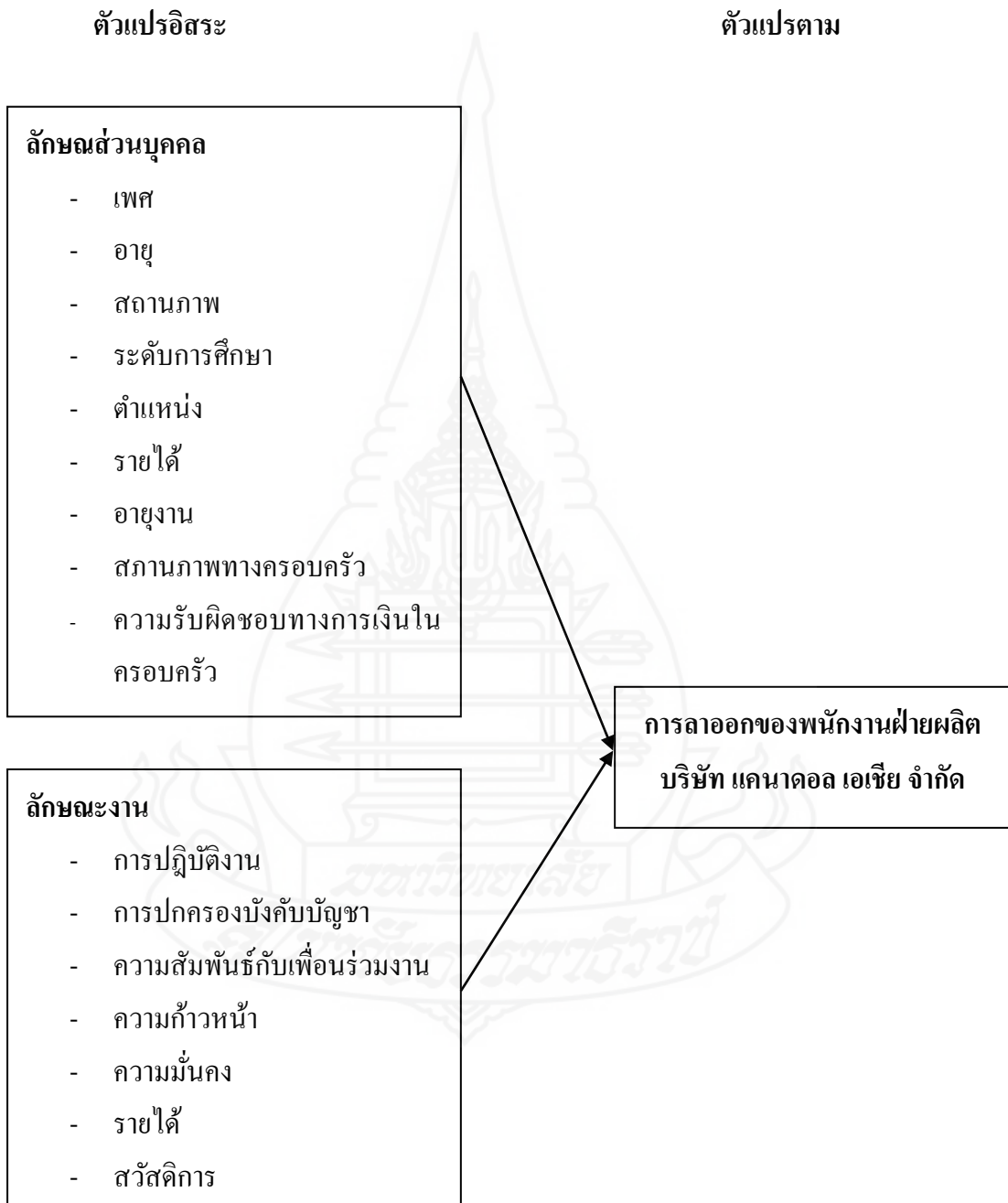
วัตถุประสงค์การศึกษา

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท แคนาดอล เอเชีย จำกัด
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบลักษณะส่วนบุคคล และลักษณะงาน ที่มีผลต่อการลาออกของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท แคนาดอล เอเชีย จำกัด
3. เพื่อศึกษาและเสนอเป็นแนวทาง เพื่อป้องกันการลาออกของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท แคนาดอล เอเชีย จำกัด



กรอบแนวคิดการศึกษา

ผู้ศึกษาได้ทบทวนวรรณกรรม และบูรณาการแนวคิดการศึกษาดังแสดงในภาพที่ 1.1



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการศึกษา

สมมติฐานการวิจัย

1. ลักษณะส่วนบุคคลที่ต่างกันมีผลต่อการลาออกของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท แคนาดอล เอเชีย จำกัด แตกต่างกัน
2. ลักษณะงานที่ต่างกันมีผลต่อการลาออกของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท แคนาดอล เอเชีย จำกัด แตกต่างกัน
3. ปัจจัยด้านลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับการลาออกของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท แคนาดอล เอเชีย จำกัด

ขอบเขตการศึกษา

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้กำหนดขอบเขตการศึกษา ไว้ดังนี้

1. เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยมุ่งศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท แคนาดอล เอเชีย จำกัด เท่านั้น
2. ประชากรในการศึกษา คือ พนักงานฝ่ายผลิตบริษัท แคนาดอล เอเชีย จำกัด
3. พื้นที่การศึกษา คือ บริษัท แคนาดอล เอเชีย จำกัด
4. ระยะเวลาในการศึกษาคือระหว่าง เดือน1 สิงหาคม – 30 ตุลาคม พ.ศ. 2555
5. ตัวแปรที่ทำการศึกษา ประกอบด้วย
 - 5.1 ตัวแปรอิสระ (Independent variables) ได้แก่
 - 5.1.1 ลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง รายได้ आयु งาน สถานภาพทางครอบครัว ความรับผิดชอบทางการเงินในครอบครัว
 - 5.1.2 ลักษณะงาน ประกอบด้วย การปฏิบัติงาน การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความก้าวหน้า ความมั่นคง รายได้ สวัสดิการ
 - 5.2 ตัวแปรตาม (Dependent variables) ได้แก่ การลาออกของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท แคนาดอล เอเชีย จำกัด

นิยามศัพท์เฉพาะ

การลาออก หมายถึง การสิ้นสุดการว่าจ้างพนักงานและการจ้างพนักงานใหม่เข้ามาทำงาน หรือการเข้าทำงานหรือออกจากงานของบุคลากรในองค์การ

พนักงาน หมายถึง พนักงานฝ่ายผลิตบริษัท แคนาดอล เอเชีย จำกัด

เพศ หมายถึง เพศของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยแบ่งเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ เพศชาย และ เพศหญิง

อายุ หมายถึง ระยะเวลาที่พนักงานเกิดจนถึงปัจจุบัน โดยนับเป็นปี แบ่งออกเป็น 4 กลุ่ม คือ ต่ำกว่า 30 ปี, 30 – 40 ปี, 41 – 50 ปี และ 50 ปี ขึ้นไป

สถานภาพ หมายถึง การมีคู่ครอง หรือไม่มีคู่ครอง แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม คือ โสด, สมรส, หม้าย/หย่าร้าง

ระดับการศึกษา หมายถึง ระดับการศึกษาสูงสุดของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท แคนาดอล เอเชีย จำกัด ที่ได้รับขณะทำงานอยู่ในปัจจุบัน แบ่งออกเป็น 3 กลุ่มคือ ต่ำกว่าปริญญาตรี, ปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี

ตำแหน่ง หมายถึง ตำแหน่ง ณ ปัจจุบันของพนักงานที่ตอบแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ พนักงานปฏิบัติงาน, หัวหน้างาน

รายได้ หมายถึง เงินค่าจ้างในการปฏิบัติงาน โดยมีการจ่ายให้กับพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท แคนาดอล เอเชีย จำกัด ในทุกๆต้นเดือน แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม คือ ต่ำกว่า 10,000 บาท, 10,000 - 20,000 บาท, และมากกว่า 30,000 บาท

อายุงาน หมายถึง นับระยะเวลาตั้งแต่ปีแรกที่เข้าทำงานในบริษัท แคนาดอล เอเชีย จำกัด จนถึงปัจจุบัน แบ่งออกเป็น 5 กลุ่มคือ ต่ำกว่า 1 ปี, 1-3 ปี, มากกว่า 3 – 5 ปี, มากกว่า 5 – 10 ปี และ มากกว่า 10 ปี

ความรับผิดชอบทางการเงินในครอบครัว หมายถึง หน้าที่ความรับผิดชอบที่พนักงานฝ่ายผลิตบริษัท แคนาดอล เอเชีย จำกัด ต้องใช้จ่ายให้กับครอบครัว

การปฏิบัติงาน คือ การดำเนินการทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างมีขั้นตอน และมีความชัดเจน ถูกต้อง เหมาะสม จนสำเร็จบรรลุผลตามเป้าหมายที่วางไว้

การปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ผู้ซึ่งมีอำนาจและหน้าที่ปกครองดูแลทุกข์สุขของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท แคนาดอล เอเชีย จำกัด ที่มีความรู้ มีความเป็นผู้นำ มีความเป็นธรรม มีความรับผิดชอบ และให้คำปรึกษาแก่พนักงานฝ่ายผลิตบริษัท แคนาดอล เอเชีย จำกัด

ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง สิ่งที่แสดงออกระหว่างพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท แคนาดอล เอเชีย จำกัด ที่ทำงานร่วมกันและให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และความสัมพันธ์ภาพอันดีต่อกัน

ความก้าวหน้า หมายถึง การมีโอกาสได้รับการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นของบุคคลในองค์กร การมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรม และการพิจารณาความดีความชอบในการเลื่อนตำแหน่งในหน่วยงานที่เหมาะสม เสมอภาค

ความมั่นคง หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์กร

สวัสดิการ หมายถึง สิ่งที่ได้รับเป็นผลตอบแทนนอกเหนือจากค่าจ้างของการปฏิบัติงาน ตามความสามารถ และค่าตอบแทนพิเศษที่ได้รับเพียงพอต่อการครองชีพ

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงานของพนักงานฝ่ายผลิต และเป็นประโยชน์ในการปรับปรุงและพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของบริษัท ให้เกิดประสิทธิภาพมากขึ้น
2. เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคลของบริษัท และ ใช้ในการวางแผน วางกลยุทธ์ ให้สอดคล้องกับสภาพความต้องการของพนักงานฝ่ายผลิตของบริษัท
3. เพื่อเป็นข้อมูลให้แก่ผู้ที่สนใจศึกษาในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจลาออกจากงานของพนักงานและเพื่อใช้เป็นแนวทางการศึกษาในแนวลึกและแนวกว้างต่อไป

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท แคนาดอล เอเชีย จำกัด ผู้ศึกษาได้รวบรวม ข้อมูลแนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาใช้ประกอบการศึกษาค้นคว้า

1. แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการลาออกจากงาน
2. แนวคิดความพึงพอใจในลักษณะงานที่มีผลต่อการลาออก
3. ข้อมูลบริษัท แคนาดอล เอเชีย จำกัด
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการลาออกจากงาน

ความหมายของการลาออกจากงาน (Resignation)

เสนาะ ตีเขาว์ และคณะ (2525) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การลาออก หมายถึง การหมุนเวียนของแรงงาน

ไพรัช (Price, 1977 อ้างถึงใน นื่องนุช ภูมิสนธิ์, 2539) ให้ความหมายไว้ว่า การลาออก หมายถึงระดับของการเคลื่อนไหวข้ามขอบเขตการเป็นสมาชิกของสังคม โดยเน้นการเคลื่อนไหวของบุคคลข้ามขอบเขตการเป็นสมาชิกขององค์กร ซึ่งเน้นการลาออกว่ามีลักษณะเป็นพลวัต

ซาเลส และสตรัส (Sayles & Strauss, 1977 อ้างถึงในนื่องนุช ภูมิสนธิ์, 2539) ให้ความหมายว่า การลาออก หมายถึง การสิ้นสุดการว่าจ้างพนักงานและการจ้างพนักงานใหม่เข้ามาทำงาน หรือการเข้าทำงานหรือออกจากงานของบุคลากรในองค์กร สำหรับการเข้าทำงานมีความหมายรวมถึงการว่าจ้างพนักงานใหม่ และการเรียกพนักงานเก่ากลับเข้าทำงานด้วย ส่วนการออกจากงาน หมายถึง การลาออก การไล่ออก และการให้ออกเนื่องจากขาดงานติดต่อกันเกินกว่า 7 วัน โดยไม่ได้รับอนุญาตการหมุนเวียนทำงานนี้เกิดขึ้นโดยที่พนักงานสมัครใจ (voluntary) และไม่สมัครใจ ทั้งโดยหลีกเลี่ยงได้และหลีกเลี่ยงไม่ได้ การออกจากงานโดยสมัครใจมักเกิดจากตัวพนักงานเองส่วนการออกจากงานโดยไม่สมัครใจมักเกิดจากนายจ้าง การออกจากงานโดยหลีกเลี่ยง

ได้มักเกิดในรูปที่นายจ้างควบคุมเรื่องของ เงินเดือน ค่าจ้าง ผลประโยชน์ตอบแทน ชั่วโมงการทำงาน และสภาพการทำงานที่เข้มงวดเกินไป สำหรับการออกจากงาน โดยหลีกเลี่ยงไม่ได้ ได้แก่ ความเจ็บป่วย การเกษียณอายุงานการตาย และการตั้งครุภ

มอเบิลย์ (Mobley, 1982) ให้ความหมายของการลาออกว่าหมายถึง การที่พนักงานขององค์กรลี้ลาสภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรนั้น ซึ่งการลี้ลาสภาพการเป็นสมาชิกนี้ แบ่งได้เป็น 2 ประเภท คือ

1. การลาออกโดยสมัครใจ คือ การลี้ลาสภาพการเป็นสมาชิกขององค์กร โดยพนักงานเป็นผู้ที่จัดการเอง

2. การลาออกโดยไม่ได้สมัครใจ คือ การลี้ลาสภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรโดยองค์กรเป็นผู้จัดการ และทั้งนี้รวมถึง การเกษียณอายุและการตายด้วย

ถึงแม้ว่า “การลาออก” จะมีผู้ให้ความหมายและแบ่งประเภทไว้มากมาย แต่การลาออกที่ใช้ในงานศึกษารุ่นนี้ หมายถึง การที่พนักงานกำลังตัดสินใจในการที่จะพ้นสภาพของการเป็นสมาชิกขององค์กรที่เกิดจากความประสงค์ของตัวพนักงานเอง ไม่รวมถึง การลี้ลาสภาพการเป็นสมาชิกที่พนักงานไม่สามารถควบคุมได้ซึ่ง ได้แก่ การเกษียณอายุ การตาย การถูกปลดออก และการไล่ออก เป็นต้น

จากความหมายของการลาออก ทำให้สรุปว่า การลาออกนี้ประกอบด้วยการลี้ลาสุดการว่าจ้าง และการจ้างพนักงานใหม่เข้าทำงาน หรือการเข้าและออกจากองค์กรของบุคคลกรซึ่งมีลักษณะของการเคลื่อนไหว และมีลักษณะเป็นพลวัตร สรุปได้ว่าการออกจะหมายถึง การลาออกจากงานของพนักงานในองค์กรใด องค์กรหนึ่ง เพื่อไปเข้าทำงานยังองค์กร หรือที่ทำงานแห่งใหม่ ดังนั้น การลาออกโดยสมัครใจจึงเป็นส่วนหนึ่งของ การลาออกจากองค์กร ซึ่งส่งผลกระทบต่อการบริหารงานองค์กร เนื่องจากองค์กรหรือหน่วยงานที่บุคคลนั้นปฏิบัติงานอยู่จะต้องสรรหาบุคคลอื่นมาปฏิบัติงานแทน การลาออก โดยสมัครใจจึงเป็นประเด็นสำคัญที่ผู้บริหารองค์กรควรให้ความสนใจ และควรหาทางป้องกันมิให้เกิดขึ้นในองค์กรเนื่องจาก ถ้าการลาออกเกิดขึ้นกับงานที่ต้องการความรู้ความชำนาญสูงก็จะลี้เปลืองค่าใช้จ่ายในการสรรหา ต้องเสียทั้งเวลา และค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมคนใหม่ให้ปฏิบัติงานแทนคนเก่าด้วย

รูปแบบของการลาออกจากงาน

มาร์ช และซิมมอน (March & Simon, 1958 อ้างถึงใน นื่องนุช ภูมิสนธิ์, 2539) ซึ่งได้เสนอความคิดว่า การลาออกจากงานมีองค์ประกอบ 2 ส่วนคือ การตระหนักถึงความต้องการลาออก และการตระหนักถึงความต้องการความสะดวกในการเปลี่ยนงาน ซึ่งบุคคลจะมีการพิจารณาถึงงาน

ที่ทำและตัดสินใจว่าตนเองมีความพึงพอใจมากน้อยเพียงใด ความพึงพอใจนี้จะเกี่ยวข้องกับ ความพึงพอใจในลักษณะต่าง ๆ เช่น วิธีการบังคับบัญชาค่าตอบแทนที่ได้รับเป็นต้น และพิจารณา คาดการณ์ถึงผลได้ซึ่งสัมพันธ์กับการทำงานได้แก่ เพื่อนร่วมงานและสภาพการทำงาน และจะ เปรียบกับงานที่ทำและบทบาทที่ได้รับมอบหมายว่ามีความเหมาะสมเพียงใด

มีอบเลย์ และคณะ (Mobley & other, 1978 อ้างถึงใน นื่องนุช ภูมิสนธิ, 2539) ได้เสนอ ตัวแบบการลาออกจากงานระหว่างความพึงพอใจในการทำงานและการออกหรือเปลี่ยนงานโดย สมัยครใจ ซึ่งประกอบด้วย อายุ การดำรงตำแหน่งเป็นตัวแปรที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน ความน่าจะเป็นที่จะค้นพบทางเลือกที่ยอมรับได้ทำให้เกิดความคิดที่จะลาออกและความตั้งใจที่จะ ค้นหางานใหม่และผลสุดท้ายก็จะเกิดเป็นพฤติกรรมการลาออกจากองค์กรขึ้น

ไพร์ซ์ (Price, 1977 อ้างถึงใน นื่องนุช ภูมิสนธิ, 2539) ได้เสนอตัวแบบของตัวแปร แทรกซ้อนที่เข้ามาเกี่ยวข้องในการตัดสินใจลาออกจากงานหรือเปลี่ยนงาน ซึ่งตัวแปรเบื้องต้นที่ กำหนดในการตัดสินใจในลาออก ได้แก่ ระดับของการจ่ายค่าตอบแทน ความเป็นหนึ่งเดียวกัน หรือ การมีส่วนร่วมในองค์กร เครื่องมือที่ใช้ในการติดต่อสื่อสาร การติดต่อสื่อสารอย่างเป็นทางการ และการรวมอำนาจ ส่วนตัวแปรแทรกซ้อนที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนงาน ได้แก่ ความพึงพอใจใน การทำงาน โอกาสในการเปลี่ยนงาน ซึ่งตัวแปรเบื้องต้นทั้ง 4 ตัวแปร ได้แก่ ระดับของการจ่าย ค่าตอบแทน ความเป็นหนึ่งเดียวกันหรือการมีส่วนร่วมในองค์กร เครื่องมือที่ใช้ในการ ติดต่อสื่อสาร ส่วนการรวมอำนาจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับระดับความพึงพอใจในงาน ส่วนการ รวมอาจมีความสัมพันธ์ทางลบกับการเปลี่ยนงานด้วยนอกจากนี้โอกาสในการเปลี่ยนงานกับความ พึงพอใจในงานจะมีผลทำให้เกิดการเปลี่ยนงานได้ ก็ต่อเมื่อบุคคลนั้นมีโอกาสในการเลือกงานสูง

ประเภทของการลาออกจากงาน

พอร์ตเตอร์ ลอว์เลอร์ ทรี และแฮคแมน (Porter, Lawler III, and Hackman, 1965) ได้ จำแนกประเภทของการลาออกเป็น 4 ประเภท คือ

1. การลาออกที่เกิดจากความประสงค์ของบุคคล (Voluntary individual-initiated resignation) หมายถึง การที่บุคคลตัดสินใจไม่ทำงานในองค์กรเดิม อันเนื่องมาจากความต้องการ ของบุคคลเอง โดยที่บุคคลนั้นไม่ได้ถูกบังคับจากใคร
2. การลาออกที่ไม่ได้เกิดจากความประสงค์ของบุคคล (Involuntary individual-initiated resignation) หมายถึง การที่บุคคลตัดสินใจไม่ทำงานในองค์กรเดิมอันเนื่องมาจากแรงกดดัน เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมของบุคคลเอง เช่น การย้ายงานตามสามี หรือคลอดบุตร ถึงแม้ว่าบุคคล

ต้องการทำงานอยู่กับองค์กร ในขณะที่องค์กรเองก็ต้องการให้บุคคลทำงานอยู่กับองค์กร เช่นเดียวกัน

3. การลาออกที่ไม่ได้เกิดจากความประสงค์ขององค์กร (Involuntary Organization-initiated resignation) หมายถึง การที่องค์กรได้รับแรงกดดันจากสภาพเศรษฐกิจที่มีความจำเป็นต้องลดจำนวนพนักงานลง ดังนั้นจึงจำเป็นต้องปลดพนักงานออก

4. การลาออกที่เกิดจากความประสงค์ขององค์กร (Voluntary Organization-initiated resignation) หมายถึง การที่องค์กรตัดสินใจให้บุคคลสิ้นสุดสภาพการเป็นสมาชิกขององค์กร เนื่องจากความไม่มีประสิทธิภาพของบุคคลนั้นๆ

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่าง ๆ กับการลาออกจากองค์กร

ฮาร์เรลล์ (Harrell Thomas Willard 1972: 260-274 อ้างถึงใน ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ 2543: 130) กล่าวว่า แรงจูงใจในการทำงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับปัจจัยต่างๆ และปัจจัยเหล่านี้ใช้เป็นเครื่องมือชี้บ่งถึงปัญหาที่เกิดขึ้นเกี่ยวกับการลาออกจากการทำงานของผู้ปฏิบัติงานซึ่งมีปัจจัยอยู่ 3 ประการ คือ

1. ปัจจัยด้านบุคคล (Personal Factors) หมายถึง คุณลักษณะส่วนตัวของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการลาออกจากการทำงานของผู้ปฏิบัติงานมี ดังนี้

1.1 ประสบการณ์ จากการศึกษาในงานวิจัยพบว่าประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจงาน บุคคลที่ทำงานนานจนมีความรู้ความชำนาญในงานมากขึ้นทำให้เกิดความพึงพอใจกับงานที่ทำ

1.2 เพศ แม้ว่างานวิจัยหลายชิ้นจะแสดงว่าเพศไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานก็ตาม แต่ก็ขึ้นอยู่กับลักษณะของงานที่ทำด้วยว่าเป็นงานลักษณะใด รวมทั้งเกี่ยวข้องกับระดับความทะเยอทะยาน และความต้องการทางด้านการเงิน เพศหญิงมีความอดทน ที่จะทำงานที่ต้องใช้ฝีมือและงานที่ต้องการความละเอียดอ่อนมากกว่าชาย

1.3 จำนวนสมาชิกในความรับผิดชอบกลุ่มที่ทำงานด้วยกันมีผลต่อการลาออกจากการทำงานของผู้ปฏิบัติงานซึ่งต้องการความสามารถหลายอย่างประกอบกันต้องมีสมาชิกที่มีทักษะงานหลายด้าน และความปรองดองกันของสมาชิกในการปฏิบัติงานก็มีส่วนนำไปสู่ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

1.4 อายุแม้มีผลต่อการทำงานไม่เด่นชัด แต่อายุก็เกี่ยวข้องกับระยะเวลาและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ผู้ที่มีอายุมากมักมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานนานด้วย แต่ขึ้นอยู่กับลักษณะงานและสถานการณ์ในการปฏิบัติงานด้วย

1.5 เวลาในการปฏิบัติงาน งานที่ทำในเวลาปกติจะสร้างความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานมากกว่างานที่ต้องทำในเวลาที่ไม่ต้องทำงาน เพราะเกี่ยวกับการพักผ่อนและการสังสรรค์กับผู้อื่นด้วย

1.6 เชาวน์ปัญญา ปัญหาเรื่องเชาวน์ปัญญากับความพึงพอใจในการทำงานขึ้นอยู่กับสถานการณ์ และลักษณะงานที่ทำ ในบางลักษณะไม่พบความแตกต่างระหว่างเชาวน์ปัญญากับความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน แต่ในลักษณะงานบางอย่างพบว่ามีความแตกต่างกัน พนักงานในโรงงานที่มีเชาวน์ปัญญาในระดับสูงแต่ทำงานที่เป็นงานประจำ พบว่ามักเบื่อหน่ายงานได้ง่าย และมีเจตคติที่ไม่ดีต่อการทำงานในโรงงาน เพราะเป็นงานที่ไม่ท้าทายและไม่เหมาะสมกับความสามารถของเขา

1.7 การศึกษา การศึกษากับการลาออกจากการทำงานของผู้ปฏิบัติงานนั้นมีผลต่อการวิจัยไม่เด่นชัดนัก จากงานวิจัยบางแห่งพบว่า การศึกษาไม่แสดงถึงความแตกต่างระหว่างการลาออกจากการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน แต่มักขึ้นอยู่กับงานที่ทำว่าเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของเขาหรือไม่ ในรายงานวิจัยหลายชิ้นพบว่านักวิชาชีพ เช่น แพทย์ วิศวกร ทนายความ มีความพึงพอใจในงานสูงกว่าคนงานและพนักงานลูกจ้างที่ใช้แรงงานทั่วไป รวมทั้งเสมียนพนักงานด้วย

1.8 บุคลิกภาพ ปัญหาเรื่องบุคลิกภาพกับการลาออกจากการทำงานของผู้ปฏิบัติงานนั้น อยู่ที่เครื่องมือวัดบุคลิกภาพ เนื่องจากเครื่องมือนี้มีความไม่เที่ยงตรง อย่างไรก็ตามบุคลิกภาพที่เห็นได้ชัดเจนก็คือ คนที่มีอาการของโรคประสาทมักจะไม่น่าพึงพอใจที่จะปฏิบัติงานมากกว่าคนปกติ ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะความไม่พึงพอใจในการทำงานเป็นเหตุให้เกิดโรคประสาทได้ เพราะต้องเครียดกับภาวะของความไม่พึงพอใจในการทำงาน

1.9 ระดับเงินเดือน จากงานวิจัยหลายฉบับพบว่า เงินเดือนมีส่วนในการการลาออกจากการทำงานของผู้ปฏิบัติงานเงินเดือนที่มากพอแก่การดำรงชีพตามสถานภาพ ทำให้บุคคลไม่ต้องดิ้นรนมากนักที่จะไปทำงานเพิ่มนอกเวลาทำงาน และเงินเดือนยังเกี่ยวข้องกับการสามารถหาปัจจัยอื่นที่สำคัญแก่การดำรงชีวิตอีกด้วย ผู้ที่มีเงินเดือนสูงจึงมีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าผู้ที่มีเงินเดือนต่ำ

1.10 แรงจูงใจในการทำงาน เป็นการแสดงออกถึงความต้องการของบุคคล โดยเฉพาะแรงจูงใจจากปัจจัยผู้ทำงานเองจะสร้างความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน

1.11 ความสนใจในงาน บุคคลที่สนใจในงานและให้ทำงานที่ตนเองถนัดและพอใจ จะมีความสุขและพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานมากกว่าบุคคลที่มีศูนย์ความสนใจในชีวิตไม่ได้อยู่ที่งาน

2. ปัจจัยด้านงาน (Factors in the Job) มีดังนี้

2.1 ลักษณะงาน ได้แก่ความน่าสนใจของงาน ความท้าทายของงาน ความแปลกของงาน โอกาสที่ได้เรียนรู้และศึกษางาน โอกาสที่ทำให้งานนั้นสำเร็จ การรับรู้หน้าที่รับผิดชอบ การควบคุมการปฏิบัติงานและวิธีการปฏิบัติงาน การที่ผู้ทำงานมีความรู้สึกต่องานที่ทำอยู่ว่าเป็นงานที่สร้างสรรค์ เป็นประโยชน์ ท้าทาย เป็นต้น สิ่งเหล่านี้ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน มีความต้องการที่จะปฏิบัติงานนั้นๆและเกิดความผูกพันต่องาน

2.2 ทักษะในการทำงาน หมายถึงความชำนาญในงานที่ทำ มักต้องพิจารณาควบคู่ไปกับลักษณะของงาน ฐานะทางอาชีพ ความรับผิดชอบ เงินเดือนที่ได้รับ โดยพิจารณาไปด้วยกัน จึงจะเกิดความพึงพอใจในงาน

