

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลาออกของพนักงานในธุรกิจถ่านหินเขตภาคกลาง

Factors affecting on the resignation of employee in the coal industry in the central region

ปริยานุช สมนึก^{1*} และ ลัดดาวัลย์ สำราญ¹

Preeyanut Somnuk^{1*} and Laddawan Someran¹

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลาออกของพนักงานในกลุ่มธุรกิจถ่านหิน โดยใช้แบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานในธุรกิจถ่านหินเขตภาคกลาง จำนวน 389 ชุด สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐานโดยใช้ ค่า T-test, F-test, one-way ANOVA และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (multiple regression analysis) ผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในธุรกิจถ่านหินเขตภาคกลางที่มี เพศ อายุ และสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการลาออกจากบริษัทในกลุ่มธุรกิจถ่านหินเขตภาคกลางไม่แตกต่างกัน ส่วนประสบการณ์ทำงาน และระดับรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการลาออกจากบริษัทในกลุ่มธุรกิจถ่านหินเขตภาคกลางแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ สำหรับปัจจัยภายในองค์กร ได้แก่ ความพึงพอใจในองค์กร สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความรู้สึกรักผูกพันต่อองค์กรมีอิทธิพลต่อการลาออกของพนักงานในกลุ่มธุรกิจถ่านหินเขตภาคกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: ปัจจัย การลาออก

Abstract

The research purposes to study the factors affecting on the resignation of employee in the coal industry in the central region. The data were collected by the questionnaire from the coal industries employees in central region 389 samples. The data were analyzed using frequency, percentage, mean, standard deviation and T-test, F-test, one-way ANOVA, and multiple regression analysis for testing the hypothesis. The results found that gender age and marriage statuses-were not different in the resignation opinion of employee in the coal industry of the central region. The work experience and salary were significantly different in the resignation opinion of employee in the coal industry of the central region. The internal factors were composed of job satisfaction, work environment and organizational commitment which were influenced to the resignation of employee in the coal industry of the central region at a statistically significant level of 0.05.

Keywords: factor, resignation

¹ คณะบริหารธุรกิจและเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ พระนครศรีอยุธยา 13000

¹ Faculty of Business and Information Technology, Rajamangala University of Technology Suvarnabhumi, Phranakhon Si Ayutthaya 13000, Thailand

* Corresponding author. E-mail: junina@hotmail.co.th

บทนำ

ปัจจุบันประเด็นด้านพลังงานกลายเป็นประเด็นที่ทุกประเทศทั่วโลกกำลังให้ความสนใจ ไม่ว่าจะเป็นประเด็นการผลิตพลังงาน การใช้พลังงาน รวมถึงผลกระทบต่างๆ ที่เกิดขึ้นจากการใช้พลังงาน ในภูมิภาคเอเชียก็เช่นเดียวกันพบว่า มีแนวโน้มความต้องการใช้พลังงานมาก ส่วนใหญ่นำไปใช้ในชีวิตประจำวัน และใช้ในธุรกิจอุตสาหกรรมต่างๆ กระทรวงพลังงาน (2555) รายงานว่าพลังงานไฟฟ้าส่วนใหญ่ที่ใช้ภายในประเทศได้มาจากพลังงานจากก๊าซร้อยละ 67 ถ่านหินร้อยละ 12 ถ่านหินร้อยละ 8 พลังงานหมุนเวียนร้อยละ 1 และพลังงานอื่นๆ ร้อยละ 2

