

การตัดสินใจการลาออกของพนักงานบริษัททีเอสโตน อินเทอร์เน็ตเนชั่นแนล จำกัด

บรรพต กิติสุนทร^{1*} และปิยพงษ์ พุฒิประภา²

¹สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม

²สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม

*bikbki@hotmail.co.th

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยเรื่อง การตัดสินใจการลาออกของพนักงานบริษัททีเอสโตน อินเทอร์เน็ตเนชั่นแนล จำกัด มีวัตถุประสงค์ 5 ประการ ประกอบด้วย ประการที่หนึ่ง เพื่อศึกษาระดับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของบริษัททีเอสโตน อินเทอร์เน็ตเนชั่นแนล จำกัด ประการที่สอง เพื่อศึกษาระดับภาวะเปรียบเทียบและข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของบริษัททีเอสโตน อินเทอร์เน็ตเนชั่นแนล จำกัด ประการที่สาม เพื่อศึกษาระดับทักษะในศตวรรษที่ 21 ของบริษัททีเอสโตน อินเทอร์เน็ตเนชั่นแนล จำกัด ประการที่สี่ เพื่อศึกษาระดับการตัดสินใจการลาออกของพนักงานบริษัททีเอสโตน อินเทอร์เน็ตเนชั่นแนล จำกัด ประการที่ห้า เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ภาวะเปรียบเทียบและข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของบริษัททีเอสโตน อินเทอร์เน็ตเนชั่นแนล จำกัด ทักษะในศตวรรษที่ 21 กับการตัดสินใจการลาออกของพนักงานบริษัททีเอสโตน อินเทอร์เน็ตเนชั่นแนล จำกัด โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากร จำนวน 50 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .0001

ผลการศึกษานี้พบว่า ระดับการตัดสินใจการลาออกของพนักงานบริษัททีเอสโตน อินเทอร์เน็ตเนชั่นแนล จำกัด อยู่ในระดับปานกลาง ระดับแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ อยู่ในระดับมาก ระดับข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของบริษัททีเอสโตน อินเทอร์เน็ตเนชั่นแนล จำกัด อยู่ในระดับมาก ระดับทักษะในศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับปานกลาง ในการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยด้านสุขภาพและความปลอดภัย ปัจจัยด้านการสรรหาและการคัดเลือก ปัจจัยด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านภาวะเปรียบเทียบและนโยบายองค์กร และด้านภาวะเปรียบเทียบและข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของบริษัททีเอสโตน อินเทอร์เน็ตเนชั่นแนล จำกัด มีผลต่อการตัดสินใจการลาออกของพนักงานบริษัททีเอสโตน อินเทอร์เน็ตเนชั่นแนล จำกัด ร้อยละ 81.2 โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .0001

คำสำคัญ: การลาออก ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ทักษะในศตวรรษที่ 21

The Resignation decision of employees of Deestone International Co., Ltd.

Banpot Kittisoontorn^{1*} and Piyapong Puttiprapa²

¹ Public Administration, Faculty of Humanities and Social Sciences, Nakhon Pathom Rajabhat University

² Public Administration, Faculty of Humanities and Social Sciences, Nakhon Pathom Rajabhat University

*bikbki@hotmail.co.th

Abstract

The purpose of this study is to study the Resignation decision of employees, of Deestone International Co., Ltd. including five objectives: The first is the level of human resource management. The second is the level of rules and regulations regarding the operation. The third is the level of 21st century skill, the fourth is the level of exit decision of employees. Fifth is the studies the relationship, human resource management, rules and regulations regarding the operation, 21st century skill and resignation decision of employees of Deestone International Co., Ltd. Data collected through a questionnaire survey from a population of 50 people. Statistical frequency, mean, standard deviation and multiple stepwise regression analysis for data analysis with statistical significance at the level of .0001

The results of this study showed that the resignation decision of employees, of Deestone International Co., Ltd. is at a medium level. Level of human resource management at a high. Level Regulations regarding the operation is at a high level. Level in the 21st century skill is at a medium level. In testing the hypothesis, it was found that health and safety factors, recruiting and selection factors, performance evaluation factors, regulatory factors and regulations regarding the operation influenced the resignation decision of employees of Deestone. International Co., Ltd. 81.2% with statistical significance at the level of .0001

Keywords: resignation, regulations regarding the operation, 21st century skill

1. บทนำ

ในโลกปัจจุบันมีการแข่งขันกันทั้งในภาครัฐและภาคเอกชน ซึ่งมีการแข่งขันทางการการค้า การตลาด รวมถึงกำลังคนที่สำคัญกับทรัพยากรบุคคลจำนวนมาก ด้วยว่าทรัพยากรบุคคลเป็นสิ่งที่มีความสำคัญและยังเป็นตัวช่วยในการขับเคลื่อนนโยบายของบริษัทและผลิตภัณฑ์ของบริษัทให้เกิดประสิทธิภาพอย่างมากที่สุดเพื่อที่จะส่งออก และบุคลากรที่มีความผูกพันต่อบริษัทจะทุ่มเทและตั้งใจในการปฏิบัติงานเพื่อให้บริษัทนั้นประสบความสำเร็จและสามารถทำให้บรรลุเป้าหมายตามที่บริษัทได้ตั้งเป้าหมายเอาไว้ ทรัพยากรมนุษย์นั้นเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและมีความสำคัญต่อบริษัท สามารถทำให้บริษัทนั้นบรรลุเป้าหมายหรือประสบความสำเร็จในเป้าหมายที่กำหนดไว้ พนักงานจะต้องมีความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน ทรัพยากรมนุษย์เป็นพื้นฐานสำคัญที่สุดของบริษัท ดังนั้นบริษัทหรือองค์กรต่าง ๆ จะช่วยกันทำให้พนักงานนั้นปฏิบัติงานได้

อย่างเต็มที่และไม่คิดที่จะลาออกจากงาน และจะมีปัจจัยแนวโน้มการลาออกที่แตกต่างกันไป คือปัจจัยด้านโครงสร้าง นโยบาย และบรรยากาศขององค์กรที่ไม่เหมาะสม ส่งผลต่อความเครียดต่อพนักงาน เนื่องจากเป็นปัจจัยที่พนักงานไม่สามารถควบคุม หรือปรับเปลี่ยนได้ด้วยตนเอง รวมถึงผู้บังคับบัญชาที่มีนโยบายไม่ชัดเจน (ทิมลัทส์ พุทธิพิพัฒน์, หน้า 58, 2557) เนื่องจาก ปัจจัยการจะลาออกของพนักงานนั้นแตกต่างกันออกไปตามปัจจัยต่าง ๆ และวัฒนธรรมองค์กรอัจฉริยะ (Intelligence Culture) เป็นองค์กรที่เน้นความรู้เป็นสิ่งสำคัญ แต่การเรียนรู้และการสร้างความรู้สำคัญที่สุด ดังนั้นเป้าหมายขององค์กรนี้ คือ สามารถในการเผชิญกับสภาพอนาคตที่ไม่แน่นอนได้ และต้องมีขีดความสามารถ 12 ประการในการเป็นองค์กรอัจฉริยะ (วิจารณ์ พานิช, 2550)

บริษัทดีสโตน อินเทอร์เน็ตเนชั่นแนล เป็นบริษัทย่อยที่เป็นสาขาที่ 3 ของบริษัทดีสโตน จำกัด ซึ่งเป็นบริษัทที่มีขนาดใหญ่ของการผลิตยางอุตสาหกรรม และยังมีเติบโตได้อย่างต่อเนื่อง แต่ประสบปัญหาของการลาออกของพนักงานค่อนข้างมาก ซึ่งทางบริษัทเองก็มีการจัดทำแผนโดยฝ่ายบริหารงานบุคคลและธุรการ โดยจะมีแยกออกไป 4 แผนก คือ 1) แผนกสรรหาและคัดเลือก 2) แผนกฝึกอบรม 3) แผนกค่าตอบแทนและสวัสดิการ 4) แผนกแรงงานสัมพันธ์ เป็นต้น โดยแต่ละแผนกจะมีการทำหน้าที่แตกต่างกันไปและในส่วนของแผนกแรงงานสัมพันธ์จะมีหน้าที่ดูแลเกี่ยวกับพนักงานทั้งหมด จะคอยกำกับดูแลข้อร้องเรียนต่าง ๆ ของพนักงานเพื่อให้พนักงานอยู่กับบริษัทและปฏิบัติงานให้กับบริษัทต่อไป และยังคอยสร้างความสุขในการปฏิบัติงานให้เกิดกับพนักงานในบริษัทเพื่อให้พนักงานทุกคนในบริษัทได้ปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุขและยังช่วยให้พนักงานนั้นอยู่กับบริษัทได้นานยิ่งขึ้นอีกด้วย และยังส่งผลให้คุณภาพการปฏิบัติงานนั้นไม่ต่อเนื่องและการลาออกของพนักงานนั้นมีปัจจัยการลาออกที่แตกต่างจากกันไป และการลาออกของพนักงานนั้นมีการเสียภาพพจน์ของบริษัทเนื่องด้วยเป็นมีผลกระทบต่อความเชื่อมั่นในบริษัท และยังทำให้การผลิตสินค้านั้นขาดคุณภาพและไม่ทันต่อการผลิตสินค้าที่จะขายไปที่ต่างๆ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ

แม้ว่าการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทจะมีกระบวนการบริหารจัดการที่มีดีแต่ก็ยังพบการลาออกของพนักงานอยู่บ่อยครั้งในหลายกรณี รวมถึงกฎระเบียบและข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานที่ถูกบังคับใช้อย่างเข้มงวดมากจนอาจทำให้พนักงานรู้สึกถึงความอึดอัดในการปฏิบัติงาน ประกอบกับความท้าทายในการปฏิบัติงานใหม่ๆที่จำเป็นต้องใช้ทักษะในศตวรรษที่ 21 มาประกอบกัน จากสภาพปัญหาดังกล่าวทำให้ผู้ศึกษามีแนวคิดที่จะศึกษาในเรื่องของ ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงานบริษัทดีสโตน อินเทอร์เน็ตเนชั่นแนล จำกัด เพื่อที่จะนำข้อมูลมาใช้ประโยชน์ ในการเป็นแนวทาง และยังเป็นแผนการปฏิบัติงานในอนาคตที่จะลดปัญหาการลาออกของพนักงานของบริษัทดีสโตน อินเทอร์เน็ตเนชั่นแนล จำกัด ซึ่งถือว่าเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้รู้ถึงปัจจัยต่าง ๆ ของการลาออกของพนักงานในฝ่ายผลิต และยังสามารถกำหนดรูปแบบการรักษารือสิ่งที่พนักงานต้องการระหว่างการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความสุขในการปฏิบัติงานและยังทำให้บริษัทนั้นลดปัญหาการลาออกของพนักงานได้และทำให้บริษัทนั้นประสบความสำเร็จต่อไป

2. วัตถุประสงค์ในการศึกษา

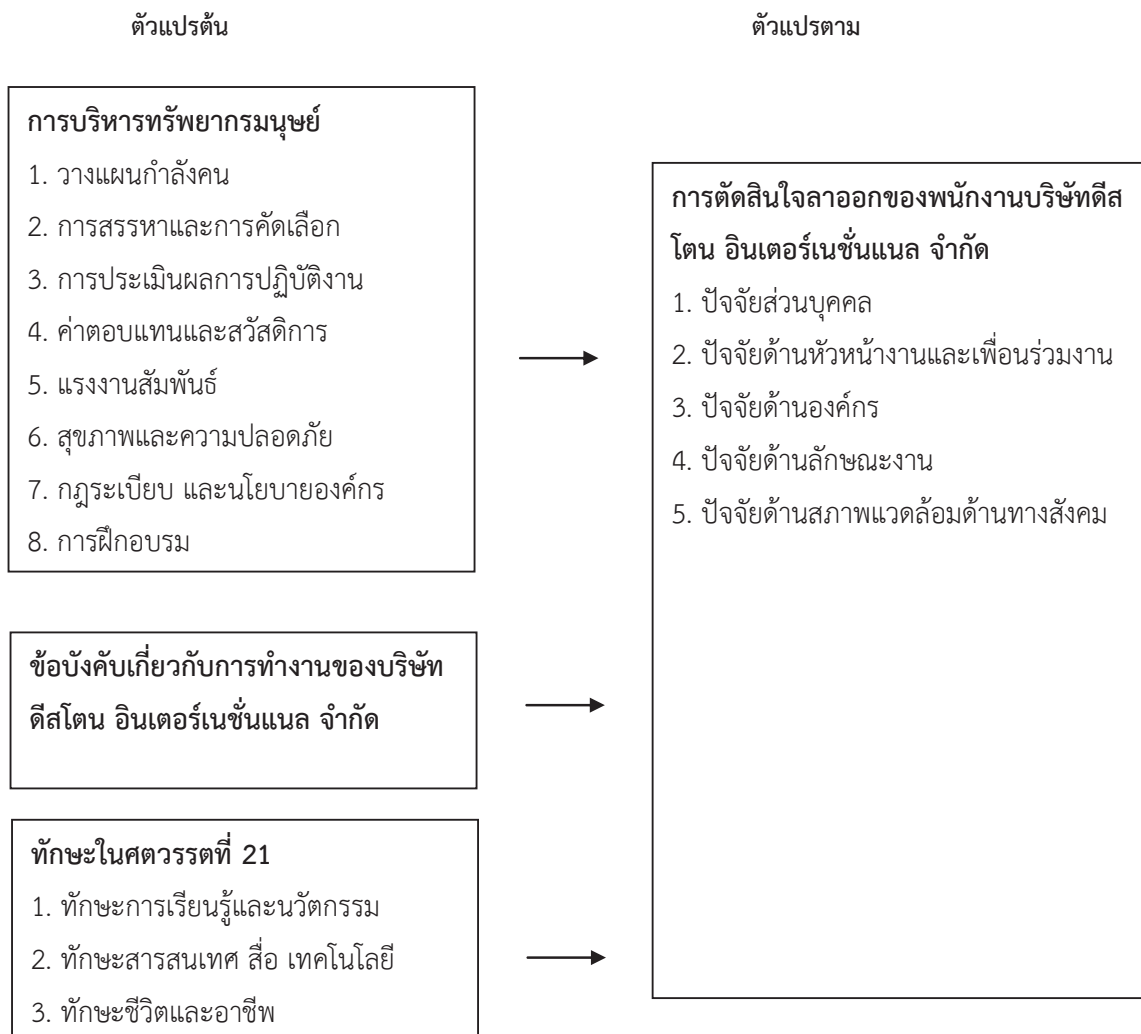
- 2.1 เพื่อศึกษาระดับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทดีสโตน อินเทอร์เน็ตเนชั่นแนล จำกัด
- 2.2 เพื่อศึกษาระดับกฎระเบียบและข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของบริษัทดีสโตน อินเทอร์เน็ตเนชั่นแนล จำกัด
- 2.3 เพื่อศึกษาระดับทักษะในศตวรรษที่ 21 ของบริษัทดีสโตน อินเทอร์เน็ตเนชั่นแนล จำกัด
- 2.4 เพื่อศึกษาระดับการตัดสินใจการลาออกของพนักงานบริษัทดีสโตน อินเทอร์เน็ตเนชั่นแนล จำกัด
- 2.5 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ กฎระเบียบและข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของบริษัทดีสโตน อินเทอร์เน็ตเนชั่นแนล จำกัด ทักษะในศตวรรษที่ 21 กับการตัดสินใจการลาออกของพนักงานบริษัทดีสโตน อินเทอร์เน็ตเนชั่นแนล จำกัด

3. สมมติฐานในการศึกษา

ในการศึกษานี้ได้มุ่งเน้นถึงการตัดสินใจในการลาออกของพนักงานบริษัททีเอสโตน อินเทอร์เน็ต จำกัด โดยสมมติฐาน คือ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของบริษัททีเอสโตน อินเทอร์เน็ต จำกัด, กฎระเบียบและข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของพนักงานบริษัททีเอสโตน อินเทอร์เน็ต จำกัด และทักษะในศตวรรษที่ 21 ของบริษัททีเอสโตน อินเทอร์เน็ต จำกัด ความสัมพันธ์กับการตัดสินใจในการลาออกของพนักงานบริษัททีเอสโตน อินเทอร์เน็ต จำกัด

4. กรอบแนวคิดในการศึกษา

จากการศึกษาเอกสารทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้ศึกษาได้ใช้แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (อนิวัช แก้วจันทร์, 2556), ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของพนักงานบริษัททีเอสโตน อินเทอร์เน็ต จำกัด (บริษัททีเอสโตน อินเทอร์เน็ต จำกัด, 2562), แนวคิดเกี่ยวกับทฤษฎีในศตวรรษที่ 21 (วิจารณ์ พานิช, 2555 : 16-21) และการตัดสินใจลาออก (ดำรง วัฒนา, 2555 : 18) จึงได้กำหนดกรอบแนวคิดในการศึกษาเรื่องการตัดสินใจลาออกของพนักงานบริษัททีเอสโตน อินเทอร์เน็ต จำกัด ในการศึกษา ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการศึกษา

5. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

อนิวัช แก้วจันทร์ (2556) เสนอต่อไปว่าหน่วยงานทรัพยากรมนุษย์ต้องมีพันธกิจและความรับผิดชอบที่เกี่ยวข้องกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรโดยกิจกรรมดังกล่าวอาจสรุปได้ดังนี้

- 1) การวางแผนกำลังคน (Human Resource Planning) เกี่ยวข้องกับการสำรวจจำนวนคนคุณภาพความรู้ความสามารถและความเชี่ยวชาญของบุคคลในองค์กร
- 2) การสรรหาและการคัดเลือก (Recruitment and Selection) เป็นการได้มาซึ่งบุคคลที่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน
- 3) การประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal) เป็นการวินิจฉัยและตีค่าผลการทำงานของบุคคลให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงาน
- 4) การจัดการค่าตอบแทนและผลประโยชน์เกื้อกูล (Compensation and Benefit Management) เป็นการดำเนินงานเกี่ยวกับค่าจ้างเงินเดือนและสวัสดิการต่าง ๆ ที่พนักงานต้องได้รับจากองค์กร
- 5) แรงงานสัมพันธ์ (Labor Relations) เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างรวมทั้งระหว่างลูกจ้างด้วยกันเอง
- 6) สุขภาพและความปลอดภัย (Safety and Health) เป็นการสร้างเกราะป้องกันพนักงานจากอุบัติเหตุที่อาจเกิดขึ้นจากการทำงานโดยครอบคลุมถึงสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต
- 7) กฎระเบียบและนโยบายองค์กร (Policy, Regulations and Rules) เป็นการกำหนดกฎระเบียบขึ้นในการจัดการองค์กรซึ่งต้องแจ้งให้ทุกคนได้ทราบหากละเลยหรือไม่ปฏิบัติตามอาจต้องลงโทษตามความเหมาะสม
- 8) การฝึกอบรมและพัฒนา (Development and Training) มีออกแบบโปรแกรมการฝึกอบรมให้เหมาะสมกับความต้องการขององค์กร

วิจารณ์ พานิช (2555: 16-21) ได้กล่าวถึงทักษะเพื่อการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21 ดังนี้

1) ทักษะด้านการเรียนรู้และนวัตกรรม จะเป็นตัวกำหนดความพร้อมของนักเรียนเข้าสู่โลกการทำงานที่มีความซับซ้อนมากขึ้นในปัจจุบัน ได้แก่

- 1.1) ความริเริ่มสร้างสรรค์และนวัตกรรม
- 1.2) การคิดอย่างมีวิจารณญาณและการแก้ปัญหา
- 1.3) การสื่อสารและการร่วมมือ

2) ทักษะด้านสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยี เนื่องด้วยในปัจจุบันมีการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารผ่านทางสื่อและเทคโนโลยีมากมาย ผู้เรียนจึงต้องมีความสามารถในการแสดงทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณและปฏิบัติงานได้หลากหลายโดยอาศัยความรู้ในหลายด้าน ดังนี้

- 2.1) ความรู้ด้านสารสนเทศ
- 2.2) ความรู้เกี่ยวกับสื่อ
- 2.3) ความรู้ด้านเทคโนโลยี

3) ทักษะด้านชีวิตและอาชีพ ในการดำรงชีวิตและทำงานในยุคปัจจุบันให้ประสบความสำเร็จ นักเรียนจะต้องพัฒนาทักษะชีวิตที่สำคัญดังต่อไปนี้

- 3.1) ความยืดหยุ่นและการปรับตัว
- 3.2) การริเริ่มสร้างสรรค์และเป็นตัวของตัวเอง
- 3.3) ทักษะสังคมและสังคมข้ามวัฒนธรรม

6. วิธีดำเนินการศึกษา

6.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานฝ่ายผลิต แผนกออกหน้ายาง BC/MC, แผนกออกหลอด BOM - BC/MC, แผนกตัดผ้าใบ BC/MC จำนวน 50 คน (บริษัทอีสโตน อินเทอร์เน็ตเซ็นแนล จำกัด, 2562)

กลุ่มตัวอย่างใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรทั้งหมดของฝ่ายผลิต แผนกออกหน้ายาง BC/MC จำนวน 10 ตัวอย่าง, แผนกออกกลวด BOM – BC/MC จำนวน 20 ตัวอย่าง, แผนกตัดผ้าใบ BC/MC จำนวน 20 ตัวอย่าง จำนวนทั้งสิ้น 50 ตัวอย่าง

6.2 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการตัดสินใจการลาออกของพนักงานบริษัทดีเอสไอ อินเทอร์เน็ตเนชั่นแนล จำกัด เพื่อสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรในหน่วยงานที่มีต่อการตัดสินใจการลาออกของพนักงานบริษัท ดีเอสไอ อินเทอร์เน็ตเนชั่นแนล จำกัด แบ่งออกเป็น 5 ตอน

ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวคิดการบริหารทรัพยากรมนุษย์

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อบังคับการทำงานของบริษัทดีเอสไอ

อินเทอร์เน็ตเนชั่นแนล จำกัด

ตอนที่ 4 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวคิดทักษะในศตวรรษที่ 21

ตอนที่ 5 แบบสอบถามความคิดเห็น

เกี่ยวกับการตัดสินใจการลาออกของพนักงานบริษัทดีเอสไอ อินเทอร์เน็ตเนชั่นแนล จำกัด

การหาค่าความเชื่อมั่น โดยผู้ศึกษาจะนำแบบสอบถามมาวิเคราะห์เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น เป็นรายข้อ และใช้วิธีการหาความสอดคล้องภายใน (Internal Consistency Method) ใช้สูตร Pearson's Product Moment Correlation Coefficient และหาค่าความเชื่อมั่นรวมโดยใช้วิธีการ ของ Cronbach (บุญเรียง ขจรศิลป์, 2533) โดยมีการปรับปรุงแบบสอบถามสำหรับคำถามข้อที่มีค่า Item Total Correlation ต่ำเรียบร้อยแล้ว ซึ่งผลการวิเคราะห์ทำให้ได้แบบสอบถามรวมสัมประสิทธิ์ อัลฟา = .986

6.3 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยนำแบบสอบถามที่ได้กลับคืนมาทั้งหมดมาวิเคราะห์ และประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

1) ค่าร้อยละ (Percentage) ใช้สำหรับอธิบายข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของประชากรที่ใช้ในการวิจัย

2) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation = S.D.) เพื่ออธิบายแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของบริษัทดีเอสไอ อินเทอร์เน็ตเนชั่นแนล จำกัด ทักษะในศตวรรษที่ 21 การตัดสินใจการลาออกของพนักงานบริษัท ดีเอสไอ อินเทอร์เน็ตเนชั่นแนล จำกัด

สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ใช้เชิงสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic) ใช้วิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐาน

3) การวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis) ใช้ทดสอบระหว่างตัวแปรอิสระทุกตัวกับความเห็นของบุคลากรบริษัทดีเอสไอ อินเทอร์เน็ตเนชั่นแนล จำกัด (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2550)

7. สรุปผลการศึกษา

การศึกษาเรื่องการตัดสินใจการลาออกของพนักงานบริษัทดีเอสไอ อินเทอร์เน็ตเนชั่นแนล จำกัด ผู้ศึกษาสรุปผลการศึกษา ดังนี้

ปัจจัยบุคคลของบุคลากร พบว่า บุคลากรในบริษัทดีเอสไอ อินเทอร์เน็ตเนชั่นแนล จำกัด ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีช่วงอายุ 27 ปีขึ้นไป มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี และมีช่วงระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 3 - 5 ปี

แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ พบว่า บุคลากรในบริษัทดีสโตน อินเทอร์เน็ตเนชั่นแนล จำกัด บุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวคิดการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.70$) และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.24$) รองลงมา คือ ด้านแรงงานสัมพันธ์ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.78$) ด้านการฝึกอบรม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.71$) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.71$) ด้านการสรรหาและคัดเลือก อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.61$) ด้านกฎระเบียบ และนโยบายองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.57$) ด้านการวางแผนกำลังคน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.55$) ตามลำดับ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านสุขภาพและความปลอดภัย อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.47$)

บุคลากรในบริษัทดีสโตน อินเทอร์เน็ตเนชั่นแนล จำกัด พบว่า ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของบริษัทดีสโตน อินเทอร์เน็ตเนชั่นแนล จำกัด ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก

ทักษะในศตวรรษที่ 21 พบว่า บุคลากรในบริษัทดีสโตน อินเทอร์เน็ตเนชั่นแนล จำกัด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะในศตวรรษที่ 21 ในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.49$) และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านทักษะชีวิตและอาชีพ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.61$) รองลงมา คือ ด้านทักษะสารสนเทศ สื่อ เทคโนโลยี อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.47$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.38$)

