



วารสารวิชาการ อุตสาหกรรมศึกษา

วารสารวิชาการอุตสาหกรรมศึกษา ปีที่ 3 ฉบับที่ 1 มกราคม - มิถุนายน 2552 (139-144)

ปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกของพนักงานอุตสาหกรรมเหล็ก ในนิคมอุตสาหกรรมภาคตะวันออก

ธัญญธรณ์ โสภณพัฒน์พงศ์, พิชัย สดภิบาล, ประพันธ์ ภัคดีกุล.

สาขาวิชาเทคโนโลยีอุตสาหกรรม คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม
39/1 ถ.รัชดาภิเษก แขวงจันทรเกษม เขตจตุจักร กรุงเทพฯ 10900

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกจากงานของพนักงานอุตสาหกรรมเหล็กกรณีศึกษาภาคตะวันออก

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้จากผู้ทรงคุณวุฒิประเมินแบบสอบถามมีความคิดเห็น พบว่า แบบสอบถามได้ผ่านการประเมิน โดยมีค่าเฉลี่ยรวมทั้งหมด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.62 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.41 แสดงให้เห็นว่าแบบสอบถามมีคุณภาพ ผ่านเกณฑ์การประเมิน มากกว่า 3.50 ขึ้นไป

ความต้องการลาออกจากงานพบว่าบรรยากาศการบริหารงานในที่ทำงานไม่ดีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.32 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.47 การมีทัศนคติต่อธรรมชาติในที่ทำงานไม่ดีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.64 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.33 ปัจจัยทางชีวสังคมมีความสัมพันธ์กับความต้องการลาออกจากงานของผู้บริหารไม่ดีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.68 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.47 สถานที่ทำงานอยู่ห่างไกลจากที่พักมากค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.32 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.47 ไม่ได้ทำงานในฝ่ายที่ท่านถนัดค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.76 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.34 เกิดความไม่เข้าใจกันระหว่างหัวหน้างานค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.28 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.42 เงินเดือนน้อย ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.32 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.47

คำสำคัญ: การลาออก

Abstract

The purpose of this research was to study factor affected the resignation of the employees in industrial steel, A case study of east industrial enterprise. The quality of questionnaires found that, the experts evaluated the questionnaires passed the standard, mean equals 4.62 and standard deviation equals 0.41 which can indicate that the questionnaire has quality and has passed the evaluation more than 3.50.

The aptence for resign from work of the workers found that the environment of administration in work place is not good, mean equals 4.32. Standard Deviation equals 0.47. Attitude towards the environment in work place is not good, mean equals 4.64. Standard Deviation equals 0.33. Biosocial factor relate to requirement of resign from

of administrators is not good, mean equals 4.68. Standard Deviation equals 0.47. Work place is in a remote area and also far from address, mean equals 4.32. Standard Deviation equals 0.47. They didn't work in their expertise, mean equals 0.34. They didn't understand with supervisors, mean equals 4.28. Standard Deviation equals 0.42. Low salary, mean equals 4.32. Standard Deviation Equals 0.47

Keyword: Resignation

ภูมิหลัง

กระแสการพัฒนาของโลกมุ่งสู่ระบบเศรษฐกิจฐานความรู้ ที่มีแนวโน้มด้านการแข่งขันในเวทีโลกทวีความรุนแรงยิ่งขึ้น ในขณะที่ขีดความสามารถของประเทศไทยกลับลดต่ำลง โดยเฉพาะภาคการผลิต การที่ประเทศไทยไม่สามารถใช้เทคโนโลยีในการปรับโครงสร้างและเพิ่มประสิทธิภาพอย่างได้ผลนั้น มีผลมาจากการผลิตที่ต้องประยุกต์ใช้และดัดแปลงเทคโนโลยีที่ทันสมัยจากประเทศเป็นหลักการพัฒนา การพัฒนาวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยีของประเทศยังไม่เกื้อหนุนต่อภาคการผลิต มีบุคลากรไม่เพียงพอทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ ภายใต้อิทธิพลของเทคโนโลยีที่ทันสมัยจากประเทศต่างประเทมาโดยตลอด