จากข้อมูลแผนพัฒนาพลังงานทดแทน 15 ปี ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2551-2565) มินโยบายที่ระบุแผนผลิตพลังงานไฟฟ้าจากถ่านหินเพิ่มเป็นร้อยละ 21 และจากนิวเคลียร์ร้อยละ 11 นอกจากนั้นได้มีการปรับเปลี่ยนแผนพัฒนาการกำลังผลิตไฟฟ้าของปี พ.ศ. 2555-2573 (ปรับปรุงครั้งที่ 3) โดยระบุให้มีเป้าหมายในการสร้างโรงไฟฟ้านิวเคลียร์ 2 แห่ง และโรงไฟฟ้าถ่านหินเพิ่มขึ้นอีก 4 แห่ง กรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน (2556) รายงานว่าเนื่องจากภาวะราคาน้ำมันมีความผันผวนและขยับตัวสูงขึ้น หากราคาน้ำมันยังอยู่ในระดับนี้นานๆ จะเป็นแรงจูงใจให้ประเทศต่างๆ หันมาใช้ประโยชน์จากถ่านหินเพิ่มขึ้น เพราะถ่านหินเป็นพลังงานทางเลือกที่ดีที่สุดชนิดหนึ่งในยุคน้ำมันแพง กระทรวงพลังงาน (2555) รายงานว่าเนื่องจากราคาถูกให้พลังงานเชื้อเพลิงสูง มยุรี (2549) รายงานว่าดังนั้นธุรกิจถ่านหินจึงกลายเป็นธุรกิจที่น่าจะมีอัตราการเจริญเติบโตในระดับสูง อุตสาหกรรมการผลิต

ถ่านหินเป็นอุตสาหกรรมหนัก และต้องใช้แรงงานไร้ฝีมือในการทำงานในขณะที่ธุรกิจถ่านหินกำลังขยายตัว บุญญวัฒน์ (2554) รายงานว่ากลับพบว่าแรงงานมีจำนวนลดลง ผู้สูงอายุมีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้นทำให้จำนวนแรงงานในตลาดลดลงและเกิดปัญหาการขาดแคลนแรงงาน รวมถึงสถานการณ์แรงงานในประเทศไทยพบปัญหาการขาดแคลนแรงงานเช่นเดียวกัน ผู้ประกอบการถ่านหิน จึงควรให้ความสนใจในการศึกษาแนวทางการป้องกันการลาออกไม่ให้แรงงานลาออกไปสู่ธุรกิจหรืออุตสาหกรรมอื่น หรือหาแนวทางในการดึงดูดในแรงงานอื่นเข้ามาสู่อุตสาหกรรมถ่านหินเพื่อรองรับการขยายตัวของธุรกิจถ่านหินในอนาคต ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลาออกของพนักงานในกลุ่มธุรกิจถ่านหินเขตภาคกลาง เพื่อเป็นแนวทางในการธำรงรักษาพนักงานที่มีอยู่ในองค์กรไว้และเป็นการดึงดูดพนักงานจากอุตสาหกรรมอื่นๆ เข้ามาสู่ธุรกิจถ่านหิน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อการลาออกของพนักงานในธุรกิจถ่านหิน
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลาออกของพนักงานในกลุ่มธุรกิจถ่านหินในด้านความพึงพอใจในองค์กร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร

วิธีการศึกษา

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานปฏิบัติการ

ในธุรกิจถ่านหินเขตภาคกลาง จำนวน 14,094 คน (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, 2556) จากนั้นผู้วิจัยได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งใช้หลักในการคำนวณจากสูตรของ ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95 เปอร์เซนต์และความคาดเคลื่อนไม่เกิน 5 เปอร์เซนต์ ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 389 คน

เพื่อให้เกิดการกระจายตัวของข้อมูลแต่ละกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยได้เลือกวิธีการเก็บตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (stratified sampling) แล้วมีการแบ่งตัวอย่างในแต่ละกลุ่มแบบเป็นสัดส่วนกับขนาดของกลุ่มตัวอย่าง (proportionate) ซึ่งเป็นการกำหนดตัวอย่างแบบการเทียบบัญญัติไตรยางศ์ ดัง (Table 1)

Table 1 Comparison of selecting employee in coal industry of the central region.

size of enterprise	numbers of staff	numbers of enterprise	employee	sample groups
small	1 - 4	77	206	6
	5 - 9	82	564	15
	10 - 19	109	1,525	42
	20 - 49	124	4,102	113
	50 - 99	24	1,656	46
	100 - 299	13	1,728	48
medium	300 - 499	1	394	11
	500 - 999	6	3,919	108
total		436	14,094	389