การตัดสินใจการลาออกของพนักงานบริษัทดีสโตน อินเทอร์เน็ตเนชั่นแนล จำกัด พบว่าบุคลากรในบริษัทดีสโตน อินเทอร์เน็ตเนชั่นแนล จำกัด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการตัดสินใจการลาออกของพนักงานบริษัทดีสโตน อินเทอร์เน็ตเนชั่นแนล จำกัด ในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.59$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือด้านปัจจัยส่วนบุคคล อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.72$) รองลงมา คือ ด้านหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.71$) ด้านองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.60$) ด้านลักษณะงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.51$) และ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมทางสังคม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.40$)

ผลทดสอบสมมติฐาน พบว่า ตัวแปรที่มีประสิทธิภาพเข้าสมการพยากรณ์หรืออธิบายการตัดสินใจการลาออกของพนักงานบริษัทดีสโตน อินเทอร์เน็ตเนชั่นแนล จำกัด พบว่า มี 5 ตัวแปร ได้แก่

- 7.1 ด้านสุขภาพและความปลอดภัย
- 7.2 ด้านการสรรหาและคัดเลือก
- 7.3 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน
- 7.4 ด้านกฎระเบียบ และนโยบายองค์กร
- 7.5 ด้านกฎระเบียบและข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของบริษัทดีสโตน อินเทอร์เน็ตเนชั่นแนล จำกัด

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างกลุ่มตัวแปรพยากรณ์ทั้งหมด 5 ตัวแปรกับ การตัดสินใจการลาออกของพนักงานบริษัทดีสโตน อินเทอร์เน็ตเนชั่นแนล จำกัด อยู่ในระดับสูง ($R = 0.901$) แสดงว่าตัวแปรทั้ง 5 ตัวดังกล่าวข้างต้น มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจการลาออกของพนักงานบริษัทดีสโตน อินเทอร์เน็ตเนชั่นแนล จำกัด

ตัวแปรพยากรณ์ทั้ง 5 ตัว สามารถร่วมกันอธิบายพยากรณ์ความแปรปรวนของการตัดสินใจการลาออกของพนักงานบริษัทดีสโตน อินเทอร์เน็ตเนชั่นแนล จำกัด ได้ร้อยละ .812 ($R^2 = 0.812$)

ปัจจัยด้านสุขภาพและความปลอดภัย สามารถพยากรณ์การตัดสินใจการลาออกของพนักงานบริษัทดีสโตน อินเทอร์เน็ตเนชั่นแนล จำกัด ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เท่ากับ 0.598 ($R^2 = 0.598$) แสดงปัจจัยด้านด้านสุขภาพและความปลอดภัย สามารถอธิบายการตัดสินใจการลาออกของพนักงานบริษัทดีสโตน อินเทอร์เน็ตเนชั่นแนล จำกัด ได้ร้อยละ .598

ปัจจัยด้านการสรรหาและคัดเลือก สามารถพยากรณ์การตัดสินใจการลาออกของพนักงานบริษัททีเอสโตน อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เท่ากับ 0.704 ($R^2 = 0.704$) แสดงปัจจัยด้านด้านสุขภาพและความปลอดภัย สามารถอธิบายการตัดสินใจการลาออกของพนักงานบริษัททีเอสโตน อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด ได้ร้อยละ .704

ปัจจัยด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน สามารถพยากรณ์การตัดสินใจการลาออกของพนักงานบริษัททีเอสโตน อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เท่ากับ 0.766 ($R^2 = 0.766$) แสดงปัจจัยด้านด้านสุขภาพและความปลอดภัย สามารถอธิบายการตัดสินใจการลาออกของพนักงานบริษัททีเอสโตน อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด ได้ร้อยละ .766

ปัจจัยด้านกฎระเบียบและนโยบายองค์กร สามารถพยากรณ์การตัดสินใจการลาออกของพนักงานบริษัททีเอสโตน อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เท่ากับ 0.787 ($R^2 = 0.787$) แสดงปัจจัยด้านด้านสุขภาพและความปลอดภัย สามารถอธิบายการตัดสินใจการลาออกของพนักงานบริษัททีเอสโตน อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด ได้ร้อยละ .787

ปัจจัยด้านกฎระเบียบและข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของบริษัททีเอสโตน อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด สามารถพยากรณ์การตัดสินใจการลาออกของพนักงานบริษัททีเอสโตน อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เท่ากับ .812 ($R^2 = 0.812$) แสดงด้านกฎระเบียบและข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของบริษัททีเอสโตน อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด สามารถอธิบายการตัดสินใจการลาออกของพนักงานบริษัททีเอสโตน อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด ได้ร้อยละ .812

ตัวแปรพยากรณ์ทั้ง 5 ตัว สามารถร่วมกันอธิบายหรือพยากรณ์ความแปรปรวน ของการตัดสินใจการลาออกของพนักงานบริษัททีเอสโตน อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด ได้ร้อยละ 81.2 ($R^2 = .812$) ค่า Sig. F change = 0.001 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.001 ที่กำหนดในการ ทดสอบแสดงว่ามีความสัมพันธ์ระหว่างชุดตัวแปรพยากรณ์และตัวแปรตามเกิดขึ้นจริงในกลุ่มตัวอย่าง

ได้สมการการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ ดังนี้

ระดับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจการลาออกของพนักงานบริษัททีเอสโตน อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด

$$= -0.064 (\text{ค่าคงที่}) + .549(X_6) + .275(X_2) + .302(X_3) + .153(X_7) + .190(X_8)$$

ได้สมการทำนายที่เป็นคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

ระดับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจการลาออกของพนักงานบริษัททีเอสโตน อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด

$$= 0.193 + .237(X_6) + .670(X_2) + .870(X_3) + .071(X_7) + .080(X_8)$$

8. อภิปรายผลการศึกษา

จากการศึกษาเรื่องการตัดสินใจการลาออกของพนักงานบริษัททีเอสโตน อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด ผู้ศึกษามีข้อค้นพบและประเด็นที่น่าสนใจนำมาอภิปราย ดังนี้

แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ พบว่า บุคลากรในบริษัททีเอสโตน อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด บุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวคิดการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก พิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ รองลงมา คือ ด้านแรงงานสัมพันธ์ ด้านการฝึกอบรม ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านการสรรหาและคัดเลือก ด้านกฎระเบียบและนโยบายองค์กร ด้านการวางแผนกำลังคน และด้านสุขภาพและความปลอดภัย ตามลำดับ เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า

ด้านการวางแผนกำลังคน พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรบริษัทดีสโตน อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยเห็นว่า บริษัทมีการวางแผนอัตรากำลังคนเพื่อให้สอดคล้องกับเป้าหมายของบริษัท และสามารถปรับเปลี่ยนการวางแผนของคนในการปฏิบัติงานในแต่ละหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นรเศรษฐ วาสศิริ, ญัฐวัฒน์ พระงาม (2559) บทคัดย่อ การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพการจัดการทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในมหาวิทยาลัยพิษณุโลกกลุ่มตัวอย่างที่ใช้การวิจัย ได้แก่ เจ้าหน้าที่ที่เข้ารับการอบรมพัฒนาเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานจำนวน 52 คนเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับที่มีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.85 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่าความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ที่มีต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางเมื่อจำแนกรายด้านพบว่าด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดอยู่ในระดับมากส่วนด้านอื่นอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน

ด้านการสรรหาและคัดเลือก ความคิดเห็นของบุคลากรบริษัทดีสโตน อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยเห็นว่า บริษัทมีการจัดหาบุคลากรผ่านช่องทางอื่นๆ ที่สามารถเผยแพร่ไปได้ไกลและยังเข้าถึงได้ง่ายของขั้นตอนการสรรหา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กุลชลทิตา วิทิตกพัทธ์ (2550) ศึกษาเรื่องการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรกลุ่มธุรกิจการเงินในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในกลุ่มธุรกิจการเงินในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยจากการศึกษาพบว่าผู้จัดการฝ่ายบุคคลของกลุ่มธุรกิจการเงินให้ความสำคัญต่อการสรรหาบุคลากรในภาพรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาการให้น้ำหนักความสำคัญพบว่าการให้ความสำคัญมากที่สุดคือหลักการสรรหาและรองลงมาคือนโยบายการสรรหาอยู่ในระดับมากและแหล่งการสรรหาอยู่ในระดับปานกลาง

ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรบริษัทดีสโตน อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยเห็นว่า บริษัทได้มีมาตรฐานของผลงานของแต่ละตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ และตามความเหมาะสมของบุคลากรที่จะปฏิบัติงานในตำแหน่งนั้นด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พรทิพย์ อภินันทพร (2535) บทคัดย่อ พบว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของมหาบัณฑิตตามการรับรู้ของมหาบัณฑิตผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานพบว่าโดยสรุปในภาพรวมทุกกลุ่มมีความพึงพอใจต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของมหาบัณฑิตในระดับมากและเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามโดยส่วนรวมเห็นว่าคุณลักษณะที่มหาบัณฑิตมีอยู่ในระดับมากและมีค่าเฉลี่ยมากกว่าข้ออื่น ๆ คือความสามารถในการผสมผสานการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบโรงเรียนเข้าด้วยกันและความสามารถในการติดต่อประสานงานส่วนคุณลักษณะที่มหาบัณฑิตมีอยู่ในระดับกลางที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่น ๆ คือความสามารถในการริเริ่มสร้างสรรค์ผลงานใหม่ๆ และความเป็นผู้นำทางการศึกษานอกระบบโรงเรียน

ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรบริษัทดีสโตน อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยเห็นว่า บริษัทมีการจ่ายค่าตอบแทนให้บุคลากรตามชั่วโมงการทำงานจริงของบุคลากรเอง และยังจ่ายค่าตอบแทนตามที่กฎหมายกำหนดเพื่อความเป็นธรรมแก่ตัวบุคลากรเอง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภัทรพล เจริญเกาะ (2547) ศึกษาเรื่อง พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของอาจารย์วิทยาลัยพัฒนวิชาการธนบุรีโดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอาจารย์วิทยาลัยพัฒนวิชาการธนบุรีมีคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับมาก 5 ด้าน คือ ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ด้านเวลาทำงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านความปลอดภัยและสุขภาพที่ดีของการทำงาน ด้านบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านสิทธิของอาจารย์และประชาธิปไตยในองค์กรตามลำดับ มีคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับปานกลาง 3 ด้าน คือ ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของอาจารย์ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมตามลำดับ

ด้านแรงงานสัมพันธ์ พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรบริษัทดีสโตน อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยเห็นว่า บริษัทมีการอธิบายขั้นตอนและเงื่อนไขของการจ้างตามที่กฎหมายได้กำหนดไว้ให้กับบุคลากร

อย่างชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กล้าณรงค์ สุทธิรอด (2552) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อการดำเนินงานของสหภาพแรงงานผลการวิจัยพบว่าสมาชิกสหภาพแรงงานมีความคิดเห็นว่าปัจจัยที่มีผลต่อการดำเนินงานของสหภาพแรงงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ผู้นำสหภาพแรงงานสมาชิกสหภาพแรงงานส่วนปัจจัยที่มีผลต่อการดำเนินงานของสหภาพแรงงานในระดับน้อย ได้แก่ การเงินลักษณะการดำเนินงานรัฐบาลกฎหมายและปัจจัยที่มีผลต่อผลการดำเนินงานของสหภาพแรงงานในระดับน้อยที่สุด ได้แก่ นายจ้างข้อสังเกตของงานวิจัยนี้พบว่ากลุ่มตัวอย่างสมาชิกสหภาพแรงงานมีความคิดเห็นว่าปัจจัยภายใน ได้แก่ ปัจจัยด้านการเงินส่งผลต่อผลการดำเนินงานของสหภาพแรงงานระดับน้อย

ด้านสุขภาพและความปลอดภัย พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรบริษัทดีเอสไอ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยเห็นว่า บริษัทมีการจัดหาอุปกรณ์ในการป้องกันอันตรายให้กับบุคลากรในบริษัทที่มีคุณภาพและเหมาะสมกับตำแหน่งการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรัชย์ ตรีศิลานันท์ (2552) ปัจจัยที่มีผลต่อการรับรู้การจัดการความปลอดภัยของพนักงานโรงงาน อุตสาหกรรมพลาสติกในจังหวัดนครราชสีมา ผลการศึกษาโดยรวมระดับมากพบว่า การรับรู้ของพนักงานต่อการจัดการความปลอดภัยในโรงงานอุตสาหกรรมอยู่ในระดับสูงโดยมีการรับรู้ด้านการป้องกันความปลอดภัยมากที่สุด รองลงมาเป็นผู้รู้ด้านการสำรวจความปลอดภัยในระดับปานกลาง ปัจจัยด้านการจัดการเรื่องความปลอดภัยปัจจัยด้านการสำรวจเรื่องความปลอดภัยและปัจจัยด้านการป้องกันด้านความปลอดภัยเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการรับรู้การจัดการความปลอดภัยของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมพลาสติกในจังหวัดนครราชสีมา

ด้านกฎระเบียบ และนโยบายองค์กร พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรบริษัทดีเอสไอ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยเห็นว่า บริษัทได้ออกกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานได้ชัดเจนและยังประกาศให้กับบุคลากรในบริษัทได้รับทราบอย่างชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อิงอร ต้นพันธ์ (2558) การศึกษาเรื่อง ความผูกพันของพนักงานระดับหัวหน้างานต่อองค์การของบริษัทในนิคมอุตสาหกรรมบางชัน การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานระดับหัวหน้างานของบริษัทในนิคมอุตสาหกรรมบางชันสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นพนักงานระดับหัวหน้างานเพศหญิงอายุ 20-34 ปีการศึกษาระดับปริญญาตรีสถานภาพการสมรสโสดรายได้เฉลี่ยต่อเดือนไม่เกิน 20,000 บาทอายุงานตั้งแต่ 8 ปีขึ้นไปและมีความคิดเห็นต่อปัจจัยภายในองค์การแบ่งเป็นด้านสมาชิกและผู้ที่เกี่ยวข้องกับองค์การด้านรูปแบบในการทำงานด้านคุณภาพชีวิตด้านการปฏิบัติงานขององค์การในภาพรวมอยู่ในระดับมากสำหรับด้านโอกาสความก้าวหน้าการทำงานและด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์อยู่ในระดับปานกลางและความผูกพันของพนักงานระดับหัวหน้างานต่อองค์การแบ่งเป็นด้านพฤติกรรมการค้าถึงถึงผู้อื่นด้านพฤติกรรมการค้าให้ความช่วยเหลือด้านพฤติกรรมการค้าปฏิบัติตามกฎระเบียบและข้อกำหนดขององค์การ

ด้านการฝึกอบรม พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรบริษัทดีเอสไอ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยเห็นว่า บริษัทมีการจัดการฝึกอบรมให้กับบุคลากรที่มาปฏิบัติงานทุกคนซึ่งการอบรมจะสอดคล้องกับข้อบังคับของบริษัทและยังรวมถึงการฝึกอบรมขั้นต้นก่อนการปฏิบัติงานของแต่ละตำแหน่งงานด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อนุชา เพ็งสุวรรณ (2548) การศึกษาความต้องการฝึกอบรมเพื่อการพัฒนาสมรรถนะของข้าราชการสำหรับการรองรับพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนฉบับใหม่ ผลการวิจัยพบว่าในภาพรวมข้าราชการมีความต้องการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะหลัก 5 ด้านอยู่ในระดับมากและปานกลางโดยมีความต้องการฝึกอบรมด้านการสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพมากเป็นอันดับแรกรองลงมาคือด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ด้านความร่วมมือ 2) ร่วมใจด้านการบริการที่ดีตามลำดับ ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของบริษัทดีเอสไอ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด

บุคลากรในบริษัทดีเอสไอ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด พบว่า ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของบริษัทดีเอสไอ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก

ทักษะในศตวรรษที่ 21 พบว่า บุคลากรในบริษัทดีเอสไอ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะในศตวรรษที่ 21 ในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาทางด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านทักษะ

ชีวิตและอาชีพ รองลงมา คือ ด้านทักษะสารสนเทศ สื่อ เทคโนโลยี ด้านทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม ตามลำดับ เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า

ด้านทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม พบว่า บุคลากรในบริษัทซิสโตน อินเทอร์เน็ตเนชั่นแนล จำกัด ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยเห็นว่า บุคลากรในบริษัทมีการพัฒนาทักษะของตนเองในด้านการปฏิบัติงานและทักษะของการพัฒนาขีดความสามารถของตนเองอยู่ตลอดเวลาและยังรวมถึงมีการคิดนวัตกรรมใหม่ๆ อยู่เสมอ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กิตติชัย สุธาสิโนบล (2559) การพัฒนาทักษะการสอนตามแบบการจัดการเรียนการสอนแบบพุทธะสำหรับครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายกภายใต้โครงการตามพระราชดำริผลการศึกษาศาปัญหาด้านการจัดการเรียนการสอนสรุปพบปัญหาใน 3 ด้านคือ 1) ด้านกิจกรรมการเรียนการสอน 2) ด้านการใช้สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีและ 3) ด้านการวัดผลประเมินผล 2. ผลการพัฒนาทักษะการสอนตามแบบการจัดการเรียนการสอนผู้เชี่ยวชาญเห็นว่ามีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด 3. ผลการศึกษาความพึงพอใจของครูผู้สอนต่อการพัฒนาทักษะการสอนพบว่าครูผู้สอนมีความพึงพอใจต่อการพัฒนาทักษะการสอนตามแบบการจัดการเรียนการสอนแบบพุทธะอยู่ในระดับปานกลาง หลังการพัฒนาครูผู้สอนมีความพึงพอใจต่อการพัฒนาทักษะการสอนตามแบบการจัดการเรียนการสอนแบบพุทธะอยู่ในระดับมาก 4. ผลการศึกษาความพึงพอใจของนักเรียนพบว่าในภาพรวมอยู่ในระดับดี