2.3 ฐานะทางวิชาชีพ จากการศึกษาวิจัยพบว่า ประมาณครึ่งหนึ่งของเสมียนพนักงานมีความพึงพอใจในการทำงาน แต่มีถึงร้อยละ 17 ที่พบว่า ถ้ามีโอกาสก็อยากจะเปลี่ยนงาน ในสถานะที่เศรษฐกิจดีมีงานให้เลือกทำ มีการเปลี่ยนงานบ่อย เพื่อเลื่อนเงินเดือน เลื่อนฐานะของตนเอง ดังนั้นตำแหน่งทางการทำงานที่มีฐานะทางวิชาชีพสูง เช่น การเป็นเจ้าของกิจการ ผู้จัดการมีความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานสูงกว่าระดับอาชีพที่มีฐานะอาชีพต่ำกว่า ความจริงแล้วต้องพิจารณาควบคู่ไปกับความอิสระในงาน ความภาคภูมิใจในงานประกอบกันไปด้วย ก็เพราะฐานะทางอาชีพนอกจากขึ้นอยู่กับบุคคลนั้นๆเป็นผู้พิจารณาตัดสินใจด้วย ในแต่ละสังคมแต่ละหน่วยงานให้ความสำคัญของฐานะวิชาชีพแตกต่างกันไป ระยะเวลาที่ผ่านมาไปความคิดเห็นเกี่ยวกับฐานะทางวิชาชีพก็เปลี่ยนไปด้วย

2.4 ขนาดของหน่วยงาน การลาออกจากการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานขนาดเล็กจะดีมากกว่าหน่วยงานขนาดใหญ่ เนื่องจากหน่วยงานขนาดเล็กพนักงานมีโอกาสรู้จักกันทำงานคุ้นเคยกันได้ง่ายกว่าหน่วยงานขนาดใหญ่ ทำให้พนักงานมีความรู้สึกเป็นกันเองและร่วมมือช่วยเหลือกัน ขวัญในการปฏิบัติงานดี ทำให้เกิดความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน

2.5 ความห่างไกลของบ้านและที่ทำงาน บ้านอยู่ห่างไกลจากที่ทำงาน การเดินทางไม่สะดวก ต้องตื่นแต่เช้ามืดและเหน็ดเหนื่อยจากการเดินทางมีผลต่อความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน คนที่อยู่จังหวัดหนึ่งแต่ต้องไปปฏิบัติงานในอีกจังหวัดหนึ่ง สภาพของท้องถิ่น ความเป็นอยู่ ภาษาที่ไม่คุ้นเคยทำให้เกิดความไม่คุ้นเคยในการปฏิบัติงาน เนื่องจากการปรับตัว และการสร้างความคุ้นเคยต้องใช้เวลา

2.6 สภาพทางภูมิศาสตร์ของแต่ละท้องถิ่น แต่ละพื้นที่มีส่วนสัมพันธ์กับการลาออกจากการทำงานของผู้ปฏิบัติงานคนงานในเมืองใหญ่มีความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานน้อย

กว่าคนงานในเมืองเล็ก ทั้งนี้เนื่องจากความคุ้นเคย ความใกล้ชิดระหว่างคนงานในเมืองเล็กมีมากกว่าในเมืองใหญ่ ทำให้เกิดความอบอุ่นและมีความสัมพันธ์กัน

2.7 โครงสร้างของงานหมายถึง ความชัดเจนของงานที่สามารถชี้แจงเป้าหมายของงาน รายละเอียดของงาน ตลอดจนมาตรฐานในการปฏิบัติงาน หากโครงสร้างของงานชัดเจน ย่อมสะดวกแก่ผู้ปฏิบัติงาน สามารถป้องกันมิให้เกิดความผิดพลาดในการปฏิบัติงานด้วย นอกจากนี้ยังพบว่างานใดที่มีโครงสร้างของงานที่ดี รู้ว่าจะต้องทำอะไร และดำเนินการอย่างไร สถานการณ์จะควบคุมง่ายขึ้น

3. ปัจจัยด้านการควบคุมได้โดยการจัดการ (Factors Controllable by Management)

3.1 ความมั่นคงในงาน สรุปลงจากการศึกษาค้นคว้าส่วนใหญ่พบว่า พนักงานมีความต้องการงานที่แน่นอนมั่นคง แม้ว่าในปัจจุบันบุคคลจะสนใจในงานน้อยลงก็ตาม แต่บริษัทที่ประสบความสำเร็จในการบริหารงาน เช่น บริษัทญี่ปุ่นก็ยังคิดถึงความมั่นคงของงาน คือมีการจ้างงานตลอดชีวิต (Long Life Employment) จากการสำรวจ โดยการสอบถามเกี่ยวกับความต้องการความมั่นคงของงาน ปรากฏว่าร้อยละ 80 ต้องการงานที่มีความมั่นคง พนักงานของบริษัทและโรงงาน ต้องการอยู่ทำงานจนถึงวัยเกษียณ แม้ว่าเขาจะมีเงินมากพอที่จะเลี้ยงตัวในวัยชราก็ตาม ก็ยังยินดีจะอยู่จนถึงทำงานไม่ไหว ความมั่นคงในงาน ถือเป็นสวัสดิการอย่างหนึ่ง โดยเฉพาะในวัยที่พ้นจากการปฏิบัติงานแล้ว และเป็นความต้องการของพนักงานได้แก่ ความสนใจในงานที่ตนเองถนัด และมีความสามารถ ไม่ทำงานที่หนักและมากจนเกินไป งานที่ทำให้ความก้าวหน้า และได้รับรางวัลตอบแทนจากความตั้งใจทำงาน

3.2 รายรับ ฝ่ายบริหารและฝ่ายจัดการของบริษัทเชื่อมั่นว่า รายรับที่ดีของพนักงาน จะเขี่ยยารักษาโรคไม่พึงพอใจในการทำงานได้ การสำรวจส่วนใหญ่พบว่ารายรับมาทีหลังความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ลักษณะของงาน และความก้าวหน้าของงาน แต่ในภาวะเศรษฐกิจปัจจุบันที่ค่าครองชีพสูง รายรับอาจเป็นสิ่งสำคัญอันดับแรก นักวิชาการที่เปลี่ยนงานเนื่องจากรายรับของหน่วยงานอีกแห่งหนึ่งคิดว่า ผู้เชี่ยวชาญจากหน่วยงานของรัฐลาออกไปสู่ภาคเอกชนก็เพราะรายรับที่ดีกว่า

3.3 ผลประโยชน์ ก็เช่นเดียวกับรายรับ ฝ่ายบริหารของบริษัทและโรงงานเห็นว่าการได้รับผลประโยชน์เป็นสิ่งชดเชยและสร้างความพึงพอใจในงานได้ แต่จากการศึกษาก็พบเช่นเดียวกับรายรับ พนักงานบางส่วนอาจให้ความสนใจน้อยกว่าความมั่นคงในงาน และความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าการจ่ายค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร ค่าประกันสังคมและประกันชีวิตต่างๆ ถูกจัดอยู่ในด้านความมั่นคงและสวัสดิการในการปฏิบัติงาน

3.4 โอกาสก้าวหน้า โอกาสที่จะมีความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานมีความสำคัญสำหรับอาชีพหลายอาชีพ เช่น การขาย เสมียนพนักงานและบุคคลที่ใช้ฝีมือและความชำนาญงาน มีความสำคัญน้อยสำหรับบุคคลที่ไม่ต้องใช้ความชำนาญงาน แต่มีการศึกษาสูงและอยู่ในตำแหน่งสูง จากการศึกษาพบว่า คนสูงวัยให้ความสนใจกับโอกาสก้าวหน้าในงานน้อยกว่าคนที่อ่อนวัย อาจเป็นเพราะว่าคนสูงวัยได้ผ่าน โอกาสความก้าวหน้ามาแล้ว

3.5 อำนาจตามตำแหน่งหน้าที่ หมายถึง อำนาจที่หน่วยงานมอบให้ตามตำแหน่ง เพื่อควบคุมสั่งการ ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานให้ปฏิบัติงานที่มอบหมายให้สำเร็จ งานบางอย่างมีอำนาจตามตำแหน่งที่เด่นชัด งานบางอย่างมีอำนาจที่ไม่เด่นชัด ทำให้ผู้ปฏิบัติงานยากและอึดอัด อำนาจตามตำแหน่งหน้าที่จึงมีผลต่อความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน

3.6 สภาพการปฏิบัติงาน พนักงานต่างมีความคิดเห็นที่แตกต่างกันอย่างมากมาย เรื่องสถานการณ์และสภาพการปฏิบัติงาน มีพนักงานที่ทำงานในสำนักงานที่ให้ความสำคัญกับสภาพการปฏิบัติงาน ความพอใจของผู้ปฏิบัติงานมาจากสาเหตุของสภาพในที่ทำงาน

3.7 เพื่อนร่วมงาน เป็นส่วนหนึ่งที่จัดเข้าในปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานทำให้คนเรามีความสุขในที่ทำงาน สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนจึงเป็นความสำคัญและเป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน

3.8 ความรับผิดชอบของงาน จากการศึกษาพบว่าพนักงานที่มีขวัญดีจะมีความรับผิดชอบในงานสูง ความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ระหว่างความรับผิดชอบร่วมกับปัจจัยอื่นๆ เช่น อายุ ประสบการณ์ เงินเดือนและตำแหน่งด้วย

3.9 การนิเทศงานสำหรับพนักงาน การนิเทศงานคือการชี้แนะในการปฏิบัติงานจากหน่วยงาน ดังนั้นความรู้สึกต่อผู้นิเทศก็มักจะเน้นความรู้สึกที่มีต่อหน่วยงานและองค์การด้วย จากการศึกษากรณี สอร์ธอร์น พบว่าขวัญและเจตคติของพนักงานขึ้นอยู่กับความสัมพันธ์ระหว่างผู้นิเทศงาน การสร้างความเข้าใจที่ดีระหว่างผู้นิเทศงานกับพนักงาน จะเกิดบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน

3.10 การสื่อสารกับผู้บังคับบัญชา การศึกษาหลายแห่งพบว่าพนักงานมีความต้องการรู้ว่าการปฏิบัติงานของตนเป็นอย่างไร จะปรับปรุงการปฏิบัติงานของตนอย่างไร ข่าวสารจากบริษัท หน่วยงานต่างๆจึงมีความหมายและความสำคัญสำหรับผู้ปฏิบัติงาน งานของตนจะก้าวหน้าต่อไปหรือไม่ พนักงานมักได้ข่าวจากหน่วยงานน้อยกว่าที่ต้องการ

3.11 ความศรัทธาในตัวผู้บริหาร พนักงานที่ชื่นชมความสามารถของผู้บริหารมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เป็นผลให้เกิดกำลังใจในการปฏิบัติงานด้วย ความศรัทธาใน

ความสามารถและความตั้งใจที่ผู้บริหารมีต่อหน่วยงาน ทำให้พนักงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานด้วย

3.12 ความเข้าใจกันระหว่างผู้บริหารกับพนักงาน ความเข้าใจดีต่อกัน ทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน จากการสำรวจของ National Industrial Conference Board พบว่าความเข้าใจกันระหว่างผู้บริหารและหัวหน้างานตรงกันว่า ราชรับเป็นเรื่องสำคัญที่สุด แต่สำหรับพนักงานเองกลับมองว่า ความมั่นคงความก้าวหน้าในงานเป็นเรื่องสำคัญที่สุด

นอกจากนี้ ธงชัย สันติวงษ์ (2539) ได้กล่าวถึงปัจจัยในการปฏิบัติงานที่มีความสัมพันธ์กับการลาออกจากราชการของพนักงานประกอบด้วย

1. ความก้าวหน้า หมายถึง กิจกรรมทางด้านการบริหารงานบุคคล ที่มีขึ้นเพื่อที่จะช่วยให้แต่ละคนได้มีแผนสำหรับงานอาชีพของตนในอนาคตภายในองค์กร ทั้งนี้เพื่อที่จะช่วยให้องค์กรสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ และขณะเดียวกันบุคลากรก็มีโอกาสที่จะมีผลสำเร็จในการพัฒนาตัวเองได้สูงสุด หรือหมายถึง กิจกรรมการบริหารงานบุคคลเพื่อดำเนินการให้บุคลากรซึ่งมีความสามารถสูงได้รับการพัฒนาให้เจริญก้าวหน้า หรือหมายถึงการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน เช่น การเลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนขึ้นเงินเดือน การศึกษาต่อเนื่องการฝึกอบรมการดูงานหรือหมายถึง การเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน การมีโอกาสได้รับการพัฒนาทักษะได้แก่การเลื่อนตำแหน่งการศึกษาต่อ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน และการประชุมวิชาการ

2. นโยบายและเป้าหมายขององค์กรเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลกระทบต่อพัฒนาโอกาสก้าวหน้า ก็จะมีได้ง่ายและมีความสมบูรณ์ด้วยนอกจากนี้ ลักษณะและความสนใจของบุคลากร ก็เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่มีผลกระทบต่อโอกาสก้าวหน้า เพราะเป็นเรื่องที่ต้องขึ้นกับความสมัครใจด้วย ดังนั้นจึงย่อมต้องขึ้นอยู่กับความสนใจ และความกระตือรือร้นของตัวบุคลากรเอง หากบุคคลใดสนใจเรื่องนี้เป็นพิเศษการพัฒนาโอกาสก้าวหน้าก็จะทำได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด โอกาสก้าวหน้าของบุคลากรเป็นสิ่งจำเป็นและมีคุณค่าทั้งต่อตัวบุคลากร และต่อองค์กรกล่าวคือ ทำให้บุคลากรได้รับโอกาสในการพัฒนาตนเองให้มีความพร้อมในการที่จะรับผิดชอบหน้าที่ที่สูงขึ้นช่วยทำให้บุคลากรมีความทันสมัย จูงใจให้เกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานขณะเดียวกันองค์กรก็จะได้รับผลประโยชน์จากบุคลากรที่ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถและลดต้นทุนด้านบุคลากรด้วย

ปัญหาในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความต้องการลาออกจากงาน

นิธิ เฟ็งสุข (2544) ได้กล่าวถึงปัญหาในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความต้องการลาออกจากงานของพนักงานในองค์กรนั้นประกอบด้วยปัญหาต่างๆ ดังนี้

1. ปัญหาการเข้าสู่องค์กร โดยปราศจากระบบตั้งแต่แรกซึ่งพนักงานเข้ามาทำงานในองค์กรโดยมิได้จัดให้มีการผ่านกระบวนการแห่งการรับรู้กฎระเบียบและกติกาอย่างเป็นระบบ ดังนั้น มันก็เปรียบเสมือนหนึ่งเป็นความหอย่อนยานที่เกิดขึ้นตั้งแต่เริ่มแรก และเมื่อมีการใช้มาตรการกฎระเบียบที่เข้มงวดมากขึ้น จนพนักงานมีความรู้สึกอึดอัดและไม่สามารถทำงานอยู่ได้ในที่สุด

2. ปัญหาสืบเนื่องมาจากความไม่ชัดเจนในหน้าที่ที่รับผิดชอบของพนักงาน ซึ่งทำให้พนักงานไม่เข้าใจว่าหน้าที่ที่แท้จริงคืออะไร หรือ หน้าที่การงานอาจก้าวก่ายคนอื่นซึ่งจะส่งผลให้เกิดความขัดแย้งได้ จนทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกเบื่อหน่ายงานได้

3. ปัญหาที่เกิดจากการประเมินผลที่เที่ยงธรรมและยุติธรรมจากฝ่ายบริหารซึ่งโดยทั่วไปของชีวิตคนทำงานสิ่งที่มีมุ่งหวังประจำคือ โบนัส และการปรับขึ้นอัตราเงินเดือนซึ่งยึดถือการประเมินผลงานเป็นสำคัญ แต่ในบางครั้งการประเมินผลมักจะขาดความยุติธรรมและเที่ยงธรรม

4. ปัญหาความขัดแย้งภายในระหว่างพนักงาน โดยไม่คิดหาทางแก้ไขหรือไม่เห็นความสำคัญแต่ก็ปล่อยให้ขัดแย้งกันโดยบอกว่าเป็นปัญหาปกติจึงไม่ได้ทำอะไรหรือค้นหาสาเหตุแห่งความขัดแย้งนั้นแต่จริงๆ แล้วมันเป็นเรื่องที่น่าท้อใจในการทำงานของพนักงาน

5. ปัญหาแรงกดดันที่พนักงานได้รับจากการแบ่งเป็นกลุ่มๆภายในองค์กร ซึ่งจะทำให้พนักงานเกิดความสับสนและกดดัน ไม่ทราบว่าจะเข้าไปอยู่กับกลุ่มไหนดี หรืออาจจะห่วงเกรงอิทธิพลของกลุ่มอีกต่างหากและในบางครั้งต้องลาออกจากบริษัทไปเพราะแรงกดดันจากกลุ่มต่างๆภายในองค์กรไม่ได้

6. ปัญหาการขาดแรงจูงใจในเรื่องของสวัสดิการ และสิ่งแวดล้อมที่ดีภายในองค์กร พนักงานอาจนำสวัสดิการที่ตนได้รับจากการทำงานในบริษัทตนเองไปเปรียบเทียบกับเพื่อนๆที่ทำงานในองค์กรอื่นๆ ซึ่ง ณ จุดนี้เองจะเป็นตัวชี้วัดว่าแรงจูงใจจะมีหรือไม่มี จนในที่สุดจึงลาออกไปเข้าที่ทำงานใหม่ที่มีสวัสดิการที่ดีกว่า

7. ปัญหาที่เกิดขึ้นเนื่องจากลักษณะของผู้บังคับบัญชา เช่นผู้บังคับบัญชามีลักษณะเผด็จการนิยม จีระแวง เห็นแก่ตัว เป็นต้น

8. ปัญหาที่เกิดจากการไม่มีการหมุนเวียนงานกันทำ ซึ่งนำไปสู่ความซ้ำซาก และน่าเบื่อหน่ายโดยเฉพาะถ้าเป็นพนักงานระดับต่างๆแล้วยิ่งจำเป็นที่จะต้องจัดให้มีการหมุนเวียนเปลี่ยนแปลงไปบ้างเกี่ยวกับลักษณะงานที่พวกเขาจะต้องปฏิบัติมิฉะนั้นพวกเขาจะมีความรู้สึกเบื่อ

หน่วยงาน เพราะไม่ทำทาสความสามารถ พนักงานอาจเกิดความรู้สึกว่าอยากหางานใหม่ที่ท้าทายตนเองและได้ประสบการณ์ที่แปลกใหม่อีกด้วย

9. ปัญหาอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่นปัญหาสถานที่ทำงานไกลบ้านเกินไป หรือปัญหาส่วนตัว หรือปัญหาการขาดกิจกรรมเสริมภายในองค์กร เป็นต้น

ปัญหาที่กล่าวมาข้างต้นล้วนเป็นปัญหา หรือสาเหตุที่ส่งผลให้เกิดการลาออกของพนักงาน โดยปัญหานี้ส่งผลกระทบต่อองค์กรและตัวบุคคล โดยผลกระทบต่อองค์กรจะพบว่า องค์กรต้องสูญเสียค่าใช้จ่ายกับบุคคลในกระบวนการสรรหาและการคัดเลือก การให้การฝึกอบรมต่างๆ อีกทั้งในช่วงของกระบวนการสรรหาบุคคลเข้ามาแทนบุคคลที่ลาออกนั้น องค์กรจะสูญเสียโอกาส ผลผลิตและประสิทธิภาพขององค์กรจะลดลงช่วงหนึ่ง เนื่องจากคนไม่เพียงพอต่อกระบวนการทำงาน และหากองค์กรใดที่มีอัตราการลาออกของพนักงานสูง ก็ยิ่งจะทำให้องค์กรเกิดผลกระทบต่อการทำงานก่อให้เกิดความเสียหายและยิ่งไปกว่านั้นจะทำให้ขวัญกำลังใจของบุคคลที่ยังคงอยู่ในองค์กรลดลงจากเหตุผล และผลกระทบที่เกิดจากการลาออกของพนักงาน ดังกล่าวข้างต้น

2. แนวคิดความพึงพอใจในลักษณะงานที่มีผลต่อการลาออก

ความพึงพอใจเป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่ง ที่มีผลต่อความสำเร็จของงานที่บรรลุป่าหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ อันเป็นผลจากการได้รับการตอบสนองต่อแรงจูงใจหรือความต้องการของแต่ละบุคคลในแนวทางที่เขาประสงค์ ความพึงพอใจโดยทั่วไปตรง กับคำในภาษาอังกฤษว่า Satisfaction และยังมีผู้ให้ความหมายคำว่า "ความพึงพอใจ" พอสรุปได้ดังนี้

สเทียร์ และ พอร์เตอร์ (Steers and Porter 1979 : 151) ได้ชี้ให้เห็นถึง ความสำคัญของความพึงพอใจในงานว่า เป็นส่วนประกอบที่สำคัญที่มีผลต่อการลาออกจางาน การขาดงาน และการคงอยู่ในองค์กร กล่าวคือ ความพึงพอใจอาจใช้เป็นตัวทำนายการลาออกได้ ทั้งนี้เนื่องจากการลาออกจางานเกิดจากความไม่พอใจในงานและไม่ได้รับสิ่งที่คาดหวังไว้

กิลเมอร์ (Gilmer 1966 : 279-283) ได้แบ่งสิ่งที่มีผลต่อความพึงพอใจงานเป็น 10 ประการได้แก่ ค่าจ้าง ประเภทของงานที่ทำ การควบคุมดูแลหรือผู้บังคับบัญชา ลักษณะทางสังคม การติดต่อสื่อสาร สภาพการทำงาน เงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง การได้รับการยอมรับนับถือ ผลประโยชน์เกี่ยวกับ และผลประโยชน์ตอบแทนต่างๆ

ลอร์เลอร์ (Lawler 1983 : 79-86) ได้กล่าวสรุปไว้ว่า ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับการขาดงาน การเปลี่ยนงานและมีผลต่อประสิทธิภาพขององค์กร ขณะเดียวกันองค์กรก็มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงาน และสามารถป้องกันการขาดงาน เปลี่ยนงานได้โดยการหาปัจจัยที่เป็นสาเหตุเหล่านั้นให้ได้

ชินเคียร์ และ พีเคนเบอร์ก (สายใจ สิทธิสา 2540 : 9 อ้างถึง Shikear and Preedenberg 1982 : 845) ได้กล่าวถึง สาเหตุของการลาออกจากงานมี 2 ปัจจัยด้วยกันคือ ปัจจัยที่เป็นแรงผลักดันและปัจจัยที่เป็นแรงดึงดูด โดยอธิบายไว้ว่า ปัจจัยที่เป็นแรงผลักดันจะเป็นปัจจัยที่เกิดขึ้นหรืออยู่ในองค์กร ได้แก่ ความไม่พอใจในงาน ความไม่พอใจในการจ่ายค่าตอบแทน เพื่อนร่วมงานที่ไม่มีความเป็นกันเอง ขนาดขององค์กร อัตราการลาออกขององค์กรขนาดใหญ่จะมีมากกว่าองค์กรขนาดเล็กการรวมอำนาจ การติดต่อสื่อสารอย่างเป็นทางการ ส่วนปัจจัยที่เป็นแรงดึงดูดจะเป็นปัจจัยภายนอกองค์กร ได้แก่ การได้รับผลประโยชน์ที่เกื้อกูลสูงกว่า ขนาดของครอบครัวและความรับผิดชอบ ความเจ็บป่วยเป็นต้น ปัจจัยเหล่านี้มีส่วนในการตัดสินใจลาออกจากงานทั้งสิ้น แต่ที่สำคัญและมีส่วนไม่น้อยในการตัดสินใจลาออกคือตลาดแรงงานหรือภาวะว่างงาน

กิลเมอร์ (Gilmer 1967 : 380-384) พบว่า ในระยะแรกเริ่มเข้าทำงาน บุคคลจะมีความพึงพอใจในการทำงานสูง และจะลดลงเรื่อยๆ จนถึงปีที่ห้าและปีที่แปด หลังจากนั้นความพึงพอใจในการทำงานสูงจะเพิ่มขึ้นอีกเมื่อมีอายุมากขึ้น บุคคลจะเกิดความพึงพอใจงานขึ้นอยู่กับองค์ประกอบที่เป็นปัจจัยจูงใจที่อยู่ในหน่วยงาน รูปแบบประเภทของงาน และความต้องการของมนุษย์ การจูงใจในการทำงานที่คือนำไปสู่การปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจทำงาน เพื่อให้องค์การบรรลุประสิทธิภาพตามต้องการความพึงพอใจกับแนวโน้มการย้ายงานหรือลาออกจากองค์กร จึงเกิดขึ้นได้เสมอขึ้นอยู่กับความพึงพอใจของบุคคล ระดับความพอใจในงานและความปรารถนาที่จะอยู่ในองค์กรต่อไป ความสัมพันธ์และความต้องการซึ่งเป็นปัจจัยภายในของบุคคล เช่น รายได้ ผลประโยชน์ สภาพแวดล้อม โครงสร้างและบรรยากาศขององค์กร และประเภทของงาน

สเทียร์ และ พอร์เตอร์ (Steers and Porter 1979 : 151) ให้ข้อสนับสนุนว่า ความสำคัญของความพึงพอใจว่าเป็นส่วนประกอบที่สำคัญที่มีผลต่อการลาออกจากงาน การขาดงานและการคงอยู่ในองค์กร จากทฤษฎีความต้องการของ มาสโลว์ กล่าวว่า เมื่อบุคคลได้รับการตอบสนองความต้องการทางกายภาพและความปลอดภัยแล้ว ก็มีความต้องการทางสังคมตามมา ซึ่งนอกจากการลาออกจะมีความสัมพันธ์กับเรื่องความพึงพอใจในงานแล้ว ประเภทของงานก็เป็นของแนวทางที่จะสนองความต้องการ และความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติ รวมทั้งลักษณะการทำงานที่มีความซ้ำซาก ความรู้สึกไม่เป็นอิสระในการทำงานก็มีส่วนสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานกับการลาออกจาก

งานหรือเปลี่ยนงาน และ เวอเทอร์ และ เดวิส (Werther and Davis 1982 : 270) ได้อธิบายถึงบุคคลที่มีความพอใจงานสูงจะมีอัตราการเปลี่ยนงานหรือลาออกต่ำ นอกจากนี้ ลอร์เลอร์ (Lawler 1973 : 79-86) ได้เปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานของพนักงานที่คงอยู่ในองค์กร พบว่าพนักงานที่คงอยู่ในองค์กรมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจสูงกว่าผู้ที่เปลี่ยนงาน แต่ยังมีข้อสังเกตว่าแม้ว่าบุคคลจะไม่พึงพอใจในงาน แต่เขายังไม่เปลี่ยนงานจนกว่าจะได้งานใหม่ และในสถานการณ์ที่เศรษฐกิจดี หรือมีงานให้เลือกการเปลี่ยนงานหรือลาออกจะมีอัตราสูงความพึงพอใจในการทำงาน เป็นความรู้สึกส่วนตัวของบุคคลในการทำงาน และความพึงพอใจในงาน มีความหมายรวมถึง ความพอใจในโครงสร้างและบรรยากาศขององค์กร ความพอใจเกี่ยวกับความเพียงพอของรายได้ ความพึงพอใจในงานตามแนวคิดของ แฮ็คแมน และ โอนด์แฮม ที่นำมาศึกษาเป็นแนวคิดที่ครอบคลุมปัจจัยในการทำงาน เป็นการศึกษาปัจจัยภายในที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานทั้งโดยรวมและการทำงานเฉพาะด้าน และใช้แบบวัดความพึงพอใจในงานของ แฮ็คแมน และ โอนด์แฮม (Hackman and Oldham 1975) ฉบับที่ จูริพร กาญจนการุณ (2536 : 156-163) นำมาปรับปรุงใช้ โดยเลือกใช้แบบวัดความพึงพอใจเกี่ยวกับปัจจัยในการทำงาน ซึ่งแบบวัดดังกล่าวสามารถใช้วัดความพึงพอใจในงานได้อย่างครอบคลุม และวัดความพึงพอใจในงานได้ทุกด้าน

ไพร์ส (Price 1977 : 66-91) ได้ศึกษาและนำเสนอตัวแบบการลาออกจากงานหรือการเปลี่ยนงานโดยสมัครใจ กล่าวคือ ความพึงพอใจในการทำงานมีผลต่อการลาออกจากงานหรือการเปลี่ยนงานโดยสมัครใจ ซึ่งเบื้องหลังความพึงพอใจในการทำงานนั้นมาจาก 5 สาเหตุ คือ

1. การจ่ายค่าตอบแทน หมายถึง เงินเดือนหรือรายได้ที่ได้รับจากองค์กรมาก
2. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในองค์กร
3. เครื่องมือติดต่อสื่อสาร ลักษณะการติดต่อสื่อสารที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

หมายถึง ข้อมูลที่ใช้สื่อสารในการปฏิบัติหน้าที่ที่ส่งไปมาระหว่างสมาชิกในองค์กร

4. การสื่อสารที่เป็นทางการ หมายถึง การสื่อสารในองค์กร จะมีลักษณะเป็นทางการมาก

5. การรวมอำนาจ หมายถึง ระบบการบริหารงานภายในองค์กร มีลักษณะการรวมอำนาจเข้าสู่ศูนย์กลางน้อย

นอกจากนี้ ไพร์ส ได้เสนอว่า ระดับการจ่ายค่าตอบแทน ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน หรือ การมีส่วนร่วมในองค์กร เครื่องมือที่ใช้ติดต่อสื่อสาร การติดต่อสื่อสารอย่างเป็นทางการ จะมีความสัมพันธ์ทางบวกกับระดับความพึงพอใจในการทำงาน และระดับความพึงพอใจในการทำงานมากจะมีการเปลี่ยนงานน้อย โอกาสในการเปลี่ยนงานกับความพึงพอใจในการทำงานจะมีความ

