

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลาออกจากงานของพนักงานโรงงาน  
ในเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ

ชื่อผู้เขียน

นางสาวสุทธิณีย์ แก้วเจริญ

วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต

สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

อาจารย์ ดร. ณรงค์ศักดิ์ จันทน์นวล

ประธานกรรมการ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์สงคราม เชาวน์ศิลป์

กรรมการ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์กรรณิการ์ ภูประเสริฐ

กรรมการ

#### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 2 ประการคือ (1) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลาออกจากงานของพนักงานโรงงานในเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ (2) เพื่อศึกษาระดับความสำคัญของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลาออกจากงาน ของพนักงานโรงงานในเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ

กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานโรงงานแปะหญิงจำนวน 374 คน ที่เคยลาออกจากการปฏิบัติงานบริษัทที่ดำเนินกิจการในเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ จังหวัดลำพูน และปัจจุบันยังคงปฏิบัติงานในตำแหน่งพนักงานโรงงานอยู่ในบริษัทใหม่ที่ดำเนินกิจการในเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ ในระหว่างปีพุทธศักราช 2539 - 2541

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมี 2 ชนิด คือ (1) แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล และประวัติการทำงาน of พนักงาน และ (2) แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลาออกจากงานของพนักงานโรงงาน

ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลาออกจากงานของกลุ่มตัวอย่างพนักงานโรงงานในเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือมี 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 ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ไม่สบายเจ็บป่วย ชุดทำงานไม่สวย ลาออกเพื่อไปแต่งงาน ไม่มีรถรับส่ง และลาออกไปอยู่บ้านเฉย ๆ

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

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

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

นอกจากนี้ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านกลุ่มอ้างอิงมีอิทธิพลต่อกระบวนการตัดสินใจลาออกจากงานของพนักงานโรงงาน และกลุ่มอ้างอิงที่มีอิทธิพลมากที่สุดคือเพื่อนสนิท กล่าวคือมีอิทธิพลในด้านการเป็นผู้ให้ข้อมูล และเป็นที่ปรึกษาเกี่ยวกับการตัดสินใจลาออกจากงานของพนักงาน

รูปแบบกระบวนการในการตัดสินใจลาออกจากงานของพนักงาน และข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ได้ก็ปรายและเสนอไว้ในรายงานการวิจัย