ด้านทักษะสารสนเทศ สื่อ เทคโนโลยี พบว่า พบว่า บุคลากรในบริษัทซิสโตน อินเทอร์เน็ตเนชั่นแนล จำกัด ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยเห็นว่า บุคลากรมีการใช้เทคโนโลยีของบริษัทอย่างคุ้มค่าและเป็นไปตามกฎระเบียบของบริษัทเอง ซึ่งการใช้เทคโนโลยียังสอดคล้องกับการปฏิบัติงานนั้นด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นุชจรี บุญเกต และสมเกียรติ เพ็ชรหมาก (2562) ทักษะการรู้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของครูในเขตจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่างการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาทักษะการรู้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของครูในเขตจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่างเป็นการวิจัยเชิงสำรวจกลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ครูประจำการในเขตจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 4 จังหวัด ได้แก่ สุรินทร์ศรีสะเกษนครราชสีมาและบุรีรัมย์จำนวน 117 คนเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบวัดทักษะการรู้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของครูวิเคราะห์ข้อมูลด้วยความถี่ร้อยละค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานผลการวิจัยพบในภาพรวมว่าทักษะการรู้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของครูในเขตจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่างอยู่ในระดับมาก การรู้สารสนเทศภาพรวมอยู่ในระดับมาก การรู้ด้านสื่อภาพรวมอยู่ในระดับมาก ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการติดต่อสื่อสาร

ด้านทักษะชีวิตและอาชีพ พบว่า พบว่า บุคลากรในบริษัทซิสโตน อินเทอร์เน็ตเนชั่นแนล จำกัด ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยเห็นว่า บุคลากรในบริษัทมีการพัฒนาตนเองให้สอดคล้องกับตำแหน่งงานที่ปฏิบัติอยู่และยังสามารถประยุกต์ทักษะต่างๆที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานของแต่ละตำแหน่งงานที่จำเป็นอยู่เสมอ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กานต์รวีดาวเรือง (2558) ทักษะชีวิตและการวางแผนการดำเนินชีวิตของเด็กและเยาวชนชายหลังออกจากศูนย์ฝึกและอบรมเด็ก และเยาวชนผลการศึกษพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีอายุ 18 ปีมีการศึกษาระดับมัธยมศึกษา มีสถานภาพโสดสาเหตุที่ต้องเข้ามาในศูนย์ฝึกฯเนื่องจากใช้สารเสพติดมีระยะเวลาที่ต้องอยู่ในศูนย์ฝึกฯ 2 ปีก่อนเข้ามาอยู่ในศูนย์ฝึกฯพักอาศัยกับพ่อแม่และแม่และไม่ต้องมารายงานตัวกับศูนย์ฯทักษะชีวิตของเด็กและเยาวชนในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนพบว่าในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีทักษะชีวิตในระดับมากโดยมีทักษะชีวิตในด้านการรู้จักตนเอง รองลงมาคือด้านการจัดการกับอารมณ์ ด้านการเข้าใจผู้อื่น ด้านการสร้างสัมพันธภาพ ด้านการจัดการความเครียด ด้านการสื่อสารด้านการแก้ปัญหาและ ด้านการตัดสินใจ

การตัดสินใจการลาออกของพนักงานบริษัทซิสโตน อินเทอร์เน็ตเนชั่นแนล จำกัด พบว่า บุคลากรในบริษัทซิสโตน อินเทอร์เน็ตเนชั่นแนล จำกัด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจการลาออกของพนักงานบริษัทซิสโตน อินเทอร์เน็ตเนชั่นแนล จำกัด ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือด้านปัจจัยส่วนบุคคล รองลงมา คือ ด้านหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน ด้านองค์กร ด้านลักษณะงาน และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมทางสังคม ตามลำดับ เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า

ปัจจัยด้านส่วนบุคคล พบว่า บุคลากรในบริษัทซิสโตน อินเทอร์เน็ตเนชั่นแนล จำกัด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการตัดสินใจการลาออกของพนักงานบริษัทซิสโตน อินเทอร์เน็ตเนชั่นแนล จำกัด รวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยเห็นว่า บริษัทมีการตรวจสอบประวัติอาชญากรรมของบุคลากรที่จะมาปฏิบัติงานงานในบริษัทอยู่เสมอและยังพิจารณาอายุของการปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับตำแหน่งงานที่จะปฏิบัติได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประเสริฐ ฉัตรชัยศักดิ์ (2556) การศึกษาเรื่องการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักราชเลขาธิการ: ศึกษากรณีแรงจูงใจมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดกองกลางสำนักราชเลขาธิการ ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก หากพิจารณาเป็นรายด้านทั้ง 7 ด้านสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ 1)ด้านความรับผิดชอบและความสำเร็จของงาน 2) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน 3) ด้านนโยบายและการบริหารงาน 4) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง 5) ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ 6) ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น 7)ด้านการยอมรับนับถือ ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบคุณลักษณะส่วนบุคคลกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานพบว่าบุคลากรที่มีคุณลักษณะส่วนบุคคลเช่นเพศ ตำแหน่งงานระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกันจะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมากเหมือนกันทำให้ทราบถึงสถานะแรงจูงใจของบุคลากรภายในองค์กรใน

ปัจจัยด้านหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน พบว่า บุคลากรในบริษัทซิสโตน อินเทอร์เน็ตเนชั่นแนล จำกัด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการตัดสินใจการลาออกของพนักงานบริษัทซิสโตน อินเทอร์เน็ตเนชั่นแนล จำกัด รวมอยู่ในระดับมาก โดยเห็นว่า บริษัทมีการเปิดรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรเองเพื่อเป็นการพัฒนาระบบการทำงานและบุคลากรภายในยังมีความใกล้ชิดกับเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างานเป็นอย่างดี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วีระชัย บุญจรีนาค (2542) การศึกษาเกี่ยวกับหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานสภาพแวดล้อมในการทำงานและแรงจูงใจในงานที่มีความสัมพันธ์กับความคาดหวังในการดำรงรักษาคณะของพนักงานระดับปฏิบัติการในองค์กร ภาพรวมอยู่ในระดับมาก (2) ลักษณะของหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานมีสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันระดับปานกลางกับความคาดหวังในการดำรงรักษาคณะของพนักงานระดับปฏิบัติการในองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (3) แรงจูงใจในงานในภาพรวมมีสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันระดับปานกลางกับความคาดหวังในการดำรงรักษาคณะของพนักงานระดับปฏิบัติการในองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 01 (4) สภาพแวดล้อมในการทำงานในภาพรวมมีสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันระดับต่ำกับความคาดหวังในการดำรงรักษาคณะของพนักงานระดับปฏิบัติการในองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับเออร์

ปัจจัยด้านองค์กร พบว่า บุคลากรในบริษัทซิสโตน อินเทอร์เน็ตเนชั่นแนล จำกัด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการตัดสินใจการลาออกของพนักงานบริษัทซิสโตน อินเทอร์เน็ตเนชั่นแนล จำกัด ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยเห็นว่า บุคลากรเข้าใจถึงโครงสร้างการปฏิบัติงานของบริษัท และยังเข้าใจถึงลักษณะงานที่ปฏิบัติได้เป็นอย่างดีเพื่อให้สอดคล้องกับเป้าหมายของบริษัทได้ดี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประยูทธ อิศดุล (2552) ที่ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เอเชียสแตนดาร์ดอินเทอร์เน็ตเนชั่นแนล จำกัด พบว่าความผูกพันของพนักงานในองค์กรในภาพรวมแล้วมีความคิดอยู่ในระดับปานกลางเมื่อพิจารณาเป็นรายได้พบว่ามีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากอยู่ 2 ด้านโดยด้านค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับนี้คือด้านความภูมิใจที่รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรลงลงมาคือด้านความเต็มใจทุ่มเทให้กับองค์กรส่วนระดับความเห็นในระดับปานกลางมี 2 ด้านโดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับนี้คือด้านความภูมิใจที่ได้รับการยอมรับจากองค์กรลงลงมาคือด้านความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