เกี่ยวพัน ซึ่ง ไพร่ส ได้เสนอแนวความคิดเบื้องต้นไว้ว่า ความไม่พึงพอใจในการทำงานจะมีผลทำให้เกิดการเปลี่ยนงานได้ เมื่อบุคคลนั้นมีโอกาสในการเลือกงานใหม่สูง

ผลกระทบของการลาออกของพนักงานต่อองค์กร

มนิศา โอมะคุปต์ ได้สรุปถึงผลเสียของการลาออกจากงานที่องค์กรไว้ดังนี้

1. เพิ่มค่าใช้จ่ายในการสรรหา และคัดเลือก
2. เพิ่มค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมและพัฒนาบุคคล
3. เกิดความวุ่นวายสับสนในการปฏิบัติงาน
4. ทำให้สมาชิกอื่น ๆ ขององค์กรเสียขวัญ
5. เกิดภาพพจน์ที่ไม่ดีต่อองค์กร
6. ลดคุณภาพในการติดต่อสื่อสารและลดความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของกลุ่ม
7. อื่น ๆ เช่นต้นทุนการจ้างคน ต้นทุนการฝึกอบรม ผู้เริ่มงานใหม่มีโอกาสทำงาน

ผิดพลาดต้องมีการทำงานล่วงเวลา

สกาเวรัตน์ อินทุสมิต(2543, หน้า 22-24) กล่าวว่า การลาออกเป็นพฤติกรรมในระดับองค์กร เมื่อพนักงานมีการลาออกก่อให้เกิดผลกระทบต่อองค์กรหลาย ๆ ด้านดังนี้

1. เพิ่มค่าใช้จ่ายในการสรรหา และการคัดเลือกพนักงาน เมื่อมีพนักงานลาออกองค์กรจำเป็นต้องมีการสรรหาและคัดเลือกบุคคลอื่นเข้ามาปฏิบัติหน้าที่แทนตำแหน่งที่ว่างลง กระบวนการในการสรรหา คัดเลือกจนถึงขั้นสุดท้าย คือ การตกลงจ้างงานนั้น ต้องใช้กำลังงานและค่าใช้จ่ายจำนวนมาก

2. ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมและพนักงาน พนักงานใหม่ที่เข้ามาทำงานในองค์กรจะไม่สามารถปฏิบัติงานได้ทันที และไม่สามารถปฏิบัติงานได้ดีเท่าที่พนักงานเก่าคนอื่น ๆ พนักงานใหม่ต้องผ่านการฝึกอบรม และผ่านการเรียนรู้งานก่อน เพราะการฝึกอบรมและพัฒนาบุคคลมีจุดมุ่งหมายเพื่อเพิ่มความสามารถของบุคคลให้สามารถปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนั้นพนักงานใหม่ยังต้องการเวลาช่วงหนึ่งสำหรับการปรับตัวให้เข้ากับสภาพการทำงาน ซึ่งเป็นการสูญเสียขององค์กรอย่างหนึ่งนอกเหนือจากค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมพัฒนาทักษะต่าง ๆ

3. ความวุ่นวายยุ่งเหยิงในการปฏิบัติงาน การลาออกของพนักงานจะก่อให้เกิดค่าใช้จ่ายแก่องค์กรในรูปของความวุ่นวายยุ่งเหยิงในการปฏิบัติงาน ทำให้ขั้นตอนการทำงานเสียระบบขาดความต่อเนื่อง และนับถือผลผลิตที่สูญเสียไปจนกว่าจะมีพนักงานใหม่เข้ามารับหน้าที่แทนหน่วยงาน

ต่าง ๆ พนักงานจะทำงานร่วมกัน มีการประสานงานเมื่อพนักงานคนใดคนหนึ่งลาออกย่อมส่งผลกระทบต่องานในความรับผิดชอบบุคคลอื่น และทำให้ประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมลดลง

4. การทำให้สมาชิกคนอื่น ๆ ในองค์กรเสียขวัญ การลาออกของพนักงานที่เป็นที่รู้จักหรือพนักงานที่มีตำแหน่งสูงมีความสำคัญในองค์กรจะส่งผลให้บุคคลอื่น ๆ เกิดความไม่แน่ใจที่จะทำงานต่อไป ขวัญเสีย มีทัศนคติที่ไม่ดีต่อองค์กร และเริ่มหาหนทางที่จะไปทำงานในองค์กรอื่น

5. เกิดภาพพจน์ที่ไม่ดีกับองค์กร องค์กรที่มีการลาออกของพนักงานในอัตราสูงจะทำให้ภาพพจน์ขององค์กรในสายตาสาธารณะชนเสียไป

6. ลดคุณภาพการติดต่อสื่อสาร และความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของกลุ่มเมื่อมีการลาออกปริมาณการติดต่อสื่อสารภายในหน่วยงานจะมีมากขึ้นเพื่อสอนงาน และฝึกพนักงานใหม่เข้ามาปฏิบัติงานในองค์กร แต่คุณภาพของการสื่อสารจะลดลง เพราะพนักงานใหม่ไม่สามารถจะรับส่งข่าวสารข้อมูลได้อย่างถูกต้องชัดเจน

เพ็ญศรี วายวานนท์ (2530, หน้า 70) กล่าวว่า เป็นการเพิ่มพูนต้นทุนขององค์กรในประเภทค่าใช้จ่าย ต่อไปนี้คือ

1. ต้นทุนการจัดจ้างคน ได้แก่ การสิ้นเปลืองเวลา และภาระในกระบวนการ สรรหา การทดสอบ และการสัมภาษณ์ เพื่อคัดเลือกคนเข้าทดแทนคนที่ออกไป
2. ต้นทุนการฝึกอบรม ได้แก่ การเสียเวลาของหัวหน้าของฝ่ายบุคคล และของผู้รับการฝึกอบรมเอง
3. ผู้เริ่มต้นเรียนรู้งานใหม่โดยปกติจะทำงานได้น้อยกว่าเงินเดือน หรือค่าจ้างที่ได้รับ
4. ผู้เริ่มทำงานใหม่จะมีโอกาสทำงานพลาด หรือทำให้เกิดความเสียหายจากอุบัติเหตุได้มาก และทำให้อัตราการใช้วัสดุอย่างสิ้นเปลืองสูง
5. ช่วงเวลาที่รอการหาคนใหม่มาทดแทนคนเก่าจะมีผลให้ผลผลิตลดลง และไม่ได้ใช้เครื่องจักร เครื่องมือเต็มกำลังคน
6. ต้องมีการทำงานล่วงเวลา เนื่องจากการเข้าออกของลูกจ้างจะนำมาซึ่งผลดี และผลเสียต่อบริษัท โดยเฉพาะอย่างยิ่งในแง่ของผลกระทบที่ได้รับแล้วมีมากกว่าผลประโยชน์ที่จะได้จากการที่ลูกจ้างลาออกจากงาน ซึ่งจะก่อให้เกิดปัญหาแก่บริษัทภายหลังได้ อาทิเช่น ค่าใช้จ่ายในการสมัครลูกจ้าง ฝึกอบรมและพัฒนา เป็นต้น

3. ข้อมูลบริษัท แคนาดอล เอเชีย จำกัด

บริษัทแคนาดอลเอเชีย จำกัด เป็นบริษัทในกลุ่มแคนาดอลกรุ๊ป (“Canadoil Group”) ดำเนินธุรกิจผลิตและจำหน่ายข้อต่อท่อโลหะและท่อโลหะแบบเชื่อมต่อที่มีคุณภาพสูง (“Butt-Weld Fittings and Pipes”) ขนาดเส้นผ่าศูนย์กลางตั้งแต่ 16 ถึง 86 นิ้ว สำหรับใช้ในอุตสาหกรรมต่างๆ โดยเฉพาะอุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้องกับพลังงานซึ่งต้องการความปลอดภัย ความทนทานต่อสภาวะที่มีแรงดัน และการกัดกร่อนสูง รวมถึงความทนทานต่อสภาวะที่มีอุณหภูมิสูงหรือต่ำมาก เช่น อุตสาหกรรมปิโตรเลียม (ก๊าซธรรมชาติและน้ำมัน) อุตสาหกรรมผลิตไฟฟ้า อุตสาหกรรมปิโตรเคมี นอกจากนี้ยังสามารถใช้ได้ ในอุตสาหกรรมอื่นๆ เช่น อุตสาหกรรมการบำบัดน้ำเสีย และ อุตสาหกรรมที่ต้องการความสะอาดในกระบวนการผลิตสูง เช่น อุตสาหกรรมการผลิตยาและอาหาร เป็นต้น โดยได้จดทะเบียนจัดตั้งบริษัทขึ้นในปี 2542 เริ่มดำเนินธุรกิจในปี 2545 โดยได้รับการส่งเสริมการลงทุนจากคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุนหรือบีโอไอ (BOI) ตามบัตรส่งเสริมการลงทุนเลขที่ 1165/2543 เมื่อวันที่ 5 เมษายน 2543

Canadoil Group เป็นกลุ่มธุรกิจที่ก่อตั้งและถือหุ้นโดยครอบครัวซอซซี่ (“Sozzi Family”) โดยเริ่มดำเนินธุรกิจผลิตและจำหน่ายข้อต่อท่อโลหะคุณภาพสูงในประเทศอิตาลีตั้งแต่ต้นทศวรรษที่ 1970 และจากการขยายตัวของอุตสาหกรรมปิโตรเลียมและอุตสาหกรรมด้านพลังงานในภูมิภาคต่างๆ ส่งผลให้ปริมาณความต้องการข้อต่อและท่อโลหะสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง Canadoil Group จึงขยายธุรกิจและฐานการผลิตไปยังทวีปเอเชีย ทวีปยุโรป ทวีปอเมริกาเหนือ และทวีปอเมริกาใต้ ปัจจุบัน Canadoil Group เป็นผู้ผลิตและจำหน่ายข้อต่อท่อโลหะและท่อโลหะคุณภาพสูงชั้นนำของโลก ซึ่งผลิตทั้งข้อต่อท่อโลหะคุณภาพสูงทั้งแบบเชื่อมต่อ (Butt-Weld Fittings) และแบบไม่เชื่อมต่อ (Seamless Butt-Weld Fittings) ขนาดเส้นผ่าศูนย์กลางตั้งแต่ ½ ถึง 102 นิ้ว โดยมีฐานการผลิตตั้งอยู่ในประเทศเวเนซุเอลา แคนาดา และประเทศไทย

ลักษณะการประกอบธุรกิจ

บริษัทและบริษัทย่อย หรือรวมเรียกว่า “Canadoil Asia Group” ดำเนินธุรกิจผลิตและจำหน่ายข้อต่อท่อโลหะและท่อโลหะแบบ Butt-Weld ที่ผลิตจากเหล็กกล้า เหล็กกล้าชนิดพิเศษ และเหล็กกล้าไร้สนิมและอัลลอยด์ สำหรับอุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้องกับพลังงาน อุตสาหกรรมผลิตยาและอาหาร และอุตสาหกรรมการบำบัดน้ำเสีย เป็นต้น โดยบริษัทมีฐานการผลิตตั้งอยู่ที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะ ซิตี้ อินดัสเทรียล เอสเตท จังหวัดระยอง และมีสำนักงานขาย ณ สำนักงานใหญ่ กรุงเทพฯ และสาขา/บริษัทย่อยของบริษัทในประเทศญี่ปุ่น เกาหลีและอิตาลี

การเปลี่ยนแปลงที่สำคัญของบริษัท

พ.ศ. 2542 Canadoil Group ลงทุนขยายกิจการการผลิตข้อต่อ ท่อโลหะและท่อโลหะคุณภาพสูงในประเทศไทย ด้วยการจัดตั้ง บริษัท แคนาดอล เอเชีย จำกัด ด้วยทุนจดทะเบียนแรกเริ่ม 1 ล้านบาท

พ.ศ. 2543 บริษัทได้รับการส่งเสริมการลงทุนจากคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุนตามสิทธิบัตรส่งเสริมการลงทุนเลขที่ 1165/2543 เมื่อวันที่ 5 เมษายน 2543 เพิ่มทุนจดทะเบียนจาก 1 ล้านบาท เป็น 140 ล้านบาท สำหรับชำระค่าเครื่องจักรเริ่มดำเนินการก่อสร้างโรงงาน ณ นิคมอุตสาหกรรมอมตะ ซิตี้ อินดัสเทรียล เอสเตท (Amata City Industrial Estate) ด้วยเงินลงทุนประมาณ 1,100 ล้านบาท และมีกำลังการผลิตสูงสุด 10,000 ตันต่อปี ส่วนที่ 2 หน้า 4

บริษัท แคนาดอล เอเชีย จำกัด

พ.ศ. 2544 เพิ่มทุนจดทะเบียนจาก 140 ล้านบาท เป็น 625 ล้านบาท สำหรับชำระค่าเครื่องจักร

พ.ศ. 2545 โรงงานก่อสร้างแล้วเสร็จและเริ่มดำเนินการผลิต Butt-Weld Fittings และ Pipes โดยจำหน่ายในตลาดแถบเอเชียเป็นหลักขยายฐานการตลาดโดยจัดตั้งสำนักงานขายขึ้นในประเทศไทยญี่ปุ่น

พ.ศ. 2546 เพิ่มทุนจดทะเบียนจาก 625 ล้านบาท เป็น 823 ล้านบาท สำหรับชำระค่าเครื่องจักรและใช้เป็นเงินทุนหมุนเวียนขยายฐานการตลาดโดยจัดตั้งสำนักงานขายขึ้นในประเทศเกาหลี และประเทศอิตาลี

พ.ศ. 2547 เพิ่มทุนจดทะเบียนอีกประมาณ 300 ล้านบาท ทำให้ทุนจดทะเบียนเพิ่มเป็น 1,124 ล้านบาท เพื่อใช้ในการขยายกำลังการผลิต

ลักษณะผลิตภัณฑ์และบริการ

บริษัทผลิตผลิตภัณฑ์ข้อต่อท่อโลหะแบบ Butt-Weld ซึ่งเป็นข้อต่อที่มีการตัดแต่งให้มีองศาที่ปลายขอบท่อ(Bevelling) ทำให้ปลายท่อโลหะที่เชื่อมกันมีความทนทานและแข็งแรงสูงเหมาะสำหรับงานหรือระบบที่ต้องการความปลอดภัย ความทนทานต่อแรงดัน และสภาวะการกัดกร่อนที่สูง รวมถึงความทนทานต่อสภาวะอุณหภูมิที่สูงหรือต่ำมาก เช่น อุตสาหกรรมปิโตรเลียม (ก๊าซธรรมชาติและน้ำมัน) อุตสาหกรรมผลิตไฟฟ้า อุตสาหกรรมปิโตรเคมี เป็นต้น นอกจากนี้ยังสามารถใช้ได้ใ้อุตสาหกรรมอื่นๆ เช่น อุตสาหกรรมการบำบัดน้ำเสีย และอุตสาหกรรมที่ต้องการความสะอาดในกระบวนการผลิตสูง เช่น อุตสาหกรรมการผลิตยาและอาหาร เป็นต้น

ปัจจุบันบริษัทผลิตข้อต่อที่มีรูปแบบหรือลักษณะของผลิตภัณฑ์ โดยแบ่งออกได้เป็น 4 รูปแบบ ได้แก่ลักษณะแบบ (1) ข้องอ (Elbows) (2) ข้อต่อสามทาง (Tees) (3) ข้อลด (Reducers) และ (4) ฝาปิด (Caps) โดยมีขนาดเส้นผ่าศูนย์กลางตั้งแต่ 16 ถึง 86 นิ้ว ซึ่งโดยปกติบริษัทจะผลิตผลิตภัณฑ์ตามแบบและคุณสมบัติที่กำหนดโดยลูกค้า เช่น คุณสมบัติของเหล็ก ความหนาของเหล็ก และขนาด เป็นต้น นอกจากนี้ บริษัทมีการผลิตท่อโลหะขนาดความยาวไม่เกิน 6 เมตร และขนาดของเส้นผ่าศูนย์กลางตั้งแต่ 20 ถึง 60 นิ้ว สำหรับลูกค้าที่สั่งซื้อข้อต่อท่อโลหะบางรายที่ต้องการใช้ท่อโลหะในปริมาณที่ไม่มากนัก อย่างไรก็ตาม เนื่องจากผลิตภัณฑ์ท่อโลหะไม่ได้เป็นธุรกิจหลักของบริษัท บริษัทจึงวางแผนหยุดผลิตท่อโลหะดังกล่าวภายในกลางปี 2548

ประเภทของผลิตภัณฑ์

ประเภทของผลิตภัณฑ์จำแนกตามวัตถุดิบสามารถแบ่งได้ดังนี้

1. ผลิตภัณฑ์จากเหล็กกล้า (Carbon Steel) ผลิตภัณฑ์จากเหล็กกล้ามีราคาต่ำกว่าผลิตภัณฑ์จากเหล็กพิเศษอื่น หากพิจารณาที่ความหนาของผลิตภัณฑ์ตามวัตถุดิบแต่ละแบบที่เท่ากัน ผลิตภัณฑ์จากเหล็กกล้าจะมีความทนทานต่อแรงดัน การกัดกร่อน หรืออุณหภูมิได้ในระดับจำกัด ดังนั้นจึงเป็นผลิตภัณฑ์ที่มีความเหมาะสมสำหรับการใช้งานในสภาพแวดล้อมต่างๆ ไป ที่มีข้อจำกัดเรื่องสภาพแวดล้อมการใช้งานที่ไม่สูงนัก เช่น อุตสาหกรรมการกลั่นและขนส่งน้ำมัน

2. ผลิตภัณฑ์จากเหล็กกล้าพิเศษ (High Yield Carbon Steel) ผลิตภัณฑ์จากเหล็กกล้าพิเศษมีความทนทานต่อการกัดกร่อนและความดันได้ดีกว่าผลิตภัณฑ์จากเหล็กกล้า หรือ Carbon Steel ที่มีความทนทานต่อการกัดกร่อนและแรงดันได้ค่อนข้างต่ำ สำหรับคุณสมบัติอื่น เช่น ความทนทานต่ออุณหภูมิจะมีคุณสมบัติใกล้เคียงกัน

3. ผลิตภัณฑ์จากเหล็กกล้าไร้สนิมและอัลลอยด์ (Stainless Steel and Alloy) เป็นผลิตภัณฑ์ที่มีคุณสมบัติสูงเนื่องจากมีความทนทานต่อการกัดกร่อน และอุณหภูมิที่สูงหรือต่ำมากๆ ได้ สามารถแยกย่อยออกได้เป็น 2 ประเภท ได้แก่ ผลิตภัณฑ์จากเหล็กกล้าไร้สนิม (Stainless Steel) มีคุณสมบัติทนทานต่อสภาพแวดล้อมที่มีการกัดกร่อนสูงและมีอุณหภูมิต่ำมาก ตัวอย่างเช่น อุตสาหกรรมผลิต LNG ที่มีสภาวะอุณหภูมิของระบบที่ลดต่ำลงมากในขณะที่มีแรงดันสูง นอกจากนี้ยังเหมาะสมกับอุตสาหกรรมที่ต้องการความสะอาดสูง เช่น อุตสาหกรรมอาหาร และ อุตสาหกรรมยา เป็นต้น และผลิตภัณฑ์จากอัลลอยด์ (Alloy) เป็นผลิตภัณฑ์ที่มีคุณสมบัติเด่นในเรื่องความทนทานต่อการกัดกร่อนได้ดีในสภาวะที่มีอุณหภูมิและแรงดันที่สูงมาก จึงเหมาะสำหรับการใช้งานในโรงผลิตไฟฟ้า

นโยบายด้านบุคลากร

จากความสำคัญของบุคลากรที่มีต่อการดำเนินธุรกิจ บริษัทมีนโยบายเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรภายในองค์กร มีการจัดกิจกรรมเพื่อให้พนักงานได้มีส่วนร่วมกัน เช่น การจัดแข่งขันกีฬา งานเลี้ยงปีใหม่ การกำหนดค่าตอบแทนที่เหมาะสมและสร้างสิ่งแวดล้อมที่ดีภายในองค์กร รวมถึงส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างสม่ำเสมอ โดยการจัดการอบรมภายในองค์กรและ/หรือการเข้าร่วมสัมมนากับหน่วยงานภายนอก มีการเพิ่มสวัสดิการให้แก่พนักงานเพื่อช่วยบรรเทาค่าครองชีพที่สูงขึ้น เช่น การเพิ่มสวัสดิการค่าเช่าบ้าน ค่าเดินทาง เป็นต้น

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยภายในประเทศ

วิยะดา เรืองฤทธิ์ (2545) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลกระทบต่อแนวโน้มการย้ายงานหรือลาออกของบุคลากรคอมพิวเตอร์ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีแนวโน้มให้เกิดการย้ายงานหรือลาออกของบุคลากรคอมพิวเตอร์ ศึกษาระดับและเปรียบเทียบระดับแนวโน้มความต้องการย้ายงานหรือลาออกระดับความเครียด ระดับความพึงพอใจในงาน และระดับความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรที่มีต่อปัจจัยในการทำงาน แยกตามประเภทของ องค์กร เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ความเพียงพอของรายได้ และประสบการณ์การทำงานของบุคลากรคอมพิวเตอร์ประชากรที่นำมาศึกษาเป็นบุคลากรคอมพิวเตอร์ที่ทำงานกับเครื่องคอมพิวเตอร์ขนาดใหญ่ในองค์กรของรัฐและรัฐวิสาหกิจในเขตกรุงเทพมหานคร 10 องค์กร จำนวน 191 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม ใช้วัดแนวโน้มการย้ายงานหรือลาออก ความเครียด ความพึงพอใจในงาน ความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร และปัจจัยในงานที่ประกอบด้วยประเภทของงาน บทบาทหน้าที่ ความสำเร็จหรือโอกาสก้าวหน้า สัมพันธภาพกับผู้อื่นในการปฏิบัติงาน โครงสร้างและบรรยากาศขององค์กร ผลการวิจัยพบว่าระดับปัจจัยในงานด้านสัมพันธภาพกับผู้อื่นในการปฏิบัติงานมีค่าอยู่ในระดับสูงระดับแนวโน้มการย้ายงานหรือลาออกระดับความเครียด ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และระดับความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรมีค่าอยู่ในระดับปานกลางตัวทำนายที่มีประสิทธิภาพในการทำนายแนวโน้มการย้ายงานหรือการลาออกของบุคลากรคอมพิวเตอร์ ได้แก่ ความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร และความพึงพอใจในการทำงาน ระดับแนวโน้มการย้ายงานหรือลาออก ระดับความเครียด และระดับความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน

กัน เมื่อ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประเภทขององค์กร ประสบการณ์การทำงานและ ระดับความเพียงพอของรายได้ แตกต่างกัน

จิตติรัตน์ ศิริเลิศ (2547) ได้ศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงานและ แนวโน้มการตัดสินใจลาออกจากงานในอนาคต ของผู้บริหารหน่วยงานทรัพยากรมนุษย์ในโรงงานอุตสาหกรรมของบริษัทข้ามชาติ ในจังหวัดระยอง ประชากรที่ใช้ในการศึกษาได้แก่ ผู้บริหารหน่วยงานทรัพยากรมนุษย์ของข้ามชาติในอดีตที่เคยทำงานกับบริษัทข้ามชาติแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง และในปัจจุบันทำงานในโรงงานของบริษัทข้ามชาติในจังหวัดระยอง โดยมีโรงงานที่ตั้งอยู่ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ นิคมอุตสาหกรรมผาแดง นิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด นิคมอุตสาหกรรมตะวันออก และนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จำนวน 130 คน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนตัว ปัจจัยด้านองค์กร ปัจจัยสภาพแวดล้อมทางสังคม มีผลกระทบต่อการทำงานและแนวโน้มการตัดสินใจลาออกจากงานในอนาคต โดยผลกระทบที่มีมากที่สุดต่อการลาออกคือ โอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และอันดับที่ 2, 3 และ 4 คือ งานที่ทำยากกว่าเดิม, งานที่น่าสนใจกว่าเดิม และการได้รับการตอบสนองความต้องการจากองค์กรใหม่และผลกระทบ มากที่สุดต่อแนวโน้มการตัดสินใจลาออก โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย คือโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีโอกาสเลือกงานที่ดีกว่า การได้รับการตอบสนอง ความต้องการจากองค์กรใหม่

วัชรพร หนูทอง (2547) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยส่วนบุคคล ความพึงพอใจในงาน และแนวโน้มที่จะลาออกจากงานของพนักงานฝ่ายผลิต กรณีศึกษา บริษัท เอบีซี จำกัด ผลการศึกษาสรุปได้ดังนี้ คือ พนักงานส่วนใหญ่ที่มีความพึงพอใจในงานในภาพรวมในระดับมากและมีแนวโน้มที่จะลาออกจากงานในระดับที่ยังไม่แน่ใจเป็นส่วนใหญ่ ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มที่จะลาออกของพนักงาน ส่วนด้านภาวะที่ต้องรับผิดชอบครอบครัว ไม่มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มที่จะลาออกของพนักงาน

นิกร ช่วยศรี (2551) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงานของพนักงานฝ่ายผลิต กรณีศึกษา : บริษัทพรอคเตอร์ แอนด์ แกมเบิล แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท พรอคเตอร์ แอนด์ แกมเบิล แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษา รายได้ สภาพสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่บริษัทฯ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคือ พนักงานฝ่ายผลิต บริษัท พรอคเตอร์ แอนด์ แกมเบิล แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 210 ตัวอย่าง ผลการวิจัยพบว่า มีระดับความความคิดเห็นส่วนใหญ่เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงานอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกของ

พนักงานจำแนกตามเพศ โดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล พบว่าเพศชายมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลต่อการตัดสินใจลาออกจากราชการมากกว่า เพศหญิง จำแนกตามอายุมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ 4 ด้านคืออายุแตกต่างกันมีผลในการตัดสินใจในการลาออกด้านปัจจัยส่วนบุคคล ด้านปัจจัยหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยด้านลักษณะงาน และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมทางสังคม ทางด้านการศึกษาพบว่าปัจจัยสภาพแวดล้อมทางสังคมมีผลต่อการตัดสินใจลาออกอย่างมีนัยสำคัญ ส่วนด้านรายได้พบว่าด้านปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านองค์กร ปัจจัยด้านหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมทางสังคม มีผลในการตัดสินใจลาออกอย่างมีนัยสำคัญ ด้านสถานภาพพบว่าปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยองค์กร และปัจจัยด้านลักษณะงานมีผลต่อการตัดสินใจลาออกอย่างมีนัยสำคัญ ส่วนระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดการลาออกอย่างมีนัยสำคัญคือ ปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านสภาพแวดล้อมทางสังคม ปัจจัยด้านหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน

น้อย ศรีรัตนพันธ์ (2551) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแนวโน้มการลาออกจากราชการของพนักงานกรณศึกษา บริษัท โคห์เลอร์ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) จังหวัดสระบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงาน กรณศึกษา บริษัท โคห์เลอร์ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) โรงงานสระบุรี โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงสำรวจ และใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจำนวน 345 ชุด ผลการวิจัย พบว่า มีความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มปัจจัยด้านประชากรศาสตร์กับแนวโน้มการลาออกของพนักงานทางสถิติอย่างมีนัยสำคัญ โดยผู้วิจัยค้นพบว่าพนักงานบริษัทที่มีอายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ตำแหน่งหน้าที่การงานและระยะเวลาการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันจะมีแนวโน้มการลาออกของพนักงานที่แตกต่างกัน และพนักงานบริษัทที่มีเพศ สถานภาพการเป็นลูกจ้างที่แตกต่างกันจะมีแนวโน้มการลาออกจากราชการของพนักงานไม่แตกต่างกัน ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารงาน ปัจจัยด้านเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านผลตอบแทนและรายได้ ปัจจัยด้านโอกาสและความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน และปัจจัยด้านความยุติธรรมในการปฏิบัติงานไม่สามารถพยากรณ์ในเชิงบวกกับปัจจัยแนวโน้มการลาออกของพนักงาน: กรณศึกษาบริษัท โคห์เลอร์ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) โรงงานสระบุรี ทางสถิติอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ ปัจจัยด้านผู้บังคับบัญชา สามารถพยากรณ์ในเชิงบวกกับปัจจัยแนวโน้มการลาออกของพนักงาน กรณศึกษา บริษัท โคห์เลอร์ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) โรงงานสระบุรี ทางสถิติอย่างมีนัยสำคัญ

ศรัญญา,พิพัฒน์,สุทธสิริ (2551) ได้ศึกษา ปัญหาการลาออกจากราชการฝ่ายงานขายและกระจายสินค้า กรณศึกษา บริษัท ไทยน้ำทิพย์ จำกัด มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล และ

ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อผลการลาออกจากองค์การของพนักงานสายงานขายและกระจายสินค้า ตำแหน่งพนักงานขายล่วงหน้า (Preseller) พนักงานกระจายสินค้า (Delivery man) และพนักงานผู้ช่วยกระจายสินค้า (Delivery Assistant) ที่คงอยู่และลาออก เพื่อนำผลการศึกษาไปใช้เป็นแนวทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อป้องกันและลดการลาออกของพนักงาน โดยกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย คือ พนักงาน ที่ทำงานเต็มเวลาในบริษัทจำนวน 890 คน ผลการศึกษพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลกระทบต่อผลการลาออกจากงาน ได้แก่ อายุตัว อายุงาน สถานภาพ จำนวนบุตร เงินเดือน/ค่าตอบแทน รายได้อื่นๆ และภาระความรับผิดชอบทางการเงิน ของจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้ง 3 ภาคมีความแตกต่างกันจากผลการทดสอบ ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อผลการลาออกจากงาน ได้แก่ การจ่ายค่าตอบแทน เพื่อนร่วมงาน ลักษณะงาน ความเป็นธรรมในองค์การ การให้ความสำคัญกับพนักงาน ความก้าวหน้าและการเติบโตและผู้บังคับบัญชา ของจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้ง 3 ภาคยอมรับสมมติฐาน ข้อเหมือนกันแต่มีความแตกต่างกันในค่าสหสัมพันธ์ ที่แต่ละภาคจะได้ค่ามากไปน้อยต่างกัน ข้อเสนอแนะในการแก้ปัญหาการลาออกจากองค์การ 4 ประเด็นหลักๆ ได้แก่ ความก้าวหน้าและการเติบโตในองค์การ ความเป็นธรรมในองค์การ ผู้บังคับบัญชาและการจ่ายค่าตอบแทน

งานวิจัยต่างประเทศ

ฮิตแมน และซิลวา (Hickman & Silva, 1984 cited in Warner, 1994) ได้ศึกษาปัญหาการลาออกของพนักงาน พบว่า ส่วนหนึ่งเป็นผลมาจากคุณสมบัติส่วนตัวหรือความไม่มีประสิทธิภาพของหัวหน้างานก็ได้ เช่น จากการทำงานอยู่ใกล้ชิดกับพนักงานทุกวันหัวหน้างานอาจมองข้ามการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาตนเองในทางที่ดีขึ้นของพนักงานซึ่งในทางปฏิบัติแล้วหัวหน้างานจะต้องเข้าใจความคาดหวังและความต้องการของพนักงานเกี่ยวกับการยอมรับและควรหาทางให้พนักงานรู้สึกว่าคุณได้รับการยอมรับ ไม่ว่าจะเป็นการยอมรับอย่างเป็นทางการหรือไม่เป็นทางการ เช่น การพูดชมเชย การออกหนังสือชมเชย การไม่ตระหนักว่าพนักงานแต่ละคนมีความแตกต่างกันอาจทำให้พนักงานบางคนเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงานขึ้นมาได้ นอกจากนี้หัวหน้างานควรจะเข้าไปมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และทำให้พนักงานรู้สึกว่าเป็นครอบครัวเดียวกันนอกเหนือไปจากการทำหน้าที่ของหัวหน้างาน อนึ่ง ในด้านความสัมพันธ์ทางสังคมในงานนั้นหัวหน้างานจะต้องปฏิบัติต่อคนงานอย่างยุติธรรม เช่น การดำเนินการจับปล้นเกี่ยวกับการร้องทุกข์ของคนงาน การประเมินผลงานอย่างยุติธรรม การเอาใจใส่ในความสามารถของคนงาน การสั่งงานและการมอบหมายงาน เป็นต้น

เกอร์ฮาร์ท (Gerhart 1990 : 475) ได้ศึกษาและเสนอตัวแบบเกี่ยวกับการลาออกโดยสมัครใจ ได้อธิบายว่า นอกจากความพึงพอใจในงานที่มีผลกระทบต่อการทำงานแล้ว อายุงาน อัตราการว่างงาน และการรับรู้ความง่ายของการเคลื่อนย้ายงาน ก็มีผลต่อการลาออกและอัตราการว่างงานและอายุงานมีความสัมพันธ์ในทางลบกับการลาออก นอกจากนี้ อัตราการว่างงานยังเป็นตัวแปรส่งผลกระทบต่อความสัมพันธ์ระหว่างความตั้งใจที่จะคงอยู่กับองค์กรและความตั้งใจที่จะลาออกจากองค์กร ในขณะที่อัตราการว่างงาน และทักษะความสามารถในงานจะส่งผลกระทบต่อรับรู้ความง่ายต่อการเคลื่อนย้ายงานซึ่งส่งผลต่อการลาออกในที่สุด

รูสโซ (อนันต์ รุ่งรองศรีกุล 2541 : 15 อ้างถึง Rousseau 1982 : 138) ได้ศึกษาและเสนอตัวแบบของการลาออกจากงาน จากการที่พบว่า โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง ความเป็นทางการ เครื่องมือติดต่อสื่อสาร ความยุติธรรม ผลตอบแทน ความกลมกลืนของระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และอายุเป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจ ในขณะที่การรวมอำนาจ ความจำใจ โอกาสในการปฏิบัติงานในองค์กรในอดีตและปัจจุบัน ความขัดแย้งในบทบาทหน้าที่ เป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางลบกับความพึงพอใจในงาน เมื่อบุคคลได้รับตัวแปรเหล่านี้มากขึ้น ความพอใจในงานจะลดน้อยลง ตัวแปรระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ส่งผลต่อความพึงพอใจงาน และเป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร โดยความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงลบกับการค้นหางานตัวแบบกระบวนการลาออกจากองค์กร เป็นปัจจัยสำคัญที่นำมาใช้ศึกษาถึง ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในการคงอยู่หรือลาออกที่มีความสัมพันธ์กับ ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ประสบการณ์ในการทำงาน ความเพียงพอของรายได้ กับ ปัจจัยในการทำงาน ประกอบด้วย ประเภทของงาน บทบาทหน้าที่ สัมพันธภาพกับผู้อื่นในการปฏิบัติงาน ความก้าวหน้าหรือความสำเร็จ โครงสร้างและบรรยากาศขององค์กรซึ่งเป็นที่มิอิทธิพลต่อปัจจัยภายในทำให้เกิดแนวคิด ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมลาออกได้

มาร์ช และ ซีมอน (จรีพร กาญจนการุญ 2536 : 48 อ้างถึง March and Simon 1958 : 99) ได้ศึกษาและเสนอแนวความคิดว่า การลาออกจากงานมีองค์ประกอบ 2 ส่วนคือ การตระหนักถึงความต้องการลาออก และการตระหนักถึงความสะดวกในการเปลี่ยนงาน แผนภาพที่ 4 แสดงให้เห็นว่าบุคคลจะมีการพิจารณาถึงงานที่ทำและตัดสินใจว่าตนเองมีความพอใจมากน้อยเพียงไร ความพอใจนี้จะเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในประเภทของงานด้านต่างๆ เช่น ลักษณะการบังคับบัญชา ค่าตอบแทนที่ได้รับ และการพิจารณาคาดการณ์ถึงผลได้ซึ่งมีความสัมพันธ์กับงาน ได้แก่ เพื่อนร่วมงาน และสภาพการทำงาน ซึ่งจะทำการเปรียบเทียบกับงานที่ทำ บทบาทหน้าที่ที่ได้รับว่าเหมาะสมหรือไม่อย่างไรสำหรับความเป็นไปได้ที่จะได้งานใหม่จะเป็นส่วนหนึ่งที่จะนำมาพิจารณาประกอบในการตัดสินใจลาออกจากงาน

บทที่ 3

วิธีดำเนินการศึกษา

การศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท แคนาดอล เอเชีย จำกัด ครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงสำรวจซึ่งในบทนี้จะประกอบด้วย ระเบียบวิธีการศึกษา ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง การรวบรวมข้อมูล การประมวลผลข้อมูล ตัวแปรที่ศึกษา และการวิเคราะห์ข้อมูล ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. ระเบียบวิธีวิธีการศึกษา

การศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท แคนาดอล เอเชีย จำกัด ใช้วิธีการศึกษาเชิงสำรวจโดยการสุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานฝ่ายผลิต บริษัท แคนาดอล เอเชีย จำกัด ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ของกลุ่มตัวอย่างที่กำหนด ทั้งนี้จะใช้วิธีการทอแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างตามระเบียบวิธีการศึกษาแบบการสุ่มตัวอย่าง (Sample Survey Research)

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ทำการศึกษาในครั้งนี้ คือ พนักงานฝ่ายผลิต บริษัท แคนาดอล เอเชีย จำกัด ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ของกลุ่มตัวอย่างที่กำหนด ทั้งนี้จะใช้วิธีการทอแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างตามระเบียบวิธีการศึกษาแบบการสุ่มตัวอย่าง (Sampling Survey)

3. ขนาดตัวอย่าง

ขนาดของตัวอย่างจากประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานฝ่ายผลิตบริษัท แคนาดอล เอเชีย จำกัด จำนวน 362 คน (ดังนั้นจึงหาขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยอาศัยแนวคิดการ

คำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่าง ของ Taro Yamane ในกรณีที่ทราบจำนวนประชากรที่ศึกษาที่ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% และยอมรับค่าความคลาดเคลื่อนได้ไม่มากกว่า 5% โดยใช้สูตร ดังนี้

สูตรการหาขนาดตัวอย่าง

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

โดยที่ n = จำนวนของขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ที่ระดับความเชื่อมั่น 95%
 N = จำนวนรวมทั้งหมดของประชากรที่ใช้ในการศึกษา
 e = ความคลาดเคลื่อนจากการประมาณค่า (เท่ากับ 0.05)

เมื่อแทนค่า จะได้

$$n = \frac{362}{1 + 362(0.05)^2} = 190.03 \approx 190 \text{ คน}$$

จากการคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามสูตร Taro Yamane ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างจำนวน 190.03 หรือ 190 ดังนั้น การศึกษาครั้งนี้จึงกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ 192 ตัวอย่าง โดยสุ่มตัวอย่าง

4. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา ครั้งนี้ คือ แบบสอบถามปลายปิด มีเนื้อหาครอบคลุมหัวข้อที่ต้องการศึกษา ประกอบด้วย 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง รายได้ อายุงาน สถานภาพทางครอบครัว ความรับผิดชอบทางการเงินในครอบครัว เป็นคำถามปลายปิด แบบให้ผู้ตอบเลือกตอบเพียงข้อเดียว

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นในลักษณะงานงาน ได้แก่ การปฏิบัติงาน การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความก้าวหน้า ความมั่นคง รายได้ สวัสดิการ เป็นคำถามปลายปิด แบบให้ผู้ตอบเลือกตอบเพียงข้อเดียว ที่มีคำตอบให้เลือก 5 ระดับ

เกณฑ์การให้คะแนนและการแปลค่าแบบสอบถาม

| | |
|-----------------|-----------------|
| ระดับ 5 หมายถึง | สำคัญมากที่สุด |
| ระดับ 4 หมายถึง | สำคัญมาก |
| ระดับ 3 หมายถึง | สำคัญปานกลาง |
| ระดับ 2 หมายถึง | สำคัญน้อย |
| ระดับ 1 หมายถึง | สำคัญน้อยที่สุด |

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อการลาออกของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท แคนาดอล เอเชีย จำกัด เป็นคำถามปลายปิด แบบให้ผู้ตอบเลือกตอบเพียงข้อเดียวโดยใช้มาตราวัดแบบ Likert's Scale ที่มีคำตอบให้เลือก 5 ระดับ ดังนี้

| | |
|-----------------|--------------------|
| ระดับ 5 หมายถึง | เห็นด้วยมากที่สุด |
| ระดับ 4 หมายถึง | เห็นด้วยมาก |
| ระดับ 3 หมายถึง | เห็นด้วยปานกลาง |
| ระดับ 2 หมายถึง | เห็นด้วยน้อย |
| ระดับ 1 หมายถึง | เห็นด้วยน้อยที่สุด |

5. การทดสอบเครื่องมือ

1. ผู้ศึกษาสร้างแบบสอบถามตามกรอบแนวคิดและทำการตรวจสอบเครื่องมือและนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบเนื้อหาและการใช้ภาษาในการสื่อสาร
2. ทดสอบแบบสอบถาม (Pre-Test) เพื่อให้แน่ใจว่าผู้ตอบจะมีความเข้าใจตรงกัน และตอบคำถามตามความเป็นจริงได้ทุกข้อ โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการทดสอบความน่าเชื่อถือของแบบสอบถาม จากพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท แคนาดอล ไฟฟ์ จำกัด จำนวน 30 คน
3. ทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยวิธีการวัดความน่าเชื่อถือของแบบสอบถาม ตามแนวคิดของครอนบัท (Cronbach Alpha Formula) (เพ็ญแข แสงแก้ว, 2541)
4. วิเคราะห์ความน่าเชื่อถือของแบบสอบถาม โดยถ้าแบบสอบถามมีค่าระหว่าง $0 \leq \alpha \leq 1$ ค่าใกล้เคียงกับ 1 มาก แสดงว่ามีความเชื่อมั่นระดับสูง และจะต้องมีค่าระดับความเชื่อมั่นของแบบสอบถามให้มากกว่า 0.7 (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2546)

5. ผลการทดสอบความน่าเชื่อถือของเครื่องมือว่ามีความเชื่อมั่นในระดับสูงมีค่าการทดสอบที่ 0.88 จึงสามารถนำแบบสอบถามไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างจริงได้

6. การรวบรวมข้อมูล

ข้อมูลที่ศึกษาประกอบด้วย 2 ลักษณะ

1. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary data) ได้แก่ ได้ทำรวบรวมข้อมูลจากการค้นคว้า ศึกษาด้วยตนเอง และรวบรวมข้อมูลจากบทความ และเอกสารต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบริษัท แคนาดอล เอเชีย จำกัด รวมทั้งและข้อมูลจากบริษัท แคนาดอล เอเชีย จำกัด เป็นต้น เพื่อนำข้อมูลมาใช้เป็นแนวทางในการกำหนดกรอบแนวความคิดการศึกษา

2. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary data) ได้แก่ ข้อมูลจากแบบสอบถามที่ตอบโดยกลุ่มตัวอย่างที่ได้จากพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท แคนาดอล เอเชีย จำกัด จำนวน 192 ตัวอย่าง โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้ทำการกรอกด้วยตนเองและรวบรวมแบบสอบถามและนำมาลงรหัส หลังจากนั้นจึงนำข้อมูลเข้าเครื่องคอมพิวเตอร์เพื่อประมวลผล และใช้โปรแกรมทางสถิติสำหรับการศึกษาคือ โปรแกรม SPSS

7. การประมวลผลข้อมูล

1. การตรวจสอบข้อมูล (Editing) ผู้ศึกษาตรวจสอบความเรียบร้อยและสมบูรณ์ของแบบสอบถาม และเรียบเรียงแบบสอบถามเพื่อใช้ในการลงรหัส

2. การลงรหัส (Coding) นำแบบสอบถามที่ถูกต้องเรียบร้อยแล้ว มาลงรหัสที่ได้กำหนดไว้ล่วงหน้า สำหรับแบบสอบถามที่เป็นปลายปิด ผู้ศึกษาได้จัดกลุ่มคำตอบแล้วจึงนับคะแนนใส่รหัส

3. การประมวลผลข้อมูล ข้อมูลที่ลงรหัสแล้ว ได้นำมาบันทึกเข้า File โดยใช้คอมพิวเตอร์เพื่อทำการประมวลผล โดยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistical Package for Social Sciences)

8. ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรในการศึกษา ประกอบด้วยตัวแปร 2 ประเภท ได้แก่

1. ตัวแปรอิสระ (Independent variables) ได้แก่

1.1 ลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง รายได้ อายุงาน สถานภาพทางครอบครัว ความรับผิดชอบทางการเงินในครอบครัว

1.2 ลักษณะงาน ประกอบด้วย การปฏิบัติงาน การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความก้าวหน้า ความมั่นคง รายได้ สวัสดิการ

2. ตัวแปรตาม (Dependent variables) ได้แก่ การลาออกของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท แคนาดอล เอเชีย จำกัด

9. การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาจะทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยนำแบบสอบถามที่ได้รับคืนกลับมาทั้งหมด มาวิเคราะห์และประมวลผลโดยเครื่องคอมพิวเตอร์ซึ่งเลือกใช้โปรแกรม SPSS for Windows โดยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย

1. การนำเสนอในรูปของตาราง พร้อมการพรรณนาและแปลความหมายจากค่าสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ความแตกต่างของค่าร้อยละ (percentage) เพื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด

2. ใช้ค่าเฉลี่ย (mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation)

3. วิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ (Quantitative Analysis) ได้แก่ 1) ทดสอบความแตกต่างโดยใช้สถิติแบบ t – test , F – Test และทดสอบค่าเฉลี่ยความแตกต่างรายคู่โดยวิธี Scheffe และทดสอบความสัมพันธ์โดยใช้สถิติทดสอบแบบ Pearson Product Moment Correlation Coefficient ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

10. เกณฑ์การแปลค่าความหมาย

การแปลค่ามาตรวัดแบบลิเคิร์ต (Likert) การใช้มาตรวัดแบบ Likert's Scale ที่มีคำตอบให้เลือก 5 ระดับ กำหนดเกณฑ์ในการประเมินค่าคะแนนที่ได้จากคำตอบตามสัดส่วนการ

ประมาณ โดยมีระดับการตัดข้อมูลเป็นแบบมาตรวัดอันดับหรือช่วง (interval scale) ที่มีค่าทางเชิงนิยามหรือมีความหมายในเชิงบวก (positive) โดยมีสูตร ดังนี้

$$\text{Interval (I)} = \frac{\text{Rang}(R)}{\text{Class}(C)}$$

$$\text{เมื่อ } R \text{ แทน คะแนนสูงสุด - คะแนนต่ำสุด} = 5-1$$

$$C \text{ แทน จำนวนชั้น} = 5$$

แทนค่าตัวแปรในสูตรดังนี้

$$\text{Interval (I)} = \frac{5-1}{5} = 0.8$$

แบบสอบถามส่วนที่ 2 ลักษณะงาน ประกอบด้วย การปฏิบัติงาน การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความก้าวหน้า ความมั่นคง รายได้ สวัสดิการเกณฑ์การให้คะแนนและการแปลค่าแบบสอบถาม

ระดับคะแนน 5 หมายถึง สำคัญมากที่สุด

ระดับคะแนน 4 หมายถึง สำคัญมาก

ระดับคะแนน 3 หมายถึง สำคัญปานกลาง

ระดับคะแนน 2 หมายถึง สำคัญน้อย

ระดับคะแนน 1 หมายถึง สำคัญน้อยที่สุด

สำหรับการแปลความหมายนั้น แปลความหมายจากค่าเฉลี่ย 5 ระดับ

ระดับคะแนนเฉลี่ย การแปลความหมาย

ค่าเฉลี่ย 4.21 – 5.00 หมายถึง สำคัญมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.41 - 4.20 หมายถึง สำคัญมาก

ค่าเฉลี่ย 2.61 - 3.40 หมายถึง สำคัญปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.81 - 2.60 หมายถึง สำคัญน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.80 หมายถึง สำคัญน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อการลาออกของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท
แคนาดอล เอเชีย จำกัด

| | | |
|------------|---|---------------------------|
| ระดับคะแนน | | การแปลความหมาย |
| ระดับคะแนน | 5 | หมายถึงเห็นด้วยมากที่สุด |
| ระดับคะแนน | 4 | หมายถึงเห็นด้วยมาก |
| ระดับคะแนน | 3 | หมายถึงเห็นด้วยปานกลาง |
| ระดับคะแนน | 2 | หมายถึงเห็นด้วยน้อย |
| ระดับคะแนน | 1 | หมายถึงเห็นด้วยน้อยที่สุด |

สำหรับการแปลความหมายนั้น แปลความหมายจากค่าเฉลี่ย 5 ระดับ

| | | |
|-----------------------|---------|--------------------|
| ระดับคะแนนเฉลี่ย | | การแปลความหมาย |
| ค่าเฉลี่ย 4.21 – 5.00 | หมายถึง | เห็นด้วยมากที่สุด |
| ค่าเฉลี่ย 3.41 - 4.20 | หมายถึง | เห็นด้วยมาก |
| ค่าเฉลี่ย 2.61 - 3.40 | หมายถึง | เห็นด้วยปานกลาง |
| ค่าเฉลี่ย 1.81 - 2.60 | หมายถึง | เห็นด้วยน้อย |
| ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.80 | หมายถึง | เห็นด้วยน้อยที่สุด |

11. เกณฑ์การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน $H_0: \mu_1 = \mu_2$

$H_1: \mu_1 \neq \mu_2$

< 0.05 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

Sig. = มีนัยสำคัญทางสถิติ

ไม่ Sig. = ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

การทดสอบสมมติฐานใช้สถิติเชิงปริมาณหาค่าความสัมพันธ์ของตัวแปรที่กำหนดโดยสถิติที่ใช้ทดสอบคือ สถิติทดสอบความแปรปรวนทางเดียว ที่ระดับนัยสำคัญ α (อัลฟา) เท่ากับ 0.05 ถ้าค่านัยสำคัญที่คำนวณได้มีค่าน้อยกว่า 0.05 จะปฏิเสธสมมติฐานที่ H_0 และยอมรับสมมติฐานที่ H_1 หรือ เกิดนัยสำคัญทางสถิติ (Sig.) ถ้าค่านัยสำคัญที่คำนวณได้มีค่ามากกว่า 0.05 จะยอมรับสมมติฐาน H_0 และปฏิเสธสมมติฐาน H_1 หรือไม่เกิดนัยสำคัญทางสถิติ (ไม่ Sig.)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท แคนาดอล เอเชีย จำกัด เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ (Survey research) รวบรวมข้อมูลที่ได้รับจากแบบสอบถาม (Questionnaire) ใช้กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานฝ่ายผลิตบริษัท แคนาดอล เอเชีย จำกัด จำนวน 192 คน สำหรับการวิเคราะห์ใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) เพื่ออธิบายผลการศึกษา ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ (Quantitative Analysis) ทดสอบความแตกต่างโดยใช้สถิติแบบ t – Test, F – Test และทดสอบค่าเฉลี่ยความแตกต่างรายคู่โดยวิธี Scheffe และ ทดสอบความสัมพันธ์โดยใช้สถิติทดสอบแบบ Pearson Product Moment Correlation Coefficient ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 สามารถเสนอผลการวิเคราะห์เป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท แคนาดอล เอเชีย จำกัด

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ลักษณะงานของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท แคนาดอล เอเชีย จำกัด

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความตั้งใจลาออกจากงาน ของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท แคนาดอล เอเชีย จำกัด

ส่วนที่ 4 การทดสอบสมมติฐาน

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท แคนาดอล เอเชีย จำกัด

แสดงผลการศึกษาเกี่ยวกับข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลและลักษณะการปฏิบัติงาน ได้แก่ ลักษณะส่วนบุคคล เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง รายได้ อายุงาน สถานภาพทางครอบครัว ความรับผิดชอบทางการเงินในครอบครัว มีผลการศึกษาดังนี้

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและร้อยละด้านลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

| | ลักษณะส่วนบุคคล | จำนวน | ร้อยละ |
|---------------|-------------------|-------|--------|
| เพศ | ชาย | 166 | 86.5 |
| | หญิง | 26 | 13.5 |
| | รวม | 192 | 100.0 |
| อายุ | ต่ำกว่า 30 ปี | 62 | 32.3 |
| | อายุ 30 - 40 ปี | 87 | 45.3 |
| | อายุ 41 - 50 ปี | 33 | 17.2 |
| | 50 ปี ขึ้นไป | 10 | 5.2 |
| | รวม | 192 | 100.0 |
| สถานภาพสมรส | โสด | 97 | 50.5 |
| | สมรส | 89 | 46.4 |
| | หม้าย / หย่าร้าง | 6 | 3.1 |
| | รวม | 192 | 100.0 |
| ระดับการศึกษา | ต่ำกว่าปริญญาตรี | 80 | 41.7 |
| | ปริญญาตรี | 109 | 56.7 |
| | สูงกว่าปริญญาตรี | 3 | 1.6 |
| | รวม | 192 | 100.0 |
| ตำแหน่งงาน | พนักงานปฏิบัติงาน | 161 | 83.9 |
| | หัวหน้างาน | 31 | 16.1 |
| | รวม | 192 | 100.0 |

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

| | ลักษณะส่วนบุคคล | จำนวน | ร้อยละ |
|------------------------------|--------------------------------|-------|--------|
| รายได้ต่อเดือน | ต่ำกว่า 10,000 บาท | 60 | 31.3 |
| | 10,000 - 20,000 บาท | 53 | 27.6 |
| | มากกว่า 30,000 บาท | 79 | 41.1 |
| | รวม | 192 | 100.0 |
| ประสบการณ์ทำงาน | ต่ำกว่า 1 ปี | 8 | 4.2 |
| | 1- 3 ปี | 55 | 28.6 |
| | มากกว่า 3 - 5 ปี | 61 | 31.8 |
| | มากกว่า 5 - 10 ปี | 63 | 32.8 |
| | มากกว่า 10 ปี | 5 | 2.6 |
| | รวม | 192 | 100.0 |
| สถานภาพในครอบครัว | ไม่ได้เป็นผู้นำครอบครัว | 98 | 51.0 |
| | เป็นผู้นำในครอบครัว | 94 | 49.0 |
| | รวม | 192 | 100.0 |
| ภาระที่ต้องรับผิดชอบครอบครัว | ไม่มีภาระต้องรับผิดชอบครอบครัว | 57 | 29.7 |
| | มีภาระต้องรับผิดชอบครอบครัว | 135 | 70.3 |
| | รวม | 192 | 100.0 |

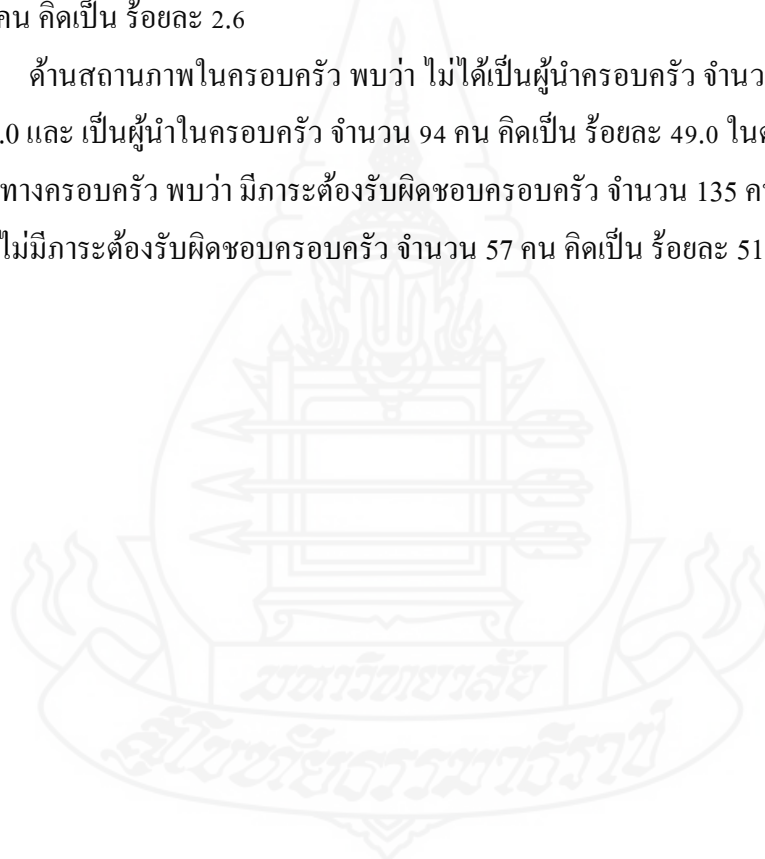
จากตารางที่ 4.1 แสดงให้เห็นว่าด้านลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 192 ตัวอย่าง ในด้านเพศ พบว่าเป็น เพศชาย จำนวน 166 คน คิดเป็น ร้อยละ 86.5 และ เพศหญิง จำนวน 26 คน คิดเป็น ร้อยละ 13.5 มีอายุระหว่าง 30 – 40 ปี มากที่สุด จำนวน 87 คน คิดเป็น ร้อยละ 45.3 รองลงมา อายุ ต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 62 คน คิดเป็น ร้อยละ 32.3 และ อายุ 41 – 50 ปี จำนวน 33 คน คิดเป็น ร้อยละ 17.2 น้อยสุด อายุ 50 ปี ขึ้นไป จำนวน 10 คน คิดเป็น ร้อยละ 5.2

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด มีจำนวน 97 คน คิดเป็น ร้อยละ 50.5 รองลงมา สมรส จำนวน 89 คน คิดเป็น ร้อยละ 46.4 และ หม้าย / หย่าร้าง จำนวน 6 คน คิดเป็น ร้อยละ 3.1 และ ในด้านระดับการศึกษา พบว่า มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 109 คน คิดเป็น ร้อยละ

56.7 รองลงมา ต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 80 คน คิดเป็น ร้อยละ 41.7 และ สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 3 คน คิดเป็น ร้อยละ 1.6

กลุ่มตัวอย่าง มีตำแหน่งงาน เป็น พนักงานปฏิบัติงาน จำนวน 161 คน คิดเป็น ร้อยละ 83.9 และ หัวหน้างาน จำนวน 31 คน คิดเป็น ร้อยละ 16.1 โดยมีรายได้ต่อเดือน มากกว่า 20,000 บาท จำนวน 79 คน คิดเป็น ร้อยละ 41.1 รองลงมา รายได้ ต่ำกว่า 10,000 บาท จำนวน 60 คน คิดเป็น ร้อยละ 31.3 และ รายได้ 10,000 – 20,000 บาท จำนวน 53 คน คิดเป็น ร้อยละ 27.6 ส่วนใหญ่ ประสบการณ์ทำงาน มากกว่า 5 – 10 ปี มีจำนวน 63 คน คิดเป็น ร้อยละ 32.8 รองลงมา มากกว่า 3 – 5 ปี จำนวน 61 คน คิดเป็น ร้อยละ 31.8 และ จำนวน 1 - 3 ปี มีจำนวน 55 คน คิดเป็น ร้อยละ 28.6 ส่วนน้อย ประสบการณ์ทำงาน ต่ำกว่า 1 ปี มีจำนวน 8 คน คิดเป็น ร้อยละ 4.2 และ มากกว่า 10 ปี จำนวน 5 คน คิดเป็น ร้อยละ 2.6

