

ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลาออกจางานของกลุ่มตัวอย่างพนักงานโรงงานในเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือมี 4 ปัจจัย เรียงตามลำดับความสำคัญดังนี้ (1) ปัจจัยด้านอื่นๆ (2) ปัจจัยด้านองค์การ (3) ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และ(4) ปัจจัยด้านเนื้อหาของงาน

1. ปัจจัยด้านอื่นๆ คิดเป็นร้อยละ 39.04 ประกอบไปด้วยปัจจัยด้านครอบครัวและปัจจัยส่วนบุคคล

1.1 ปัจจัยด้านครอบครัว ประกอบไปด้วยปัจจัยย่อยเรียงตามลำดับความสำคัญดังนี้ กลับไปดูแลบ้านและบิดามารดา กลับไปช่วยครอบครัวทำสวน ทำนา ทำไร่ คลอดบุตร ดูแลบุตร มีปัญหาครอบครัว ย้ายงานตามญาติคู่สมรส และดูแลหลาน

1.2 ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบไปด้วยปัจจัยย่อยเรียงตามลำดับความสำคัญดังนี้ ศึกษต่อในระดับที่สูงขึ้น ไม่สบายเจ็บป่วย ชุดทำงานไม่สวย ลาออกเพื่อไปแต่งงาน ไม่มีรถรับส่ง และลาออกไปอยู่บ้านเฉย ๆ

2. ปัจจัยด้านองค์การ เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลาออกจางานของพนักงานโรงงานเป็นอันดับที่ 2 คิดเป็นร้อยละ 30.75 ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยย่อยเรียงตามลำดับความสำคัญดังนี้ ไม่พึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับ ไม่มีความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน ไม่มีโอกาสได้รับการขึ้นเงินเดือน ไม่พึงพอใจในการประเมินผลการปฏิบัติงาน และชื่อเสียงและภาพพจน์ขององค์การไม่เป็นที่ยอมรับของชุมชน

3. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีอิทธิพลต่อการลาออกจางานของพนักงานโรงงาน เป็นอันดับที่ 3 คิดเป็นร้อยละ 26.47 ซึ่งประกอบไปด้วยปัจจัยย่อย เรียงตามลำดับความสำคัญดังนี้ ไม่ชอบหัวหน้างาน งานที่ทำมีอันตรายต่อสุขภาพ ได้รับความเครียดจากงานที่ทำ ไม่พึงพอใจในสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ไม่ชอบเพื่อนร่วมงาน และงานที่ทำเสี่ยงต่อการเกิดอุบัติเหตุ

4. ปัจจัยด้านเนื้อหาของงาน มีอิทธิพลต่อการลาออกจากงานของพนักงานโรงงานเป็นอันดับที่ 4 คิดเป็นร้อยละ 3.74 ซึ่งประกอบไปด้วยปัจจัยย่อยเรียงตามลำดับความสำคัญดังนี้ งานที่ทำไม่มีความสำคัญ ไม่ได้เรียนรู้สิ่งใหม่จากงานที่ทำ งานซ้ำซากจำเจ และไม่มีอิสระในการทำงาน

นอกจากนี้ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านกลุ่มอ้างอิงมีอิทธิพลต่อกระบวนการตัดสินใจลาออกจากงานของพนักงานโรงงาน และกลุ่มอ้างอิงที่มีอิทธิพลมากที่สุดคือเพื่อนสนิท กล่าวคือมีอิทธิพลในด้านการเป็นผู้ให้ข้อมูล และเป็นທີ່ปรึกษาเกี่ยวกับการตัดสินใจลาออกจากงานของพนักงาน

รูปแบบกระบวนการในการตัดสินใจลาออกจากงานของพนักงาน และข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ได้อภิปรายและเสนอไว้ในรายงานการวิจัย

Thesis Title Factors Affecting the Turnover of Factory Workers in Northern Industrial Estate

Author Miss Sutthinee Kaewjareon

M.S. Industrial Psychology

Examining Committee

Lecturer Dr. Narongsak Chunnual Chairman

Assistant Prof. Songkram Chowsilpa Member

Assistant Prof. Kannikar Bhuprasert Member

Abstract

The purposes of this study were (1) to study the factors affecting the turnover of factory workers in Northern Industrial Estate, (2) to study the importance level of factors affecting the turnover of factory workers in Northern Industrial Estate.

The samples were 374 female factory workers who used to quit from many factories operating in the Northern Industrial Estate, Lamphun Province, but now still working as factory workers in Northern Industrial Estate during B.E. 2539 - 2541.

The research materials included (1) the questionnaire for collecting personal characteristics and employment history data of the workers, and (2) the interview schedule for collecting data on factors affecting the turnover of factory workers.

The results of the study showed that there were 4 factors affecting the turnover of the sample factory workers in the Northern Industrial Estate. These factors were respectively ranked by their importance level, namely, (1) the other factors, (2) the organization factors, (3) the work environment factors, and, (4) the job content factors.

1. The percentage of the other factors were 39.04. They comprised of family and personal factors.

1.1 Family factors consisted of sub-factors ranked by their importance level, namely, returned to look after home and parents, returned to help family to do agricultural jobs, to give delivery, to take care children, had family problems, moved out to other places with spouse or relatives, and to take care grand children.

1.2 Personal factors consisted of sub-factors ranked by their importance level as follows, to further study, got illness, disliked unattractive uniform, got married, no transportation to work, and just returned home and did not seek any employment.

2. The factors which ranked second were the organization factors, their percentage were 30.75. Their sub-factors were ranked by their importance level, namely, not satisfied with welfare, had no job advancement, no opportunity in obtaining salary raise, not satisfied with performance evaluation, and unaccepted organization reputation and image from the public.

3. The factors which ranked third were the work environment factors, their percentage were 26.47. Their sub-factors were ranked by their importance level,

namely, disliked supervisors, job hazard to health, experienced job stress, dissatisfied with physical environment, disliked co-workers, and had too much accident risk.

4. The factors which ranked fourth were the job content factors, their percentage were 3.74. Their sub-factors were ranked by their importance level, namely, no task significance, had learned nothing new from work, boring repetitive work, and had no freedom in work.

In addition, it was found that the reference group factor had influence on the decision to quit of the factory workers. The most influential reference group was the employee close friends. They had influence on giving employment information and giving consultation for quitting decision.

The model of the employee turnover process was proposed, and suggestions for applications of the research results were discussed and presented in the research report.