

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกจากงานของพนักงานแผนกห่วงโซ่อุปทาน : กรณีศึกษาบริษัทผู้ผลิต
สินค้าอุปโภคบริโภคแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร*

Factors Affecting Turnover Intentions of Supply Chain Staff: A Case Study of
A Consumer Goods Company in Bangkok

ชลภัสสรณ์ ศรีวรฉัตรภาธร (Cholphassorn Sriworachatchatpatorn)**

ประสพชัย พสุนนท์ (Prasopchai Phasunon)***

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์ความตั้งใจที่จะลาออก และศึกษาอิทธิพลที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออก ของพนักงานแผนกห่วงโซ่อุปทาน ของบริษัทผลิตสินค้าอุปโภคบริโภคแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่าง 100 คน คือพนักงานแผนกห่วงโซ่อุปทาน ของบริษัทผู้ผลิตสินค้าอุปโภคบริโภคแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร เก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน พบว่าตัวแปรทั้ง 3 ปัจจัย คือ 1) ความไม่ชัดเจนในงาน 2) การรับรู้การเมืองในองค์กรและ 3) อัตราเงินเดือน และสวัสดิการทั้งสามปัจจัย ส่งผลกระทบต่อความตั้งใจในการลาออกจากการงานของพนักงานแผนกห่วงโซ่อุปทาน ทั้งสิ้น โดยปัจจัยด้านเงินเดือน และสวัสดิการ เป็นตัวพยากรณ์ที่สำคัญมากที่สุด

คำสำคัญ: พนักงานแผนกห่วงโซ่อุปทาน, ความตั้งใจลาออก

Abstract

This quantitative research mainly study on factors affecting turnover intention of Supply Chain staff. The sample group consisted of 100 Supply Chain staff in a consumer goods company in Bangkok. Data were collected through questionnaires and analyzed by the percentage standard deviation and stepwise multiple regressions. The initial findings indicate that three factors that are influencing in the turnover intention of Supply Chain staff in a consumer goods company in Bangkok are 1) Role ambiguity, 2) Perception of organizational politics and 3) Salary and compensation rate.

Keywords: Supply Chain Staff, Turnover intention

* บทความนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อวิเคราะห์ความตั้งใจที่จะลาออก และศึกษาอิทธิพลที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออก ของพนักงานแผนกห่วงโซ่อุปทาน ของบริษัทผลิตสินค้าอุปโภคบริโภคแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร

** นักศึกษา หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร, e-mail: cholphassorn.s@gmail.com

*** รองศาสตราจารย์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร, e-mail : arthur8kim@gmail.com

บทนำ

พนักงานที่มีความสามารถเป็นที่ต้องการขององค์กรต่างๆ และการฝึกฝนพัฒนาพนักงานให้มีความสามารถนั้นต้องใช้ทั้งเวลาและมีค่าใช้จ่ายเข้ามาเกี่ยวข้อง นี่เองทำให้ฝ่ายบุคคลและผู้บริหารในยุคปัจจุบันเล็งเห็นถึงความสำคัญของการรักษาไว้ซึ่งบุคลากรที่มีความสามารถ และการลาออกของพนักงานมากด้วยเหตุผลอันไม่สมควรนั้นก่อให้เกิดผลกระทบในหลายๆ ไม่ว่าจะเป็นผลกระทบต่อดังกล่าว ซึ่งได้ลงทุนในทรัพยากรบุคคลจำนวนมาก ทั้งงบประมาณค่าใช้จ่าย อุปกรณ์เครื่องมือ เวลา และบุคลากร เพื่อมุ่งหวังให้บุคลากรเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าสูงสุด โดยเริ่มตั้งแต่การสรรหา คัดเลือก ว่าจ้าง ฝึกอบรมพัฒนาเงินเดือน ค่าจ้าง สวัสดิการต่าง ๆ รวมทั้งลงทุนไปโดยเสียเปล่าจากการลา การขาดงาน ความล่าช้าและปฏิบัติงานที่ไม่เต็มความสามารถของบุคคล (Bartol & Martin, 1983; Karatepe & Uludag, 2007) ดังนั้น เมื่อบุคลากรลาออกจากการงาน องค์กรจึงสูญเสียค่าใช้จ่ายจำนวนมากที่ได้ลงทุนไปแล้วและต้องเสียค่าใช้จ่ายในการลงทุนครั้งใหม่กับ บุคลากรที่ต้องหาทดแทน (Deery & Iverson, 1996; Manley, 1996) และยังส่งผลให้การปฏิบัติงานขาดความต่อเนื่อง และประสิทธิภาพการทำงานลดลงบางส่วน จนกว่าจะมีบุคลากรใหม่เข้ามาทำงานแทนจนสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Cronk, 1994; Lee, 2010)