ลัคแมน และ โซเรนเซน (Luckman and Sorensen 1979) ได้กล่าวไว้ว่า "การทำงานเป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญมากต่อการดำรงชีวิต" ในยุคเทคโนโลยีสารสนเทศ บุคลากรจึงเป็นที่ต้องการขององค์กรภาครัฐและเอกชน ทั้งในกิจการขนาดเล็กและขนาดใหญ่ การประกอบผลิตที่สำคัญ ในทุกองค์กร เมื่ออัตราค่าตอบแทนของบุคลากรสูงขึ้น จะทำให้อัตราการย้ายงานหรือลาออกจากองค์กรสูงตามไปด้วย (สายใจ สิทธิสา 2540) การย้ายงานหรือลาออกของบุคลากรปัญหาหลักขององค์กรที่ทำให้เกิดการสูญเสียต้นทุนทั้งทางตรงและทางอ้อมหรือเรียกว่า "ต้นทุนมนุษย์" ที่องค์กรลงทุนไปทั้งในรูปตัวเงินและไม่ใช่ตัวเงินจากการที่บุคลากรมีความสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาอุตสาหกรรมเหล็ก และมีบทบาทสำคัญที่ช่วยให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น งานอุตสาหกรรมเหล็กเป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถ ความละเอียดรอบคอบ และทักษะเฉพาะ ลักษณะการทำงานมีการปฏิบัติงานที่ใช้เวลาจำกัดและต้องการความชำนาญสูง จำนวนบุคลากรมักไม่

สมดุลกับปริมาณงาน องค์กรมักประสบกับปัญหาการขาดแคลนบุคลากร ส่งผลให้บุคลากรส่วนใหญ่ต้องอยู่ปฏิบัติงานล่วงเวลา ทำงานหนัก ไม่มีเวลาพักผ่อน เกิดความเครียดสูงต้องเผชิญกับปัญหาเรื่องสัมพันธภาพกับบุคคลอื่นในการปฏิบัติงาน ทั้งกับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ตลอดจนระบบของการทำงานและสภาพแวดล้อมในหน่วยงาน (ครรชิต มาลัยวงศ์ 2536) จากลักษณะการทำงานดังกล่าวอาจนำไปสู่แนวความคิดที่จะลาออกและความตั้งใจที่จะค้นหางานใหม่ ประกอบกับบุคลากรมีโอกาแสวงหางานง่ายซึ่งนำไปสู่ความตั้งใจที่จะลาออกและในที่สุดจะเกิดพฤติกรรมการลาออกจากองค์กร ส่งผลให้องค์กรเกิดการสูญเสียค่าใช้จ่ายทั้งทางตรงและทางอ้อมในการสรรหาและฝึกอบรมบุคลากรใหม่ เพื่อ ใ้ทดแทนบุคลากรเดิมในขณะที่กระบวนการผลิตในระบบต้องดำเนินต่อไปอย่างต่อเนื่อง บางครั้งการลาออกของบุคลากรที่รับผิดชอบงานในส่วนสำคัญของการผลิต อาจส่งผลกระทบต่อการผลิตหรือการบริการขององค์กรในการดำเนินงานทั้งระบบ ทั้งนี้เกิดจากลักษณะการทำงานส่วนใหญ่ที่ต้องใช้ทักษะและความชำนาญงานที่ไม่สามารถทำงานทดแทนกันได้ง่าย ผู้ที่ปฏิบัติงานต้องมีทักษะและประสบการณ์เฉพาะในงานนั้น ๆ จึงจะทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและทันต่อความต้องการของผู้บริหารขององค์กร การลาออกของบุคลากรเป็นปัญหาสำคัญขององค์กรที่ควรได้รับการแก้ไข เพื่อลดการสูญเสียด้านทรัพยากรบุคคล ต้นทุน และความเสียหายต่อการดำเนินงาน ข้อมูลเป็นสิ่งที่สำคัญยิ่งสำหรับผู้บริหารทุกระดับที่ต้องใช้ในการตัดสินใจ มีผลให้องค์กรต่าง ๆ ต้องลงทุนทั้งอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ ระบบการสื่อสารที่ทันสมัย และบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ เพื่อใช้เป็นปัจจัยในการผลิตองค์กรที่ประสบปัญหาจากภาวะเศรษฐกิจต้องจำกัดการ