ด้านสถานภาพในครอบครัว พบว่า ไม่ได้เป็นผู้นำครอบครัว จำนวน 98 คน คิดเป็น ร้อยละ 51.0 และ เป็นผู้นำในครอบครัว จำนวน 94 คน คิดเป็น ร้อยละ 49.0 ในด้านการมีภาระที่ต้องรับผิดชอบครอบครัว พบว่า มีภาระต้องรับผิดชอบครอบครัว จำนวน 135 คน คิดเป็น ร้อยละ 70.3 และ ไม่มีภาระต้องรับผิดชอบครอบครัว จำนวน 57 คน คิดเป็น ร้อยละ 51.0



ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ลักษณะงานของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท แคนาดอล เอเชีย จำกัด

ส่วนนี้เป็นผลการศึกษาในด้านลักษณะงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท แคนาดอล เอเชีย จำกัด ประกอบด้วย ด้านการปฏิบัติงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความก้าวหน้า ด้านความมั่นคง ด้านรายได้ ด้านสวัสดิการ มีผลการศึกษาดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.2 แสดงค่าเฉลี่ย และ ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาพรวม ความคิดเห็นต่อลักษณะงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท แคนาดอล เอเชีย จำกัด

| ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อลักษณะงานของ พนักงานฝ่ายผลิต บริษัท แคนาดอล เอเชีย จำกัด | \bar{X} | SD. | ผล |
|--|-------------|-------------|------------|
| ด้านการปฏิบัติงาน | 3.76 | 0.62 | มาก |
| ด้านการปกครองบังคับบัญชา | 3.93 | 0.64 | มาก |
| ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน | 3.49 | 0.70 | มาก |
| ด้านความก้าวหน้าของงาน | 3.85 | 0.50 | มาก |
| ด้านความมั่นคง | 3.32 | 0.73 | ปานกลาง |
| ด้านรายได้ | 3.09 | 0.86 | ปานกลาง |
| ด้านสวัสดิการ | 2.48 | 0.86 | น้อย |
| ภาพรวม | 3.42 | 0.44 | มาก |

จากตารางที่ 4.2 แสดงให้เห็นว่า ความคิดเห็นต่อลักษณะงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท แคนาดอล เอเชีย จำกัด มีระดับความคิดเห็นในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.42 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.44 ในรายด้าน พบว่า มีระดับความคิดเห็นในระดับมาก จำนวน 4 ด้าน โดยมีผลสูงสุดคือ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความก้าวหน้าของงาน ด้านการปฏิบัติงาน และ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน รองลงมา และมีระดับความคิดเห็นปานกลาง จำนวน 2 ด้าน คือ ด้านความมั่นคง และ ด้านรายได้ และ มีความพึงพอใจในระดับน้อย จำนวน 1 ด้าน คือ ด้านสวัสดิการ สรุปผล ดังในตาราง 4.3 – 4.13

ตารางที่ 4.3 แสดง ค่าเฉลี่ย และ ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นในลักษณะงานของ พนักงานฝ่ายผลิต บริษัท แคนาดอล เอเชีย จำกัด ด้านการปฏิบัติงาน

| ด้านการปฏิบัติงาน | ระดับความคิดเห็น | | |
|--|------------------|-------------|------------|
| | \bar{X} | SD. | ผล |
| ปริมาณงานที่ตนเองรับผิดชอบอยู่เหมาะสมกับตำแหน่ง หน้าที่ของตนเอง | 3.76 | 0.69 | มาก |
| ตนเองได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในงานที่ ปฏิบัติ | 3.76 | 0.79 | มาก |
| ตนเองสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมี ประสิทธิภาพ | 3.53 | 0.91 | มาก |
| ตนเองมีอิสระในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ | 3.68 | 0.75 | มาก |
| งานที่ทำอยู่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถตนเอง | 3.88 | 0.78 | มาก |
| ภาพรวม | 3.76 | 0.62 | มาก |

จากตารางที่ 4.3 แสดงให้เห็นว่า ระดับความคิดเห็นในลักษณะงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท แคนาดอล เอเชีย จำกัด ด้านการปฏิบัติงาน ในภาพรวม พบว่า มีระดับความคิดเห็น ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.76 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.62 ในรายด้าน พบว่าระดับความคิดเห็นในระดับมาก ทั้ง 5 ด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ปริมาณงานที่ตนเองรับผิดชอบอยู่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ของตนเองมีค่าเฉลี่ย 3.96 รองลงมา งานที่ทำอยู่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถตนเอง ($\bar{X} = 3.88$), ตนเองได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในงานที่ปฏิบัติ ($\bar{X} = 3.76$), ตนเองมีอิสระในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.68$) และ ตนเองสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 3.53$)

ตารางที่ 4.4 แสดง ค่าเฉลี่ย และ ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นในลักษณะงานของ พนักงานฝ่ายผลิต บริษัท แคนาดอล เอเชีย จำกัด ด้านการปกครองบังคับบัญชา

| ด้านการปกครองบังคับบัญชา | ระดับความคิดเห็น | | |
|--|------------------|-------------|------------|
| | \bar{X} | SD. | ผล |
| ผู้บังคับบัญชาของตนเองมีความรู้ความสามารถในการบริหารงาน | 3.93 | 0.71 | มาก |
| ผู้บังคับบัญชาของตนเองมีลักษณะของความเป็นผู้นำที่ตนเองปรารถนา | 3.95 | 0.78 | มาก |
| ผู้บังคับบัญชาให้ความเป็นธรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชาโดยเท่าเทียมกัน | 3.95 | 0.74 | มาก |
| ผู้บังคับบัญชาให้ความคุ้มครองและรับผิดชอบต่อการปฏิบัติของตนเอง | 3.87 | 0.80 | มาก |
| ตนเองมีโอกาที่จะพบและปรึกษาหารือกับผู้บังคับบัญชาได้สะดวก | 3.97 | 0.80 | มาก |
| ภาพรวม | 3.93 | 0.64 | มาก |

จากตารางที่ 4.4 แสดงให้เห็นว่า ระดับความคิดเห็นในลักษณะงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท แคนาดอล เอเชีย จำกัด ด้านการปกครองบังคับบัญชา ในภาพรวม พบว่า มีระดับความคิดเห็น ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.93ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.64 ในรายด้าน พบว่า ระดับความคิดเห็น ในระดับมาก ทั้ง 5 ด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ตนเองมีโอกาที่จะพบและปรึกษาหารือกับผู้บังคับบัญชาได้สะดวก มีค่าเฉลี่ย 3.97 รองลงมา ผู้บังคับบัญชาของตนเองมีลักษณะของความเป็นผู้นำที่ตนเองปรารถนา ($\bar{X} = 3.95$), ผู้บังคับบัญชาให้ความเป็นธรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชาโดยเท่าเทียมกัน ($\bar{X} = 3.95$), ผู้บังคับบัญชาของตนเองมีความรู้ความสามารถในการบริหารงาน($\bar{X} = 3.93$) และ ผู้บังคับบัญชาให้ความคุ้มครองและรับผิดชอบต่อการปฏิบัติของตนเอง ($\bar{X} = 3.87$)

ตารางที่ 4.5 แสดง ค่าเฉลี่ย และ ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นในลักษณะงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท แคนาดอล เอเชีย จำกัด ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

| ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน | ระดับความคิดเห็น | | |
|--|------------------|-------------|------------|
| | \bar{X} | SD. | ผล |
| ตนเองมีความเข้าใจกับเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี | 3.76 | 0.83 | มาก |
| เพื่อนร่วมงานของตนเอง ส่วนใหญ่ยอมรับว่าตนเองเป็นบุคคลที่มีคุณค่า | 3.73 | 0.84 | มาก |
| ตนเองพึงพอใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่นเป็นทีมมากกว่าจะทำงานคนเดียว | 3.17 | 1.00 | ปานกลาง |
| เพื่อนร่วมงานของตนเองมีส่วนที่ก่อให้เกิดความสามัคคีในการปฏิบัติงาน | 3.36 | 0.96 | ปานกลาง |
| เพื่อนร่วมงานของตนเองให้ความร่วมมือในการติดต่อประสานงาน | 3.41 | 1.02 | มาก |
| ภาพรวม | 3.49 | 0.70 | มาก |

จากตารางที่ 4.5 แสดงให้เห็นว่า ระดับความคิดเห็นในลักษณะงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท แคนาดอล เอเชีย จำกัด ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ในภาพรวม พบว่า มีระดับความคิดเห็น ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.49 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.70 ในรายด้าน พบว่า มีระดับความคิดเห็น ในระดับมาก จำนวน 3 ด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ตนเองมีความเข้าใจกับเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ย 3.76 รองลงมาเพื่อนร่วมงานของตนเอง ส่วนใหญ่ยอมรับว่าตนเองเป็นบุคคลที่มีคุณค่า ($\bar{X} = 3.73$) และ เพื่อนร่วมงานของตนเองให้ความร่วมมือในการติดต่อประสานงาน ($\bar{X} = 3.41$) และ มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง จำนวน 2 ด้าน คือ เพื่อนร่วมงานของตนเองมีส่วนที่ก่อให้เกิดความสามัคคีในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.36$) และ ตนเองพึงพอใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่นเป็นทีมมากกว่าจะทำงานคนเดียว ($\bar{X} = 3.17$)

ตารางที่ 4.6 แสดงค่าเฉลี่ย และ ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นในลักษณะงานของ พนักงานฝ่ายผลิต บริษัท แคนาดอล เอเชีย จำกัด ด้านความก้าวหน้าของงาน

| ด้านความก้าวหน้าของงาน | ระดับความคิดเห็น | | |
|--|------------------|-------------|------------|
| | \bar{X} | SD. | ผล |
| มีโอกาสที่จะได้รับผิชอบในงานที่สำคัญเพิ่มขึ้น | 3.76 | 0.70 | มาก |
| มีโอกาสเข้ารับการศึกษาอบรม สัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะและประสบการณ์อย่างเพียงพอ | 3.90 | 0.66 | มาก |
| พอใจในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งในบริษัทเป็นไปอย่างยุติธรรม | 3.93 | 0.65 | มาก |
| มีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงกว่าเดิมตามความสามารถที่ปรากฏจากผลงานในหน้าที่ | 3.78 | 0.74 | มาก |
| มีโอกาสที่จะก้าวหน้าในการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มคุณวุฒิ | 3.91 | 0.65 | มาก |
| ภาพรวม | 3.85 | 0.50 | มาก |

จากตารางที่ 4.6 แสดงให้เห็นว่า ระดับความคิดเห็นในลักษณะงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท แคนาดอล เอเชีย จำกัด ด้านความก้าวหน้าของงาน ในภาพรวม มีระดับความคิดเห็นในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.85 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.50 ในรายด้าน พบว่า มีระดับความคิดเห็นในระดับมาก ทั้ง 5 ด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ตนเองพอใจในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งในบริษัทเป็นไปอย่างยุติธรรมมีค่าเฉลี่ย 3.93 รองลงมา ตนเองมีโอกาที่จะก้าวหน้าในการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มคุณวุฒิ ($\bar{X} = 3.91$), ตนเองพึงพอใจที่มีโอกาสเข้าศึกษาอบรม สัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะและประสบการณ์อย่างเพียงพอ ($\bar{X} = 3.90$), มีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงกว่าเดิมตามความสามารถที่ปรากฏจากผลงานในหน้าที่ ($\bar{X} = 3.78$) และ มีโอกาสที่จะได้รับผิชอบในงานที่สำคัญเพิ่มขึ้น ($\bar{X} = 3.76$)

ตารางที่ 4.7 แสดง ค่าเฉลี่ย และ ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นในลักษณะงานของ พนักงานฝ่ายผลิต บริษัท แคนาดอล เอเชีย จำกัด ด้านความมั่นคง

| ด้านความมั่นคง | ระดับความคิดเห็น | | |
|---|------------------|-------------|----------------|
| | \bar{X} | SD. | ผล |
| ตำแหน่งหน้าที่การงานของตนเองสามารถเจริญเติบโต ในองค์กรได้ | 3.46 | 0.96 | มาก |
| เชื่อมั่นและมั่นใจในนโยบาย และ ทิศทางการ ปฏิบัติงานภายในองค์กร | 2.96 | 0.96 | ปานกลาง |
| องค์กรของตนเองมีชื่อเสียงและเป็นที่ยอมรับต่อ สาธารณชน | 3.23 | 0.92 | ปานกลาง |
| องค์กรเปิดโอกาสให้พนักงานทุกคนแสดง ความสามารถ | 3.38 | 0.98 | ปานกลาง |
| ตนเองได้รับการยอมรับในผลงานการปฏิบัติงาน | 3.58 | 0.96 | มาก |
| ภาพรวม | 3.32 | 0.73 | ปานกลาง |

จากตารางที่ 4.7 แสดงให้เห็นว่า ระดับความคิดเห็นในลักษณะงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท แคนาดอล เอเชีย จำกัด ด้านความมั่นคง ในภาพรวม พบว่า มีระดับความคิดเห็น ระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.32 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.73 ในรายด้าน พบว่า มีระดับความคิดเห็น ในระดับมาก จำนวน 2 ด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ตนเองได้รับการยอมรับในผลงานการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย 3.58 รองลงมา ตำแหน่งหน้าที่การงานของตนเองสามารถเจริญเติบโตในองค์กรได้ ($\bar{X} = 3.46$) และ มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง จำนวน 3 ด้าน คือ องค์กรเปิดโอกาสให้พนักงานทุกคนแสดงความสามารถ ($\bar{X} = 3.38$) , องค์กรของตนเองมีชื่อเสียงและเป็นที่ยอมรับต่อสาธารณชน ($\bar{X} = 3.23$) และ เชื่อมั่นและมั่นใจในนโยบาย และ ทิศทางการปฏิบัติงานภายในองค์กร ($\bar{X} = 2.96$)

ตารางที่ 4.8 แสดง ค่าเฉลี่ย และ ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นในลักษณะงานของ พนักงานฝ่ายผลิต บริษัท แคนาดอล เอเชีย จำกัด ด้านรายได้

| ด้านรายได้ | ระดับความคิดเห็น | | |
|---|------------------|------|---------|
| | \bar{X} | SD. | ผล |
| ตนเองได้รับรายได้ที่เพียงพอและเหมาะสม | 3.19 | 0.91 | ปานกลาง |
| รายได้ที่ได้รับเมื่อเปรียบเทียบกับบริษัทอื่นอยู่ในเกณฑ์ที่เหมาะสม | 3.13 | 1.04 | ปานกลาง |
| การขึ้นเงินเดือนเป็นที่น่าพอใจ | 2.77 | 1.05 | ปานกลาง |
| รายได้ที่ได้รับเหมาะสมกับหน้าที่และผลการปฏิบัติงาน | 3.15 | 0.95 | ปานกลาง |
| รายได้ที่ได้รับมีความเหมาะสมกับความรู้และความสามารถ | 3.23 | 0.99 | ปานกลาง |
| ภาพรวม | 3.09 | 0.86 | ปานกลาง |

จากตารางที่ 4.8 แสดงให้เห็นว่า ระดับความคิดเห็นของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท แคนาดอล เอเชีย จำกัด ด้านรายได้ ในภาพรวม พบว่า มีระดับความคิดเห็น ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.09 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.86 ในรายด้าน พบว่า มีระดับความคิดเห็นในระดับปานกลาง ทั้ง 5 ด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ รายได้ที่ได้รับมีความเหมาะสมกับความรู้ และความสามารถ มีค่าเฉลี่ย 3.23 รองลงมา ตนเองได้รับรายได้ที่เพียงพอและเหมาะสม ($\bar{X} = 3.19$), รายได้ที่ได้รับเหมาะสมกับหน้าที่และผลการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.15$), รายได้ที่ได้รับเมื่อเปรียบเทียบกับบริษัทอื่นอยู่ในเกณฑ์ที่เหมาะสม ($\bar{X} = 3.13$) และ การขึ้นเงินเดือนเป็นที่น่าพอใจ ($\bar{X} = 2.77$)

ตารางที่ 4.9 แสดง ค่าเฉลี่ย และ ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นในลักษณะงานของ พนักงานฝ่ายผลิต บริษัท แคนาดอล เอเชีย จำกัด ด้านสวัสดิการ

| ด้านสวัสดิการ | ระดับความคิดเห็น | | |
|--|------------------|-------------|-------------|
| | \bar{X} | SD. | ผล |
| สวัสดิการรักษาพยาบาลที่ได้รับมีความเหมาะสมและเพียงพอ | 2.56 | 1.11 | น้อย |
| การให้สวัสดิการและด้านบริการต่างๆ เช่น ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าเบี้ยขยัน มีความเหมาะสม | 2.29 | 1.16 | น้อย |
| การเบิกจ่ายสวัสดิการรักษาพยาบาล ติดต่อได้สะดวกและรวดเร็ว | 2.39 | 1.07 | น้อย |
| สวัสดิการดูแลครอบคลุมถึงครอบครัว เช่น เงินช่วยเหลือค่าเล่าเรียนบุตร | 2.04 | 1.00 | น้อย |
| การได้รับสิทธิในการรักษาและตรวจสุขภาพประจำปี | 3.14 | 1.10 | น้อย |
| ภาพรวม | 2.48 | 0.86 | น้อย |

จากตารางที่ 4.9 แสดงให้เห็นว่า ระดับความคิดเห็นในลักษณะงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท แคนาดอล เอเชีย จำกัด ด้านสวัสดิการ ในภาพรวม พบว่า มีระดับความคิดเห็นในลักษณะงาน ในระดับน้อย มีค่าเฉลี่ย 2.48 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.86 ในรายด้าน พบว่า มีระดับความคิดเห็น ในระดับน้อย ทั้ง 5 ด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การได้รับสิทธิในการรักษาและตรวจสุขภาพประจำปี มีค่าเฉลี่ย 3.14 รองลงมา สวัสดิการรักษาพยาบาลที่ได้รับมีความเหมาะสมและเพียงพอ ($\bar{X} = 2.56$), การเบิกจ่ายสวัสดิการรักษาพยาบาล ติดต่อได้สะดวกและรวดเร็ว ($\bar{X} = 2.39$), การให้สวัสดิการและด้านบริการต่างๆ เช่น ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าเบี้ยขยัน มีความเหมาะสม ($\bar{X} = 2.29$) และสวัสดิการดูแลครอบคลุมถึงครอบครัว เช่น เงินช่วยเหลือค่าเล่าเรียนบุตร ($\bar{X} = 2.04$)

ส่วนที่ 3 ความตั้งใจลาออกจากงาน ของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท แคนาดอล เอเชีย จำกัด

ส่วนนี้เป็นผลการศึกษาความตั้งใจลาออกจากงาน ของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท แคนาดอล เอเชีย จำกัด มีผลการศึกษาดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.10 แสดง ค่าเฉลี่ย และ ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความตั้งใจลาออกจากงาน ของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท แคนาดอล เอเชีย จำกัด

| ความตั้งใจลาออกจากงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท แคนาดอล เอเชีย จำกัด | ระดับความคิดเห็น | | |
|---|------------------|-------------|----------------|
| | \bar{X} | SD. | ผล |
| ท่านรู้สึกยินดีเป็นอย่างยิ่งที่ได้ปฏิบัติงานในบริษัทแห่งนี้ | 3.38 | 0.87 | ปานกลาง |
| มีความมั่นใจและเชื่อมั่นในความเจริญเติบโตของบริษัทนี้ | 2.58 | 1.20 | ปานกลาง |
| ในการปฏิบัติงานท่านรู้สึกท้อแท้ สิ้นหวัง หรือรู้สึกหดหู่ใจ | 3.59 | 0.97 | มาก |
| ไม่เคยรู้สึกตกอยู่ในภาวะที่ถูกกดดันในการปฏิบัติงาน | 3.31 | 0.80 | ปานกลาง |
| ไม่เคยคิดที่จะลาออกจากงานหรือหางานทำใหม่ | 2.59 | 1.21 | ปานกลาง |
| ไม่เคยคิดจะปฏิบัติงานกับบริษัทที่มั่นคงและมีชื่อเสียงกว่าที่ปฏิบัติงานอยู่ | 2.53 | 0.89 | ปานกลาง |
| ท่านไม่เลือกที่จะปฏิบัติงานที่ตนเองชอบและสนใจ | 2.45 | 0.86 | น้อย |
| ท่านจะปฏิบัติงานในบริษัทนี้แม้บริษัทอื่นให้สวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทนดีกว่าเดิม | 2.20 | 0.91 | น้อย |
| ท่านยินดีที่จะปฏิบัติงานเมื่อให้ตำแหน่งและมีหน้าที่การงานที่สูงขึ้น | 2.31 | 0.85 | น้อย |
| ท่านไม่มีความภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในบริษัทนี้ | 3.31 | 0.87 | ปานกลาง |
| ท่านรักและพร้อมที่จะก้าวเดินไปพร้อมกับบริษัทนี้ | 3.38 | 0.86 | ปานกลาง |
| ภาพรวม | 2.86 | 0.51 | ปานกลาง |

จากตารางที่ 4.10 แสดงให้เห็นว่า ความคิดเห็นต่อความตั้งใจลาออกจากงาน ของ พนักงานฝ่ายผลิต บริษัท แคนาดอล เอเชีย จำกัด ในภาพรวม พบว่า มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 2.86 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.51 ในรายด้าน พบว่า ความคิดเห็นในระดับมากจำนวนหนึ่งด้าน คือ ในการปฏิบัติงานรู้สึกท้อแท้ สิ้นหวัง หรือรู้สึกหดหู่ใจ ($\bar{X} = 3.59$) ความคิดเห็นในระดับปานกลาง จำนวน 7 ด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ รู้สึกยินดีเป็นอย่างยิ่งที่ได้ปฏิบัติงานในบริษัทแห่งนี้ ($\bar{X} = 3.38$), ท่านรักและพร้อมที่จะก้าวเดินไปพร้อมกับบริษัทนี้ ($\bar{X} = 3.38$), ท่านไม่มีความภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในบริษัทนี้ ($\bar{X} = 3.31$), ไม่เคยรู้สึกตกอยู่ในภาวะที่ถูกกดดันในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.31$), ไม่เคยคิดที่จะลาออกจากงานหรือหางานทำใหม่ ($\bar{X} = 2.59$), มีความมั่นใจและเชื่อมั่นในความเจริญเติบโตของบริษัทนี้ ($\bar{X} = 2.58$), ไม่เคยคิดจะปฏิบัติงานกับบริษัทที่มั่นคงและมีชื่อเสียงกว่าที่ปฏิบัติงานอยู่ ($\bar{X} = 2.53$) มีความคิดเห็นในระดับน้อยจำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ท่านไม่เลือกที่จะปฏิบัติงานที่ตนเองชอบและสนใจ ($\bar{X} = 2.45$), ท่านยินดีที่จะปฏิบัติงานเมื่อให้ตำแหน่งและมีหน้าที่การงานที่สูงขึ้น ($\bar{X} = 2.31$) และท่านจะปฏิบัติงานในบริษัทนี้แม้บริษัทอื่นให้สวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทนดีกว่าเดิม ($\bar{X} = 2.20$)

ส่วนที่ 4 ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคลที่ต่างกันมีผลต่อความตั้งใจลาออกจากงานของ พนักงานฝ่ายผลิต บริษัท แคนาดอล เอเชีย จำกัด แตกต่างกัน

$H_0 =$ ลักษณะส่วนบุคคลที่ต่างกัน ไม่มีผลต่อความตั้งใจลาออกจากงานของ พนักงานฝ่ายผลิต บริษัท แคนาดอล เอเชีย จำกัด ไม่แตกต่างกัน

$H_1 =$ ลักษณะส่วนบุคคลที่ต่างกันมีผลต่อความตั้งใจลาออกจากงานของ พนักงานฝ่ายผลิต บริษัท แคนาดอล เอเชีย จำกัด แตกต่างกัน

ตัวแปรอิสระ คือ ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง รายได้ต่อเดือน อายุงาน สถานภาพทางครอบครัว ภาระทางครอบครัว

ตัวแปรตาม คือ ความคิดเห็นต่อการลาออกพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท แคนาดอล เอเชีย จำกัด

สถิติในการทดสอบ ทำทดสอบความแตกต่างโดยใช้สถิติแบบ t – test , F – Test และทดสอบค่าเฉลี่ยความแตกต่างรายคู่โดยวิธี Scheffe ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน ได้ดังตารางที่ 4.11 – 4.19

สมมติฐานย่อย 1.1 ลักษณะส่วนบุคคล ด้านเพศ ที่ต่างกันมีผลต่อความตั้งใจลาออกจากงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท แคนาดอล เอเชีย จำกัด แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.11 ทดสอบความแตกต่างระหว่างลักษณะส่วนบุคคลด้านเพศกับ ความตั้งใจลาออกจากงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท แคนาดอล เอเชีย จำกัด

| ความตั้งใจลาออกจากงานของ | เพศ | N | \bar{X} | SD. | t. | Sig. |
|---|------|-----|-----------|------|-------|-------|
| พนักงานฝ่ายผลิต บริษัท แคนาดอล เอเชีย จำกัด | ชาย | 166 | 2.87 | 0.49 | 0.994 | 0.076 |
| | หญิง | 26 | 2.76 | 0.63 | | |
| | รวม | 192 | 2.86 | 0.51 | | |

ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างลักษณะส่วนบุคคลด้านเพศ กับ ความตั้งใจลาออกจากงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท แคนาดอล เอเชีย จำกัด พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.076 > 0.05

สรุปผลการทดสอบ ด้านเพศ ได้ว่า เป็นการยอมรับ H_0 หรือ ลักษณะส่วนบุคคลด้านเพศ ที่ต่างกันมีผลต่อความตั้งใจลาออกจากงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท แคนาดอล เอเชีย ไม่แตกต่างกัน ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

สมมติฐานย่อย 1.2 ลักษณะส่วนบุคคล ด้านอายุ ที่ต่างกันมีผลต่อความตั้งใจลาออกจากงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท แคนาดอล เอเชีย จำกัด แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.12 ทดสอบความแตกต่างระหว่างลักษณะส่วนบุคคลด้านอายุกับ ความตั้งใจลาออกจากงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท แคนาดอล เอเชีย จำกัด

| ความตั้งใจ ลาออกจากงาน ของพนักงาน | แหล่งความ แปรปรวน | ผลรวมของ กำลังสองของ ค่าเบี่ยงเบน | องศา อิสระ | ค่าเฉลี่ยความ | | |
|--|-----------------------------------|---|-----------------|-----------------------|-------|-------|
| | | | | เบี่ยงเบน กำลังสอง | F | Sig. |
| ฝ่ายผลิต บริษัท แคนาดอล เอเชีย จำกัด | ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม | 0.618 48.772 49.390 | 3 188 191 | 0.206 0.259 | 0.794 | 0.499 |

ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างลักษณะส่วนบุคคลด้านอายุ กับ ความตั้งใจลาออกจากงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท แคนาดอล เอเชีย จำกัด พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.499 > 0.05

สรุปผลการทดสอบ ด้านอายุ ได้ว่า เป็นการยอมรับ H_0 หรือ ลักษณะส่วนบุคคลด้านอายุ ที่ต่างกันมีผลต่อความตั้งใจลาออกจากงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท แคนาดอล เอเชีย ไม่แตกต่างกัน ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

สมมติฐานย่อย 1.3 ลักษณะส่วนบุคคล ด้านสถานภาพสมรส ที่ต่างกันมีผลต่อความตั้งใจลาออกจากงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท แคนาดอล เอเชีย จำกัด แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.13 ทดสอบความแตกต่างระหว่างลักษณะส่วนบุคคลด้านสถานภาพสมรส กับ ความตั้งใจลาออกจากงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท แคนาดอล เอเชีย จำกัด

| ความตั้งใจลาออก จากงานของ พนักงานฝ่ายผลิต บริษัท แคนาดอล เอเชีย จำกัด | แหล่งความ แปรปรวน | ผลรวมของ | | ค่าเฉลี่ยความ | | |
|---|----------------------|-----------------------------|---------------|-----------------------|-------|-------|
| | | กำลังสองของ ค่าเบี่ยงเบน | องศา อิสระ | เบี่ยงเบน กำลังสอง | F | Sig. |
| | ระหว่างกลุ่ม | 0.051 | 2 | 0.025 | 0.097 | 0.907 |
| | ภายในกลุ่ม | 49.340 | 189 | 0.261 | | |
| | รวม | 49.390 | 191 | | | |

ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างลักษณะส่วนบุคคลด้านสถานภาพสมรส กับ ความตั้งใจลาออกจากงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท แคนาดอล เอเชีย จำกัด พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ $0.907 > 0.05$

สรุปผลการทดสอบ ด้านสถานภาพสมรส ได้ว่าเป็นการยอมรับ H_0 หรือ ลักษณะส่วนบุคคลด้านสถานภาพสมรส ที่ต่างกันมีผลต่อความตั้งใจลาออกจากงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท แคนาดอล เอเชีย ไม่แตกต่างกัน ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