จาก (Table 1) เป็นการแสดงการกระจายกลุ่มตัวอย่าง ตามขนาดขององค์กร เพื่อให้ข้อมูลมีการกระจายตัวมากขึ้น สามารถแบ่งออกเป็น 8 กลุ่ม คือ องค์กรขนาดเล็ก ที่มีจำนวนประชากร 1-4 คน ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 6 กลุ่ม จำนวนประชากร 5-9 คนได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 15 กลุ่ม จำนวนประชากร 10-19 คน ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 42 กลุ่ม จำนวนประชากร 20-49 คน ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 113 กลุ่ม จำนวนประชากร 50-99 คน ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 46 กลุ่ม

และจำนวนประชากร 100-299 คน ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 48 กลุ่ม สำหรับองค์กรที่มีขนาดกลาง ที่มีจำนวนประชากร 300-499 คน ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 11 กลุ่ม และจำนวนประชากร 500-999 คน ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 108 กลุ่ม

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม โดยแบ่งโครงสร้างของแบบสอบถามออกเป็น 3 ส่วนดังนี้ ส่วนที่ 1 เป็นข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบข้อคำถาม ได้แก่ เพศ

อายุ สถานภาพสมรส ประสบการณ์ทำงาน และ รายได้ต่อเดือน ลักษณะแบบสอบถามเป็นคำถาม ให้เลือกตอบ (closed-ended question) ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยภายใน องค์กร ได้แก่ ความพึงพอใจในองค์กรสภาพแวดล้อม ในการทำงาน และความรู้สึกรู้สึกผูกพันต่อองค์กร ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการลาออก ของพนักงานในกลุ่มธุรกิจด้านหินเขตภาคกลาง ซึ่งแบบสอบถามในส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale question) 5 ระดับตามวิธีของไลเคิร์ท (Likert's scales) นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอให้ ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน พิจารณาตรวจสอบความ ถูกต้องด้านโครงสร้างเนื้อหา และภาษาที่ใช้เพื่อให้ แบบสอบถามมีความสมบูรณ์ สามารถวัดผลได้ตาม วัตถุประสงค์ที่กำหนด การวิเคราะห์ใช้ค่าดัชนีความ สอดคล้อง (index of item objective congruence :IOC) พบว่าข้อคำถามทั้งหมดมีค่า IOC มากกว่า 0.5 ในแต่ละข้อคำถาม แสดงว่าแบบสอบถามดังกล่าว มีคุณภาพและสามารถนำไปใช้เพื่อเก็บข้อมูลและ วิเคราะห์ต่อไป

การตรวจสอบความเชื่อมั่น

นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (try out) กับ พนักงานที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างแต่มีลักษณะใกล้เคียง กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน แล้วนำผลที่ได้มาหา ค่าความเชื่อมั่น (reliability) ของแบบสอบถามโดย การวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (alpha coefficient) ที่ได้รับการพัฒนาจาก Cronbach ซึ่งค่าที่เหมาะสมต้องมีค่าอย่างน้อย 0.70 ขึ้นไป จึงจะถือว่าเครื่องมือที่ใช้มีความน่าเชื่อถือ โดยผลการ

ทดสอบพบว่าค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (alpha coefficient) โดยรวมของแบบสอบถามมีค่า 0.92 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ความพึงพอใจใน องค์กร มีค่า 0.96 สภาพแวดล้อมในการทำงาน มีค่า 0.97 ความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร มีค่า 0.97 และความคิดเห็นเกี่ยวกับการลาออก มีค่า 0.73 จากข้อมูลดังกล่าวจะเห็นว่า ตัวแปรทุกตัวมีค่า มากกว่า 0.70 จึงสรุปได้ว่าแบบสอบถามมีความ น่าเชื่อถือและสามารถนำไปใช้ในการเก็บข้อมูล สำหรับการศึกษาค้นคว้าต่อไปได้

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำการขอหนังสืออนุญาตเก็บ รวบรวมข้อมูลจากมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล สุวรรณภูมิ เพื่อส่งให้ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล ของบริษัท ในกลุ่มธุรกิจด้านหินเขตภาคกลาง ดำเนินการแจกแบบสอบถามในระหว่างเดือน กุมภาพันธ์-มีนาคม 2557 และนัดวันเก็บแบบสอบถาม กลับคืนจากฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ของแต่ละบริษัท พร้อมนำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาทำการ ตรวจสอบความเรียบร้อยและความสมบูรณ์ ตรวจให้ คะแนนตามเกณฑ์ที่ได้กำหนดเพื่อใช้สำหรับวิเคราะห์ ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์และประมวลผลข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่จัดเก็บข้อมูลอย่าง ถูกต้องมาทำการวิเคราะห์และประมวลผลโดยใช้ โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (descriptive analysis) ประกอบด้วย สถิติการแจกแจง ความถี่ (frequency) และค่าร้อยละ (percentage) วิเคราะห์ด้านปัจจัยส่วนบุคคล และใช้สถิติเชิงวิเคราะห์ (analysis statistics) ได้แก่ การทดสอบเพื่อเปรียบเทียบ