ธัญธรณ์ โสภณพัฒน์พงศ์, พิชัย สดภิบาล, ประพันธ์ ภักดีกุล
วารสารวิชาการอุตสาหกรรมศึกษา ปีที่ 3 ฉบับที่ 1 มกราคม - มิถุนายน 2552 (139-144)

ลงทุน จึงมีความจำเป็นต้องใช้ปัจจัยที่มีอยู่อย่างเต็มประสิทธิภาพ บุคลากรที่มีประสบการณ์เป็นปัจจัยที่จำเป็นสำหรับองค์กร การแสวงหาบุคลากร ที่มีประสบการณ์ในการทำงานจึงต้องใช้ค่าตอบแทนสูงเป็นปัจจัยดึงดูด โดยที่องค์กรไม่ต้องเสียเวลาและต้นทุนด้านการฝึกอบรม องค์กรที่มีการลาออกสูงจะประสบปัญหาการดำเนินงานที่อาจชะงักหรือล่าช้า จึงต้องแสวงหาบุคลากรมาทดแทน เพื่อให้ดำเนินงานได้อย่างต่อเนื่อง ปัญหาการลาออกของบุคลากรเป็นปัญหาที่องค์กรควรหาแนวทางปรับลดอัตราการลาออก เพื่อธำรงไว้ซึ่งทรัพยากรอันมีค่าขององค์กร ผู้บริหารต้องเข้าใจ

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกของพนักงานอุตสาหกรรมเหล็ก ในนิคมอุตสาหกรรมภาคตะวันออก

2. เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการทำงานที่มีผลต่อความต้องการลาออกจากงานของพนักงานอุตสาหกรรมเหล็ก ในนิคมอุตสาหกรรมภาคตะวันออก

ความสำคัญของการวิจัย

1. ทราบระดับความต้องการลาออกจากงานของพนักงานในอุตสาหกรรมเหล็ก ในนิคมอุตสาหกรรมภาคตะวันออก

2. ทราบผลของระดับความต้องการลาออกจากงานของพนักงานในอุตสาหกรรมเหล็ก ในนิคมอุตสาหกรรมภาคตะวันออก จำแนกตามอายุ สถานภาพ สมรส ระดับการศึกษา ระดับเงินเดือน อายุงานในองค์กร ปัจจุบัน ระดับตำแหน่งงาน การรับรู้บรรยากาศการบริหารงานในองค์กร และระดับความพึงพอใจในการทำงาน

ขอบเขตของการวิจัย

1. ประชากร ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ เจ้าหน้าที่ตำแหน่งระดับปฏิบัติการอุตสาหกรรมเหล็ก ในนิคมอุตสาหกรรมภาคตะวันออก