ในด้านผลกระทบต่อเพื่อนร่วมงานและต่อตนเองนั้นเกิดขึ้นจากกรณีที่พนักงานมีความคิดตั้งใจจะออกจากงาน แต่ความเป็นไปได้ของการเปลี่ยนงานมีน้อย ทำให้ต้องอดทนทำงานต่อไป และไม่สามารถปรับตัวปรับใจใหม่ได้ ย่อมส่งผลให้เกิดพฤติกรรมการทำงานในรูปแบบต่างๆ ที่ไม่พึงปรารถนา เช่น การขาดงานหรือการมาทำงานสายบ่อยครั้ง ขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน และการทำงานที่ด้อยประสิทธิภาพ จนถึงการเสื่อมถอยลงของสุขภาพร่างกายและสุขภาพจิตใจ (Karatepe & Uludag, 2008) นอกจากนั้นการที่บุคลากรส่วนหนึ่งลาออกไปทำงานในองค์กรอื่น ยังมีผลในการทำลายขวัญกำลังใจของบุคลากรที่ยังทำงานอยู่ในองค์กร และเริ่มคิดถึงความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจในงาน คิดถึงโอกาสทางเลือกที่จะไปทำงานในองค์กรอื่น จะเห็นได้ว่าการลาออกของบุคลากรส่วนหนึ่งจึงเป็นเหมือนสิ่งบอกแนวทาง หรือกระตุ้นให้บุคลากรที่ยังทำงานอยู่คิดถึงการลาออกจากการงาน และหากองค์กรมีอัตราการลาออกของบุคลากรสูง จะทำให้องค์การเสียภาพลักษณ์ บุคคลภายนอกจะรับรู้ว่าการทำงานขององค์กรนี้ขาดความมั่นคง (Slattery, 2005; Yang, 2010) แผนกห่วงโซ่อุปทาน ของบริษัทผู้ผลิตสินค้าอุปโภคบริโภคแห่งนี้นำกำลังประสบปัญหาเรื่องการลาออกของพนักงาน เช่นเดียวกัน

ในธุรกิจสินค้าอุปโภคบริโภคก็เช่นเดียวกัน นอกจากความสามารถในการแข่งขันทางการตลาดที่ยอดเยี่ยมแล้ว ยังต้องสามารถจัดส่งสินค้าไปถึงร้านค้า หรือจุดขายที่ผู้บริโภคจะเข้าถึงได้อย่างสะดวก บริษัทผู้ผลิตสินค้าอุปโภคบริโภคที่ไม่สามารถส่งมอบสินค้าและตอบสนองความต้องการของผู้บริโภคได้ก็เท่ากับไม่สามารถสร้างผลการดำเนินงานที่เป็นเลิศได้ และการที่ผู้บริโภคไม่สามารถเข้าถึงสินค้าได้บ่อยๆ ความพึงพอใจและความภักดีต่อแบรนด์ก็จะไม่เกิดขึ้น รวมทั้งเรื่องราคาของสินค้า ถ้าผู้ผลิตไม่สามารถทำให้ราคาสินค้าอยู่ในระดับที่ผู้บริโภคจะยอมรับได้ผู้บริโภคก็อาจจะไม่เลือกสินค้าเหล่านี้ สิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการจัดการห่วงโซ่อุปทานที่ดีทั้งสิ้น