ความแตกต่างสำหรับกลุ่มตัวแปรอิสระ 2 กลุ่ม โดยใช้สถิติการทดสอบ t-test เพื่อเปรียบเทียบค่าความแตกต่างสำหรับกลุ่มตัวแปรอิสระที่มากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป ใช้ค่าการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว one-way ANOVA และการทดสอบอิทธิพลเกี่ยวกับปัจจัยภายในองค์กรที่มีผลต่อการลาออกของพนักงานในกลุ่มธุรกิจด้านหินในเขตภาคกลาง ใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุ (multiple regression analysis) เพื่อพยากรณ์ปัจจัยภายในองค์กรประกอบด้วย ความพึงพอใจในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลการลาออกของพนักงาน

ผลการศึกษา

จากการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า พนักงานในกลุ่มธุรกิจด้านหินเขตภาคกลางส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 212 คน คิดเป็นร้อยละ 54.50 มีอายุ 26-30 ปี จำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 26.70 มีสถานภาพสมรส จำนวน 186 คน คิดเป็นร้อยละ 47.80 มีประสบการณ์ทำงาน 1-3 ปี จำนวน 177 คน คิดเป็นร้อยละ 45.50

ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นของพนักงานในธุรกิจด้านหินเขตภาคกลางต่อปัจจัยภายในโดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

โดยมีค่า $\bar{X}$ เท่ากับ 2.77 และค่า S.D. เท่ากับ 0.65 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

ความพึงพอใจในองค์กร พบว่า พนักงานในกลุ่มธุรกิจด้านหินเขตภาคกลางมีระดับความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับน้อย $\bar{X}$ เท่ากับ 2.61 และค่า S.D. เท่ากับ 0.56 ซึ่งสามารถสรุปได้ว่าพนักงานในกลุ่มธุรกิจด้านหินเขตภาคกลางส่วนใหญ่ยังไม่ค่อยพึงพอใจในองค์กรมากนัก

สภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า พนักงานในกลุ่มธุรกิจด้านหินเขตภาคกลางมีระดับความคิดเห็นต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง $\bar{X}$ เท่ากับ 2.86 และค่า S.D. เท่ากับ 0.74 ซึ่งสามารถสรุปได้ว่าพนักงานในกลุ่มธุรกิจด้านหินเขตภาคกลางส่วนใหญ่ยังไม่ค่อยพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานในบริษัทที่ตนเองทำอยู่มากนัก

ความรู้สึผูกพันต่อองค์กร พบว่า พนักงานในกลุ่มธุรกิจด้านหินเขตภาคกลางมีระดับความคิดเห็นต่อความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง $\bar{X}$ เท่ากับ 2.84 และค่า S.D. เท่ากับ 0.87 ซึ่งจากแบบสอบถามจะเห็นได้ว่าพนักงานมีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง แสดงว่าพนักงานไม่ค่อยมีความผูกพันต่อองค์กรเท่าที่ควรตั้ง (Table 2)

Table 2 The average, the standard deviation, and inner factors which caused to resign from the coal industry of the central region.

inner factors	$\bar{x}$	S.D.	level comments	order
satisfaction	2.61	0.56	little	3
environment	2.86	0.74	medium	1
attachment	2.84	0.87	medium	2
total	2.77	0.65	medium	

ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการลาออกของพนักงานในธุรกิจถ่านหินเขตภาคกลาง พบว่า พนักงานในกลุ่มธุรกิจถ่านหินเขตภาคกลางมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการลาออกโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง $\bar{x}$ เท่ากับ 2.92 และค่า S.D. เท่ากับ 0.71 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงานมีความพอใจกับการเคยชวนเพื่อนไปสมัครงานที่ใหม่ด้วยกัน เป็นอันดับที่ 1 ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}$ =3.04, S.D.=1.12)

