

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแนวโน้มการตัดสินใจลาออก
ของพนักงานโรงงานทอผ้าฝ้าย อำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง
FACTORS INFLUENCING INTENTIONS TO RESIGN AMONG EMPLOYEES OF
A TEXTILE MANUFACTURER IN NIKHOM PHATTHANA, RAYONG

อังคณา ไวนส์ เศรษฐวิสุทธิ์ พรหมสิทธิ์
Angkana Vines¹, Sedtawat Prommasit²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแนวโน้มการตัดสินใจลาออกของพนักงานโรงงานทอผ้าฝ้าย อำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง วิธีการศึกษาประกอบด้วย การวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ สำหรับการวิจัยเชิงปริมาณ คือ พนักงานโรงงานทอผ้าฝ้าย อำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง จำนวน 240 คน และสำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพ คือ พนักงานโรงงานทอผ้าฝ้าย อำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง จำนวน 9 คน โดยใช้แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่มีค่าความเชื่อมั่นที่ 0.724 – 0.931 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์การวิจัยเชิงปริมาณ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว สถิติ Brown-Forsythe และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ ด้วยวิธี Stepwise และการวิจัยเชิงคุณภาพวิเคราะห์โดยการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา

ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยเชิงปริมาณพบว่า พนักงานโรงงานทอผ้าฝ้าย อำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง ที่มีเพศ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ฝ่ายงาน และระยะเวลาปฏิบัติงานแตกต่างกันมีระดับแนวโน้มการตัดสินใจลาออกแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ด้านลักษณะงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านรายได้และสวัสดิการ มีอิทธิพลต่อแนวโน้มการตัดสินใจลาออกของพนักงานโรงงานทอผ้าฝ้าย อำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง ในทิศทางตรงกันข้าม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สามารถพยากรณ์ได้ร้อยละ 11.9 และปัจจัยภาวะผู้นำองค์กรด้านการทำงานเป็นทีม และด้านการไว้วางใจมีอิทธิพลต่อแนวโน้มการตัดสินใจลาออกของพนักงานโรงงานทอผ้าฝ้าย อำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง ในทิศทางตรงกันข้าม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สามารถพยากรณ์ได้ร้อยละ 22

ผลการวิจัยเชิงคุณภาพ พบว่า พนักงานไม่พอใจกับเงินเดือนในปัจจุบัน โดยเฉพาะเรื่องการปรับเงินเดือน และภาวะกดดันจากการทำงาน หากได้รับโอกาสหรือมีงานใหม่มาเสนอจะขอพิจารณาอีกครั้ง แต่โดยภาพรวมยังไม่มีความคิดที่จะลาออก

คำสำคัญ: ปัจจัยจูงใจในการทำงาน ปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน ภาวะผู้นำองค์กร วัฒนธรรมองค์กร แนวโน้มการตัดสินใจลาออก

¹ Faculty of Business administration for society, Srinakharinwirot University, Angkana Vines, Corresponding Author,
Email Address: angkana.k.v@gmail.com

² Faculty of Business administration for society, Srinakharinwirot University, Sedtawat Prommasit,
Email Address: sedtawat@swu.ac.th

Abstract

The objectives of this research were to study the factors influencing intentions to resign among employees of a textile manufacturer in Nikhom Phatthana, Rayong. The methods used in this study were comprised of quantitative and qualitative analysis. The sample consisted of two hundred forty participants for quantitative analysis and nine participants for qualitative analysis of employees at a textile manufacturer in Nikhom Phatthana, Rayong. The research instruments were questionnaire and semi-structure interview with reliability from 0.724 to 0.931. The statistical methods used to analyze the data included percentage, mean, standard deviation, t-test, one-way analysis of variance, Brown-Forsythe and Multiple Regression by stepwise technique. The content analysis methods used to analyze data for qualitative analysis.

The results of the hypotheses testing for quantitative research finding indicated as follows: the employees of textile manufacturer in Nikhom Phatthana, Rayong, of different genders, educational levels, average income per month, department, and work experience had different intentions to resign at a statistically significant level of 0.05. The motivation factors in terms of the work itself, interpersonal relations with peers, salary and benefits influenced intentions to resign among employees of a textile manufacturer in Nikhom Phatthana, Rayong, in the opposite direction at statistically significant levels of 0.05 and was equal to 11.9 percent. The leadership factors in terms of team management and trust influenced intentions to resign among employees the textile manufacturer in Nikhom Phatthana, Rayong, in the opposite direction at statistically significant levels of 0.05 and was equal to 22 percent.

The results of qualitative research finding indicated as follows: the employees of textile manufacturer in Nikhom Phatthana, Rayong, are dissatisfied with their current salaries especially regarding salary adjustments and pressure from work. Possible job opportunity arises employee will reconsider. Overall, there is no intention to resign.

Keyword: Motivational factors, Hygiene factors, Leadership, Organizational culture, Intention to resign

บทนำ

ประเทศไทยมีการส่งออกสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่มในเดือนมกราคม - เมษายน พ.ศ. 2561 มูลค่ากว่า 1,535 ล้านเหรียญสหรัฐ เพิ่มขึ้นร้อยละ 11.84 เมื่อเทียบกับช่วงเดียวกันของปีก่อน จากข้อมูลข้างต้นอุตสาหกรรมสิ่งทอยังนับว่าเป็นอุตสาหกรรมที่มีสถานะที่สามารถเติบโตต่อไปได้ในอนาคต (สถาบันพัฒนาอุตสาหกรรมสิ่งทอ, 2561) อย่างไรก็ตามผู้ประกอบการในปัจจุบันกำลังประสบกับปัญหาการขาดแคลนแรงงานในระดับผู้ปฏิบัติงานและระดับการจัดการมีผลทำให้แนวโน้มของผลกระทบด้านแรงงานมีทิศทางเพิ่มสูงขึ้น ดังนั้นจึงต้องมีการศึกษาพัฒนาในด้านบริหารจัดการทรัพยากรอย่างสูงสุดความสามารถ เช่น การพัฒนาเครื่องจักร หาแหล่งเงินลงทุน เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพในการทำงาน รวมทั้งสนับสนุนความรู้ความสามารถให้กับพนักงานอีกด้วย เพื่อเป็นการรักษาพนักงานซึ่งถือว่าเป็นทรัพยากรบุคคลที่สำคัญไว้ไม่ให้มีแนวโน้มในการตัดสินใจลาออก จึงทำให้องค์กรต้องให้ความสำคัญเพื่อที่จะกระตุ้นการทำงานของพนักงานให้มีประสิทธิภาพ ดังนั้นการให้ความสำคัญกับพนักงานจึงเป็นเรื่องที่บริษัททุกแห่งต้องตระหนักดังที่เว็บไซต์ จีอบไทยดอทคอม ได้ทำแบบสำรวจ พบว่ามีปัจจัยหลักที่คนทำงานมองว่าเป็นแรงจูงใจให้อยากทำงานอยู่กับองค์กรไปนาน ๆ อันได้แก่ การที่บริษัทมีสภาพแวดล้อมในการทำงานมีวัฒนธรรมองค์กรที่ดี ผู้นำให้ความสำคัญกับ