การจัดการห่วงโซ่อุปทานจึงเป็นเบื้องหลังความสำเร็จอีกประการหนึ่งที่มีควรจะถูกมองข้ามไป ดังนั้นพนักงานที่มีความรู้ความสามารถ กับการจัดการห่วงโซ่อุปทานจึงถือเป็นบุคลากรที่องค์กรควรรักษา และเล็งเห็น

ความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะทำการศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของพนักงานแผนกห่วงโซ่อุปทานใน 3 ปัจจัยได้แก่ 1) ความไม่ชัดเจนในงาน ทำให้เกิดความคลุมเครือในบทบาทหน้าที่และการปฏิบัติงานไม่สามารถตัดสินใจได้ 2) การรับรู้ถึงการเมืองภายในองค์กร เป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นจากการกระทำบางอย่างของบุคลากรในองค์กรที่ทำให้เกิดความไม่เข้าใจสงสัยหรือรู้สึกอึดอัดใจ เพราะไม่ได้รับการอธิบายหรือแสดงผลให้เข้าใจอย่างชัดเจน และ 3) เงินเดือนและสวัสดิการเมื่อเปรียบเทียบกับตลาดแรงงาน ในชีวิตการทำงานบุคคลย่อมต้องการสร้างความก้าวหน้าให้กับตนเองการเปรียบเทียบกับจึงเกิดขึ้นหากบุคคลรู้สึกว่าตนด้อยกว่าคนอื่นแล้วความพยายามในการหาทางออกจึงเกิดขึ้น และนำไปสู่ความตั้งใจลาออกจากงานในที่สุด

ในบทความวิจัยนี้ ผู้วิจัยใช้การวิจัยเชิงปริมาณในการศึกษาถึงปัจจัยที่เป็นสาเหตุสำคัญต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานแผนกห่วงโซ่อุปทานมุ่งหวังให้ผลการศึกษาเป็นประโยชน์ต่อความมั่นคงขององค์กร และต่อผู้บริหารในการจัดการบุคลากรแผนกห่วงโซ่อุปทานนอกจากนี้ยังจะเป็นประโยชน์ต่อการวางแผนเพื่อค้นหากลยุทธ์ในการพัฒนาและปรับปรุงปัจจัยต่าง ๆ ให้มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพนักงานต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อวิเคราะห์ความตั้งใจที่จะลาออกของพนักงานแผนกห่วงโซ่อุปทาน ของบริษัทผลิตสินค้าอุปโภคบริโภคแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาอิทธิพลที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออก ของพนักงานแผนกห่วงโซ่อุปทาน ของบริษัทผลิตสินค้าอุปโภคบริโภคแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานของการวิจัย

1. หากพนักงานแผนกห่วงโซ่อุปทานรับรู้ถึงปัจจัยความไม่ชัดเจนในงานสูง จะทำให้มีความตั้งใจที่จะลาออกจากงานสูง
2. หากพนักงานแผนกห่วงโซ่อุปทาน รับรู้ถึงการเมืองภายในองค์กรสูง จะทำให้มีความตั้งใจที่จะลาออกจากงานสูง
3. หากพนักงานแผนกห่วงโซ่อุปทาน รับรู้ถึงเงินเดือน และสวัสดิการในตลาดแรงงานสูงจะทำให้มีความตั้งใจที่จะลาออกจากงานสูง

กรอบแนวคิดและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน (Turnover Intention) เป็นความคิดสมัครใจต้องการที่จะลาออกจากการเป็นบุคลากรขององค์กรที่ปฏิบัติงานอยู่เมื่อมีโอกาส เพื่อไปทำงานที่องค์กรแห่งใหม่หรือเปลี่ยนอาชีพในอนาคตอันใกล้ (Nadiri&Tanova, 2010) ดังนั้นความตั้งใจจะลาออกจึงเป็นปัจจัยสำคัญในการพยากรณ์การลาออกจากงานได้เป็นอย่างดี (Cho, et al.,2009)

ความหมายของการลาออกจากงาน

พิกเกอร์และเมเยอร์ (Pigors & Meyers, 1973) ได้ให้ความหมายการลาออกว่าหมายถึงการเคลื่อนไหวหรือเปลี่ยนแปลง (Movement) ของบุคลากรในการเข้าและออกจากองค์การโดยครอบคลุมการเข้าทำงาน (Job Accessions) และการออกจากงาน (Job Separations) ไพรซ์ (Price, 1977) ให้ความหมายถึงระดับของการเคลื่อนไหว โดยเน้นถึงการเคลื่อนไหวของบุคคลข้ามขอบเขตการเป็นสมาชิกขององค์กร ซึ่งเน้นการลาออกว่ามีลักษณะเป็นพลวัตร (Dynamic) ส่วนเซย์เลสและสตราสส์ (Sayless & Strauss, 1977) ให้ความหมายถึงการสิ้นสุดการว่าจ้างพนักงาน และการจ้างพนักงานใหม่เข้ามาทำงาน หรือการเข้าทำงานหรือออกจากงานของบุคลากรในองค์การสำหรับการเข้าทำงานมีความหมายหมุนเวียนทำงานที่เกิดขึ้นโดยที่พนักงานสมัครใจ (Voluntary) และไม่สมัครใจ (Involuntary) ทั้งโดยหลีกเลี่ยงได้และหลีกเลี่ยงไม่ได้ การลาออกจากงานโดยไม่สมัครใจมักเกิดจากนายจ้าง การออกจากงานโดยหลีกเลี่ยงได้มักเกิดในรูปที่นายจ้างควบคุมเรื่องการเงินเดือนค่าจ้าง ผลประโยชน์ตอบแทน ชั่วโมงการทำงาน และสภาพการทำงานที่เข้มงวดเกินไปสำหรับการออกจากงานโดยหลีกเลี่ยงไม่ได้ ได้แก่ ความเจ็บป่วย การเกษียณอายุงาน การตาย และการตั้งครุฑเป็นต้น ขณะที่ อาร์โนลด์และเฟลด์แมน (Arnold & Feldman, 1982) ให้ความหมายว่าเป็นความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน (Intention to Quit) และความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานใหม่ (Intention to Search Alternatives)