อันดับที่ 2 คือ เริ่มมองหางานที่ใหม่ที่จ่ายค่าแรงและผลตอบแทนดีกว่า เช่น ค่าล่วงเวลา (โอที) โบนัส ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}$ =3.01, S.D.=1.11) และอันดับที่ 3 คือ มีความสุขกับการทำงานในบริษัทแห่งนี้ ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}$ =3.00, S.D.=1.06) ซึ่งสามารถสรุปได้ว่าพนักงานในกลุ่มธุรกิจถ่านหินเขตภาคกลางส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการลาออกโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ดัง (Table 3)

Table 3 The average, the standard deviation, and inner factors which caused to resign from the coal industry of the central region.

the requirement for resign	$\bar{x}$	S.D.	level of comments	order
1. you have ever attracted your colleagues to find the new jobs	3.04	1.12	medium	1
2. you begin to find the job with higher salaries or bonuses	3.01	1.11	medium	2
3. you are enjoyable to work at the recent work	3.00	1.06	medium	3
total	2.92	0.71	medium	

อภิปรายผล

จากการวิจัย ผู้วิจัยจึงนำคำถามการวิจัยมาเป็นแนวทางในการอภิปรายผล ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อการลาออกของพนักงานในธุรกิจด้านหิน เขตภาคกลาง ได้แก่ เพศ อายุ และสถานภาพสมรสที่แตกต่างกันมีความต้องการลาออกไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในขณะที่ประสบการณ์ทำงาน และรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันส่งผลต่อการลาออกของพนักงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

เพศ ของพนักงานในกลุ่มธุรกิจด้านหินที่แตกต่างกันมีความต้องการลาออกไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ น้อย (2553); นฤมล (2554); ปกรณ์ (2555) พบว่า เพศที่แตกต่างกันมีผลต่อการตัดสินใจลาออกไม่แตกต่างกัน ไม่ว่าจะเป็นเพศชายและเพศหญิงก็มีความตั้งใจจะลาออกจากงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งในการศึกษาค้นครั้งนี้สรุปได้ว่าพนักงานในกลุ่มธุรกิจด้านหินเขตภาคกลางที่มีเพศแตกต่างกันมีความต้องการลาออกไม่แตกต่างกัน เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานในกลุ่มธุรกิจด้านหินไม่ว่าจะเป็นเพศหญิงหรือเพศชายก็จะได้รับมอบหมายให้ทำงานตามหน้าที่ที่ตนเองต้องรับผิดชอบอย่างเสมอภาคกัน

อายุของพนักงานในกลุ่มธุรกิจด้านหินที่แตกต่างกันมีความต้องการลาออกไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ อุโณทัย (2549); น้อย(2553); นฤมล(2554) พบว่า อายุของพนักงานที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อการลาออก ซึ่งในการศึกษาค้นครั้งนี้สรุปได้ว่าพนักงานในกลุ่มธุรกิจด้านหินเขต

ภาคกลางที่มีอายุแตกต่างกันมีความต้องการลาออกไม่แตกต่างกัน เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างไม่ว่าจะอายุเท่าไรก็จะได้รับมอบหมายงานให้ทำงานตามหน้าที่ที่ตนเองได้รับอย่างเสมอภาคกันโดยไม่ได้มีการแบ่งงานตามอายุ จึงทำให้พนักงานไม่ว่าจะอายุเท่าใดก็จะมี ความตั้งใจลาออกจากงานไม่แตกต่างกัน

สถานภาพสมรสพนักงานในกลุ่มธุรกิจด้านหินที่แตกต่างกันมีความต้องการลาออกไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ นฤมล (2554) เรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจลาออกจากงานของพนักงาน กรณีศึกษา: ภาควิชาพยาธิโรงพยาบาลรัฐบาลแห่งหนึ่ง พบว่าสถานภาพที่แตกต่างกันมีผลต่อการตัดสินใจลาออกไม่แตกต่างกัน ดังนั้น สถานภาพสมรสไม่มีผลต่อการทำงานแต่อย่างใด ไม่ว่าพนักงานจะอยู่ในสถานภาพโสด สมรส หรือหย่าร้าง พนักงานก็ยังคงทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถรวมทั้งยังสามารถทำงานร่วมกันได้โดยไม่มีปัญหาในเรื่องการทำงาน