ความก้าวหน้าในสายงานที่ชัดเจน มีงบประมาณในการอบรมพัฒนาความรู้ของพนักงาน สนับสนุนการสร้างสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กร และเปิดโอกาสให้ได้แสดงศักยภาพและความคิดเห็นอย่างเต็มที่

โรงงานทอผ้าฝ้าย อำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง อยู่ภายใต้การขยายกิจการมาจากบริษัทหลักซึ่งตั้งอยู่ในประเทศไต้หวัน เป็นผู้ผลิตให้สินค้าชื่อดังมากมาย อาทิเช่น อติดาส ไนกี้ แอคคาร์ เพอร์รี่เอลิส ด้วยเทคโนโลยีเครื่องมือและอุปกรณ์เครื่องจักรทอผ้าที่ทันสมัย จึงทำให้พนักงานทุกคนจะต้องมีการพัฒนาเรียนรู้เทคโนโลยี และทักษะใหม่ เพื่อเพิ่มศักยภาพให้บุคลากรขององค์กรให้มีความเป็นมืออาชีพเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ ทั้งนี้ในอดีตจนถึงปัจจุบันโรงงานทอผ้าฝ้าย อำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง ประสบปัญหาเกี่ยวกับการลาออก การย้ายงาน ทำให้มีผลกระทบต่อสภาวะทางจิตใจของพนักงานที่ยังคงทำงานอยู่ภายในบริษัท ปัญหาที่กล่าวมาข้างต้นนี้ ทำให้บริษัทสูญเสียบุคลากรที่สำคัญ ขาดบุคลากรที่มีความชำนาญในหน้าที่ที่มีความสามารถ สูญเสียค่าใช้จ่าย เวลาในการสรรหา คัดเลือก ฝึกอบรม และพัฒนาบุคลากร เป็นอุปสรรคในการดำเนินธุรกิจของบริษัท การที่พนักงานของบริษัทมีสภาวะจิตใจไม่พร้อมต่อการทำงาน ย่อมก่อให้เกิดปัญหาด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และนำไปสู่การลาออกในเวลาต่อมา

จากแนวคิดที่กล่าวมา ทำให้ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษา ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน ภาวะผู้นำองค์กร วัฒนธรรมองค์กรที่มีอิทธิพลต่อแนวโน้มการตัดสินใจลาออก ของพนักงานโรงงานทอผ้าฝ้าย อำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง ทั้งในรูปแบบการตอบแบบสอบถามและการสัมภาษณ์ เพื่อให้ได้ข้อมูลอันเป็นประโยชน์ อันสามารถวิเคราะห์ปัญหา ส่งเสริมชี้แนะ ปรับปรุง เพิ่มคุณภาพชีวิต พัฒนาบริษัทให้มีความเข้มแข็ง ประสบความสำเร็จ พนักงานและผู้บริหารชาวต่างชาติสามารถทำงานร่วมกันอย่างเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน หากพนักงานของบริษัทมีการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ และคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นจะส่งผลในด้านต้นทุนต่างๆ และอัตราการลาออกของพนักงานลดลงในอนาคต

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจในการทำงาน ปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน ภาวะผู้นำของหัวหน้างานชาวต่างชาติ และวัฒนธรรมองค์กรที่มีอิทธิพลต่อแนวโน้มการตัดสินใจลาออกจากงานของพนักงานโรงงานทอผ้าฝ้าย อำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง

ทบทวนวรรณกรรม

1. **แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน** ขออ้างอิงจาก เฮอร์ซเบิร์ก Herzberg (1993) อ้างถึงใน ดาริน ปฏิเมธีภรณ์ (2556) ได้สรุปถึง แรงจูงใจในงานว่าเป็นความต้องการของคนในองค์กร หรือการจูงใจจากการทำงาน ว่าความพอใจในการทำงานและความไม่พอใจในการทำงาน ซึ่งทั้ง 2 อย่างนี้ ไม่ได้มาจากปัจจัยกลุ่มเดียวกัน แต่มีสาเหตุมาจาก 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) และสำหรับปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors)

2. **แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยด้านภาวะผู้นำองค์กร** ขออ้างอิงจาก อาร์ช แลพเพอร์ซาล Ash and Persall (2007) ได้สรุปถึง ปัจจัยด้านภาวะผู้นำองค์กรว่าเกี่ยวข้องกับทฤษฎีภาวะผู้นำแบบสร้างสรรค์ ซึ่งเป็นการแสดงบทบาทการใช้ภาวะผู้นำในลักษณะต่างๆ ตลอดจนกระตุ้นให้บุคลากรทุกคนแสดงออกถึงพฤติกรรมภาวะผู้นำแบบสร้างสรรค์ ทั้งนี้ผู้วิจัยขอเลือกปัจจัยภาวะผู้นำที่สำคัญที่มีส่วนส่งเสริมให้การทำงานของพนักงานตลอดจนบทบาทของผู้บริหารมีประสิทธิภาพมากขึ้น จำนวน 3 ด้านที่มีความเกี่ยวข้องโดยตรงกับพนักงานโรงงานทอผ้าฝ้าย อำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง ได้แก่ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการไว้วางใจ และด้านการบริหารเวลา

3. **แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร** ขออ้างอิงจาก Ginevicius & Vaitkunaite (2006) เป็นการรวบรวมลักษณะของวัฒนธรรมองค์กร ซึ่งผู้วิจัยสรุปว่าเป็นค่านิยม ความเชื่อ ความรู้สึกนึกคิดของคนในองค์กรที่เป็นบรรทัดฐานในการปฏิบัติงาน เป็นแบบแผนในการทำงาน ความรับผิดชอบร่วมกัน สามารถใช้อธิบายลักษณะต่าง ๆ ทั้งนี้

ผู้วิจัยขอเลือกวัฒนธรรมองค์กรที่มีงานวิจัยกล่าวถึง ตามแนวคิดของ Ginevicius & Vaitkunaite (2006) 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการปรับตัวเพื่อศึกษาการปรับตัว

4. แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับแนวโน้มการตัดสินใจลาออก ขอบ้างอิงจาก มอบลีย์ Mobley (1982) ผู้วิจัยขอสรุปความหมายของแนวโน้มการตัดสินใจลาออกจากงาน สามารถสรุปได้ว่าเป็นความคิดความรู้สึกเกี่ยวกับกระบวนการตัดสินใจการลาออกของพนักงานที่ต้องการลาออกจากการเป็นสมาชิกขององค์กรนี้ในอนาคต ซึ่งปัจจุบันยังไม่ได้ลาออกจริง เพียงแต่มีความคิดที่จะลาออก โดยอาจเกิดจากสาเหตุการลาออกโดยสมัครใจ และไม่สมัครใจ

วิธีดำเนินการวิจัย

สำหรับวิจัยเชิงปริมาณ

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงานโรงงานทอผ้าฝ้าย อำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง จำนวน 501 คน (ที่มา: ข้อมูล ณ วันที่ 18 มิถุนายน พ.ศ. 2561 ฝ่ายทรัพยากรบุคคล โรงงานทอผ้าฝ้าย อำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานโรงงานทอผ้าฝ้าย อำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง จำนวน 501 คน ผู้วิจัยจึงขอกำหนดพนักงานที่มีอายุงานกับบริษัทตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรคำนวณการหาขนาดตัวอย่างที่ทราบจำนวนประชากร โดยใช้วิธีการของ Taro Yamane กัลยา วาณิชย์บัญชา (2560) ดังนั้น งานวิจัยครั้งนี้จะกำหนดกลุ่มตัวอย่างจากการคำนวณประมาณ 222 คน แต่ทั้งนี้ผู้วิจัยได้เพิ่มตัวอย่างอีก 18 คน เท่ากับ 240 คน