สมมติฐานย่อย 1.4 ลักษณะส่วนบุคคล ด้านระดับการศึกษา ที่ต่างกันมีผลต่อความตั้งใจลาออกจากงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท แคนาดอล เอเชีย จำกัด แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.14 ทดสอบความแตกต่างระหว่างลักษณะส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา กับ ความตั้งใจลาออกจากงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท แคนาดอล เอเชีย จำกัด

| ความตั้งใจ ลาออกจากงาน ของพนักงานฝ่าย ผลิต บริษัท แคนาดอล เอเชีย จำกัด | แหล่งความ แปรปรวน | ผลรวมของ กำลังสองของ ค่าเบี่ยงเบน | องศา อิสระ | ค่าเฉลี่ย | F | Sig. |
|---|----------------------|---|---------------|-------------------------------|-------|--------|
| | | | | ความ เบี่ยงเบน กำลังสอง | | |
| | ระหว่างกลุ่ม | 1.620 | 2 | 0.793 | 3.205 | 0.043* |
| | ภายในกลุ่ม | 47.770 | 189 | 0.230 | | |
| | รวม | 49.390 | 191 | | | |

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างลักษณะส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา กับ ความตั้งใจลาออกจากงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท แคนาดอล เอเชีย จำกัด พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ $0.043 < 0.05$

สรุปผลการทดสอบ ด้านระดับการศึกษา ได้ว่า เป็นการยอมรับ H_1 หรือ ลักษณะส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา ที่ต่างกันมีผลต่อความตั้งใจลาออกจากงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท แคนาดอล เอเชีย แตกต่างกัน ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากผลการทดสอบ พบว่า ลักษณะส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษามีผลต่อความตั้งใจลาออกจากงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท แคนาดอล เอเชีย แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนั้นจึงนำมาทดสอบค่าเฉลี่ยความแตกต่างรายคู่โดยวิธี Scheffe ดังตารางที่ 4.15

ตารางที่ 4.15 ทดสอบความแตกต่างรายคู่ระหว่างลักษณะส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา กับ ความตั้งใจลาออกจากงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท แคนาดอล เอเชีย จำกัด

| ระดับการศึกษา | \bar{x} | ความตั้งใจลาออกจากงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท แคนาดอล เอเชีย จำกัด | | |
|------------------|-----------|--|-----------|------------------|
| | | ต่ำกว่าปริญญาตรี | ปริญญาตรี | สูงกว่าปริญญาตรี |
| | | | 2.78 | 2.92 |
| ต่ำกว่าปริญญาตรี | 2.78 | | 0.14 | -0.39* |
| ปริญญาตรี | 2.92 | | | -0.53* |
| สูงกว่าปริญญาตรี | 2.39 | | | |

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการทดสอบความแตกต่างรายคู่ระหว่างลักษณะส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา กับความตั้งใจลาออกจากงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท แคนาดอล เอเชีย จำกัด พบว่า มีความแตกต่างกัน จำนวน 2 คู่ ได้แก่ 1) พนักงานฝ่ายผลิต ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จะมีความตั้งใจลาออก สูงกว่า พนักงานฝ่ายผลิต ระดับการศึกษา สูงกว่าปริญญาตรี และ 2) พนักงานฝ่ายผลิต ระดับการศึกษาปริญญาตรี จะมีความตั้งใจลาออก สูงกว่า พนักงานฝ่ายผลิต ระดับการศึกษา สูงกว่าปริญญาตรี ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

สมมติฐานย่อย 1.5 ลักษณะส่วนบุคคล ด้านรายได้ต่อเดือน ที่ต่างกันมีผลต่อความตั้งใจลาออกจากงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท แคนาดอล เอเชีย จำกัด แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.16 ทดสอบความแตกต่างระหว่างลักษณะส่วนบุคคลด้านรายได้ต่อเดือน กับ ความตั้งใจลาออกจากงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท แคนาดอล เอเชีย จำกัด

| ความตั้งใจลาออก จากงานของ พนักงานฝ่ายผลิต บริษัท แคนาดอล เอเชีย จำกัด | แหล่งความ แปรปรวน | ผลรวมของ กำลังสองของ ค่าเบี่ยงเบน | องศา อิสระ | ค่าเฉลี่ยความ | | |
|---|----------------------|---|---------------|-----------------------|--------|--------|
| | | | | เบี่ยงเบน กำลังสอง | F | Sig. |
| | ระหว่างกลุ่ม | 5.520 | 2 | 2.760 | 11.890 | 0.000* |
| | ภายในกลุ่ม | 43.871 | 189 | 0.232 | | |
| | รวม | 49.390 | 191 | | | |

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างลักษณะส่วนบุคคลด้านรายได้ต่อเดือน กับ ความตั้งใจลาออกจากงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท แคนาดอล เอเชีย จำกัด พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ $0.000 < 0.05$

สรุปผลการทดสอบ ด้านรายได้ต่อเดือน ได้ว่า เป็นการยอมรับ H1 หรือ ลักษณะส่วนบุคคลด้านรายได้ต่อเดือน ที่ต่างกันมีผลต่อความตั้งใจลาออกจากงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท แคนาดอล เอเชีย แตกต่างกัน ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากผลการทดสอบ พบว่า ลักษณะส่วนบุคคลด้านรายได้ต่อเดือน มีผลต่อความตั้งใจลาออกจากงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท แคนาดอล เอเชีย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนั้นจึงนำมาทดสอบค่าเฉลี่ยความแตกต่างรายคู่โดยวิธี Scheffe ดังตารางที่ 4.17

ตารางที่ 4.17 ทดสอบความแตกต่างรายคู่ระหว่างลักษณะส่วนบุคคลด้านรายได้ต่อเดือน กับ ความตั้งใจลาออกจากงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท แคนาดอล เอเชีย จำกัด

| รายได้ต่อเดือน | \bar{x} | ความตั้งใจลาออกจากงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท แคนาดอล เอเชีย จำกัด | | |
|---------------------|-----------|--|-----------------|----------------|
| | | ต่ำกว่า 10,000 | 10,000 - 20,000 | มากกว่า 20,000 |
| | | บาท | บาท | บาท |
| | | 3.04 | 2.60 | 2.88 |
| ต่ำกว่า 10,000 บาท | 3.04 | | -0.44* | -0.16 |
| 10,000 - 20,000 บาท | 2.60 | | | 0.28 |
| มากกว่า 20,000 บาท | 2.88 | | | |

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการทดสอบความแตกต่างรายคู่ระหว่างลักษณะส่วนบุคคลด้านรายได้ต่อเดือนกับ ความตั้งใจลาออกจากงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท แคนาดอล เอเชีย จำกัด พบว่า มีความแตกต่างกัน จำนวน 1 คู่ ได้แก่ 1) พนักงานฝ่ายผลิต รายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท จะมีความตั้งใจลาออก สูงกว่า พนักงานฝ่ายผลิต รายได้ต่อเดือน 10,000 - 20,000 บาท ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

สมมติฐานย่อย 1.6 ลักษณะส่วนบุคคล ด้านสถานภาพในครอบครัว ที่ต่างกันมีผลต่อความตั้งใจลาออกจากงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท แคนาดอล เอเชีย จำกัด แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.18 ทดสอบความแตกต่างระหว่างลักษณะส่วนบุคคลด้านสถานภาพในครอบครัว กับความตั้งใจลาออกจากงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท แคนาดอล เอเชีย จำกัด

| ความตั้งใจลาออก | สถานภาพในครอบครัว | N | \bar{X} | SD. | t. | Sig. |
|-----------------|-------------------------|-----|-----------|------|---------|-------|
| จากงานของ | ไม่ได้เป็นผู้นำครอบครัว | 98 | 2.85 | 0.47 | - 0.202 | 0.364 |
| พนักงานฝ่ายผลิต | เป็นผู้นำในครอบครัว | 94 | 2.86 | 0.55 | | |
| บริษัท แคนาดอล | | | | | | |
| เอเชีย จำกัด | รวม | 192 | 2.86 | 0.51 | | |

ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างลักษณะส่วนบุคคลด้านสถานภาพทางครอบครัว กับความตั้งใจลาออกจากงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท แคนาดอล เอเชีย จำกัด พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ $0.364 > 0.05$

สรุปผลการทดสอบ ด้านสถานภาพทางครอบครัว ได้ว่า เป็นการยอมรับ H_0 หรือลักษณะส่วนบุคคลด้านสถานภาพทางครอบครัว ที่ต่างกันมีผลต่อความตั้งใจลาออกจากงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท แคนาดอล เอเชีย ไม่แตกต่างกัน ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

สมมติฐานย่อย 1.7 ลักษณะส่วนบุคคล ด้านการมีภาระทางครอบครัว ที่ต่างกันมีผลต่อความตั้งใจลาออกจากงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท แคนาดอล เอเชีย จำกัด แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.19 ทดสอบความแตกต่างระหว่างลักษณะส่วนบุคคลด้านการมีภาระทางครอบครัว กับความตั้งใจลาออกจากงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท แคนาดอล เอเชีย จำกัด

| ความตั้งใจลาออก | การมีภาระทางครอบครัว | N | \bar{X} | SD. | t. | Sig. |
|-----------------|--------------------------------|-----|-----------|------|-------|--------|
| จากงานของ | ไม่มีภาระต้องรับผิดชอบครอบครัว | 57 | 3.03 | 0.55 | 3.031 | 0.027* |
| พนักงานฝ่ายผลิต | มีภาระต้องรับผิดชอบครอบครัว | 135 | 2.83 | 0.47 | | |
| บริษัท แคนาดอล | | | | | | |
| เอเชีย จำกัด | รวม | 192 | 2.86 | 0.51 | | |

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างลักษณะส่วนบุคคลด้านการมีภาระทางครอบครัว กับความตั้งใจลาออกจากงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท แคนาดอล เอเชีย จำกัด พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ $0.027 < 0.05$

สรุปผลการทดสอบ ด้านการมีภาระทางครอบครัว ได้ว่า เป็นการยอมรับ H1 หรือลักษณะส่วนบุคคลด้านการมีภาระทางครอบครัว ที่ต่างกันมีผลต่อความตั้งใจลาออกจากงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท แคนาดอล เอเชีย แตกต่างกัน โดยพนักงานฝ่ายผลิตที่ไม่มีภาระต้องรับผิดชอบครอบครัว จะมีความตั้งใจลาออกจากงานสูงกว่า พนักงานฝ่ายผลิตที่มีภาระต้องรับผิดชอบครอบครัว ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 ได้ว่า ลักษณะส่วนบุคคลที่ต่างกัน ได้แก่ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และ การมีภาระทางครอบครัว มีผลต่อความตั้งใจลาออกจากงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท แคนาดอล เอเชีย จำกัด แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

สมมติฐานที่ 2 ลักษณะการปฏิบัติงานที่ต่างกันมีผลต่อความตั้งใจลาออกจากงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท แคนาดอล เอเชีย จำกัด แตกต่างกัน

$H_0 =$ ลักษณะการปฏิบัติงานที่ต่างกันไม่มีผลต่อความตั้งใจลาออกจากงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท แคนาดอล เอเชีย จำกัด ไม่แตกต่างกัน

$H_1 =$ ลักษณะการปฏิบัติงานที่ต่างกันมีผลต่อความตั้งใจลาออกจากงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท แคนาดอล เอเชีย จำกัด แตกต่างกัน

ตัวแปรอิสระ คือ ลักษณะการปฏิบัติงาน ได้แก่ ตำแหน่งงาน ประสิทธิภาพการทำงาน
ตัวแปรตาม คือ ความคิดเห็นต่อการลาออกพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท แคนาดอล เอเชีย จำกัด

สถิติในการทดสอบ ทำทดสอบความแตกต่างโดยใช้สถิติแบบ t – test , F – Test และทดสอบค่าเฉลี่ยความแตกต่างรายคู่โดยวิธี Scheffe ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน ได้ดังตารางที่ 4.20 – 4.22

สมมติฐานย่อย 2.1 ลักษณะการปฏิบัติงาน ด้านตำแหน่งงาน ที่ต่างกันมีผลต่อความตั้งใจลาออกจากงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท แคนาดอล เอเชีย จำกัด แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.20 ทดสอบความแตกต่างระหว่างลักษณะการปฏิบัติงาน ด้านตำแหน่งงาน กับ ความตั้งใจลาออกจากงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท แคนาดอล เอเชีย จำกัด

| ความตั้งใจลาออก | ตำแหน่งงาน | N | \bar{X} | SD. | t. | Sig. |
|-----------------|-------------------|-----|-----------|------|-------|--------|
| จากงานของ | พนักงานปฏิบัติงาน | 161 | 2.91 | 0.47 | 3.067 | 0.047* |
| พนักงานฝ่ายผลิต | หัวหน้างาน | 31 | 2.60 | 0.62 | | |
| บริษัท แคนาดอล | | | | | | |
| เอเชีย จำกัด | รวม | 192 | 2.86 | 0.51 | | |

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างลักษณะการปฏิบัติงาน ด้านตำแหน่งงาน กับความตั้งใจลาออกจากงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท แคนาดอล เอเชีย จำกัด พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ $0.047 < 0.005$

สรุปผลการทดสอบ ด้านตำแหน่งงาน ได้ว่า เป็นการยอมรับ H1 หรือ ลักษณะการปฏิบัติงาน ด้านตำแหน่งงาน ที่ต่างกันมีผลต่อความตั้งใจลาออกจากงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท แคนาดอล เอเชีย แตกต่างกัน โดยพนักงานฝ่ายผลิตที่ตำแหน่งงานพนักงานปฏิบัติงาน จะมีความตั้งใจลาออกจากงานสูงกว่า พนักงานฝ่ายผลิตตำแหน่งงาน หัวหน้างาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

สมมติฐานย่อย 2.2 ลักษณะการปฏิบัติงาน ด้านประสิทธิภาพทำงาน ที่ต่างกันมีผลต่อความตั้งใจลาออกจากงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท แคนาดอล เอเชีย จำกัด แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.21 ทดสอบความแตกต่างระหว่างลักษณะการปฏิบัติงาน ด้านประสิทธิภาพทำงานกับความตั้งใจลาออกจากงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท แคนาดอล เอเชีย จำกัด

| ความตั้งใจ ลาออกจากงาน ของพนักงาน ฝ่ายผลิต บริษัท | แหล่งความแปรปรวน | ผลรวมของ | | ค่าเฉลี่ย | F | Sig. |
|--|------------------|---------------------------------|---------------|-----------|-------|--------|
| | | กำลังสอง ของค่า เบี่ยงเบน | องศา อิสระ | | | |
| แคนาดอล เอเชีย จำกัด | ระหว่างกลุ่ม | 7.533 | 4 | 1.833 | 8.414 | 0.000* |
| | ภายในกลุ่ม | 41.857 | 187 | 0.224 | | |
| | รวม | 49.390 | 191 | | | |

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างลักษณะการปฏิบัติงาน ด้านประสิทธิภาพทำงาน กับ ความตั้งใจลาออกจากงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท แคนาดอล เอเชีย จำกัด พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ $0.000 < 0.05$

สรุปผลการทดสอบ ด้านประสิทธิภาพทำงาน ได้ว่า เป็นการยอมรับ H1 หรือ ลักษณะการปฏิบัติงาน ด้านประสิทธิภาพทำงาน ที่ต่างกันมีผลต่อความตั้งใจลาออกจากงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท แคนาดอล เอเชีย แตกต่างกัน ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากผลการทดสอบ พบว่า ลักษณะการปฏิบัติงาน ด้านประสบการณ์ทำงาน มีผลต่อความตั้งใจลาออกจากงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท แคนาดอล เอเชีย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนั้นจึงนำมาทดสอบค่าเฉลี่ยความแตกต่างรายคู่โดยวิธี Scheffe ดังตารางที่ 4.22

ตารางที่ 4.22 ทดสอบความแตกต่างรายคู่ระหว่างลักษณะการปฏิบัติงาน ด้านประสบการณ์ทำงาน กับ ความตั้งใจลาออกจากงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท แคนาดอล เอเชีย จำกัด

| ประสบการณ์ทำงาน | \bar{x} | ความตั้งใจลาออกจากงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท แคนาดอล เอเชีย จำกัด | | | | |
|-----------------|-----------|--|--------|----------------|-----------------|---------------|
| | | ต่ำกว่า 1 ปี | 1-3 ปี | มากกว่า 3-5 ปี | มากกว่า 5-10 ปี | มากกว่า 10 ปี |
| | | 3.73 | 2.82 | 2.90 | 2.72 | 3.00 |
| ต่ำกว่า 1 ปี | 3.73 | -0.91* | -0.83* | -1.01* | -0.73* | |
| 1-3 ปี | 2.82 | | 0.08 | -0.10 | 0.18 | |
| มากกว่า 3-5 ปี | 2.90 | | | -0.18 | 0.10 | |
| มากกว่า 5-10 ปี | 2.72 | | | | 0.28 | |
| มากกว่า 10 ปี | 3.00 | | | | | |

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการทดสอบความแตกต่างรายคู่ระหว่างลักษณะการปฏิบัติงาน ด้านประสบการณ์ทำงาน กับ ความตั้งใจลาออกจากงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท แคนาดอล เอเชีย จำกัด พบว่า มีความแตกต่างกัน จำนวน 1 คู่ ได้แก่ 1) พนักงานฝ่ายผลิต ประสบการณ์ทำงาน ต่ำกว่า 1 ปี จะมีความตั้งใจลาออก สูงกว่า พนักงานฝ่ายผลิต ประสบการณ์ทำงาน 1-3 ปี , มากกว่า 3-5 ปี , มากกว่า 5-10 ปี และ มากกว่า 10 ปี ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2 ได้ว่า ลักษณะการปฏิบัติงาน ด้านประสบการณ์ทำงาน มีผลต่อความตั้งใจลาออกจากงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท แคนาดอล เอเชีย จำกัด แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยด้านลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจลาออกจากงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท แคนาดอล เอเชีย จำกัด

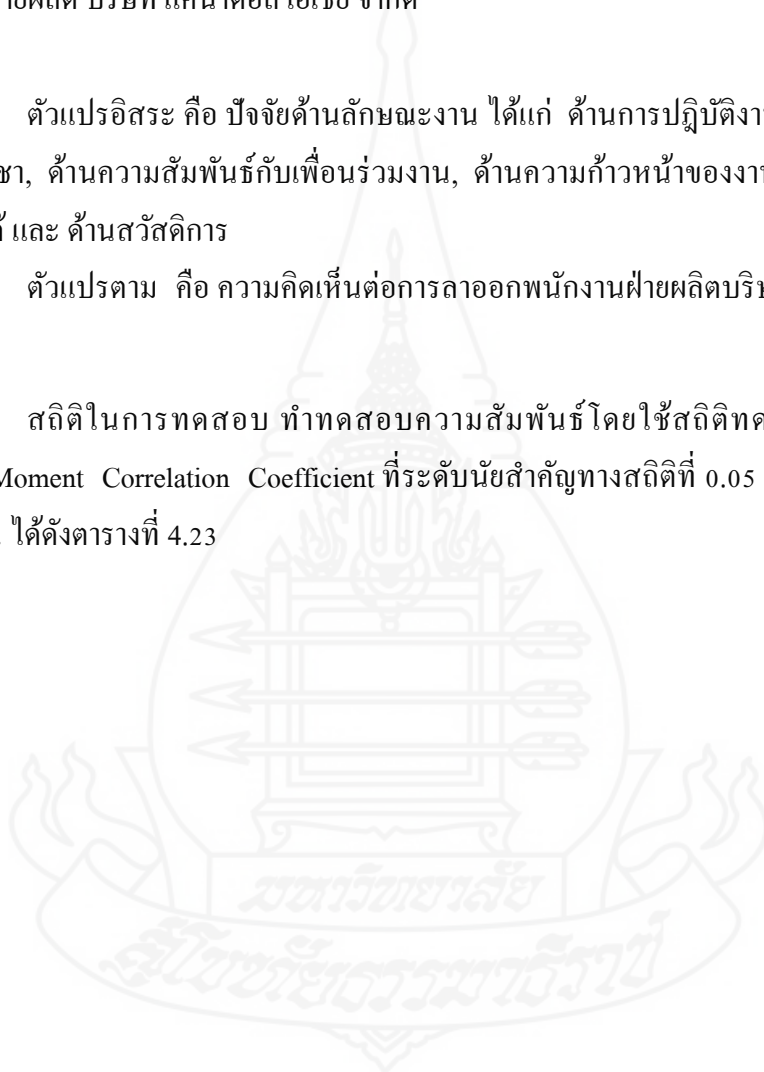
$H_0 =$ ปัจจัยด้านลักษณะงานไม่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจลาออกจากงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท แคนาดอล เอเชีย จำกัด

$H_1 =$ ปัจจัยด้านลักษณะมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจลาออกจากงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท แคนาดอล เอเชีย จำกัด

ตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยด้านลักษณะงาน ได้แก่ ด้านการปฏิบัติงาน, ด้านการปกครองบังคับบัญชา, ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน, ด้านความก้าวหน้าของงาน, ด้านความมั่นคง, ด้านรายได้ และ ด้านสวัสดิการ

ตัวแปรตาม คือ ความคิดเห็นต่อการลาออกพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท แคนาดอล เอเชีย จำกัด

สถิติในการทดสอบ ทำทดสอบความสัมพันธ์โดยใช้สถิติทดสอบแบบ Pearson Product Moment Correlation Coefficient ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน ได้ดังตารางที่ 4.23



ตารางที่ 4.23 สรุปทดสอบความสัมพันธ์ปัจจัยที่มีผลในด้านลักษณะงาน ในภาพรวมกับความตั้งใจลาออกจากราชการของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท แคนาดอล เอเชีย จำกัด

| ปัจจัยที่มีผลในด้านลักษณะงาน | ความตั้งใจลาออกจากราชการของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท แคนาดอล เอเชีย จำกัด | | |
|----------------------------------|---|---------------|------------|
| | Pearson Correlation (r) | Sig. | N |
| ด้านการปฏิบัติงาน | 0.339 | 0.000* | 192 |
| ด้านการปกครองบังคับบัญชา | 0.213 | 0.003* | 192 |
| ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน | 0.380 | 0.000* | 192 |
| ด้านความก้าวหน้าของงาน | 0.292 | 0.000* | 192 |
| ด้านความมั่นคง | 0.437 | 0.000* | 192 |
| ด้านรายได้ | 0.467 | 0.000* | 192 |
| ด้านสวัสดิการ | 0.101 | 0.163 | 192 |
| ภาพรวม | 0.497 | 0.000* | 192 |

สมมติฐานย่อย 3.1 ปัจจัยที่มีผลในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าของงานมีความสัมพันธ์กับการลาออกของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท แคนาดอล เอเชีย จำกัด

สรุปผลการทดสอบ ด้านความก้าวหน้าของงาน ได้ว่า เป็นการยอมรับ H1 หรือ ปัจจัยที่มีผลในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าของงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการลาออกของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท แคนาดอล เอเชีย จำกัด ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

สมมติฐานย่อย 3.2 ปัจจัยที่มีผลในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะของงานมีความสัมพันธ์กับการลาออกของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท แคนาดอล เอเชีย จำกัด

สรุปผลการทดสอบ ด้านลักษณะของงาน ได้ว่า เป็นการยอมรับ H1 หรือ ปัจจัยที่มีผลในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะของงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการลาออกของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท แคนาดอล เอเชีย จำกัด ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

สมมติฐานย่อย 3.3 ปัจจัยที่มีผลในการปฏิบัติงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับการลาออกของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท แคนาดอล เอเชีย จำกัด

สรุปผลการทดสอบ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ได้ว่า เป็นการยอมรับ H1 หรือ ปัจจัยที่มีผลในการปฏิบัติงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการลาออกของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท แคนาดอล เอเชีย จำกัด ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

สมมติฐานย่อย 3.4 ปัจจัยที่มีผลในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับการลาออกของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท แคนาดอล เอเชีย จำกัด

สรุปผลการทดสอบ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ได้ว่า เป็นการยอมรับ H1 หรือ ปัจจัยที่มีผลในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการลาออกของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท แคนาดอล เอเชีย จำกัด ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

สมมติฐานย่อย 3.5 ปัจจัยที่มีผลในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงกับเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับการลาออกของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท แคนาดอล เอเชีย จำกัด

สรุปผลการทดสอบ ด้านความมั่นคง ได้ว่า เป็นการยอมรับ H1 หรือ ปัจจัยที่มีผลในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคง มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการลาออกของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท แคนาดอล เอเชีย จำกัด ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

สมมติฐานย่อย 3.6 ปัจจัยที่มีผลในการปฏิบัติงาน ด้านรายได้ มีความสัมพันธ์กับการลาออกของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท แคนาดอล เอเชีย จำกัด

สรุปผลการทดสอบ ด้านรายได้ ได้ว่า เป็นการยอมรับ H1 หรือ ปัจจัยที่มีผลในการปฏิบัติงาน ด้านรายได้ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการลาออกของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท แคนาดอล เอเชีย จำกัด ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

สมมติฐานย่อย 3.7 ปัจจัยที่มีผลในการปฏิบัติงาน ด้านสวัสดิการมีความสัมพันธ์กับการลาออกของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท แคนาดอล เอเชีย จำกัด

สรุปผลการทดสอบ ด้านสวัสดิการ ได้ว่า เป็นการยอมรับ H0 หรือ ปัจจัยที่มีผลในการปฏิบัติงาน ด้านสวัสดิการ ไม่มีความสัมพันธ์กับการลาออกของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท แคนาดอล เอเชีย จำกัด ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 3 ได้ว่า ปัจจัยที่มีผลในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการลาออกของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท แคนาดอล เอเชีย จำกัด โดยปัจจัยที่มีผลในการปฏิบัติงาน ด้านรายได้ มีความสัมพันธ์เชิงบวก สูงสุด รองลงมา ด้านความมั่นคง และ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ตามลำดับ ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

สรุปผลการทดสอบความสัมพันธ์ปัจจัยที่มีผลในด้านลักษณะงาน ในภาพรวม กับความตั้งใจลาออกจากงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท แคนาดอล เอเชีย จำกัด พบว่า ค่า Sig. < 0.05 จำนวน 6 ด้าน ได้แก่ ด้านการปฏิบัติงาน, ด้านการปกครองบังคับบัญชา, ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน, ด้านความก้าวหน้าของงาน, ด้านความมั่นคง และ ด้านรายได้ ว่าเป็นการยอมรับ H_1 คือมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจลาออกจากงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท แคนาดอล เอเชีย จำกัด ส่วนความสัมพันธ์ปัจจัยที่มีผลในด้านลักษณะงาน ด้านสวัสดิการกับความตั้งใจลาออกจากงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท แคนาดอล เอเชีย จำกัด พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ $0.163 > 0.05$ เป็นการยอมรับ H_0 คือไม่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจลาออกจากงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท แคนาดอล เอเชีย จำกัด ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05



บทที่ 5

สรุปการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท แคนาดอล เอเชีย จำกัด มีวัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท แคนาดอล เอเชีย จำกัด
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบลักษณะส่วนบุคคล และลักษณะงาน ที่มีผลต่อการลาออกของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท แคนาดอล เอเชีย จำกัด
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะงานกับการลาออกของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท แคนาดอล เอเชีย จำกัด

ระเบียบวิธีการศึกษาเป็นการศึกษาเชิงสำรวจ (Survey research) รวบรวมข้อมูลที่ได้รับจากแบบสอบถาม (Questionnaire) ใช้กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานฝ่ายผลิตบริษัท แคนาดอล เอเชีย จำกัด จำนวน 192 คน ทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยวิธีการวัดนำเชื่อมั่นของแบบสอบถามตามแนวคิดของครอนบัท (Cronbach Alpha Formula) ได้ผลการทดสอบความน่าเชื่อถือของเครื่องมือว่ามีความเชื่อมั่นในระดับสูงมีค่าการทดสอบที่ 0.88

วิเคราะห์ผลใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) เพื่ออธิบายผลการศึกษา ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ (Quantitative Analysis) ทดสอบความแตกต่างโดยใช้สถิติแบบ t – Test, F – Test และทดสอบค่าเฉลี่ยความแตกต่างรายคู่โดยวิธี Scheffe และ ทดสอบความสัมพันธ์โดยใช้สถิติทดสอบแบบ Pearson Product Moment Correlation Coefficient ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ประมวลผลข้อมูลจากโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ สรุปผลงานการศึกษาได้ดังนี้

1.สรุปผลการศึกษา

1.1 ผลการวิเคราะห์ลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท แคนาดอล เอเชีย จำกัด