ประสบการณ์ทำงาน ของพนักงานที่แตกต่างกันมีอิทธิพลต่อการลาออกที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ น้อย (2553) ที่มีการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแนวโน้มการลาออกจากงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท โคห์เลอร์ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) จังหวัดสระบุรี พบว่าระยะเวลาปฏิบัติงานที่แตกต่างกันทำให้แนวโน้มการลาออกจากงานของพนักงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ พงษ์จันทร์ (2553) ที่มีการศึกษา เรื่องคุณลักษณะของบุคคล การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร การรับรู้

ความสามารถของตนด้านอาชีพ ความพึงพอใจในงานกับความตั้งใจลาออกจากงานของพนักงานมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พบว่า ระยะเวลาการทำงานของพนักงานที่แตกต่างกันมีความตั้งใจลาออกจากงานแตกต่างกัน ทั้งนี้จากผลการศึกษาพบว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ 1-3 ปี เพราะพนักงานจะเริ่มรับรู้สภาพความเป็นจริงภายในสถานที่ทำงาน รับรู้ข้อดีข้อเสียของการทำงานเมื่อพนักงานเริ่มรู้สึกว่าการที่ตนทำไม่เป็นไปตามความคาดหวังจึงเกิดทัศนคติที่ไม่ดีต่อที่ทำงานและมีความคิดอยากจะทำลาออกเพื่อทำงานใหม่

รายได้ต่อเดือน ของพนักงานที่แตกต่างกัน มีอิทธิพลต่อการลาออกที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ น้อย (2553) เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแนวโน้มการลาออกจากงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท โคห์เลอร์ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) จังหวัดสระบุรี พบว่า รายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีแนวโน้มการลาออกจากงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภูมิรัฐพัฒน์ (2553) พบว่าอัตรารายได้ที่ต่างกันมีผลต่อการตัดสินใจลาออกของสมาชิกสหภาพแรงงานต่างกัน ทั้งนี้จากผลการศึกษาพบว่าพนักงานที่มีรายได้ 12,001-16,000 บาท มีความรู้สึกที่ตนเองมีรายได้ไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพ ไม่มีเงินเหลือไว้เพื่อเก็บออมมากนัก พนักงานเหล่านี้จึงมีความรู้สึกว่าการที่ตนเองทำยังไม่ค่อยมีความมั่นคงและรายได้ที่ได้รับยังไม่เพียงพอในการเลี้ยงดูครอบครัวให้อยู่ได้อย่างสบายมากนัก

2. ปัจจัยภายในองค์กร ประกอบด้วย ความพึงพอใจในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร มีอิทธิพลต่อการลาออกของพนักงานในกลุ่มธุรกิจถ่านหินที่แตกต่างกันส่งผลต่อการลาออกของพนักงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ระดับความพึงพอใจในองค์กรมีอิทธิพลต่อการลาออกของพนักงานในธุรกิจถ่านหินเขตภาคกลางที่แตกต่างกันส่งผลต่อการลาออกของพนักงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิยะนารถ (2547) เรื่อง การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลศิริราช พบว่าความพึงพอใจในงานสามารถทำนายความตั้งใจที่จะลาออกของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลศิริราชได้ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปกรณ์ (2555) เรื่องตัวแบบสมการโครงสร้างขององค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจจะลาออกจากงานของพนักงานโรงแรมในประเทศไทย พบว่า ความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลทางตรงต่อความตั้งใจจะลาออกจากงาน ทั้งนี้จากผลการศึกษาพบว่า พนักงานในธุรกิจถ่านหินส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับน้อย ดังนั้น บริษัท ควรให้ความสำคัญในเรื่องค่าตอบแทน การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง นอกจากนี้หัวหน้างานต้องปฏิบัติตนกับผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างยุติธรรม