ขั้นตอนการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง

ขั้นตอนที่ 1 วิธีการสุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนตามชั้นภูมิ เพื่อเลือกกลุ่มตัวอย่างตามแต่ละฝ่ายงาน โรงงานทอผ้าฝ้าย อำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง ซึ่งประกอบด้วย ฝ่ายการตลาดและการขาย 32 คน ฝ่ายธุรการ 57 คน และฝ่ายการผลิต 151 คน

ขั้นตอนที่ 2 วิธีสุ่มแบบตามความสะดวก โดยเลือกเก็บตัวอย่างจากพนักงานเป็นไปตามขั้นตอนที่ 1 โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือเก็บข้อมูลจนครบจำนวน

การสร้างเครื่องมือเพื่อใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) สร้างขึ้นโดยแบ่งเป็น 6 ส่วนคือ

ส่วนที่ 1 เกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งการทำงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน สถานภาพสมรส ฝ่ายงาน และระยะเวลาปฏิบัติงาน โดยให้ผู้ตอบเลือกเพียงข้อเดียว

ส่วนที่ 2 เกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อแนวโน้มการตัดสินใจลาออกของพนักงาน รวมจำนวน 9 ข้อ

ส่วนที่ 3 เกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุนในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อแนวโน้มการตัดสินใจลาออกของพนักงาน รวมจำนวน 12 ข้อ

ส่วนที่ 4 เกี่ยวกับปัจจัยด้านภาวะผู้นำองค์กรที่มีอิทธิพลต่อแนวโน้มการตัดสินใจลาออกของพนักงาน รวมจำนวน 9 ข้อ

ส่วนที่ 5 เกี่ยวกับปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรที่มีอิทธิพลต่อแนวโน้มการตัดสินใจลาออกของพนักงาน รวมจำนวน 6 ข้อ

ส่วนที่ 6 เกี่ยวกับแนวโน้มการตัดสินใจลาออก รวมจำนวน 5 ข้อ

การหาคุณภาพแบบสอบถาม นำแบบสอบถามที่แก้ไขแล้วไปทดลอง (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 40 คน เพื่อวิเคราะห์หาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (α -Coefficient) สูตรของครอนบาค (Cronbach) (กัลยา วาณิชย์บัญชา, 2560) ซึ่งค่าที่ใกล้เคียงกับ 1 มาก แสดงว่ามีความเชื่อมั่นสูง หากพิจารณารายด้าน รายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 1 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ตัวแปรข้อคำถาม	Cronbach's Alpha
ปัจจัยจูงใจในการทำงาน	
ด้านลักษณะงาน	0.757
ด้านความรับผิดชอบ	0.799
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน	0.888
ปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน	
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	0.863
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	0.797
ด้านรายได้ และสวัสดิการ	0.787
ด้านนโยบาย และการบริหารงาน	0.813
ปัจจัยด้านภาวะผู้นำองค์กร	
ด้านการทำงานเป็นทีม	0.881
ด้านการไว้วางใจ	0.904
ด้านการบริหารเวลา	0.909
ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร	
ด้านการปรับตัว	0.784
ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม	0.766
แนวโน้มการตัดสินใจลาออก	0.931

สำหรับวิจัยเชิงคุณภาพ

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงานโรงงานทอผ้าฝ้าย อำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง จำนวน 501 คน ผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานแต่ละฝ่ายงาน กำหนดผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 9 คน ได้แก่ ฝ่ายงานละ 3 คน

การสร้างเครื่องมือเพื่อใช้ในการวิจัย เป็นการสัมภาษณ์และสังเกตการณ์ด้วยตนเอง และการบันทึกเสียง ขั้นตอนแรก เป็นการสัมภาษณ์เกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม และแบ่งออกเป็น การสัมภาษณ์เกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อแนวโน้มการตัดสินใจลาออกของพนักงาน การสัมภาษณ์เกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุนในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อแนวโน้มการตัดสินใจลาออกของพนักงาน การสัมภาษณ์เกี่ยวกับปัจจัยด้านภาวะผู้นำองค์กรที่มีอิทธิพลต่อแนวโน้มการตัดสินใจลาออกของพนักงาน และการสัมภาษณ์เกี่ยวกับปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรที่มีอิทธิพลต่อแนวโน้มการตัดสินใจลาออกของพนักงาน

ขั้นตอนสุดท้าย เป็นการสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวโน้มการตัดสินใจลาออกของพนักงาน

ผลการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมานเพื่อทดสอบสมมติฐาน ดังนี้

ตารางที่ 2 ทดสอบสมมติฐานปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน โดยการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ

ตัวแปร	B	SE	B	t	Sig.
ค่าคงที่ (Constant)	4.885	0.341		10.962*	0.000
ด้านลักษณะงาน (x ₁)	-0.311	0.098	-0.201	-3.167*	0.002
ด้านความรับผิดชอบ (x ₂)	0.155	0.119	0.127	1.309	0.192
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน (x ₃)	0.078	0.111	0.077	0.703	0.483
ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน (x ₄)	-0.159	0.127	-0.128	-1.251	0.212
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (x ₅)	-0.292	0.099	-0.186	-2.944*	0.004
ด้านรายได้ และสวัสดิการ (x ₆)	-0.446	0.110	-0.255	-4.038*	0.000
ด้านนโยบาย และการบริหารงาน (x ₇)	-0.041	0.133	-0.025	-0.305	0.761
r	= .356	Adjusted R ²	= 0.119		
R ²	= .127	SE	= 0.95981		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 2 พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่สามารถพยากรณ์แนวโน้มการตัดสินใจลาออกของพนักงานโรงงานทอผ้าฝ้าย อำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง (y₁) ได้แก่ ด้านลักษณะงาน (x₁) มีค่า Sig. เท่ากับ 0.002 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (x₅) มีค่า Sig. เท่ากับ 0.004 และด้านรายได้ และสวัสดิการ (x₆) มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 สามารถพยากรณ์แนวโน้มการตัดสินใจลาออกของพนักงานโรงงานทอผ้าฝ้าย อำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง (y₁) ได้ร้อยละ 11.9

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ $y_1 = 4.885 + (-0.311(x_1)) + (-0.292(x_5)) + (-0.446(x_6))$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน $z_1 = (-0.201(x_1)) + (-0.186(x_2)) + (-0.255(x_3))$

หากพิจารณาปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน พบว่า หากพนักงานมีปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานด้านลักษณะงาน (x₁) เพิ่มขึ้น 1 คะแนน จะทำให้พนักงานโรงงานทอผ้าฝ้าย อำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง มีแนวโน้มการตัดสินใจลาออก (y₁) ลดลง 0.311 คะแนน ทั้งนี้เมื่อกำหนดให้ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน อีก 6 ด้านคงที่ เนื่องจากหากผู้บริหารชาวต่างชาติในองค์กรไม่ให้ความสำคัญกับการมอบหมายงานให้ตรงกับความรู้และความสามารถของตำแหน่งงานที่ทันท้ายอยู่ ไม่เปิดโอกาสให้พนักงานได้เพิ่มพูนความรู้เดิมของพนักงาน ก็จะส่งผลให้พนักงานมีแนวโน้มลาออกมากขึ้น แต่หากผู้บริหารชาวต่างชาติในองค์กรให้ความสำคัญกับการมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้และความสามารถของตำแหน่งงานที่พนักงานทำอยู่ มอบหมายงานที่มีความหลากหลาย อาทิ งานโปรเจกต์ หรือการมอบหมายให้ทำงานร่วมกับฝ่ายอื่น เพื่อเป็นการกระตุ้นความกระตือรือร้นและสร้างความสนใจในงานมากขึ้น ทำให้ไม่เกิดความเบื่อหน่าย ก็จะทำให้พนักงานมีแนวโน้มการตัดสินใจลาออกลดลง

หากพิจารณาปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน พบว่า หากพนักงานมีปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (x₅) เพิ่มขึ้น 1 คะแนน จะทำให้พนักงานโรงงานทอผ้าฝ้าย อำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง มีแนวโน้มการตัดสินใจลาออก (y₁) ลดลง 0.292 คะแนน ทั้งนี้เมื่อกำหนดให้ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน อีก 6 ด้านคงที่ เนื่องจากหากพนักงานได้รับสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี รู้สึกผ่อนคลาย สบายใจในการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน และในกรณีที่พบปัญหาจากการทำงานก็มักได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานอยู่บ่อยครั้ง ก็จะทำให้ปัญหากระทบกระทั่งในการทำงานกับเพื่อนร่วมงานของพนักงานนั้นลดน้อยลง จะทำให้พนักงานมีแนวโน้มการตัดสินใจลาออกลดลงด้วย

หากพนักงานมีปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ด้านรายได้ และสวัสดิการ (x₆) เพิ่มขึ้น 1 คะแนน จะทำให้พนักงานโรงงานทอผ้าฝ้าย อำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง มีแนวโน้มการตัดสินใจลาออก (y₁) ลดลง 0.446 คะแนน

ทั้งนี้เมื่อกำหนดให้ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน อีก 6 ด้านคงที่ เนื่องจากหากพนักงานได้รับการปรับเงินเดือนที่ ยุติธรรม ได้รับสวัสดิการที่มีมาตรฐานมากขึ้น เช่น ค่ารักษาพยาบาล การตรวจสุขภาพประจำปี ก็จะทำให้พนักงานมี แนวโน้มการตัดสินใจลาออกลดลง

ตารางที่ 3 ทดสอบสมมติฐานปัจจัยภาวะผู้นำองค์กร โดยการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ

ตัวแปร	B	SE	β	t	Sig.
ค่าคงที่ (Constant)	4.193	0.272		15.399*	0.000
ด้านการทำงานเป็นทีม (x_1)	-0.685	0.082	-0.552	-8.321*	0.000
ด้านการไว้วางใจ (x_2)	-0.284	0.077	-0.246	-3.703*	0.000
ด้านการบริหารเวลา (x_3)	0.007	0.102	0.007	0.068	0.945
r	= .476	Adjusted R ²	= .220		
R ²	= .227	SE	= 0.90290		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 3 พบว่า ปัจจัยภาวะผู้นำองค์กรที่สามารถพยากรณ์แนวโน้มการตัดสินใจลาออกของพนักงาน โรงงานทอผ้าฝ้าย อำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง (y_2) ได้แก่ ด้านการทำงานเป็นทีม (x_1) มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 และด้านการไว้วางใจ (x_2) มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 สามารถพยากรณ์แนวโน้มการตัดสินใจลาออกของพนักงานโรงงาน ทอผ้าฝ้าย อำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง (y_2) ได้ร้อยละ 22

$$\text{สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ } y_2 = 4.193 + (-0.685(x_1)) + (-0.284(x_2))$$

$$\text{สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน } z_2 = (-0.552(x_1)) + (-0.246(x_2))$$

หากพิจารณาปัจจัยภาวะผู้นำองค์กร พบว่า หากพนักงานรับรู้ปัจจัยภาวะผู้นำองค์กร ด้านการทำงานเป็น ทีม (x_1) เพิ่มขึ้น 1 คะแนน จะทำให้พนักงานโรงงานทอผ้าฝ้าย อำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง มีแนวโน้มการตัดสินใจ ลาออก (y_2) ลดลง 0.685 คะแนน ทั้งนี้เมื่อกำหนดให้ปัจจัยภาวะผู้นำองค์กร อีก 2 ด้านคงที่ เนื่องจากหากผู้จัดการ ชาวต่างชาติส่งเสริมบรรยากาศการทำงาน สร้างการยอมรับในคุณค่าของเพื่อนร่วมทีมมากขึ้น ส่งเสริมให้พนักงาน แต่ละทีมมีความเข้าใจซึ่งกันและกัน และสนับสนุนการประจุมร่วมกันภายในทีมเพื่อระดมความคิดเห็นในแต่ละงาน ก็จะทำให้พนักงานรู้สึกผ่อนคลาย ไม่เครียดกับการทำงานจนเกินไป และการทำงานเป็นทีมถือเป็นการแบ่งเบาภาระ การทำงานได้รูปแบบหนึ่ง ก็จะมีผลทำให้พนักงานมีแนวโน้มการตัดสินใจลาออกลดลง

หากพนักงานรับรู้ปัจจัยภาวะผู้นำองค์กร ด้านการไว้วางใจ (x_2) เพิ่มขึ้น 1 จะทำให้พนักงานโรงงานทอผ้า ฝ้าย อำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง มีแนวโน้มการตัดสินใจลาออก (y_2) ลดลง 0.284 คะแนน ทั้งนี้เมื่อกำหนดให้ ปัจจัยภาวะผู้นำองค์กร อีก 2 ด้านคงที่ เนื่องจากหากผู้จัดการชาวต่างชาติมอบหมายงานใหม่ๆ ให้กับพนักงาน ตลอดจนสนับสนุนความคิด กระบวนการทำงานใหม่ ๆ ของพนักงานรายนั้นๆ อยู่เสมอ ก็จะทำให้พนักงานรู้สึกว่า ตนเองได้รับความไว้วางใจที่ดีจากผู้จัดการ และนอกจากนั้นหากผู้จัดการชาวต่างชาติสร้างความเชื่อถือไว้วางใจให้กับ พนักงานด้วยการบริหารตามหลักคุณธรรม ก็จะทำให้พนักงานเคารพและนับถือ ไว้วางใจผู้จัดการชาวต่างชาติมากขึ้น มีผลทำให้มีแนวโน้มการตัดสินใจลาออกลดลง

ตารางที่ 4 ทดสอบสมมติฐานปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร โดยการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ

ตัวแปร	B	SE	β	t	Sig.
ค่าคงที่ (Constant)	2.664	0.490		5.434*	0.000
ด้านการปรับตัว (x_1)	-0.026	0.104	-0.017	-0.247	0.805
ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม (x_2)	-0.056	0.107	-0.035	-0.520	0.604
r	= .043	Adjusted R ²	= -.007		
R ²	= .002	SE	= 1.02601		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 4 พบว่า ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรไม่สามารถพยากรณ์แนวโน้มการตัดสินใจลาออกของพนักงานโรงงานทอผ้าฝ้าย อำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง (y_3) เนื่องจากด้านการปรับตัว (x_1) มีค่า Sig. เท่ากับ 0.805 และด้านความรับผิดชอบต่อสังคม (x_2) มีค่า Sig. เท่ากับ 0.604 ซึ่งมากกว่า 0.05 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้

สรุปผลวิจัยเชิงคุณภาพ วิเคราะห์โดยการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา

ปัจจัยจูงใจในการทำงาน

ด้านลักษณะงาน พบว่า ผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่ใช้ในการวิจัยส่วนใหญ่ ได้แก่ ฝ่ายการตลาด และฝ่ายธุรการมีความคิดเห็นต่อลักษณะงานว่าค่อนข้างท้าทายเพราะเนื่องจากมีปัญหาให้แก้ไขเฉพาะหน้าอยู่เสมอ แต่ฝ่ายการผลิตมีความเห็นว่างานของตนเป็นงานที่ไม่มีความท้าทายเนื่องจากเป็นงานในระดับปฏิบัติการทำให้มีหน้าที่เหมือนเดิมทุกวัน

ด้านความรับผิดชอบ พบว่า ผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่ใช้ในการวิจัยส่วนใหญ่ มีการระบุหน้าที่ความรับผิดชอบแต่ละคนอย่างชัดเจน มีปริมาณงานที่รับผิดชอบเหมาะสมกับหน้าที่ของพนักงานแต่ละคน

ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน พบว่า ผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่ใช้ในการวิจัยส่วนใหญ่มีความเห็นว่าการปรับตำแหน่งเป็นไปอย่างไม่ยุติธรรม เพราะใช้ระยะเวลาค่อนข้างนาน และตำแหน่งในระดับสูงขึ้นไปมีจำกัด

ปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน

ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน พบว่า ผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่ใช้ในการวิจัยส่วนใหญ่มีความเห็นว่าหัวหน้างานให้การสนับสนุนในการทำงานเป็นอย่างดี มีส่วนรับผิดชอบต่อกรณีที่มีข้อผิดพลาดเกิดขึ้น

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน พบว่า ผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่ใช้ในการวิจัยส่วนใหญ่มีความเห็นว่ารู้สึกสบายใจในการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน ทุกคนต่างให้ความช่วยเหลือกันดี มีแค่เพียงการติดต่อระหว่างหน่วยงานที่อาจมีปัญหาเกิดขึ้นบ้าง

ด้านรายได้ และสวัสดิการ พบว่า ผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่ใช้ในการวิจัยส่วนใหญ่ไม่พึงพอใจกับเงินเดือน และการปรับเงินเดือนที่มีความเห็นว่ามีมาตรฐาน และควรให้ตามผลงานและเหมาะสมกับฐานะทางเศรษฐกิจ แต่สำหรับสวัสดิการที่ทางบริษัทจัดหาให้พนักงานส่วนใหญ่มีความเห็นว่าเหมาะสม เพียงแต่อยากให้อีกบริษัทให้มีสวัสดิการอื่นรองรับเพิ่มเติม เช่น การจัดหาอาหารเช้ากลางวัน ค่าเดินทาง

ด้านนโยบาย และการบริหารงาน พบว่า ผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่ใช้ในการวิจัยส่วนใหญ่มีความเห็นว่า ไม่ได้ให้ความสำคัญกับประกาศของบริษัทเท่าที่ควร แต่อยากจะให้ปรับปรุงการบริหารงานในเรื่องการจัดทำเอกสาร เนื่องจากปริมาณของเอกสารประกอบมีจำนวนมาก ซึ่งมีผลทำให้งานเกิดความล่าช้า

ปัจจัยด้านภาวะผู้นำองค์กร

ด้านการงานเป็นทีม พบว่า ผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่ใช้ในการวิจัยส่วนใหญ่มีความเห็นว่า หากพนักงานมีงานที่เกี่ยวข้องกับผู้จัดการชาวต่างชาติ จะมีความเห็นตรงกันบ้างกรณีที่ผู้จัดการชาวต่างชาติให้ความช่วยเหลือในการทำงานเป็นอย่างดี แต่อยากจะให้ผู้จัดการชาวต่างชาติควรรับฟังปัญหาและความคิดเห็นจากพนักงานเพิ่มขึ้น

ด้านการไว้วางใจ พบว่า ผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่ใช้ในการวิจัยส่วนใหญ่มีความเห็นว่า ผู้จัดการชาวต่างชาติไว้วางใจโดยมอบหมายงานให้หัวหน้าคนไทยเป็นผู้ดูแล และมอบหมายงานให้พนักงานทำอย่างเหมาะสม

ด้านการบริหารเวลา พบว่า ผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่ใช้ในการวิจัยส่วนใหญ่มีความเห็นว่า ผู้จัดการชาวต่างชาติวางแผนบริหารเวลาไม่เหมาะสม โดยเฉพาะการกำหนดยอดขายในแต่ละปีซึ่งทำให้พนักงานเกิดความกดดันระหว่างการดำเนินงาน รวมถึงการบริหารงานในส่วนการจัดเตรียมเอกสารที่มีให้พนักงานค่อนข้างน้อยทำให้พนักงานเกิดภาวะเครียด

ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร

ด้านการปรับตัว พบว่า ผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่ใช้ในการวิจัยส่วนใหญ่มีความเห็นว่า เห็นด้วยหากบริษัทปรับเปลี่ยนเวลาการทำงานตามความเหมาะสม แต่หากบริษัทมีนโยบายในการย้ายตำแหน่งงานพนักงานส่วนใหญ่ขอถูกละเอียดเนื่องงานก่อนล่วงหน้า

ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม พบว่า ผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่ใช้ในการวิจัยส่วนใหญ่มีความเห็นว่า ยินดีที่องค์กรกิจกรรมรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) ในสถานที่ทำงาน แต่ส่วนใหญ่ยังไม่ทราบว่ามีการจัดกิจกรรมดังกล่าว

แนวโน้มการตัดสินใจลาออก พบว่า ผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่ใช้ในการวิจัยส่วนใหญ่มีความเห็นว่า มีความรู้สึกไม่พอใจกับเงินเดือนในปัจจุบัน โดยเฉพาะเรื่องการปรับเงินเดือน และภาวะกดดันจากการทำงาน หากมีโอกาสหรือมีงานใหม่ๆ มาเสนอจะขอพิจารณาอีกรอบ แต่โดยภาพรวมยังไม่มีความคิดที่จะลาออก