2. กลุ่มตัวอย่าง เจ้าหน้าที่ตำแหน่งระดับปฏิบัติการอุตสาหกรรมเหล็ก ในนิคมอุตสาหกรรมภาคตะวันออก ซึ่งมีจำนวน 100 คน (ขอบเขตของการศึกษาจะจำกัดเฉพาะภาคตะวันออก 11 นิคมอุตสาหกรรม ใช้วิธีสุ่มแบบเจาะจง เลือกมา 1 นิคม ได้นิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร เลือกเฉพาะอุตสาหกรรมเหล็ก 10 โรงงานเลือกมา 5 โรงงานใช้วิธีสุ่มอย่างง่าย พนักงานเฉลี่ยต่อโรงงานมี 200 คน รวมได้ 1,000 คน ใช้ตารางเครซี่มอร์แกน (Krejcie & Morgan) เฉลี่ยได้โรงงานละ 20 คน รวมจะได้ 100 คน สํารวจความคิดเห็นและเก็บรวบรวมข้อมูลมาศึกษาในช่วงเดือนสิงหาคม พ.ศ. 2551 ถึงเดือนตุลาคม พ.ศ. 2551 รวมระยะเวลา 3 เดือน)

การทำวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย

ตัวแปรตาม คือ แนวโน้มการลาออกของพนักงานอุตสาหกรรมเหล็ก ในนิคมอุตสาหกรรมภาคตะวันออก

ตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยภายในและปัจจัยในการทำงานที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานอุตสาหกรรมเหล็ก ในนิคมอุตสาหกรรมภาคตะวันออก

สมมติฐานในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดสมมติฐาน เพื่อใช้ตอบปัญหาการวิจัยตามวัตถุประสงค์ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 พนักงานในอุตสาหกรรมเหล็ก ในนิคมอุตสาหกรรมภาคตะวันออก ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีความต้องการลาออกจากงานต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 พนักงานในอุตสาหกรรมเหล็ก ในนิคมอุตสาหกรรมภาคตะวันออก ที่มีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน มีความต้องการลาออกจากงานต่างกัน

สรุปผลการวิจัย

จากการดำเนินการวิจัยตามขั้นตอนดังกล่าว สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. จากผู้ทรงคุณวุฒิประเมินแบบสอบถามมีความคิดเห็น พบว่า แบบสอบถามได้ผ่านการประเมิน โดยมี ค่าเฉลี่ยรวมทั้งหมด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.62 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.41 แสดงให้เห็นว่าแบบสอบถามมีคุณภาพ ผ่านเกณฑ์การประเมิน มากกว่า 3.50 ขึ้นไป

2. สรุปแบบสอบถามตอนที่ 1 เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปพบว่า บุคลากรส่วนใหญ่มีอายุ 25-35 ปี (ร้อยละ 65) รองลงมา น้อยกว่า 25 ปี (ร้อยละ 25) สถานะภาพสมรส (ร้อยละ 55) ระดับการศึกษาต่ำกว่ากว่าปริญญาตรี (ร้อยละ 85) รองลงมาปริญญาตรี (ร้อยละ 10) ระดับเงินเดือน ต่ำกว่า 20,000 บาท (ร้อยละ 85) รองลงมา มากกว่า 20,000 - 30,000 บาท (ร้อยละ 10) อายุงานในองค์กรปัจจุบัน มากกว่า 5-9 ปี (ร้อยละ 65) ระดับปฏิบัติการ (ร้อยละ 65) รองลงมาระดับบังคับบัญชา (ร้อยละ 20)

3. สรุปแบบสอบถาม ตอนที่ 2 ความพึงพอใจในการทำงาน พบว่า ด้านตัวงาน ท่านได้ทำงานตามความรู้ความสามารถและความถนัด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.32 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.47 ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามที่ได้รับมอบหมายค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.96 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.20 งานที่ท่านทำอยู่เป็นงานจำใจไม่น่าสนใจ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.68 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.47 ท่านทราบถึงหน้าที่และความรับผิดชอบของงานที่ทำอย่างชัดเจน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.32 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.47 ท่านมีส่วนร่วมในการวางแผนและตัดสินใจในงานที่ทำค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.00 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.00 ท่านพอใจในรูปแบบงานที่ท่านต้องทำในปัจจุบันค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.37 .เมื่อท่านปฏิบัติงานได้ดีมีคนรับรู้งานของท่าน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.32 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.47 ด้านหัวหน้างาน ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความยุติธรรมต่อทุกคน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.68 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.47 ท่านยอมรับความสามารถของ