สภาพแวดล้อมในการทำงานขององค์กรมีอิทธิพลต่อการลาออกของพนักงานในกลุ่มธุรกิจถ่านหินเขตภาคกลาง ที่แตกต่างกันส่งผลต่อการลาออกของพนักงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

ทางสถิติ 0.05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุทธิณีย์ (2542) เรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลาออกจากงานของพนักงานโรงงานในเขตอุตสาหกรรมภาคเหนือ พบว่าปัจจัยสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อการลาออกจากงานของพนักงานในโรงงาน ทั้งนี้จากผลการศึกษาพบว่า พนักงานในธุรกิจด้านหินมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางบริษัทจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น เครื่องจักร เครื่องมือต่างๆ อากาศที่หายใจ แสงสว่าง เสียง ความร้อน ความเย็น ความสั่นสะเทือน ฝุ่นควัน และสภาพการทำงาน ได้แก่ กระบวนการทำงาน ระยะเวลาการทำงาน ปริมาณงาน เพราะสิ่งเหล่านี้มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานทั้งสิ้น

ระดับความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรมีอิทธิพลต่อการลาออกของพนักงานในกลุ่มธุรกิจด้านหินเขตภาคกลาง ที่แตกต่างกันส่งผลต่อการลาออกของพนักงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณพัชร (2555) เรื่อง วัฒนธรรมองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจจะลาออกของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตพลังงานไฟฟ้า พบว่าความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจจะลาออกของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตพลังงานไฟฟ้า นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปกรณ์ (2555) เรื่องตัวแบบสมการโครงสร้างขององค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจจะลาออกจากงานของพนักงานโรงแรมในประเทศไทย พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีอิทธิพลทางตรงต่อความตั้งใจจะลาออก

จากงาน ทั้งนี้จากผลการศึกษาพบว่า พนักงานในธุรกิจด้านหินมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง พนักงานรู้สึกพอใจกับสังคมความเป็นอยู่ของที่ทำงาน ยินดีที่จะทำงานหนักเพื่อความก้าวหน้าของบริษัท และพอใจกับความร่วมมือร่วมใจในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน

สรุป

1. บริษัทควรให้ความสำคัญกับความพึงพอใจในงาน โดยเน้นเรื่องของความยุติธรรมในการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม และเป็นไปโดยเท่าเทียม พนักงานมีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงานที่ได้รับ ย่อมทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในองค์กรและต้องการทำงานร่วมกับบริษัทต่อไป

2. บริษัทจำเป็นต้องปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ดียิ่งขึ้น อาทิเช่น ปรับปรุงบรรยากาศภายในองค์กร เพิ่มแสงสว่างในหน่วยงาน หากพบว่ามีเสียงที่ดังเกินไปก็ควรใช้อุปกรณ์ในการป้องกันเพื่อช่วยให้เสียงนั้นดังน้อยลงจัดให้ภายในบริเวณสถานที่ทำงานไม่มีฝุ่นควันและอากาศไม่ร้อนจนเกินไป ตลอดจนมีการจัดเตรียมเครื่องมือหรืออุปกรณ์ในการทำงานให้พร้อมอยู่เสมอ เมื่อเครื่องมือหรืออุปกรณ์ชำรุดควรมีการส่งซ่อมทันที เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างต่อเนื่อง ทำให้พนักงานรู้สึกมีความปลอดภัยในการทำงาน เกิดความรู้สึกพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน เกิดทัศนคติที่ดีต่อองค์กรส่งผลให้รู้สึกดีและอยากทำงานกับองค์กรนี้ไปนานๆ

3. บริษัทควรให้ความสำคัญกับความผูกพันต่อองค์กร โดยต้องส่งเสริมพนักงานที่มีความตั้งใจในการทำงานอย่างเต็มที่และทำประโยชน์ให้แก่องค์กร มีความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร เพราะเมื่อพนักงานมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรก็ จะไม่มีความคิดที่จะลาออกจากองค์กร ดังนั้นหากบริษัทสามารถลดข้อดีการลาออกของพนักงานได้ก็จะส่งผลดีกับองค์กรเป็นอย่างมาก เพราะจะทำให้การดำเนินงานของบริษัทเป็นไปด้วยความต่อเนื่อง อีกทั้งยังช่วยลดค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมพนักงานใหม่ส่งผลให้ธุรกิจดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