สรุปและอภิปรายผล

ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน

ปัจจัยจูงใจในการทำงาน ด้านลักษณะงาน พบว่า ปัจจัยจูงใจในการทำงาน ด้านลักษณะงาน มีอิทธิพลต่อแนวโน้มการตัดสินใจลาออกของพนักงานโรงงานทอผ้าฝ้าย อำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง ในทิศทางตรงกันข้ามอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เนื่องจากหากผู้บริหารชาวต่างชาติในองค์กรไม่ให้ความสำคัญกับการมอบหมายงานให้ตรงกับความรู้และความสามารถของตำแหน่งงานที่พนักงานทำอยู่ ไม่เปิดโอกาสให้พนักงานได้เพิ่มพูนความรู้เดิมของพนักงาน ก็จะส่งผลให้พนักงานมีแนวโน้มนำออกมากขึ้น แต่หากผู้บริหารชาวต่างชาติในองค์กรให้ความสำคัญกับการมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้และความสามารถของตำแหน่งงานที่พนักงานทำอยู่ สนับสนุนให้พนักงานได้เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ มอบหมายงานที่มีความหลากหลาย หรือการมอบหมายให้ทำงานร่วมกับฝ่ายอื่น เพื่อเป็นการกระตุ้นความกระตือรือร้นและสร้างความสนใจในงานมากขึ้น เป็นการกระตุ้นความกระตือรือร้นและสร้างความสนใจในงาน ก็จะส่งผลให้พนักงานไม่เกิดความเบื่อหน่าย ทำให้พนักงานมีแนวโน้มนำการตัดสินใจลาออกลดลง ซึ่งสอดคล้องกับบทสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่ใช้ในการวิจัย พบว่า ฝ่ายการผลิตมีความเห็นว่างานของตนเป็นงานที่ไม่มีความท้าทายเนื่องจากเป็นงานในระดับปฏิบัติการทำให้มีหน้าที่เหมือนเดิมทุกวัน ดังนั้นหากพนักงานได้ทำงานที่หลากหลายมากขึ้นก็จะทำให้พนักงานมีแนวโน้มนำการตัดสินใจลาออกลดลง สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศศิ อ่วมเพ็ง (2558) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานระดับบังคับบัญชาสำนักงานบัญชีกลาง บริษัท ปูนซิเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน)

ปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน พบว่า ปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีอิทธิพลต่อแนวโน้มนำการตัดสินใจลาออกของพนักงานโรงงานทอผ้าฝ้าย อำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง ในทิศทางตรงกันข้าม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เนื่องจากขณะปฏิบัติงานในแต่ละวัน พนักงานจะต้องมีการติดต่อสื่อสารข้ามฝ่ายงาน รวมถึงหน่วยงานที่อยู่ต่างจังหวัดมีผลทำให้เข้าใจคลาดเคลื่อน ทำให้เกิดปัญหาระหว่างพนักงานด้วยกันเอง จนทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกไม่สบายใจ และในบางครั้งด้วยปริมาณงานที่ค่อนข้างเยอะในบางช่วงเวลา อาจทำให้พนักงานอาจไม่ได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน ดังนั้นหากผู้บริหารและหัวหน้างานให้ความสำคัญกับการรับฟังปัญหาของพนักงานที่พบจากการทำงานมากขึ้น ตลอดจนให้คำแนะนำ วิธีการแก้ไขปัญหาต่างๆ ร่วมกับพนักงาน ก็จะทำให้พนักงานรู้สึกสบายใจตลอดระยะเวลาการทำงาน และก็จะทำให้ปัญหากระทบกระทั่งในการทำงานนั้นลดน้อยลงส่งผลให้พนักงานรู้สึกสบายใจในการทำงาน ผ่านคลายมากขึ้นจะทำให้พนักงานมีแนวโน้มนำการตัดสินใจลาออกลดลงด้วย ซึ่งสอดคล้องกับบทสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่ใช้ในการวิจัย พบว่า มีแค่เพียงการติดต่อระหว่างหน่วยงานที่อาจมีปัญหากเกิดขึ้นบ้าง สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศศิ อ่วมเพ็ง (2558) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานระดับบังคับบัญชาสำนักงานบัญชีกลาง บริษัท ปูนซิเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน)

ปัจจัยคำจูนในการทำงาน ด้านรายได้ และสวัสดิการ พบว่า ปัจจัยคำจูนในการทำงาน ด้านรายได้ และสวัสดิการ มีอิทธิพลต่อแนวโน้มการตัดสินใจลาออกของพนักงานโรงงานทอผ้าฝ้าย อำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง ในทิศทางตรงกันข้าม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เนื่องจากปัจจุบันพนักงานมีค่าครองชีพในแต่ละวันค่อนข้างสูง ทำให้รายได้ที่ตนได้รับอาจไม่เพียงพอกับค่าใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน รวมถึงค่ารักษาพยาบาลตามสถานพยาบาลต่างๆ มีค่าใช้จ่ายค่อนข้างสูง ซึ่งเป็นสวัสดิการที่บริษัทจัดหาให้อาจจะไม่ครอบคลุมทุกค่าใช้จ่าย ทำให้พนักงานต้องสำรองจ่ายไปเอง ซึ่งสอดคล้องกับบทสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่ใช้ในการวิจัย พบว่า ส่วนใหญ่ไม่พึงพอใจกับเงินเดือนที่ได้รับ และการปรับเงินเดือนที่มีความเห็นว่ามีมาตรฐาน และควรให้ตามผลงานและเหมาะสมกับฐานะทางเศรษฐกิจ รวมถึงอยากให้บริษัทให้มีสวัสดิการอื่นรองรับเพิ่มเติม เช่น การจัดหาอาหารเช้ากลางวัน ค่าเดินทาง ดังนั้นหากบริษัทให้ความสำคัญกับรายได้เฉลี่ยต่อเดือนของพนักงานมากขึ้น มีการปรับฐานเงินเดือนในรอบปีที่สูงกว่าเดิม โบนัสผลตอบแทน หรือการเพิ่มสวัสดิการ ก็จะทำให้พนักงานมีแนวโน้มการตัดสินใจลาออกลดลง สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุพรรณษา พุ่มพวง (2559) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งเขตราชบุรีบูรณะ กรุงเทพมหานคร

ปัจจัยภาวะผู้นำองค์กร

ปัจจัยภาวะผู้นำองค์กร ด้านการทำงานเป็นทีม พบว่า ปัจจัยภาวะผู้นำองค์กร ด้านการทำงานเป็นทีมมีอิทธิพลต่อแนวโน้มการตัดสินใจลาออก ของพนักงานโรงงานทอผ้าฝ้าย อำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง ในทิศทางตรงกันข้าม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เนื่องจากผู้นำองค์กรของ โรงงานทอผ้าฝ้าย อำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง ส่วนใหญ่เป็นผู้บริหารชาวต่างชาติ ทำให้อาจพบปัญหาเรื่องการสื่อสารและวัฒนธรรมในการทำงานร่วมกัน ทั้งผู้จัดการชาวต่างชาติและพนักงานมีความจำเป็นต้องใช้ระยะเวลาในการปรับตัวเข้าหากัน จึงทำให้ผู้จัดการชาวต่างชาติไม่ได้สนับสนุนการทำงานร่วมกันเป็นทีมอย่างเต็มที่ ซึ่งสอดคล้องกับบทสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่ใช้ในการวิจัย พบว่า อยากจะให้ผู้จัดการชาวต่างชาติควรรับฟังปัญหาและความคิดเห็นจากพนักงานเพิ่มขึ้น ดังนั้นหากผู้บริหารชาวต่างชาติส่งเสริมบรรยากาศการทำงาน สร้างการยอมรับในคุณค่าของทีมพนักงาน ส่งเสริมให้พนักงานแต่ละทีมมีความเข้าใจซึ่งกันและกัน และเรียนรู้รับฟังวัฒนธรรมองค์กรของพนักงานไทยมากขึ้น ก็จะทำให้พนักงานมีแนวโน้มในการลาออกลดน้อยลง สอดคล้องกับงานวิจัย ของ รัตนารรณ เวศนานนท์ (2552) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปกับความพึงพอใจในงาน ประสิทธิภาพการทำงาน และการไม่ลาออกจากงานของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน)