ผู้บังคับบัญชาค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.36 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.48 ท่านมีโอกาสเสนอความคิดเห็นต่อผู้บังคับบัญชาค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.68 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.47 หัวหน้าของท่านไม่เป็นผู้นำที่ดีท่านมีความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บังคับบัญชาค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.64 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.48 ผู้บังคับบัญชาตรวจสอบการทำงานอย่างใกล้ชิดจนขาดการเป็นอิสระค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.00 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.00 ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความช่วยเหลืออย่างเต็มที่เมื่อท่านมีปัญหาจากการทำงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.32 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.47 ด้านเพื่อนร่วมงานท่านและเพื่อนร่วมงานทำงานร่วมกันได้อย่างดีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.00 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.14 ท่านและเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.32 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.47 เพื่อนร่วมงานของท่านแก่งแย่งชิงดีชิงเด่นกันในที่ทำงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.68 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.47 เพื่อนร่วมงานของท่านให้ความช่วยเหลืออย่างเต็มที่เมื่อท่านมีปัญหาจากการทำงานค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.00 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.00 ท่านสบายใจเมื่อทำงานร่วมกับเพื่อนของท่านค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.32 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.47 ด้านความก้าวหน้าท่านพอใจกับโอกาสในการพัฒนาทักษะความรู้ ความสามารถจากงานที่ท่านได้รับค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.68 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.48 ท่านคิดว่าการปฏิบัติงานในตำแหน่งของท่านมีโอกาสก้าวหน้าเท่าเทียมกับตำแหน่งอื่น ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.32 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.47 ท่านคิดว่าทุกคนมีโอกาสเท่าเทียมกันในการได้รับมอบหมาย ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.68 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.48 ท่านมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งและเงินเดือนตามความรู้ความสามารถของท่านค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.68 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.48 ท่านรู้สึกพอใจกับระบบการเลื่อนตำแหน่งของบริษัทค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.32 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.47 ด้านความมั่นคงท่านรู้สึกว่าเป็นบริษัทที่ท่านทำงานมั่นคงค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.68 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.48 ท่านพอใจกับการทำงานในบริษัทที่ท่านทำงานอยู่ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.32 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.47 ท่านเชื่อว่าบริษัทที่ท่านทำงานอยู่สามารถอยู่

ธัญธรณ์ โสภณพัฒน์พงศ์, พิชัย สดภิบาล, ประพันธ์ ภักดีกุล
วารสารวิชาการอุตสาหกรรมศึกษา ปีที่ 3 ฉบับที่ 1 มกราคม - มิถุนายน 2552 (139-144)

ดำเนินการค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.68 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.48 ด้านเงินเดือน.เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ท่านได้รับมีความสอดคล้องกับงานที่ท่านได้ทำค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.32 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.47

4. สรุปแบบสอบถามตอนที่ 3 ความต้องการลาออกจากงาน จากตาราง พบว่าบรรยากาศการบริหารงานในที่ทำงานไม่ดีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.32 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.47 การมีทัศนคติต่อธรรมชาติในที่ทำงานไม่ดีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.64 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.33 ปัจจัยทางชีวสังคมมีความสัมพันธ์กับความต้องการลาออกจากงานของผู้บริหารไม่ดีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.68 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.47 สถานที่ทำงานอยู่ห่างไกลจากที่พักมากค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.32 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.47 ไม่ได้ทำงานในฝ่ายที่ท่านถนัดค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.76 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.34 เกิดความไม่เข้าใจกันระหว่างหัวหน้างานค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.28 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.42 เงินเดือนน้อย ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.32 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.47