ผลการศึกษา ลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 192 ตัวอย่าง ในด้านเพศ พบว่า เป็น เพศชาย ร้อยละ 86.5 และ เพศหญิง ร้อยละ 13.5 มีอายุระหว่าง 30 – 40 ปี มากที่สุด ร้อยละ 45.3 รองลงมา อายุ ต่ำกว่า 30 ปี ร้อยละ 32.3 และ อายุ 41 – 50 ปี ร้อยละ 17.2 น้อยสุด อายุ 50 ปี ขึ้นไป ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด ร้อยละ 50.5 รองลงมา สมรส ร้อยละ 46.4 และ หม้าย / หย่าร้าง ร้อยละ 3.1 และ ในด้านระดับการศึกษา พบว่า มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 56.7 รองลงมา ต่ำกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 41.7 และ สูงกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 1.6 ส่วนใหญ่มีตำแหน่งงาน เป็น พนักงานปฏิบัติงาน ร้อยละ 83.9 และ หัวหน้างาน ร้อยละ 16.1 โดยมีรายได้ต่อเดือน มากกว่า 20,000 บาท ร้อยละ 41.1 รองลงมา รายได้ ต่ำกว่า 10,000 บาท ร้อยละ 31.3 และ รายได้ 10,000 – 20,000 บาท ร้อยละ 27.6 มีประสบการณ์ทำงาน มากกว่า 5 – 10 ปี ร้อยละ 32.8 รองลงมา มากกว่า 3 – 5 ปี ร้อยละ 31.8 และ จำนวน 1 – 3 ปี ร้อยละ 28.6 ส่วนน้อย ประสบการณ์ทำงาน ต่ำกว่า 1 ปี และ มากกว่า 10 ปี จำนวน 5 คน ด้านสถานภาพในครอบครัว พบว่า ไม่ได้เป็นผู้นำครอบครัว ร้อยละ 51.0 และ เป็นผู้นำในครอบครัว ร้อยละ 49.0 ในด้านการมีภาระที่ต้องรับผิดชอบในครอบครัว พบว่า มีภาระต้องรับผิดชอบครอบครัว ร้อยละ 70.3 และ ไม่มีภาระต้องรับผิดชอบครอบครัว ร้อยละ 51.0

1.2 ผลการวิเคราะห์ลักษณะงานของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท แคนาดอล เอเชีย จำกัด

ผลการศึกษา ปัจจัยด้านลักษณะงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท แคนาดอล เอเชีย จำกัด ในภาพรวม พบว่า ปัจจัยปัจจัยด้านลักษณะงานมีระดับความคิดเห็น ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.42 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.44 มีระดับความคิดเห็น ในระดับมาก จำนวน 4 ด้าน โดยมีผลสูงสุด คือ ด้านการปกครองบังคับบัญชา รองลงมา ด้านความก้าวหน้าของงาน ด้านลักษณะของงาน และ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และ มีระดับความคิดเห็น ในระดับปานกลาง จำนวน 2 ด้าน คือ ด้านความมั่นคง และ ด้านรายได้ และ ระดับความคิดเห็น ในระดับน้อย จำนวน 1 ด้าน คือ ด้านสวัสดิการ สรุปผลรายด้านได้ดังนี้

ด้านความก้าวหน้าของงาน ในภาพรวม พบว่า มีระดับความคิดเห็น ระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.85 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.50 ในรายด้าน พบว่า ระดับความคิดเห็น ในระดับมาก ทั้ง 5 ด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ตนเองพึงพอใจในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งในบริษัทเป็นไปอย่างยุติธรรม รองลงมา ตนเองมีโอกาที่จะก้าวหน้าในการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มคุณวุฒิ , ตนเองมีโอกาเข้าศึกษาอบรม สัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะและประสบการณ์อย่างเพียงพอ , มีโอกาส

ได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงกว่าเดิมตามความสามารถที่ปรากฏจากผลงานในหน้าที่ , และ มีโอกาสที่จะได้รับผิดชอบในงานที่สำคัญเพิ่มขึ้น

ด้านลักษณะของงาน พบว่า มีระดับความคิดเห็นในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.76 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.62 ในรายด้าน พบว่า ความพึงพอใจในระดับมาก ทั้ง 5 ด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ปริมาณงานที่ตนเองรับผิดชอบอยู่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ของตนเอง รองลงมา งานที่ทำอยู่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถตนเอง , ตนเองได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในงานที่ปฏิบัติ, ตนเองมีอิสระในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ และ ตนเองสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ด้านการปกครองบังคับบัญชา พบว่า มีระดับความคิดเห็นในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.93ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.64 ในรายด้าน พบว่า มีระดับความคิดเห็นในระดับมาก ทั้ง 5 ด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ตนเองมีโอกาที่จะพบและปรึกษาหารือกับผู้บังคับบัญชาได้สะดวก รองลงมา ผู้บังคับบัญชาของตนเองมีลักษณะของความเป็นผู้นำที่ตนเองปรารถนา, ผู้บังคับบัญชาให้ความเป็นธรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชาโดยเท่าเทียมกัน, ผู้บังคับบัญชาของตนเองมีความรู้ความสามารถในการบริหารงานและ ผู้บังคับบัญชาให้ความคุ้มครองและรับผิดชอบต่อการปฏิบัติของตนเอง

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน พบว่า มีระดับความคิดเห็นในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.49 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.70 ในรายด้าน พบว่า ระดับความคิดเห็นในระดับมาก จำนวน 3 ด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ตนเองมีความเข้าใจกับเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี รองลงมาเพื่อนร่วมงานของตนเอง ส่วนใหญ่ยอมรับว่าตนเองเป็นบุคคลที่มีคุณค่า และ เพื่อนร่วมงานของตนเองให้ความร่วมมือในการติดต่อประสานงาน และ มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง จำนวน 2 ด้าน คือ เพื่อนร่วมงานของตนเองมีส่วนที่ก่อให้เกิดความสามัคคีในการปฏิบัติงาน และ ตนเองพึงพอใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่นเป็นทีมมากกว่าจะทำงานคนเดียว

ด้านความมั่นคง พบว่า มีระดับความคิดเห็นระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.32 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.73 ในรายด้าน พบว่า มีระดับความคิดเห็นในระดับมาก จำนวน 2 ด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ตนเองได้รับการยอมรับในผลงานการปฏิบัติงาน รองลงมา ตำแหน่งหน้าที่การงานของตนเองสามารถเจริญเติบโตในองค์กรได้ และ มีระดับความคิดเห็นในระดับปานกลาง จำนวน 2 ด้าน คือ องค์กรเปิดโอกาสให้พนักงานทุกคนแสดงความสามารถ, องค์กรของตนเองมีชื่อเสียงและเป็นที่ยอมรับต่อสาธารณชน และ , เชื่อมั่นและมั่นใจในนโยบาย และ ทิศทางการปฏิบัติงานภายในองค์กร

ด้านรายได้ พบว่า มีระดับความคิดเห็นระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.09 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.86 ในรายด้าน พบว่า มีระดับความคิดเห็นในระดับปานกลาง ทั้ง 5 ด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ รายได้ที่ได้รับมีความเหมาะสมกับความรู้ และความสามารถ รองลงมา ตนเองได้รับรายได้ที่เพียงพอและเหมาะสม , รายได้ที่ได้รับเหมาะสมกับหน้าที่และผลการปฏิบัติงาน, รายได้ที่ได้รับเมื่อเปรียบเทียบกับบริษัทอื่นอยู่ในเกณฑ์ที่เหมาะสมและ การขึ้นเงินเดือนเป็นที่น่าพอใจ

ด้านสวัสดิการ พบว่า มีระดับความคิดเห็นระดับน้อย มีค่าเฉลี่ย 2.48 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.86 ในรายด้าน พบว่า มีระดับความคิดเห็นในระดับน้อย ทั้ง 5 ด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การได้รับสิทธิ์ในการรักษาและตรวจสุขภาพประจำปี รองลงมา สวัสดิการรักษาพยาบาลที่ได้รับมีความเหมาะสมและเพียงพอ, การเบิกจ่ายสวัสดิการรักษาพยาบาล ติดต่อดีสะดวกและรวดเร็ว , การให้สวัสดิการและด้านบริการต่างๆ เช่น ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าเบี้ยขยัน มีความเหมาะสม และสวัสดิการดูแลครอบคลุมถึงครอบครัว เช่น เงินช่วยเหลือค่าเล่าเรียนบุตร

1.3 ความตั้งใจลาออกจางาน ของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท แคนาดอล เอเชีย จำกัด

ผลการศึกษา ความคิดเห็นต่อความตั้งใจลาออกจางาน ของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท แคนาดอล เอเชีย จำกัด พบว่า มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 2.86 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.51 ในรายด้าน พบว่า ความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมาก จำนวน 1 ด้าน คือในการปฏิบัติงานรู้สึกท้อแท้ สิ้นหวัง หรือรู้สึกหดหู่ใจ และความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยปานกลาง จำนวน 7 ด้าน ได้แก่ รู้สึกยินดีเป็นอย่างยิ่งที่ได้ปฏิบัติงานในบริษัทแห่งนี้, รักและพร้อมที่จะก้าวเดินไปพร้อมกับบริษัทนี้, ไม่เคยรู้สึกตกอยู่ในภาวะที่ถูกกดดันในการปฏิบัติงาน, ไม่มีความภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในบริษัทนี้, ไม่เคยคิดที่จะลาออกจางานหรือหางานทำใหม่, มีความมั่นใจและเชื่อมั่นในความเจริญเติบโตของ บริษัทนี้, ไม่เคยคิดจะปฏิบัติงานกับบริษัทที่มั่นคงและมีชื่อเสียงกว่าที่ปฏิบัติงานอยู่ จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ท่านไม่เลือกที่จะปฏิบัติงานที่ตนเองชอบและสนใจ, ท่านยินดีที่จะปฏิบัติงานเมื่อให้ตำแหน่ง และมีหน้าที่การงานที่สูงขึ้น และท่านจะปฏิบัติงานในบริษัทนี้แม้บริษัทอื่นให้สวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทนดีกว่าเดิม

2. ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคลที่ต่างกันมีผลต่อการลาออกของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท แคนาดอล เอเชีย จำกัด แตกต่างกัน

สมมติฐานย่อย 1.1 ลักษณะส่วนบุคคล ด้านเพศ ที่ต่างกันมีผลต่อการลาออกของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท แคนาดอล เอเชีย จำกัด แตกต่างกัน

สรุปผลการทดสอบ ด้านเพศ ได้ว่า เป็นการยอมรับ H_0 หรือ ลักษณะส่วนบุคคลด้านเพศ ที่ต่างกันมีผลต่อความต้องการลาออกของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท แคนาดอล เอเชีย ไม่แตกต่างกัน ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

สมมติฐานย่อย 1.2 ลักษณะส่วนบุคคล ด้านอายุ ที่ต่างกันมีผลต่อการลาออกของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท แคนาดอล เอเชีย จำกัด แตกต่างกัน

สรุปผลการทดสอบ ด้านอายุ ได้ว่า เป็นการยอมรับ H_0 หรือ ลักษณะส่วนบุคคลด้านอายุ ที่ต่างกันมีผลต่อความต้องการลาออกของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท แคนาดอล เอเชีย ไม่แตกต่างกัน ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

สมมติฐานย่อย 1.3 ลักษณะส่วนบุคคล ด้านสถานภาพสมรส ที่ต่างกันมีผลต่อการลาออกของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท แคนาดอล เอเชีย จำกัด แตกต่างกัน

สรุปผลการทดสอบ ด้านสถานภาพสมรส ได้ว่า เป็นการยอมรับ H_0 หรือ ลักษณะส่วนบุคคลด้านสถานภาพสมรส ที่ต่างกันมีผลต่อความต้องการลาออกของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท แคนาดอล เอเชีย ไม่แตกต่างกัน ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

สมมติฐานย่อย 1.4 ลักษณะส่วนบุคคล ด้านระดับการศึกษา ที่ต่างกันมีผลต่อการลาออกของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท แคนาดอล เอเชีย จำกัด แตกต่างกัน

สรุปผลการทดสอบ ด้านระดับการศึกษา ได้ว่า เป็นการยอมรับ H_1 หรือ ลักษณะส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา ที่ต่างกันมีผลต่อความต้องการลาออกของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท แคนาดอล เอเชีย แตกต่างกัน ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยมีความแตกต่างกัน จำนวน 2 คู่ ได้แก่ 1) พนักงานฝ่ายผลิต ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จะมีความต้องการลาออก สูงกว่าพนักงานฝ่ายผลิต ระดับการศึกษา สูงกว่าปริญญาตรี และ 2) พนักงานฝ่ายผลิต ระดับการศึกษา ปริญญาตรี จะมีความต้องการลาออก สูงกว่า พนักงานฝ่ายผลิต ระดับการศึกษา สูงกว่าปริญญาตรี ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

สมมติฐานย่อย 1.5 ลักษณะส่วนบุคคล ด้านรายได้ต่อเดือน ที่ต่างกันมีผลต่อการลาออกของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท แคนาดอล เอเชีย จำกัด แตกต่างกัน

สรุปผลการทดสอบ ด้านรายได้ต่อเดือน ได้ว่า เป็นการยอมรับ H_1 หรือ ลักษณะส่วนบุคคลด้านรายได้ต่อเดือน ที่ต่างกันมีผลต่อความต้องการลาออกของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท แคนาดอล เอเชีย แตกต่างกัน ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดย มีความแตกต่างกัน จำนวน 1 คู่

ได้แก่ 1) พนักงานฝ่ายผลิต รายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท จะมีความต้องการลาออก สูงกว่า พนักงานฝ่ายผลิต รายได้ต่อเดือน มากกว่า 20,000 บาท ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

สมมติฐานย่อย 1.6 ลักษณะส่วนบุคคล ด้านสถานภาพในครอบครัว ที่ต่างกันมีผลต่อการลาออกของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท แคนาดอล เอเชีย จำกัด แตกต่างกัน

สรุปผลการทดสอบ ด้านสถานภาพทางครอบครัว ได้ว่า เป็นการยอมรับ H_0 หรือ ลักษณะส่วนบุคคลด้านสถานภาพทางครอบครัว ที่ต่างกันมีผลต่อความต้องการลาออกของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท แคนาดอล เอเชีย ไม่แตกต่างกัน ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

สมมติฐานย่อย 1.7 ลักษณะส่วนบุคคล ด้านการมีภาระทางครอบครัว ที่ต่างกันมีผลต่อการลาออกของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท แคนาดอล เอเชีย จำกัด แตกต่างกัน

สรุปผลการทดสอบ ด้านการมีภาระทางครอบครัว ได้ว่า เป็นการยอมรับ H_1 หรือ ลักษณะส่วนบุคคลด้านการมีภาระทางครอบครัว ที่ต่างกันมีผลต่อความต้องการลาออกของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท แคนาดอล เอเชีย แตกต่างกัน โดยพนักงานฝ่ายผลิตที่ไม่มีภาระต้องรับผิดชอบครอบครัว จะมีความต้องการลาออกจากงานสูงกว่า พนักงานฝ่ายผลิตที่มีภาระต้องรับผิดชอบครอบครัว ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 ได้ว่า ลักษณะส่วนบุคคลที่ต่างกัน ได้แก่ ระดับการศึกษา และ รายได้ต่อเดือน มีผลต่อการลาออกของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท แคนาดอล เอเชีย จำกัด แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

สมมติฐานที่ 2 ลักษณะการปฏิบัติงานที่ต่างกันมีผลต่อการลาออกของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท แคนาดอล เอเชีย จำกัด แตกต่างกัน

สมมติฐานย่อย 2.1 ลักษณะการปฏิบัติงาน ด้านตำแหน่งงาน ที่ต่างกันมีผลต่อการลาออกของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท แคนาดอล เอเชีย จำกัด แตกต่างกัน

สรุปผลการทดสอบ ด้านตำแหน่งงาน ได้ว่า เป็นการยอมรับ H_1 หรือ ลักษณะการปฏิบัติงาน ด้านตำแหน่งงาน ที่ต่างกันมีผลต่อความต้องการลาออกของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท แคนาดอล เอเชีย แตกต่างกัน โดยพนักงานฝ่ายผลิตที่ตำแหน่งงานพนักงานปฏิบัติงาน จะมีความต้องการลาออกจากงานสูงกว่า พนักงานฝ่ายผลิตตำแหน่งงาน หัวหน้างาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

สมมติฐานย่อย 2.2 ลักษณะการปฏิบัติงาน ด้านประสบการณ์ทำงาน ที่ต่างกันมีผลต่อการลาออกของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท แคนาดอล เอเชีย จำกัด แตกต่างกัน

สรุปผลการทดสอบ ด้านประสบการณ์ทำงาน ได้ว่า เป็นการยอมรับ H_1 หรือ ลักษณะการปฏิบัติงาน ด้านประสบการณ์ทำงาน ที่ต่างกันมีผลต่อความต้องการลาออกของพนักงานฝ่าย

ผลิตบริษัท แคนาดอล เอเชีย แตกต่างกัน ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดย มีความแตกต่างกัน จำนวน 1 คู่ ได้แก่ 1) พนักงานฝ่ายผลิต ประสบการณ์ทำงาน ต่ำกว่า 1 ปี จะมีความต้องการลาออก สูงกว่า พนักงานฝ่ายผลิต ประสบการณ์ทำงาน 1 – 3 ปี , มากกว่า 3 – 5 ปี , มากกว่า 5 – 10 ปี และ มากกว่า 10 ปี ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2 ได้ว่า ลักษณะการปฏิบัติงาน ด้านประสบการณ์ทำงาน มีผลต่อการลาออกของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท แคนาดอล เอเชีย จำกัด แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยที่มีผลในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับการลาออกของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท แคนาดอล เอเชีย จำกัด

สมมติฐานย่อย 3.1 ปัจจัยที่มีผลในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าของงานมีความสัมพันธ์กับการลาออกของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท แคนาดอล เอเชีย จำกัด

สรุปผลการทดสอบ ด้านความก้าวหน้าของงาน ได้ว่า เป็นการยอมรับ H_1 หรือ ปัจจัยที่มีผลในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าของงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการลาออกของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท แคนาดอล เอเชีย จำกัด ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

สมมติฐานย่อย 3.2 ปัจจัยที่มีผลในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะของงานมีความสัมพันธ์กับการลาออกของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท แคนาดอล เอเชีย จำกัด

สรุปผลการทดสอบ ด้านลักษณะของงาน ได้ว่า เป็นการยอมรับ H_1 หรือ ปัจจัยที่มีผลในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะของงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการลาออกของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท แคนาดอล เอเชีย จำกัด ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

สมมติฐานย่อย 3.3 ปัจจัยที่มีผลในการปฏิบัติงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับการลาออกของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท แคนาดอล เอเชีย จำกัด

สรุปผลการทดสอบ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ได้ว่า เป็นการยอมรับ H_1 หรือ ปัจจัยที่มีผลในการปฏิบัติงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการลาออกของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท แคนาดอล เอเชีย จำกัด ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

สมมติฐานย่อย 3.4 ปัจจัยที่มีผลในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับการลาออกของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท แคนาดอล เอเชีย จำกัด

สรุปผลการทดสอบ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ได้ว่า เป็นการยอมรับ H_1 หรือ ปัจจัยที่มีผลในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการลาออกของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท แคนาดอล เอเชีย จำกัด ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

สมมติฐานย่อย 3.5 ปัจจัยที่มีผลในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงกับเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับการลาออกของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท แคนาดอล เอเชีย จำกัด

สรุปผลการทดสอบ ด้านความมั่นคง ได้ว่า เป็นการยอมรับ H_1 หรือ ปัจจัยที่มีผลในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคง มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการลาออกของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท แคนาดอล เอเชีย จำกัด ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

สมมติฐานย่อย 3.6 ปัจจัยที่มีผลในการปฏิบัติงาน ด้านรายได้ มีความสัมพันธ์กับการลาออกของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท แคนาดอล เอเชีย จำกัด

สรุปผลการทดสอบ ด้านรายได้ ได้ว่า เป็นการยอมรับ H_1 หรือ ปัจจัยที่มีผลในการปฏิบัติงาน ด้านรายได้ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการลาออกของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท แคนาดอล เอเชีย จำกัด ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

สมมติฐานย่อย 3.7 ปัจจัยที่มีผลในการปฏิบัติงาน ด้านสวัสดิการมีความสัมพันธ์กับการลาออกของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท แคนาดอล เอเชีย จำกัด

สรุปผลการทดสอบ ด้านสวัสดิการ ได้ว่า เป็นการยอมรับ H_0 หรือ ปัจจัยที่มีผลในการปฏิบัติงาน ด้านสวัสดิการ ไม่มีความสัมพันธ์กับการลาออกของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท แคนาดอล เอเชีย จำกัด ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 3 ได้ว่า ปัจจัยที่มีผลในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการลาออกของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท แคนาดอล เอเชีย จำกัด โดยปัจจัยที่มีผลในการปฏิบัติงาน ด้านรายได้ มีความสัมพันธ์เชิงบวก สูงสุด รองลงมา ด้านความมั่นคง และ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ตามลำดับ ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

2.อภิปรายผล

1. จากการศึกษา ปัจจัยด้านลักษณะของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท แคนาดอล เอเชีย จำกัด พบว่า มีระดับความคิดเห็นในระดับมาก จำนวน 4 ด้าน โดยมีผลสูงสุด คือ ด้านการปกครองบังคับบัญชา รองลงมา ด้านความก้าวหน้าของงาน ด้านการปฏิบัติงาน และ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และ มีระดับความคิดเห็นในระดับปานกลาง จำนวน 2 ด้าน คือ ด้านความมั่นคง และ ด้านรายได้ และ มีระดับความคิดเห็นในระดับน้อย คือ ด้านสวัสดิการ และความคิดเห็นต่อความตั้งใจลาออกจากงาน ของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท แคนาดอล เอเชีย จำกัด พบว่า มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ เมื่อเริ่มปฏิบัติงานไม่เคยรู้สึกท้อแท้ สิ้นหวัง หรือรู้สึกหดหู่ใจ

2. จากการศึกษา ลักษณะส่วนบุคคลที่ต่างกัน ได้แก่ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และ ด้านการมีภาระทางครอบครัว มีผลต่อการลาออกของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท แคนาดอล เอเชีย จำกัด แตกต่างกัน สอดคล้องกับแนวคิดของ ฮาร์เรลล์ (Harrell Thomas Willard 1972: 260-274 อ้างถึงใน ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ 2543: 130) ที่กล่าวว่า ระดับการศึกษา และ ระดับรายได้ต่อเดือน เป็นปัจจัยที่ใช้เป็นเครื่องมือชี้บ่งถึงปัญหาที่เกิดขึ้นเกี่ยวกับการลาออกจากการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน และ สอดคล้องกับงานวิจัย ของ นิกร ช่วยศรี (2551) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต กรณีศึกษา : บริษัทพรอคเตอร์ แอนด์ แกมเบลล์ แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด ที่ พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านรายได้มีผลในการตัดสินใจลาออกอย่างมีนัยสำคัญ โดยผลการศึกษากครั้งนี้ พบว่า พนักงานฝ่ายผลิต ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จะมีความต้องการลาออก สูงกว่า พนักงานฝ่ายผลิต ระดับการศึกษา สูงกว่าปริญญาตรี และ พนักงานฝ่ายผลิต ระดับการศึกษาปริญญาตรี จะมีความต้องการลาออก สูงกว่า พนักงานฝ่ายผลิต ระดับการศึกษา สูงกว่าปริญญาตรี ในด้านรายได้ พบว่า พนักงานฝ่ายผลิต รายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท จะมีความต้องการลาออก สูงกว่า พนักงานฝ่ายผลิต รายได้ต่อเดือน มากกว่า 20,000 บาท ด้านการมีภาระทางครอบครัว และ พนักงานฝ่ายผลิตที่ไม่มีภาระต้องรับผิดชอบครอบครัว จะมีความต้องการลาออกจากการทำงานสูงกว่า พนักงานฝ่ายผลิตที่มีภาระต้องรับผิดชอบครอบครัว ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ

3. จากการศึกษา ลักษณะการปฏิบัติงาน ด้านประสบการณ์ทำงาน ที่ต่างกันมีผลต่อการลาออกของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท แคนาดอล เอเชีย จำกัด แตกต่างกัน สอดคล้องกับแนวคิดของ ฮาร์เรลล์ (Harrell Thomas Willard 1972: 260-274 อ้างถึงใน ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ 2543: 130) ที่กล่าวว่า ระยะเวลาในการทำงาน เป็นปัจจัยที่ใช้เป็นเครื่องมือชี้บ่งถึงปัญหาที่เกิดขึ้นเกี่ยวกับการลาออกจากการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน โดยพนักงานฝ่ายผลิต ประสบการณ์ทำงาน ต่ำกว่า 1 ปี จะมีความต้องการลาออก สูงกว่า พนักงานฝ่ายผลิต ประสบการณ์ทำงาน 1 – 3 ปี , มากกว่า 3 – 5 ปี , มากกว่า 5 – 10 ปี และ มากกว่า 10 ปี ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ

4. จากการศึกษา พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงาน ได้แก่ ประกอบด้วย ด้านความก้าวหน้าของงาน,ด้านลักษณะของงาน,ด้านการปกครองบังคับบัญชา,ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ,ด้านความมั่นคง และ ด้านรายได้ มีความสัมพันธ์กับการลาออกของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท แคนาดอล เอเชีย จำกัด โดยปัจจัยที่มีผลในการปฏิบัติงาน ด้านรายได้ มีความสัมพันธ์เชิงบวก สูงสุด รองลงมา ด้านความมั่นคง และ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ตามลำดับ ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ผลการศึกษา สอดคล้องกับ งานวิจัย ของ ไพรซ์ (Price, 1977 อ้างถึงใน น้อยนุช ภูมิสนธิ์

,2539) ที่ตัวแบบของตัวแปรแทรกซ้อนที่เข้ามาเกี่ยวข้องในการตัดสินใจลาออกจากงานหรือเปลี่ยนงาน ซึ่งตัวแปรเบื้องต้นที่กำหนดในการตัดสินใจในลาออก ได้แก่ ระดับของการจ่ายค่าตอบแทน และ สอดคล้องกับงานวิจัย ของ มาร์ช และ ไชมอน (จูรีพร กาญจนการุญ 2536 : 48 อ้างถึง March and Simon 1958 : 99) ที่กล่าวว่า เพื่อนร่วมงาน และสภาพการทำงาน เป็นองค์ประกอบส่วนหนึ่งที่จะนำมาพิจารณาประกอบในการตัดสินใจลาออกจากงาน

4. ข้อเสนอแนะ

1. จากการศึกษา พบว่า พนักงาน มีระดับความคิดเห็นด้านรายได้ ระดับปานกลาง และระดับความคิดเห็นในด้านสวัสดิการในระดับน้อย ดังนั้นบริษัท ควรให้ความสำคัญกับด้านรายได้ หรือผลตอบแทนในการปฏิบัติงานต่อพนักงานเพื่อเป็นการสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานควรให้ความสำคัญกับการบริหารและจัดการในด้านเงินเดือนและสวัสดิการของพนักงาน ควรให้ความสำคัญกับการบริหารและจัดการในด้านเงินเดือนและสวัสดิการของพนักงานของพนักงานให้มีประสิทธิภาพ มีความใกล้เคียงกับรายได้ของบริษัทอื่นๆ และมีความสอดคล้องกับสภาพทางเศรษฐกิจ ควรมีการนำระบบการประเมินผลการทำงานมาใช้ในการพิจารณาเพิ่มเงินเดือน เพื่อให้เกิดความยุติธรรมต่อพนักงานทุกๆ ฝ่าย ควรมีระบบการจ่ายค่าตอบแทนอย่างเป็นธรรมและมีความเหมาะสม มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อใช้ประกอบการพิจารณาค่าตอบแทน หรือการจ่ายโบนัสในแต่ละปี ตลอดจนผลประโยชน์อื่น ๆ ที่พนักงานควรจะได้รับและ ในด้านสวัสดิการ ควรมีจัดสวัสดิการ ตลอดจนพิจารณาและแก้ไข สวัสดิการบางประเภทที่ยังไม่เหมาะสมและไม่เพียงพอ ต่อพนักงาน ตลอดจนควรให้ความสำคัญกับการกำหนดค่าจ้าง อัตราเงินเดือนให้สอดคล้องกับความสามารถของพนักงาน และลักษณะการปฏิบัติงานที่ต่างกันออกไป

2. จากการศึกษา พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านความมั่นคง มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการลาออกของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท แคนาดอล เอเชีย จำกัด ในระดับสูง ดังนั้นบริษัทควรควรมีการกำหนดนโยบาย และ ทิศทางการปฏิบัติงานภายในองค์กร อย่างชัดเจน เพื่อให้พนักงานเกิดความมั่นใจในบริษัท ควรสร้างความมั่นคงในชีวิตและครอบครัวของพนักงาน ควรมีการสนับสนุนให้พนักงานได้เจริญเติบโตในตำแหน่งหน้าที่การงานที่เหมาะสม รวมไปถึง บริษัทควรเปิดโอกาสให้พนักงานทุกคนแสดงความสามารถ นอกจากนี้ควรให้ความสำคัญกับการกำหนดขอบเขตของงานในความรับผิดชอบให้อย่างชัดเจนและเหมาะสม มีการจัดระบบหรือวิธีการปฏิบัติงานทุกครั้งคำนึงถึงการกำหนดแนวปฏิบัติให้สอดคล้องกับนโยบายขององค์กร ควรมีการมอบหมายหน้าที่การงานให้สอดคล้องกับความรู้ความสามารถ ตลอดจนควรกระตุ้นให้บุคลากรเกิด