ปัจจัยภาวะผู้นำองค์กร ด้านการไว้วางใจ พบว่า ปัจจัยภาวะผู้นำองค์กร ด้านการไว้วางใจมีอิทธิพลต่อแนวโน้มการตัดสินใจลาออก ของพนักงานโรงงานทอผ้าฝ้าย อำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง ในทิศทางตรงกันข้าม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เนื่องจากผู้นำองค์กรของ โรงงานทอผ้าฝ้าย อำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง ส่วนใหญ่เป็นผู้จัดการชาวต่างชาติ จะทำหน้าที่มอบหมายงานหลักทั้งหมดให้ผู้จัดการชาวไทยเป็นคนบริหารจัดการ ทำให้พนักงานพบว่าผู้จัดการชาวต่างชาติไม่ได้ให้ความไว้วางใจให้พนักงานระดับปฏิบัติการเท่าที่ควร ตลอดจนเนื่องจากผู้บริหารชาวต่างชาติจะบริหารจัดการในระดับผู้บริหารทำให้พนักงานไม่สามารถสัมผัสได้ถึงการบริหารตามหลักคุณธรรม จริยธรรม ความซื่อสัตย์ ซึ่งสอดคล้องกับบทสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่ใช้ในการวิจัย พบว่า ผู้จัดการชาวต่างชาติจะมอบหมายงานให้หัวหน้าคนไทยเป็นผู้ดูแล แต่หากเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับค่าใช้จ่ายจะให้ความสนใจและพิจารณาอย่างละเอียด ดังนั้นหากผู้บริหารชาวต่างชาติมอบหมายงานใหม่ๆ ให้กับพนักงานมากขึ้น ตลอดจนสนับสนุนความคิด กระบวนการทำงานใหม่ ๆ ของพนักงานอยู่เสมอ ก็จะทำให้พนักงานรู้สึกที่ตนเองได้รับความไว้วางใจที่ดีจากผู้จัดการชาวต่างชาติ และนอกจากนั้นหากผู้จัดการชาวต่างชาติสร้างความเชื่อถือไว้วางใจให้กับพนักงานด้วยการบริหารตามหลักคุณธรรม ก็จะทำให้พนักงานเคารพและนับถือ ไว้วางใจผู้จัดการชาวต่างชาติมากขึ้น มีผลทำให้มีแนวโน้มการตัดสินใจลาออกลดลง สอดคล้องกับงานวิจัยของ Iqra Saeed et al (2014) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์

ระหว่างความตั้งใจลาออก กับความพึงพอใจการปฏิบัติงาน คุณภาพการทำงาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความฉลาดทางอารมณ์ และความมุ่งมั่นขององค์กร

ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร พบว่า ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร ด้านการปรับตัว และด้านความรับผิดชอบต่อสังคม ไม่มีอิทธิพลต่อแนวโน้มการตัดสินใจลาออก ของพนักงานโรงงานทอผ้าฝ้าย อำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เนื่องจากพนักงานโรงงานทอผ้าฝ้าย อำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง เข้าใจวัฒนธรรมความเป็นอยู่ในการทำงานในองค์กรเป็นอย่างดี และปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับอยู่สม่ำเสมอ ไม่ว่าจะเป็นทั้งเรื่องเวลาเข้างาน เวลาพักเที่ยง เวลาเลิกงาน ตลอดจนวันหยุดตามเทศกาลหรือวันสำคัญ และหากโรงงานมีการเปลี่ยนแปลงนโยบายหรือนำเทคโนโลยีใหม่ๆเข้ามาใช้ พนักงานทุกคนพร้อมเรียนรู้ เช่น เครื่องจักรรุ่นใหม่ โปรแกรมที่ใช้ในโรงงาน เป็นต้น เพราะการเปลี่ยนแปลงในด้านเทคโนโลยีล้วนแต่เป็นเครื่องมือที่ช่วยทุ่นแรงให้พนักงานทั้งสิ้น นอกจากนี้ พนักงานส่วนใหญ่สนใจกับการเข้าร่วมกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม เพราะเป็นเรื่องที่ทุกองค์กรต่างให้ความสำคัญกับความเป็นอยู่ของพนักงาน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ตลอดจนสังคมชุมชนรอบข้าง ซึ่งสอดคล้องกับบทสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่ใช้ในการวิจัย พบว่า พนักงานเห็นด้วยและน้อมรับหากบริษัทปรับเปลี่ยนเวลาการทำงานตามความเหมาะสม รวมถึงหากมีโอกาสพนักงานส่วนใหญ่สนใจกับการเข้าร่วมกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งสอดคล้องกับบทสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่ใช้ในการวิจัย พบว่า พนักงานยินดีที่องค์กรมีกิจกรรมรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) ในสถานที่ทำงาน แต่ทั้งนี้พนักงานส่วนใหญ่ยังไม่ทราบว่าโรงงานมีการจัดกิจกรรมดังกล่าว เพราะเนื่องจากบริษัทอนุญาตให้พนักงานบางกลุ่มเข้าร่วมเท่านั้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ ลลิตา พลเชื้อ (2558) ศึกษาเรื่องการศึกษาวรรณกรรมองค์กร ภาวะผู้นำของผู้บริหาร และความผูกพันต่อองค์กร ที่มีผลต่อการตั้งใจลาออกของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมเครื่องสำอาง

ข้อเสนอแนะ

1. ผู้บริหารชาวต่างชาติ และหัวหน้างาน และฝ่ายทรัพยากรบุคคล ควรปรับรูปแบบการทำงานของฝ่ายการผลิตให้มีความหลากหลายมากขึ้น ควรให้ความสำคัญกับการเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็น เช่น โอกาสได้ย้ายฝ่ายงาน จากส่วนย้อมผ้าไปทำงานในส่วนทอผ้า หรือทดลองทำงานที่แปลกออกไป เป็นการท้าทายความสามารถ และเป็นการกระตุ้นให้พนักงานมีความกระตือรือร้น ไม่เบื่อหน่ายกับงานจนเกินไป เพราะจากผลการวิจัยพบว่า พนักงานฝ่ายการผลิตมีแนวโน้มการตัดสินใจลาออกมากที่สุด และพบว่าปัจจัยจูงใจในการทำงานด้านลักษณะงาน มีอิทธิพลต่อแนวโน้มการตัดสินใจลาออกของพนักงานโรงงานในทิศทางตรงกันข้าม