อภิปรายผลการวิจัย

จากลักษณะการทำงานส่วนใหญ่ที่ต้องใช้ทักษะและความชำนาญงานที่ไม่สามารถทำงานทดแทนกันได้ง่าย ผู้ที่ปฏิบัติงานต้องมีทักษะและประสบการณ์เฉพาะในงานนั้น ๆ จึงจะทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและทันต่อความต้องการของผู้บริหารขององค์กร การลาออกของบุคลากรเป็นปัญหาสำคัญขององค์กรที่ควรได้รับการแก้ไข เพื่อลดการสูญเสียด้านทรัพยากรบุคคล ต้นทุน และความเสียหายต่อการดำเนินงาน ข้อมูลเป็นสิ่งสำคัญยิ่งสำหรับผู้บริหารทุกระดับที่ต้องใช้ในการตัดสินใจ มีผลให้องค์กรต่าง ๆ ต้องลงทุนทั้งอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ ระบบการสื่อสารที่ทันสมัย และบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ เพื่อใช้เป็นปัจจัยในการผลิต องค์กรที่ประสบปัญหาจากภาวะเศรษฐกิจต้องจำกัดการลงทุน จึงมีความจำเป็นต้องใช้ปัจจัยที่มีอยู่อย่างเต็มประสิทธิภาพ บุคลากรที่มีประสบการณ์เป็นปัจจัยที่จำเป็นสำหรับองค์กร การแสวงหาบุคลากร ที่มีประสบการณ์ในการทำงานจึงต้องใช้

ค่าตอบแทนสูงเป็นปัจจัยดึงดูด โดยที่องค์กรไม่ต้องเสียเวลาและต้นทุนด้านการฝึกอบรม องค์กรที่มีการลาออกสูงจะประสบปัญหาการดำเนินงานที่อาจชะงักหรือล่าช้า จึงต้องแสวงหาบุคลากรมาทดแทนเพื่อให้ดำเนินงานได้อย่างต่อเนื่อง ปัญหาการลาออกของบุคลากรเป็นปัญหาที่องค์กรควรหาแนวทางปรับลดอัตราการลาออก เพื่อธำรงไว้ซึ่งทรัพยากรอันมีค่าขององค์กร ผู้บริหารต้องเข้าใจ

สาเหตุที่ทำให้เกิดพฤติกรรมการลาออก ควรหาวิธีการ และแนวทางในการจัดการเกี่ยวกับกระบวนการลาออกอย่างเหมาะสม ซึ่งอาจกลับส่งผลดีต่อองค์กรได้จากปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมเหล็ก อาจมีผู้ได้ทำวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้มาบ้าง แต่เป็นการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยตัวแปรเพียงบางตัว ทำให้ยังไม่เป็นที่กระจ่างชัด ยังมีตัวแปรอีกหลายตัวที่มีความสัมพันธ์กันและส่งผลให้เกิดพฤติกรรม การลาออกของบุคลากร ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงทำการศึกษาเพื่อให้ได้มาซึ่งความรู้ที่สามารถนำผลจากการศึกษาไปประยุกต์ใช้ และหาแนวทางในการปรับลดอัตราการลาออกของบุคลากรและยังเป็นประโยชน์ต่อการบริหารงาน บริหารต้นทุน และการสูญเสียอื่น ๆ ทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่ใช่ว่าเงินซึ่งไม่อาจประมาณค่าได้ทางเศรษฐศาสตร์ และยังเป็นการธำรงไว้ซึ่งทรัพยากรบุคคลที่มีค่าขององค์กร

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1. เป็นความเห็นของพนักงานอุตสาหกรรมเหล็ก ในนิคมอุตสาหกรรมภาคตะวันออก
2. ร่วมแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลให้เกิดความต้องการลาออกจากงานของพนักงานอุตสาหกรรมเหล็กและความพึงพอใจในการทำงาน ที่มีผลต่อความต้องการลาออกจากงานของพนักงานอุตสาหกรรมเหล็ก ในนิคมอุตสาหกรรมภาคตะวันออก
3. สามารถนำไปใช้กับ อุตสาหกรรมเหล็กภาคตะวันออก