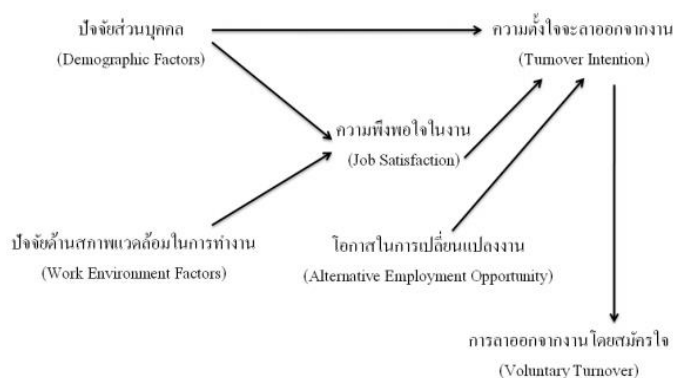
การศึกษาถึงการลาออกจากงานโดยตรงนั้น เป็นการศึกษาย้อนหลังถึงสาเหตุของการลาออกทำให้มีตัวแปรแทรกซ้อนมาก และการเก็บข้อมูลค่อนข้างยุ่งยาก การศึกษาวิจัยส่วนใหญ่จึงมักศึกษาจากผู้ที่ตั้งใจจะลาออกจากงานเพื่อจัดตัวแปรแทรกซ้อน และเพื่อความสะดวกในการเก็บข้อมูล (จารุพร แสงเป้า, 2542) นอกจากนี้ความตั้งใจจะลาออกจากงานยังเป็นตัวแปรที่สำคัญในการคาดการณ์การลาออกจากงานจริง (Hom & Griffeth, 1995; Chen, 2006) โดยมอว์เดย์ และคณะ (Mowday, et al., 1982) ให้ความหมายของความตั้งใจจะลาออกจากองค์การว่า หมายถึง ความต้องการ หรือความตั้งใจของบุคคลที่ได้รับอิทธิพลมาจากความรู้สึกที่มีต่องาน และอิทธิพลที่ไม่เกี่ยวข้องกับการทำงานในอันที่จะเปลี่ยนแปลงหรือออกจากงานที่ทำอยู่ ส่วนม็อบลีย์ (Mobley, 1982) ให้ความเห็นว่าความตั้งใจลาออกจากงานเป็นหนึ่งในองค์ประกอบของกระบวนการลาออกซึ่งเป็นแนวทางไปสู่พฤติกรรมการลาออก เป็นตัวกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรม และเป็นตัวทำนายการลาออกของบุคคลสอดคล้องกับแนวคิดของสตีร์ส (Steers, 1991) ที่ให้ความหมายของความตั้งใจลาออกว่า เป็นความพร้อมที่จะกระทำพฤติกรรมการลาออกจากงานในอนาคต ส่วนมุลเลอร์ (Mueller, 1990) ให้ความหมายในเชิงความสัมพันธ์ว่า ความตั้งใจจะลาออกเป็นผลมาจากความผูกพันกับองค์การที่ลดน้อยลง และเป็นผลมาจากอิทธิพลของความไม่พึงพอใจในงาน ส่วนเท็ดและเมเยอร์ (Tedd & Meyer, 1993) ให้ความหมายการออกจากงานว่าการเลิกจ้างการทำงานให้กับบริษัทและความตั้งใจจะลาออกจากงาน เป็นความคิดที่จะหาทางลาออกจากการทำงานในปัจจุบัน และมีความคิดที่จะหางานอื่นทำด้วย ในขณะที่ราฮิมและเซนนิค้า (Rahim & Psenicka, 1996) ให้ความหมายความตั้งใจจะลาออกจากงานว่าเป็นความรู้สึกที่อยากออกจากงาน (Propensity to Leave a Job) และโคเฮน (Cohen, 1997) ให้ความหมายว่าเป็นความคิดที่จะผละออกจากการทำงาน (Withdrawal Cognition)

ในช่วงต่อมา เบรดเลสและวาทราส (Beadles, et al., 2000; Watrous, et al., 2006) ให้ความหมายความตั้งใจจะลาออกของพนักงานว่า เป็นความต้องการที่จะหยุดการทำงาน ซึ่งจะทำให้การทำงานมีความชงักงัน และส่งผลให้เป็นข้อจำกัดขององค์กร สอดคล้องกับคอง (Kong, et al., 2004) ที่ให้ความหมายไว้ว่าเป็นความตั้งใจของพนักงานในการที่จะลาออกจากหน่วยงานที่ปฏิบัติงานอยู่โดยสมัครใจ โดยไม่รวมถึงการถูกไล่ออกจากงาน และความตั้งใจจะลาออกจากงานเป็นตัวทำนายที่ดีที่สุดในกระบวนการผลออกจากการลาออก (Withdrawal Process) ส่วนคาราเทป และอูแดค (Karatepe&Uludag, 2007) ให้ความหมายถึงความต้องการจะเปลี่ยนสถานที่ทำงานเพื่อไม่เกิดความขัดแย้งในงานและชีวิตครอบครัว ในขณะที่เซา (Cho, 2009) ให้ความหมายถึงความน่าจะเป็นในระยะเวลาอันใกล้ที่พนักงานจะตัดสินใจลาออกจากงานที่ทำอยู่ หรือความตั้งใจที่จะค้นหางานใหม่ที่น่าจะมีความผูกพันต่อองค์การมากกว่างานที่ทำอยู่ สอดคล้องกับ นาดีรีและทานอวา (Nadiri& Tanova, 2010) ถึงแม้ว่า “การลาออก” จะมีผู้ให้ความหมายและแบ่งประเภทไว้มากมายแต่การลาออกที่ใช้ในงานวิจัยนี้หมายถึงการสิ้นสุดการเป็นสมาชิกขององค์กรที่เกิดจากความประสงค์ของพนักงานแต่ไม่รวมถึงการสิ้นสุดการเป็นสมาชิกที่พนักงานควบคุมไม่ได้ อันได้แก่ การเกษียณอายุ การตายการเจ็บป่วยร้ายแรงการถูกปลดออกและการไล่ออก