2. หัวหน้างาน ควรให้ความสำคัญกับบรรยากาศในการทำงาน สนับสนุนการทำงานร่วมกัน โดยเฉพาะระหว่างฝ่ายงาน อาจจะมีการประชุม คณะทำงานหากมีการทำงานข้ามฝ่าย เพื่อลดข้อผิดพลาดจากการประสานงาน ซึ่งจะทำให้ปัญหากระทบกระทั่งในการทำงานนั้นลดน้อยลง ส่งผลให้พนักงาน รู้สึกสบายใจในการทำงาน ผ่อนคลายมากขึ้น เพราะจากผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีอิทธิพลต่อแนวโน้มการตัดสินใจลาออกของพนักงานในทิศทางตรงกันข้าม

3. ผู้บริหารชาวต่างชาติ และหัวหน้างาน ควรส่งเสริมบรรยากาศการทำงาน โดยเฉพาะการทำงานร่วมกันเป็นทีม ในกรณีที่มีโปรเจกต์ใหม่ๆ เกิดขึ้น หัวหน้างานอาจจะจัดตั้งคณะทำงาน เปิดโอกาสให้พนักงานสมัครเข้าร่วมหรือมีสิทธิเลือกเพื่อนร่วมงาน หรือคู่หูในการทำงาน เพื่อเป็นการสร้างการยอมรับในคุณค่าของทีมพนักงาน ตลอดจนส่งเสริมให้พนักงานแต่ละทีมมีความเข้าใจซึ่งกันและกัน โดยการเปิดรับฟังความคิดเห็นในการทำงานและนำมาปรับใช้ เพราะจากผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยภาวะผู้นำองค์กร ด้านการทำงานเป็นทีมมีอิทธิพลต่อแนวโน้มการตัดสินใจลาออกของพนักงานในทิศทางตรงกันข้าม

4. ผู้บริหารชาวต่างชาติ ควรมอบหมายงานให้กับพนักงานโดยตรงมากขึ้น ตลอดจนสนับสนุนความคิด กระบวนการทำงานใหม่ ๆ ของพนักงานอยู่เสมอ ก็จะทำให้พนักงานรู้สึกว่าคุณค่าตนเองได้รับความไว้วางใจที่ดีจากผู้จัดการ

ชาวต่างชาติ และนอกจากนั้นหากผู้จัดการชาวต่างชาติสร้างความเชื่อใจไว้วางใจให้กับพนักงานด้วยการบริหารตามหลักคุณธรรม ก็จะทำให้พนักงานเคารพและนับถือไว้วางใจผู้จัดการชาวต่างชาติมากขึ้น เพราะจากผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยภาวะผู้นำองค์กร ด้านการไว้วางใจมีอิทธิพลต่อแนวโน้มการตัดสินใจลาออกของพนักงานในทิศทางตรงกันข้าม

5. ผู้บริหารชาวต่างชาติ ควรให้ความสำคัญและสนับสนุนในการเสริมสร้างวัฒนธรรมที่ดีภายในองค์กร โดยการเปิดโอกาสให้พนักงานในโรงงานได้มีโอกาสในการเรียนรู้นวัตกรรม เทคโนโลยีใหม่ๆ เพื่อช่วยให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น และสนับสนุนให้พนักงานสามารถเข้าร่วมกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) ที่บริษัทจัดขึ้น เพราะจากผลการวิจัย พบว่า พนักงานมีความเห็นต่อปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรโดยรวม และรายด้าน ได้แก่ ด้านการปรับตัว และด้านความรับผิดชอบต่อสังคมอยู่ในระดับมาก

กิตติกรรมประกาศ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี โดยได้รับความช่วยเหลืออย่างดียิ่งจากอาจารย์ที่ปรึกษาอาจารย์ ดร. เศรษฐวิสิทธิ์ พรหมสิทธิ์ ที่ให้คำแนะนำช่วยเหลือ ชี้แนะแนวทาง ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ อันเป็นประโยชน์อย่างยิ่งแก่ผู้วิจัย ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้ด้วย ขอขอบพระคุณ อาจารย์ ดร. ธนภูมิ อติเวทิน และอาจารย์ ดร. อัจฉริยา ศักดิ์รินทร์ คณาจารย์ในคณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒทุกท่าน และขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา ที่ได้เลี้ยงดูและอบรมสั่งสอนผู้วิจัยให้เป็นคนดี ขยัน อดทน ซื่อสัตย์ มีคุณธรรม และมอบโอกาสการศึกษาเป็นวิชาความรู้ติดตัว เพื่อทดแทนคุณต่อสังคมและประเทศชาติ สุดท้ายนี้ คุณประโยชน์และความดีอันพึงจากปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณบิดามารดา ญาติ และบูรพคณาจารย์ทุกท่านที่ได้อบรมสั่งสอน ชี้แนะแนวทางที่ดีและมีคุณค่าตลอดจนสำเร็จการศึกษา

เอกสารอ้างอิง

- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2560). *สถิติสำหรับงานวิจัย*. พิมพ์ครั้งที่ 3, ฉบับปรับปรุงใหม่. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ดาริน ปฏิเมธีภรณ์. (2556). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทขนส่งทางอากาศเอกชนแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร*. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- รัตนารรรณ เวศนานนท์. (2552). *ภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปกับความพึงพอใจในงาน ประสิทธิภาพการทำงาน และการไม่ลาออกจากงานของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน)*. วิจัย บธ.ม. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- ลลิตา พลเชื้อ. (2558). *การศึกษาวัฒนธรรมองค์กร ภาวะผู้นำของผู้บริหาร และความผูกพันต่อองค์กร ที่มีผลต่อการตั้งใจลาออกของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมเครื่องสำอาง*. การค้นคว้าอิสระ. บธ.ม. . กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพ ถ่ายเอกสาร.
- ศศิ อ่วมเพ็ง. (2558). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานระดับบังคับบัญชาสำนักงานบัญชีกลางบริษัท ปูนซิเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน)*. การค้นคว้าอิสระ. บธ.ม. . กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- สถาบันพัฒนาอุตสาหกรรมสิ่งทอ. (2561). *รายงานสถานการณ์อุตสาหกรรมสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่มไทย เดือนเมษายน 2561*. สืบค้นเมื่อวันที่ 15 สิงหาคม 2561, จาก <https://www.thaitextile.org/th/insign/detail.317.1.0.html>
- สุวรรณกมล จันทรมะโน. (2557). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของพนักงานสำนักงานคณะกรรมการกำกับกิจการพลังงาน*. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. การจัดการ. มหาวิทยาลัยศิลปากร.

สุพรรณษา พุ่มพวง. (2559). ปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งเขตราชบุรี
บูรณะ กรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าอิสระ. บธ.ม. (นวัตกรรมการจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์. ถ่ายเอกสาร.

Ash, and Maurice Persall. (2007). *The Principal as Chief Learning Officer: The New Work of Formative
Leadership*. Birmingham: Stamford University Birmingham.

Ginevicius, Romualdas; & Vaitkunaite, Vida. (2006). Analysis of Organizational Culture Dimensions Impacting
Performance. *Journal of Business Economics and Management*.

Iqra Saeed et al. (2014). The relationship of Turnover intention with job satisfaction, job performance, *Leader
member exchange, Emotional intelligence and organizational commitment*. Department of
Management Sciences, The Islamia University of Bahawalpur, Pakistan

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

The Adequacy of Resources. (2561). *Annual Report 2018*. สืบค้นเมื่อวันที่ 18 มิถุนายน พ.ศ. 2561, จาก
<https://www.thaitextile.org/th/home/>