ข้อเสนอสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

ธัญธรณ์ โสภณพัฒน์พงศ์, พิชัย สดภิบาล, ประพันธ์ ภักดีกุล
วารสารวิชาการอุตสาหกรรมศึกษา ปีที่ 3 ฉบับที่ 1 มกราคม - มิถุนายน 2552 (139-144)

1. เพิ่มเติมในปัจจัยที่มีผลให้เกิดความต้องการลาออกจากงานของพนักงานอุตสาหกรรมเหล็กและความพึงพอใจในการทำงาน ที่มีผลต่อความต้องการลาออกจากงานของพนักงานอุตสาหกรรมเหล็ก ในนิคมอุตสาหกรรมภาคตะวันออก

ในภายภาคหน้าได้

2. พัฒนานโยบายบริหารงาน สถานที่ สิ่งแวดล้อม และการอยู่ร่วม ของพนักงานอุตสาหกรรมเหล็ก ในนิคมอุตสาหกรรมภาคตะวันออก

บรรณานุกรม

- [1.] กระทรวงอุตสาหกรรม. (2551) *กฎหมายแรงงาน*. กรุงเทพฯ :
- [2.] กริช สืบสนธิ์ (2533). *สูตรสำเร็จนักบริการ* กรุงเทพฯ ฯ : ซีเอ็ดยูเคชั่น กรมโรงงานอุตสาหกรรม 2548. รายชื่อโรงงานที่ได้รับอนุญาตให้ประกอบกิจการประเภทที่ 56
- [3.] ก้องเกียรติ โอภาสวงการ. (2532). *กลยุทธ์สู่ความสำเร็จในธุรกิจส่วนตัว* สิ้นปี 2547. [online]. Available : [http : // www. diw. Go. th](http://www.diw.go.th). กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- [4.] จารุพร แสงเป่า. (2541). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลสังกัดสำนักงานการแพทย์กรุงเทพฯ. วิทยานิพนธ์ดุขฎิบัณฑิต สาขาวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ ประยุกต์ บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.*
- [5.] ทวนชัย อรุณโรจน์. (2537). *การศึกษาการลาออกจากราชการของครูช่างอุตสาหกรรมสังกัดกรมอาชีวศึกษา ระหว่างปี พ. ศ. 2531 - 2533. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารอาชีวศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย. สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.*
- [6.] ธงชัย สันติวงศ์. (2537). *องค์การและบริหาร*. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช
- [7.] นันทนา ประกอบกิจ. (2538). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การศึกษากรณีฝ่ายพัฒนาชุมชน.*

สำนักงานเขตสังกัดกรุงเทพฯ. วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิตบัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

- [8.] บุญธรรม กิจปรีดีบริสุทธิ์. (2542). *เทคนิคการสร้างเครื่องมือรวบรวมข้อมูลสำหรับงานวิจัย*. กรุงเทพฯ ฯ : พีแอนด์ บี พับบลิชซิ่ง
- [9.] ประจักษ์ ปฏิทัศน์. (2544). *ความสัมพันธ์ของการรับรู้บรรยากาศการบริหารงานในองค์การและการมีทัศนคติต่อธรรมชาติของมนุษย์ที่มีระดับความต้องการลาออกจากงานผู้บริหารระดับกลางขององค์การเอกชนในเขตกรุงเทพฯ ฯ. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิตวิทยาลัย,มหาวิทยาลัยรามคำแหง.*
- [10.] ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2535) . *จิตวิทยาบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ ฯ : ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ ฯ.
- [11.] ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2542). *จิตวิทยาอุตสาหกรรม*. กรุงเทพฯ ฯ : พิมพ์ดี
- [12.] พะยอม วงศ์สารศรี. (2530). *การบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ ฯ : พรานนกการพิมพ์