คำขอบคุณ

ผู้วิจัยได้รับความกรุณาและความช่วยเหลือให้คำแนะนำและข้อคิดเห็นต่างๆ อย่างดียิ่งจาก ดร.ศุภรักษ์ อธิคมสุวรรณ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มนตรี สังข์ทอง ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษา ตลอดจนให้คำแนะนำที่มีคุณค่าด้วยความเอาใจใส่และเป็นประโยชน์ต่องานวิจัย ผู้วิจัยขอขอบพระคุณบริษัทในกลุ่มธุรกิจถ่านหินที่สละเวลาในการตอบแบบสอบถาม และฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ของบริษัท ที่ช่วยให้ขั้นตอนการเก็บแบบสอบถาม สะดวกรวดเร็วยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

กรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน. 2556. แผนพัฒนากำลังผลิตไฟฟ้าของประเทศไทย พ.ศ. 2555-2573 (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ 3). สำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน. กระทรวงพลังงาน, กรุงเทพฯ.

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. 2556. สถิติแรงงานแยกตามภาค. (ระบบออนไลน์). แหล่งข้อมูล: <http://eservice.labour.go.th/dlpwMapWeb/map/> (9 มกราคม 2556).

กระทรวงพลังงาน. 2555. แผนอนุรักษ์พลังงาน 20 ปี (พ.ศ. 2554-2573). กฎหมายพลังงานหมุนเวียน. กระทรวงพลังงาน, กรุงเทพฯ.

ณพัชร ปางปัญญากุลชัย. 2555. วัฒนธรรมองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจจะลาออกของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตพลังงานไฟฟ้า. วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย, กรุงเทพฯ.

ณัฐพัฒน์ ปัตตายุโก. 2553. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจลาออกของสมาชิกสหภาพแรงงานสุสวัสด์กลการ. การค้นคว้าอิสระ ศิลปะศาสตรมหาบัณฑิต. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพฯ.

นฤมล จินดา. 2554. ปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจลาออกจากงานของพนักงาน กรณีศึกษา: ภาควิทยาศาสตร์ โรงพยาบาลรัฐบาลแห่งหนึ่ง. การค้นคว้าอิสระ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศรีปทุม, กรุงเทพฯ.

น้อย ศรัทธพันธ์. 2553. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแนวโน้มการลาออกจากงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท โคห์เลอร์ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) จังหวัดสระบุรี. ปริญญาานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

บุญญวัฒน์ ขุนอินทร์. 2554. สถานการณ์อุตสาหกรรมเหมืองแร่ของไทยปี 2553 และแนวโน้มปี 2554. กรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่, กรุงเทพฯ.

ปรกรณ์ ลัมโยธิน. 2555. ตัวแบบสมการโครงสร้างขององค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจจะลาออกจากงานของพนักงานโรงแรมในประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ ปรัชญาดุุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, สงขลา.

ปิยะนารถ ยาทัม. 2547. การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากการงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลศิริราช. สารนิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.

พงษ์จันทร์ ภูษาพานิชย์. 2553. คุณลักษณะของบุคคล การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ การรับรู้ความสามารถของตนด้านอาชีพ ความพึงพอใจในงานกับความตั้งใจลาออกจากการงานของพนักงานมหาวิทยาลัยเชียงใหม่. รายงานวิจัย. สาขาวิชาจิตวิทยา คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.

มยุรี ปาลวงศ์. 2549. สถานการณ์แบไรต์และการใช้ประโยชน์ต่อเนื่อง. สำนักพัฒนาและส่งเสริม กรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่, กรุงเทพฯ.

สุทธิณีย์ แก้วเจริญ. 2542. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลาออกจากการงานของพนักงานโรงงานในเขตอุตสาหกรรมภาคเหนือ. วิทยานิพนธ์ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.

อุโณทัย คารากร ณ อยุธยา. 2549. ปัญหาและแนวทางการแก้ไขการลาออกของพนักงานนอกเวลาของร้านวังปู้ชีฟูด. ภาคนิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม, กรุงเทพฯ.