

ชื่อเรื่องการค้นคว้าแบบอิสระ ปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกของพนักงานบริษัท เซ้าท์อีสต์
เอเชียนแพคเกจจิ้งแอนด์แคนนิง จำกัด

ผู้เขียน นางสาว มยุรี สุขนทรทรัพย์

ปริญญา บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าแบบอิสระ รองศาสตราจารย์อรพิน สันติธีรากุล

บทคัดย่อ

การค้นคว้าแบบอิสระนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกของพนักงานบริษัทเซ้าท์อีสต์เอเชียนแพคเกจจิ้งแอนด์แคนนิง จำกัด ตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือพนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัทเซ้าท์อีสต์เอเชียนแพคเกจจิ้งแอนด์แคนนิง จำกัด จำนวน 329 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ค่าความถี่ ร้อยละ และค่าเฉลี่ย

ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ ระหว่าง 21-30 ปี มีสถานภาพเป็นโสดมากที่สุด ระดับการศึกษาสูงสุด มัธยมศึกษาตอนต้น ภูมิลำเนาเดิม (สถานที่เกิด) ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตำแหน่งงานเป็นพนักงานรายวัน แผนกที่สังกัดในปัจจุบันคือแผนกผลิต มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากที่สุดคือ ไม่เกิน 10,000 บาท มีระยะเวลาการทำงานในปัจจุบันมากที่สุดคือ 2 - 3 ปี มีประสบการณ์การทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม 1 แห่ง ส่วนใหญ่คิดที่จะเปลี่ยนงานในอนาคต

จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงานในระดับมากคือด้านการประสบความสำเร็จในงาน ด้านการได้รับการยอมรับถือ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน สำหรับปัจจัยที่ให้ความสำคัญที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางได้แก่ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และด้านความรับผิดชอบ

สำหรับปัจจัยย่อยในแต่ละด้านที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงานในระดับมาก ลำดับแรกคั้งนี้ ด้านการประสบความสำเร็จในงาน ได้แก่ ผลสำเร็จของงานไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่ต้องการ ด้านการได้รับการยอมรับถือ ได้แก่ เพื่อนร่วมงานไม่ยอมรับความสามารถในการ

ทำงาน องค์กร ไม่มีการยกย่องและส่งเสริมพนักงานที่มีผลงานดีเด่น ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ งานที่รับผิดชอบไม่ตรงกับความรู้ที่จบการศึกษามา ด้านความรับผิดชอบ ได้แก่ ไม่มีส่วนร่วมในการวางแผนงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ได้แก่ ไม่ได้รับประสบการณ์ใหม่ ๆ จากงานที่ทำ

ปัจจัยบำรุงรักษา ในแต่ละด้านที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกในระดับมากเรียงลำดับ ได้แก่ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความสัมพันธ์ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน และด้านค่าตอบแทน เท่ากัน ด้านตำแหน่งงาน ด้านสภาพการทำงาน

สำหรับปัจจัยย่อยในแต่ละด้านที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกในระดับมากลำดับแรก ดังนี้ ด้านการประสบความสำเร็จในงาน ได้แก่ การเลื่อนขั้นเงินเดือนไม่ชัดเจน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ได้แก่ ไม่มีการเชื่อมโยงผลการประเมินการปฏิบัติงานไปสู่การฝึกอบรม การพัฒนา และการจ่ายค่าตอบแทน ด้านความสัมพันธ์ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ได้แก่ ไม่มีกิจกรรมเพื่อส่งเสริมสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างพนักงาน ด้านสภาพการทำงาน ได้แก่ ส่วนงานที่รับผิดชอบมีการแบ่งงานไม่ชัดเจนทำให้งานมีความซ้ำซ้อน ด้านค่าตอบแทน ได้แก่ ได้รับค่าล่วงเวลา ค่าตอบแทนการทำงานในวันหยุดในอัตราที่ไม่เหมาะสม ด้านความมั่นคงในการทำงาน ได้แก่ บริษัทไม่มีความมั่นคง ด้านตำแหน่งงาน ได้แก่ บริษัทมีภาพลักษณ์ไม่ดี

Independent Study Title Factors Affecting Employee Turnover of Southeast Asian Packaging and Canning Limited

Author Miss Mayuree Sukontasub

Degree Master of Business Administration

Independent Study Advisor Associate Professor Orapin Santidhirakul

ABSTRACT

This independent study aimed to investigate factors affecting employee turnover of Southeast Asian Packaging and Canning Limited. Data were collected from 329 employees of the studied company; questionnaires were used as the research tool to collect data. Data analysis was conducted by the use of descriptive statistics, including frequency, percentage and mean.

The findings showed that the majority of employees were 21 – 30 years old, single, females, graduating in Secondary education, residing in the Northeastern provinces, working in a position of Daily Worker in the Production Department, earning at less amount of 10,000 baht and having been employed in the studied company for 2 – 3 years. Most of them used to work in an industrial prior to the current company; and thought about having new career in the future.

The results of the study indicated that the factors that highly affected employee turnover decision were achievement, recognition and progress; in the meanwhile, the factors that fairly affected employee turnover decision were work itself and responsibility.

Hereafter were shown sub-factors which affected employee turnover decision the most. In achievement factor, the sub-factor affected employee turnover decision the most was the failure in achieving the working target as desired. In recognition factor, the sub-factors affected employee turnover decision the most were the disapproval of colleagues to one's working performance and the abundance of admiration and support to the employees with outstanding performance. In work itself factor, the sub-factor affected employee turnover decision the most

was the irrelevance of assigned duties to education background. In responsibility factor, the sub-factor affected employee turnover decision the most was the lack of opportunity to participate in planning the working plan. In progress factor, the sub-factor affected employee turnover decision the most was to have none of new working experience.

In hygiene factor, the factors that highly affected employee turnover decision were respectively shown: by job security, supervision, policy and administration, interpersonal relationship, compensation, status, and working condition.

Hereafter were shown sub-factors which affected employee turnover decision the most. In achievement factor, the sub-factor affected employee turnover decision the most was the unclear policy in raising salary. In supervision factor, the sub-factor affected employee turnover decision the most was the abundance of linkage between performance evaluation to specified trainings, developments, and wage payment. In interpersonal relationship factor, the sub-factor affected employee turnover decision the most was to have no activities strengthening relationship of employees. In working condition factor, the sub-factor affected employee turnover decision the most was the unclear working scope, which later caused the overlapping performances. In compensation factor, the sub-factor affected employee turnover decision the most was the inappropriate rates for Over Time and Holiday working. In job security factor, the sub-factor affected employee turnover decision the most was the instability of company. In status factor, the sub-factor affected employee turnover decision the most was the negative image of the company.