ปัจจัยด้านลักษณะงาน พบว่า บุคลากรในบริษัทซิสโตน อินเทอร์เน็ตเนชั่นแนล จำกัด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการตัดสินใจการลาออกของพนักงานบริษัทซิสโตน อินเทอร์เน็ตเนชั่นแนล จำกัด ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยเห็นว่า บุคลากรสามารถปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายได้เป็นอย่างดีและสอดคล้องกับลักษณะการปฏิบัติงานตามตำแหน่งของการปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายของบริษัท ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐพรณ ชาญธัญกรรม (2560) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร กรมชลประทาน (สามเสน) ผลการวิจัยพบว่าบุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของกรมชลประทาน (สามเสน) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทั้งนี้เพื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอันดับ

แรกคือด้านสัมพันธ์ภาพรองลงมาคือด้านความสำเร็จและการยอมรับนับถือด้านความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติด้านนโยบายและการบริการของหน่วยงานด้านความมั่นคงและโอกาสเรียนรู้ความก้าวหน้าในงานและอันดับสุดท้ายคือด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมทางสังคม พบว่า บุคลากรในบริษัททีเอสโตน อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการตัดสินใจการลาออกของพนักงานบริษัททีเอสโตน อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยเห็นว่า บุคลากรมีการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมของการปฏิบัติงานได้ดีและสอดคล้องกับทางบริษัทเองที่มีการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกทางด้านต่าง ๆ ให้กับบุคลากรเอง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รุ่งวิกรีย์ หยอมแหยม (2554) เรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน บริษัท เมวะเอ็นจิเนียริง จำกัด ผลวิจัยพบว่าภาพรวมอยู่ในระดับดีโดยด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคมด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวด้านการบูรณาการทางสังคมค่านิยมตามรัฐธรรมนูญอยู่ในระดับดีส่วนด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคลด้านการให้สิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรมอยู่ในระดับไม่ดี

ในการศึกษาเรื่อง “การตัดสินใจการลาออกของพนักงานบริษัททีเอสโตน อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด” ครั้งนี้ผลการทดสอบสมมติฐาน ปรากฏว่า ผลการศึกษาเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ดังต่อไปนี้

สมมติฐานในการศึกษาครั้งนี้ คือ ด้านสุขภาพและความปลอดภัย ด้านการสรรหาและคัดเลือกด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านกฎระเบียบ และนโยบายองค์กร ด้านกฎระเบียบและข้อบังคับ มีผลต่อการตัดสินใจการลาออกของพนักงานบริษัททีเอสโตน อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด ผลการทดสอบทดสอบสมมติฐานพบว่า ตัวแปรที่จะร่วมกันพยากรณ์ระดับที่มีผลต่อการตัดสินใจการลาออกของพนักงานบริษัททีเอสโตน อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด มี 5 ตัวแปร เรียงลำดับจากตัวแปรที่มีประสิทธิภาพในการพยากรณ์มากที่สุดจนถึงน้อยที่สุด ได้ดังนี้ ด้านสุขภาพและความปลอดภัย ด้านการสรรหาและคัดเลือกด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านกฎระเบียบและนโยบายองค์กร ด้านกฎระเบียบและข้อบังคับ ตัวแปรทั้ง 5 นี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์การตัดสินใจการลาออกของพนักงานบริษัททีเอสโตน อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด ร้อยละ 81.2

นอกจากนี้ทั้ง 5 ตัวแปรนี้ยังแสดงให้เห็นถึงการเป็นตัวแปรที่มีผลต่อการตัดสินใจการลาออกของพนักงานบริษัททีเอสโตน อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด โดยทั้ง 5 ตัวแปร ได้แก่ ด้านสุขภาพและความปลอดภัย ด้านการสรรหาและคัดเลือก ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านกฎระเบียบและนโยบายองค์กร และด้านกฎระเบียบและข้อบังคับของบริษัททีเอสโตน อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด มีผลในทางบวกทุกตัวแปรซึ่งเห็นได้ว่าตัวแปรทั้ง 5 ตัวแปร ดังกล่าวนี้นี้ มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันอย่างแยกกันไม่ออก กล่าวคือ ทั้ง 5 ตัวแปรนี้ล้วนแต่เป็นตัวแปรที่มีผลต่อการตัดสินใจการลาออกของพนักงานบริษัททีเอสโตน อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด

ทั้งนี้ จึงอธิบายได้ว่าสาเหตุที่ปัจจัยทั้ง 5 ตัวแปรดังที่ได้กล่าวมาข้างต้น มีการตัดสินใจการลาออกของพนักงานบริษัททีเอสโตน อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด ได้แก่ ตัวแปรแรก คือ ด้านสุขภาพ และความปลอดภัยเนื่องจากบริษัทมีการจัดหาอุปกรณ์ที่สามารถป้องกันอันตรายที่เกิดจากการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความปลอดภัยแก่ตัวบุคลากรในขณะที่ปฏิบัติงานและเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแก่ตัวของบุคลากรเอง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของสุรัชย์ ตรียคิลานันท์ (2552) ปัจจัยที่มีผลต่อการรับรู้การจัดการความปลอดภัยของพนักงานโรงงาน อุตสาหกรรมพลาสติกในจังหวัดนครราชสีมา การรับรู้ของพนักงานต่อการจัดการความปลอดภัยในโรงงานอุตสาหกรรมอยู่ในระดับสูงโดยมีการรับรู้ด้านการป้องกันความปลอดภัยมากที่สุด ตัวแปรที่สอง คือ ด้านการสรรหาและคัดเลือกเนื่องจากบริษัทมีการสรรหาบุคลากรที่มีความเหมาะสมกับตำแหน่งงานที่จะปฏิบัติและคัดเลือกคุณสมบัติให้สอดคล้องกับลักษณะงานเพื่อให้ได้บุคลากรที่มีทักษะหรือความสามารถที่ตรงกับลักษณะของงานและเพื่อลดการลาออกของบุคลากรที่ปฏิบัติงานที่ไม่ตรงกับตำแหน่งงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ชลทิศา วิทิตกพัทธ์ (2550) ศึกษาเรื่องการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรกลุ่มธุรกิจการเงินในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ผู้จัดการฝ่ายบุคคลของกลุ่มธุรกิจการเงินให้ระดับความสำคัญต่อการสรรหาบุคลากรและคัดเลือกบุคลากร ตัวแปรที่สาม คือ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานเนื่องจากบริษัทมีการวัดคุณภาพของงานแต่ละตำแหน่งที่แตกต่างกันไปและยอดของการทำงานของแต่ละตำแหน่ง

งานตามลักษณะงานเพื่อประเมินผลการปฏิบัติและคุณภาพของงานของแต่ละบุคคลที่เป็นผลต่อรายได้หรือค่าตอบแทนตาม การประเมิน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ พรทิพย์ อภินันทร (2535) ศึกษาเรื่องประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ มหาบัณฑิตตามการรับรู้ของมหาบัณฑิตผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานพบว่าทุกกลุ่มมีความพึงพอใจต่อประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานของมหาบัณฑิต ตัวแปรที่สี่ คือ ด้านกฎระเบียบและนโยบายองค์กรเนื่องจากบริษัทมีกฎระเบียบและนโยบายการ ปฏิบัติงานที่ชัดเจนซึ่งประกาศมาโดยผู้บริหารเพื่อให้เป็นไปในแนวทางการปฏิบัติที่ไปในทางเดียวกันและยังสอดคล้องกับ สถานการณ์ปัจจุบันเพื่อลดความกดดันที่มีต่อบุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ อิงอร ต้นพันธ์ (2558) การศึกษาเรื่อง ความผูกพันของพนักงานระดับหัวหน้างานต่อองค์การของบริษัทในนิคมอุตสาหกรรมบางชัน ด้านพฤติกรรมการปฏิบัติตาม กฎระเบียบและข้อกำหนดขององค์การในระดับมาก ตัวแปรที่ห้า คือ ด้านกฎระเบียบและข้อบังคับของบริษัทที่สโตน อินเตอร์ เนชั่นแนล จำกัด เนื่องจากบริษัทมีการออกกฎระเบียบและข้อบังคับที่มีความชัดเจนและสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมภายใน และภายนอกบริษัทเพื่อให้พนักงานนั้นได้ปฏิบัติไปในทางเดียวกันทั้งบริษัทและเพื่อลดความเหลื่อมล้ำของบุคลากรในตำแหน่ง ต่างๆ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ บริษัทที่สโตน อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด (2562) กฎระเบียบและข้อบังคับเกี่ยวกับการ ทำงานของบริษัทที่สโตน อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด

9. ข้อเสนอแนะ

9.1 ข้อเสนอแนะเพื่อนำไปใช้

- 1) บริษัทควรมีการจัดหาอุปกรณ์เกี่ยวกับความปลอดภัยให้มีคุณภาพและเหมาะสมกับตำแหน่งงานหรือ ลักษณะงานเพื่อให้อุปกรณ์การป้องกันมีความเหมาะสมและเพื่อความปลอดภัยต่อบุคลากรที่ปฏิบัติงานบนความเสี่ยงต่อการ เกิดอุบัติเหตุ
- 2) บริษัทควรจัดหาและคัดสรรบุคลากรที่มีคุณภาพในการปฏิบัติงานเพื่อให้มีความเหมาะสมกับตำแหน่งและ ลักษณะการปฏิบัติงานและยังช่วยลดการลาออกจากงานเนื่องจากการปฏิบัติงานไม่ตรงกับสาขาที่เรียนมา
- 3) บริษัทควรมีการประเมินผลการปฏิบัติตามตำแหน่งงานและลักษณะงานให้สอดคล้องกับบุคลากรเพื่อให้ ลดความกดดันในการปฏิบัติงานของงานที่ปฏิบัติอยู่และยังทำให้งานออกมามีคุณภาพที่ดีตรงต่อความต้องการของผู้บริหาร หรือลูกค้า
- 4) บริษัทควรมีการใช้กฎระเบียบและนโยบายองค์กรให้มีความชัดเจนกับบุคลากรที่ระดับและทุกตำแหน่ง งานเพื่อให้ลดความเหลื่อมล้ำของตำแหน่งการปฏิบัติงานและยังให้ความยุติธรรมแก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานนี้คนไทยและแรงงาน ต่างต่าง
- 5) บริษัทควรมีการประกาศกฎระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของบริษัทให้บุคลากรทั้งคนไทยและ แรงงานต่างต่างให้ได้รับทราบกันทั้งบริษัทเพื่อให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานได้รับรู้ถึงกฎต่างๆ ของบริษัทและปฏิบัติตามกฎระเบียบ ไปในทางเดียวกันและยังทำให้บุคลากรไม่ทำผิดกฎของบริษัท

9.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการศึกษาครั้งต่อไป

- 1) ควรศึกษาด้านอื่นที่ส่งผลการตัดสินใจการลาออกของพนักงานบริษัทที่สโตน อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด ได้แก่ ความก้าวหน้าในบริษัท คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์การ ลักษณะงานที่ปฏิบัติงานกับเครื่องจักร ขนาดใหญ่
- 2) ควรเพิ่มประชากรกลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการศึกษา เช่น แผนกที่มีบุคลากรที่ลาออกสูง ได้แก่ แผนกผสม ยาง แผนกสร้างโครง แผนกอบยาง แผนกตรวจสอบคุณภาพ และเจ้าหน้าที่สำนักงานที่ประจำอยู่ในโซนการผลิต เป็นต้น
- 3) ควรมีการศึกษาด้วยวิธีการเชิงคุณภาพควบคู่ไปกับเชิงปริมาณ คือ เก็บรวบรวม ข้อมูลด้วยวิธีการ สัมภาษณ์ควบคู่กับแบบสอบถาม ซึ่งจะช่วยให้การวิเคราะห์ข้อมูลชัดเจนและ ครอบคลุมมากยิ่งขึ้น

10. เอกสารอ้างอิง

- กิตติชัย สุชาลีโนบล (2559). การพัฒนาทักษะการสอนตามแบบการจัดการเรียนการสอนแบบพุทธสำหรับ ครู ในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ : คอมเมอร์เชียล เวิลด์
มีเดีย.
- กานต์ร วิฑาวเรือง (2558). ทักษะชีวิตและการวางแผนการดำเนินชีวิตของเด็กและเยาวชนชายหลังออกจาก ศูนย์ ฝึก
และอบรมเด็ก. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ชลธิชา วิฑิตกพัทธ์ (2550). การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรกลุ่มธุรกิจการเงินในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย.
กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- ณัฐพรธณ ชาญธัญกรรม (2560) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร กรม ชลประทาน (สามเสน).
กรุงเทพฯ; หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกริก.
- ดำรง วัฒนา (2555). การตัดสินใจลาออก. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นุชจรี บุญเกต และสมเกียรติ เพ็ชรมาก (2562). ทักษะการรู้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของครูใน เขต จังหวัด
ภาค ตะวัน ออก เฉียง เหนือ ตอน ล่าง . สืบค้นเมื่อ 13 ธันวาคม 2562 จาก
https://etcedumsu.com/etcjournal/Journalaccout/file_journal/file_jn_5cbc39a685741_2019-04-21.pdf.
- นเรศเรษฐ วาสะศิริ, ณัฐวัฒน์ พระงาม (2559). สภาพการจัดการทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ
เจ้าหน้าที่ในมหาวิทยาลัยพิษณุโลก. สืบค้นเมื่อ 13 ธันวาคม 2562. จาก http://www.3u.ac.th/mpa-abstract/files/2560_1561118581_6014830024.pdf.
- บุญเรียง ขจรศิลป์ (2533). วิธีวิจัยทางการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : พิสิษฐ์เซ็นเตอร์การ พิมพ์.
- บริษัททีเอสไอ อินเทอร์เน็ตเนชั่นแนล จำกัด (2562). ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของบริษัททีเอสไอ อินเทอร์เน็ต
จำกัด.
- ประเสริฐ ฉัตรชัยศักดิ์ (2556). การเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักราชเลขาธิการ: การศึกษารณ
แรงจูงใจ. หลักสูตรนักบริหารการทูต รุ่นที่ 5. สถาบันการต่างประเทศเทวะวงศ์วโรปการ กระทรวงการ
ต่างประเทศ.
- ประยุทธ อิศกุล (2552). ที่ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของ
พนักงาน บริษัท เอเชียสแตนเลย์อินเทอร์เน็ตเนชั่นแนล จำกัด. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- พิมลภัสร์ พุฒิกิพัฒน์, หน้า (2557) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเครียดของพนักงานให้บริการทาง โทร ศัพท์ ใน เขต
กรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- พรทิพย์ อภินันทพร (2535). ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของมหาบัณฑิตตามการรับรู้ของมหาบัณฑิต
ผู้บังคับบัญชา. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ภัทรพล เจริญเกาะ (2547). คุณภาพชีวิตในการทำงานของอาจารย์วิทยาลัยพัฒนวิชาการธนบุรี. วิทยานิพนธ์ มห
บัณฑิต
มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.

รุ่งวิกรัย หยอมแหยม (2554). **คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทเมเวอ์เอ็นจีเนียริง จำกัด**. สืบค้นเมื่อ 15 ธันวาคม 2562. จาก http://digital_collect.lib.buu.ac.th/dcms/files/52930415/title.pdf.

วิจารณ์ พานิช (2550). **วิถีแห่งองค์กรอัจฉริยะ**. จุฬสารอุตสาหกรรมสัมพันธ์.

วิจารณ์ พานิช (2555). **ทักษะในศตวรรษที่ 21**. สืบค้นเมื่อ 15 ธันวาคม 2562. จาก http://www.noppawan.sskru.ac.th/data/learn_c21.pdf.

วิจารณ์ พานิช (2555). **ทักษะเพื่อการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21**. สืบค้นเมื่อ 15 ธันวาคม 2562. จาก http://www.noppawan.sskru.ac.th/data/learn_c21.pdf.

วีระชัย บุญจรัส (2542). **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่องค์การครูสภา**. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุตราดิตถ์ สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

สุวิมล สุริยวงศ์ (2554). **การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรความผูกพันต่อองค์กรและการรับรู้พฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานโดยหัวหน้างาน**. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ.

อิงอร ต้นพันธ์ (2558). **ความผูกพันของพนักงานระดับหัวหน้างานต่อองค์การของบริษัทในนิคม อุตสาหกรรมบางชัน**. กรุงเทพฯ : เกษมบัณฑิต.

อนุชา เพ็งสุวรรณ (2548). **การศึกษาความต้องการฝึกอบรมเพื่อการพัฒนาสมรรถนะของข้าราชการ สำหรับ การรองรับพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนฉบับใหม่**. สืบค้นจาก 20 ธันวาคม 2562 จาก <http://www2.gspa.buu.ac.th/library/is/mpa47/47933523.pdf>.

อนิวัช แก้วจำนงค์ (2556). **การบริหารทรัพยากรมนุษย์**. สงขลา : ศูนย์หนังสือมหาวิทยาลัยทักษิณ.