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น ตลอดจนควรมีการมอบหมายงานที่ปฏิบัติเปิดโอกาสให้ได้พัฒนาความรู้และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเพิ่มขึ้น นอกจากนี้ควรมีการปรับปรุงงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานอาจจะมีส่วนช่วยในการเพิ่มความพึงพอใจต่องานและผลผลิตงานสามารถทำให้เกิดความพึงพอใจต่อความต้องการด้านต่างๆ ยังนำมาซึ่งประสิทธิภาพในการทำงานที่ดีขึ้น อันจะเป็นการสร้างแรงจูงใจที่ดีในการทำงานและลดอัตราการลาออกของพนักงานในองค์กร

3. จากการศึกษา พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการลาออกของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท แคนาโดล เอเชีย จำกัด ดังนั้นบริษัทควรให้ความสำคัญกับการทำงานที่ท้าทาย การได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ การให้บุคลากรได้มีโอกาสพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงาน การให้ความสำคัญกับการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรในองค์กรให้มีประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้นควรให้ความสำคัญกับโอกาสในการพัฒนาและการใช้ความสามารถของบุคลากรในการปฏิบัติงานตามทักษะและความรู้ที่มีซึ่งจะทำให้บุคลากรรู้สึกว่าคุณค่าและรู้สึกท้าทายในการทำงาน และได้ใช้ความสามารถในการทำงานเต็มที่รวมทั้งความรู้สึกว่ามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ตลอดจนให้ความสำคัญกับการพัฒนากระบวนการทำงานทั้งในด้านวิธีการ หรือการดำเนินการด้านต่างๆ ในอันที่จะก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ดียิ่งขึ้น

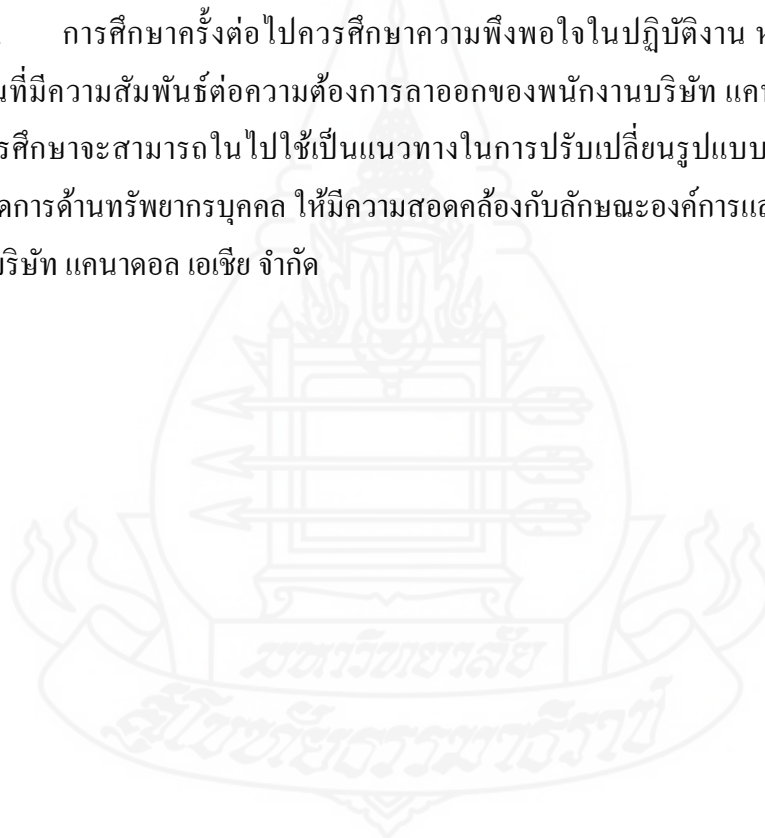
4. จากการศึกษา ความคิดเห็นต่อความตั้งใจลาออกจากงาน ของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท แคนาโดล เอเชีย จำกัด พบว่า มีความคิดเห็นต่อการลาออกจากงานในระดับไม่แน่ใจ หรือ ระดับปานกลาง ดังนั้น บริษัทควรมุ่งหรือให้ความสำคัญกับการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงานให้มากยิ่งขึ้น ควรมีการมอบหมายงานและสภาพการปฏิบัติงานที่มีลักษณะงานมีความเหมาะสมและมีความสอดคล้องกับความสามารถในการปฏิบัติงานของพนักงาน และมีการมอบหมายงานและความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานให้มีความสอดคล้องกับ ความถนัด และทักษะของพนักงานแต่ละคน ตลอดจนควรมีการจัดให้มีการฝึกอบรม และประเมินผลพนักงานแก่ผู้ปฏิบัติงานทุกระดับ เพื่อให้สามารถนำเอาเทคนิคการทำงานประยุกต์ใช้ในหน่วยงาน และสามารถรับทราบปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของพนักงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนควรให้ความสำคัญกับการมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีจะพึงมีรวมทั้งจะต้องสนองต่อความต้องการส่วนบุคคลของพนักงานในการทำงานให้มากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ โดยทำให้พนักงานรู้สึกว่าเขามีความคิดเห็นต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ทั้งหมดที่สัมพันธ์กับการทำงานและชีวิตส่วนตัวของเขา ซึ่งประโยชน์ที่ได้จากการสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีก็คือ การเพิ่มผลผลิตที่สูงขึ้น เพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคคลและองค์กร เพิ่มแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน ลดการ

ขาดงาน ลดของเสียที่เกิดจากการผลิต แก้ไขปัญหาความขัดแย้งระหว่างพนักงานกับฝ่ายบริหาร และส่งผลให้พนักงานมีประสิทธิภาพการทำงานที่ดียิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะในงานวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาครั้งต่อไปควรศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกของพนักงานบริษัท แคนาดอล เอเชีย จำกัด จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด หรือ ลักษณะงาน เพื่อให้ทราบสาเหตุความคิดเห็น และลักษณะงานที่ส่งผลต่อความต้องการลาออกจากงานของพนักงานที่มีความแตกต่างกันว่ามีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงาน และ ความคิดเห็นต่อความต้องการลาออกจากงานต่างกันลักษณะใด

2. การศึกษาครั้งต่อไปควรศึกษาความพึงพอใจในปฏิบัติงาน หรือ ทักษะคติในการปฏิบัติงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความต้องการลาออกของพนักงานบริษัท แคนาดอล เอเชีย จำกัด เพื่อผลการศึกษาจะสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการปรับเปลี่ยนรูปแบบการดำเนินการ วางแผนการจัดการด้านทรัพยากรบุคคล ให้มีความสอดคล้องกับลักษณะองค์การและความต้องการของพนักงานบริษัท แคนาดอล เอเชีย จำกัด





บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กัลยา วานิชย์บัญชา. 2546. การใช้ SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล. กรุงเทพมหานคร : ภาควิชาสถิติ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จรัพร กาญจนการุณ (2536) ปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออกจากองค์กรของข้าราชการ มหาวิทยาลัยมหิดล ในสาขาวิชาขาดแคลน. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- จิตติรัตน์ ศิริเลิศ (2547) ปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกจากราชการของผู้บริหารหน่วยงานทรัพยากรมนุษย์ ในโรงงานอุตสาหกรรมของบริษัทข้ามชาติในจังหวัดระยอง วิทยานิพนธ์ปริญญา การจัดการมหาบัณฑิต สาขาการจัดการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา
- ธงชัย สันติวงษ์ (2539) การบริหารงานบุคคล กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช
- น้อย ศิริรัตนพันธ์ (2551) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแนวโน้มการลาออกจากราชการของพนักงาน วิทยาลัยการ บริษัท โคห์เลอร์ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) จังหวัดสระบุรี มหาวิทยาลัยบูรพา
- นิกร ช่วยศรี (2551) ปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกของพนักงานฝ่ายผลิต วิทยาลัยการ บริษัท พรอคเตอร์ แอนด์ แกมเบิล แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด ชลบุรี
- นิธิ เฟื่องสุข (2544) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกของพนักงาน วิทยาลัยการ: บริษัท เซอร์คิทีโอ เลค-โทรนิคส์ อินดัสตรีส์ จำกัด (มหาชน) ภาควิชาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันพัฒนบริหารศาสตร์
- น้องนุช ภูมิสนธิ์ (2539) “ความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยส่วนบุคคล ทักษะการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในงาน และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร กับความตั้งใจที่จะออกจากงาน ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร” วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต พยาบาลศาสตร์ (การบริหารการพยาบาล) บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2543) การบริหารงานวิชาการ ฉบับปรับปรุง 200 กรุงเทพฯ : ศูนย์ส่งเสริมกรุงเทพ
- เพ็ญแข แสงแก้ว. 2541. การวิจัยทางสังคมศาสตร์. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เพ็ญศรี วายวานนท์ (2530) การจัดการทรัพยากรคน ม.ป.ท.
- วิยะดา เรืองฤทธิ์. (2545). ปัจจัยที่มีผลกระทบบต่อแนวโน้มการย้ายงานหรือลาออกของบุคลากรคอมพิวเตอร์. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา สถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

- วัชรินทร์ หนูทอง. (2547). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ความพึงพอใจในงานและ
แนวโน้มที่จะลาออกจากองค์กรของพนักงานฝ่ายผลิต กรณีศึกษาบริษัท เอปี้ซี จำกัด.
วิทยานิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยบูรพา
- ศรัณญา,พิพัฒน์, สุทธสิริ (2551) ปัญหาการลาออกจากงานฝ่ายงานขายและกระจายสินค้า
กรณีศึกษาบริษัท ไทยน้ำทิพย์ จำกัด มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- เสนาะ ดิยาว, สุปราณี ศรีฉัตรากิมุข และ นิยะดา ชุมหวงศ์ (2525) การบริหารงานบุคคล กรุงเทพฯ
โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- สายใจ สิทธิสา. (2540). ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกของข้าราชการสำนักงานประมาณ.
วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สกวรัตน์ อินทุสมิต (2543) การรับรู้วัฒนธรรมองค์กร ความผูกพันต่อองค์กรและความตั้งใจที่
จะลาออกของพนักงาน กรณีศึกษา การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย. กรุงเทพฯ
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- อนันต์ รุ่งพงษ์ศรีกุล. (2541). ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีต่อความสำเร็จในงาน ความพึงพอใจในงาน และ
แนวโน้มที่จะลาออกจากองค์กรของผู้แทนขายยา. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขา
จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- Gilmer, V.H.B. (1966). *Industrial Psychology*. New York : McGraw-Hill
- Gilmer, Von Haller B. 1967. *Industrial psychology*. New York : Mc Graw – Hill
- Gerhart,. (1990). *Journal Applied : Psychology* 75 (5)
- Hackman, J.R., & Oldham, G.R. (1975). Development of the job diagnostic survey.
Journal of Applied Psychology
- Hickman , Craig R and Michael H. Silva (1984). *Creating Excellence : Managing
Corporate Culture , Strategy and Change in the New Age . New York : New
AmericanLibrary*
- <http://www.canadoil.com/>
- <http://perfect-personnel.tripod.com/Page3.htm>
- <http://perfect-personnel.tripod.com/Page3.htm>
- Lawler, E.E. (1983). Satisfaction and behavior. In Hackman, J.R., Lawler, E.E. and
Porter,L.W. *Perspective on behavior in organizations*. New York: McGraw-Hill

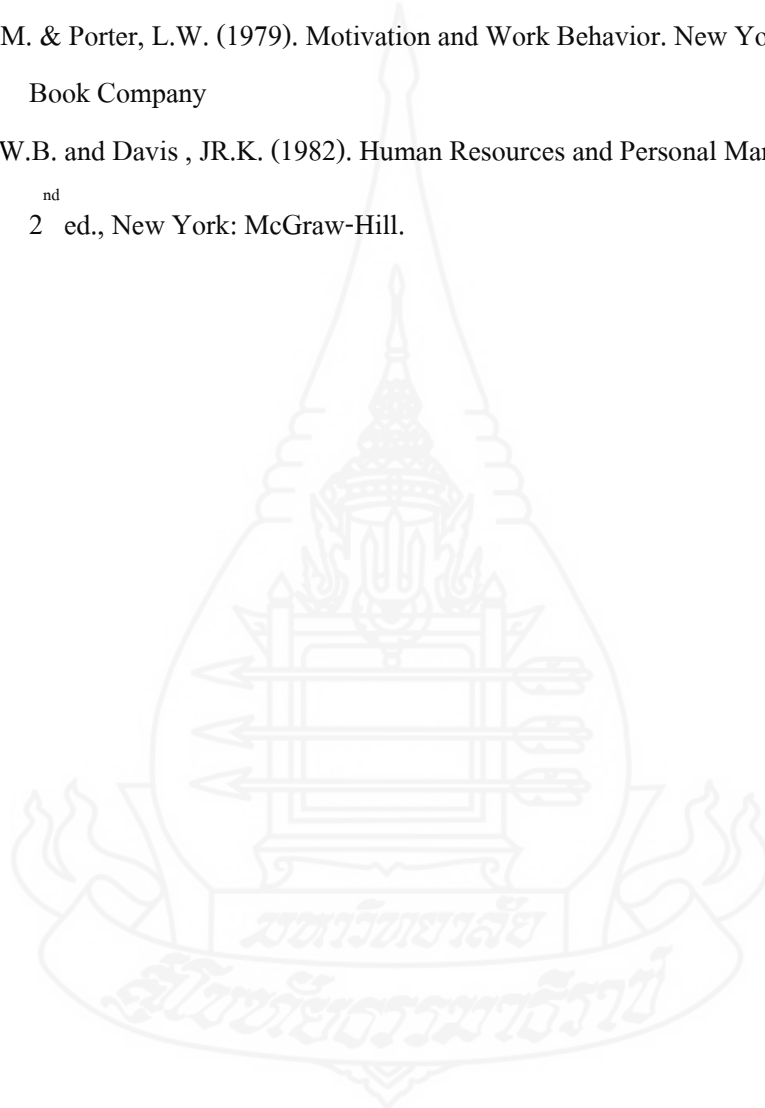
Mobley, H. H. (1982). *Employee Turnover Case Consequences and Control*. Texas: Addison-Wesley

Porter, L.W., Lawler, E.E.III, & Hackman, J.R. (1965). *Behavior in organizations*. U.S.A.: McGraw-Hill.

Price, James L. (1977). *The Study of Turnover*. Iowa : Iowa State University. Reeder

Steers, R. M. & Porter, L.W. (1979). *Motivation and Work Behavior*. New York :McGraw-Hall Book Company

Werther , W.B. and Davis , JR.K. (1982). *Human Resources and Personal Management*. (ISE),
2nd ed., New York: McGraw-Hill.





ภาคผนวก



ภาคผนวก ก

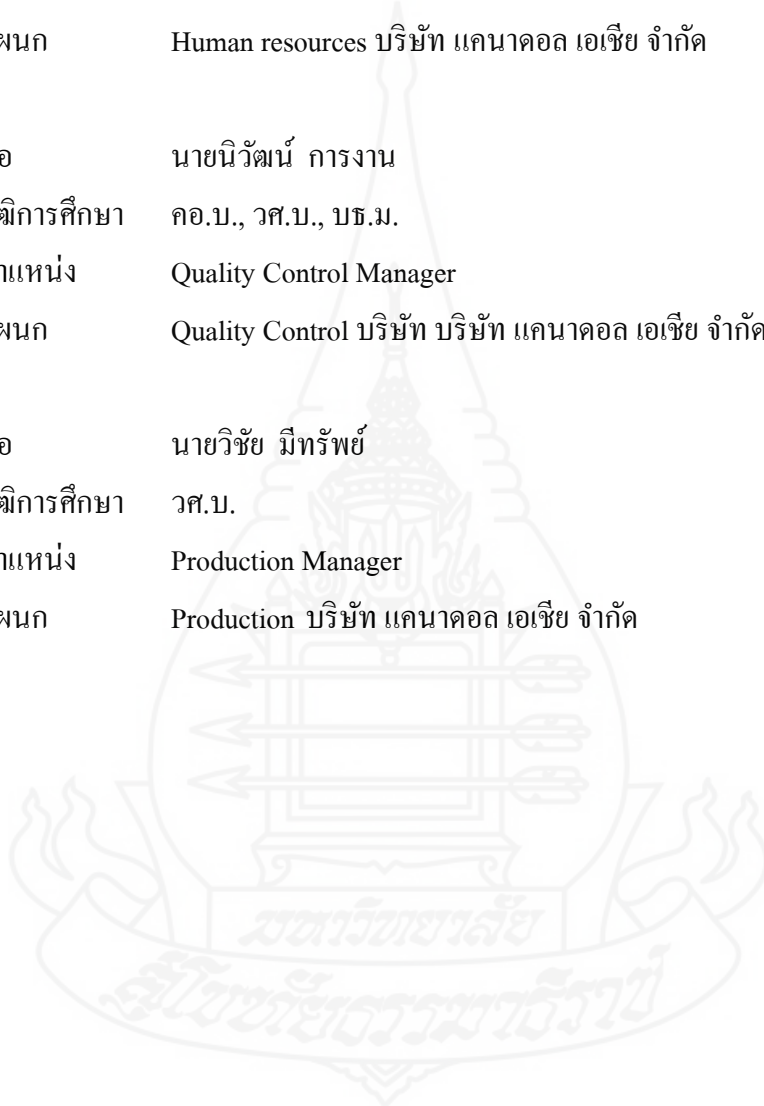
รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบแบบสอบถาม

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบแบบสอบถาม

1. ชื่อ นางสาวจันทร์ประภา โกสะโยดม
 วุฒิการศึกษา ศศ.บ.
 ตำแหน่ง Acting HR Operations Leader
 แผนก Human resources บริษัท แคนาดอล เอเชีย จำกัด

2. ชื่อ นายนิวัฒน์ การงาน
 วุฒิการศึกษา คอ.บ., วศ.บ., บธ.ม.
 ตำแหน่ง Quality Control Manager
 แผนก Quality Control บริษัท บริษัท แคนาดอล เอเชีย จำกัด

3. ชื่อ นายวิชัย มีทรัพย์
 วุฒิการศึกษา วศ.บ.
 ตำแหน่ง Production Manager
 แผนก Production บริษัท แคนาดอล เอเชีย จำกัด



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท แคนาดอล เอเชีย จำกัด

คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม

แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์ในการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท แคนาดอล เอเชีย จำกัด แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ส่วนคือ

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะงาน

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการลาออกจากงาน

ขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามชุดนี้ให้ครบทุกข้อและตอบตามความคิดเห็นความต้องการหรือประสบการณ์ที่เป็นจริงข้อมูลที่ท่านตอบแบบสอบถามในครั้งนี้จะไม่มีผลกระทบต่อตัวท่านหรือหน่วยงานแต่ประการใดซึ่งข้อมูลที่ได้รับจากท่านจะได้รับการเก็บรักษาไว้เป็นความลับและนำผลมาใช้สำหรับการวิจัยครั้งนี้เท่านั้นขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย (/) ในวงเล็บหน้าข้อความกรณตอบแบบสอบถามทุกข้อให้ตรงกับความเป็นจริง

1. เพศ

1. ชาย 2. หญิง

2. อายุ

1. ต่ำกว่า 30 ปี 2. 30 – 40 ปี
 3. 41 – 50 ปี 4. 50 ปี ขึ้นไป

3. สถานภาพสมรส

1. โสด 2. สมรส
 3. หม้าย / หย่าร้าง

4. ระดับการศึกษา

- | | | | |
|--------------------------|---------------------|--------------------------|--------------|
| <input type="checkbox"/> | 1. ต่ำกว่าปริญญาตรี | <input type="checkbox"/> | 2. ปริญญาตรี |
| <input type="checkbox"/> | 3. สูงกว่าปริญญาตรี | | |

5. ตำแหน่งงาน

- | | | | |
|--------------------------|----------------------|--------------------------|---------------|
| <input type="checkbox"/> | 1. พนักงานปฏิบัติงาน | <input type="checkbox"/> | 2. หัวหน้างาน |
|--------------------------|----------------------|--------------------------|---------------|

6. รายได้ต่อเดือน

- | | | | |
|--------------------------|-----------------------|--------------------------|------------------------|
| <input type="checkbox"/> | 1. ต่ำกว่า 10,000 บาท | <input type="checkbox"/> | 2. 10,000 - 20,000 บาท |
| <input type="checkbox"/> | 3. มากกว่า 30,000 บาท | | |

7. อายุงาน

- | | | | |
|--------------------------|---------------------|--------------------------|----------------------|
| <input type="checkbox"/> | 1. ต่ำกว่า 1 ปี | <input type="checkbox"/> | 2. 1-3 ปี |
| <input type="checkbox"/> | 3. มากกว่า 3 – 5 ปี | <input type="checkbox"/> | 4. มากกว่า 5 – 10 ปี |
| <input type="checkbox"/> | 5. มากกว่า 10 ปี | | |

8. สถานภาพในครอบครัว

- | | | | |
|--------------------------|----------------------------|--------------------------|------------------------|
| <input type="checkbox"/> | 1. ไม่ได้เป็นผู้นำครอบครัว | <input type="checkbox"/> | 2. เป็นผู้นำในครอบครัว |
|--------------------------|----------------------------|--------------------------|------------------------|

9. ภาระที่ต้องรับผิดชอบต่อครอบครัว

- | | | | |
|--------------------------|-----------------------------------|--|--|
| <input type="checkbox"/> | 1. ไม่มีภาระต้องรับผิดชอบครอบครัว | | |
| <input type="checkbox"/> | 2. มีภาระต้องรับผิดชอบครอบครัว | | |

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงาน

คำชี้แจง : โปรดอ่านข้อความต่อไปนี้และทำเครื่องหมาย (/) ลงในช่องว่าง ที่ตรงกับระดับความคิดเห็นในการทำงาน แปลความหมายของระดับความคิดเห็นในการทำงาน

| | | |
|-----------------|---------|---|
| ระดับมากที่สุด | หมายถึง | 5 |
| ระดับมาก | หมายถึง | 4 |
| ระดับปานกลาง | หมายถึง | 3 |
| ระดับน้อย | หมายถึง | 2 |
| ระดับน้อยที่สุด | หมายถึง | 1 |

| ข้อความ | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|--|------------------|---|---|---|---|
| | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| ด้านการปฏิบัติงาน | | | | | |
| 1. ปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ของท่าน | | | | | |
| 2. ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในงานที่ปฏิบัติ | | | | | |
| 3. ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ | | | | | |
| 4. ท่านมีอิสระในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ | | | | | |
| 5. งานที่ท่านทำอยู่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน | | | | | |
| ด้านการปกครองบังคับบัญชา | | | | | |
| 6. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความรู้ ความสามารถในการบริหารงาน | | | | | |
| 7. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีลักษณะของความเป็นผู้นำที่ท่านปรารถนา | | | | | |
| 8. ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญเป็นธรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชาโดยเท่าเทียมกัน | | | | | |
| 9. ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญคุ้มครองและรับผิดชอบต่อการปฏิบัติของท่าน | | | | | |
| 10. ท่านมีโอกาสที่จะพบและปรึกษาหารือกับผู้บังคับบัญชาได้สะดวก | | | | | |
| ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน | | | | | |
| 11. ท่านมีความเข้าใจกับเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี | | | | | |
| 12. เพื่อนร่วมงานของท่าน ส่วนใหญ่ยอมรับว่าท่านเป็นบุคคลที่มีคุณค่า | | | | | |
| 13. ท่านพึงพอใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่นเป็นทีมมากกว่าจะทำงานคนเดียว | | | | | |
| 14. เพื่อนร่วมงานของท่านมีส่วนที่ก่อให้เกิดความสามัคคีในการปฏิบัติงาน | | | | | |
| 15. เพื่อนร่วมงานของท่านให้ความร่วมมือในการติดต่อประสานงาน | | | | | |

ส่วนที่ 2 (ต่อ)

| ข้อความ | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|--|------------------|---|---|---|---|
| | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| ด้านความก้าวหน้าของงาน | | | | | |
| 16. ท่านมีโอกาสที่จะได้รับผิดชอบในงานที่สำคัญเพิ่มขึ้น | | | | | |
| 17. ท่านพึงพอใจที่มีโอกาสเข้าศึกษาอบรม สัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะและประสบการณ์อย่างเพียงพอ | | | | | |
| 18. ท่านพึงพอใจในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งในบริษัทเป็นไปอย่างยุติธรรม | | | | | |
| 19. มีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงกว่าเดิมตามความสามารถที่ปรากฏจากผลงานในหน้าที่ | | | | | |
| 20. ท่านมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มคุณวุฒิ | | | | | |
| ความมั่นคง | | | | | |
| 21. ตำแหน่งหน้าที่การงานของท่านสามารถเจริญเติบโตในองค์กรได้ | | | | | |
| 22. เชื่อมั่นและมั่นใจในนโยบาย และ ทิศทางการปฏิบัติงานภายในองค์กรของท่าน | | | | | |
| 23. องค์กรของท่านมีชื่อเสียงและเป็นที่ยอมรับต่อสาธารณชน | | | | | |
| 24. องค์กรเปิดโอกาสให้พนักงานทุกคนแสดงความสามารถ | | | | | |
| 25. ท่านได้รับการยอมรับในผลงานการปฏิบัติงาน | | | | | |
| ด้านรายได้ | | | | | |
| 26. ท่านได้รับรายได้ที่เพียงพอและเหมาะสม | | | | | |
| 27. รายได้ที่ได้รับเมื่อเปรียบเทียบกับบริษัทอื่นอยู่ในเกณฑ์ที่เหมาะสม | | | | | |
| 28. การขึ้นเงินเดือนเป็นที่น่าพอใจ | | | | | |
| 29. รายได้ที่ได้รับเหมาะสมกับหน้าที่และผลการปฏิบัติงาน | | | | | |
| 30. รายได้ที่ได้รับมีความเหมาะสมกับความรู้ และความสามารถ | | | | | |
| ด้านสวัสดิการ | | | | | |
| 31. สวัสดิการรักษาพยาบาลที่ได้รับมีความเหมาะสมและเพียงพอ | | | | | |
| 32. การให้สวัสดิการและด้านบริการต่างๆ เช่น ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าเบี้ยขยัน มีความเหมาะสม | | | | | |
| 33. การเบิกจ่ายสวัสดิการรักษาพยาบาล ติดต่อได้สะดวกและรวดเร็ว | | | | | |
| 34. สวัสดิการดูแลครอบครัวครอบคลุมถึงครอบครัว เช่น เงินช่วยเหลือค่าเล่าเรียนบุตร | | | | | |
| 35. การได้รับสิทธิในการรักษาและตรวจสุขภาพประจำปี | | | | | |

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการลาออกจากงาน

คำชี้แจง : โปรดอ่านข้อความต่อไปนี้และทำเครื่องหมาย (/) ลงในช่องว่าง ที่ตรงกับระดับความคิดเห็นต่อการลาออกจากงาน

แปลความหมายของระดับความคิดเห็น

ระดับเห็นด้วยมากที่สุด หมายถึง 5

ระดับเห็นด้วยมาก หมายถึง 4

ระดับเห็นด้วยปานกลาง หมายถึง 3

ระดับเห็นด้วยน้อย หมายถึง 2

ระดับเห็นด้วยน้อยที่สุด หมายถึง 1

| ข้อความ | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|---|------------------|---|---|---|---|
| | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 36. ท่านรู้สึกยินดีเป็นอย่างยิ่งที่ได้ปฏิบัติงานในบริษัทแห่งนี้ | | | | | |
| 37. มีความมั่นใจและเชื่อมั่นในความเจริญเติบโตของบริษัทนี้ | | | | | |
| 38. ในการปฏิบัติงานท่านรู้สึกท้อแท้ สิ้นหวัง หรือรู้สึกหดหู่ใจ | | | | | |
| 39. ไม่เคยรู้สึกตกอยู่ในภาวะที่ถูกกดดันในการปฏิบัติงาน | | | | | |
| 40. ไม่เคยคิดที่จะลาออกจากงานหรือหางานทำใหม่ | | | | | |
| 41. ไม่เคยคิดจะปฏิบัติงานกับบริษัทที่มั่นคงและมีชื่อเสียงกว่าที่ปฏิบัติงานอยู่ | | | | | |
| 42. ท่านไม่เลือกที่จะปฏิบัติงานที่ตนเองชอบและสนใจ | | | | | |
| 43. ท่านจะปฏิบัติงานในบริษัทนี้แม้บริษัทอื่นให้สวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทนดีกว่าเดิม | | | | | |
| 44. ท่านยินดีที่จะปฏิบัติงานเมื่อให้ตำแหน่งและมีหน้าที่การงานที่สูงขึ้น | | | | | |
| 45. ท่านไม่มีความภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในบริษัทนี้ | | | | | |
| 46. ท่านรักและพร้อมที่จะก้าวเดินไปพร้อมกับบริษัทนี้ | | | | | |

ขอขอบคุณที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

ผู้ศึกษา

ประวัติผู้ศึกษา

| | |
|------------------|---|
| ชื่อ | นายศักดิ์ระพี ศรีนิเวศน์ |
| วัน เดือน ปีเกิด | 13 พฤษภาคม พ.ศ. 2523 |
| สถานที่เกิด | อำเภอบึงโขงหลง จังหวัดบึงกาฬ |
| ประวัติการศึกษา | วิทยาศาสตรบัณฑิต สถาบันราชภัฏสกลนคร พ.ศ. 2546 |
| สถานที่ทำงาน | บริษัท แคนาดอล เอเชีย จำกัด |
| ตำแหน่ง | Quality Control Inspector |