สรุปความหมายของความตั้งใจที่จะลาออก ได้ว่า เป็นความรู้สึกของพนักงานที่ไม่ต้องการทำงานหรือเป็นสมาชิกขององค์กรนั้นๆ อีกต่อไป และเชื่อว่าจะมีอนาคตที่ดีกว่าเมื่อได้ลาออกจากองค์กรและทำงานที่ใหม่ โดยไม่ต้องการเหตุผลมากนักในการยื่นใบลาออก

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับความตั้งใจและกระบวนการลาออกจากงาน

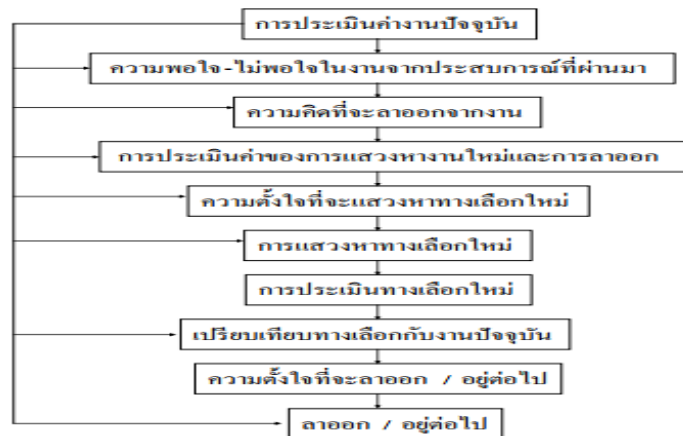
อีริกและคณะ (Eric, et al., 2001) ได้สร้างแบบจำลองที่อธิบายถึงกระบวนการของการลาออกซึ่งมีผลเริ่มต้นมาจากปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งนำไปสู่ความพึงพอใจในงานและความตั้งใจลาออก จนถึงพฤติกรรมการลาออกจากงานโดยสมัครใจดังภาพประกอบที่ 1



ภาพประกอบที่ 1 แบบจำลองการลาออกจากงาน ตามแนวความคิดของอีริกและคณะ (Eric, et al., 2001)

นอกจากนี้ โมเบลย์ (Mobley, et al., 1982) ได้สร้างแบบจำลองที่อธิบายถึงกระบวนการของการลาออก ที่มุ่งเน้นที่ความพึงพอใจในงานที่จะนำไปสู่การลาออกในที่สุด โดยโมเบลย์ได้ตั้งสมมติฐานไว้ว่าความไม่พึงพอใจจะก่อให้เกิดความคิดที่จะลาออก ความตั้งใจที่จะค้นหาทางเลือกความตั้งใจที่จะคงอยู่หรือลาออก และ

สุดท้ายก็คือการลาออกจากองค์กรจริง ๆ ในแบบจำลองของ Mobley มุ่งความสนใจไปที่ความตั้งใจที่จะคงอยู่หรือลาออกของพนักงาน รวมทั้งลักษณะส่วนบุคคล องค์กร และปัจจัยทางเศรษฐกิจ นอกจากนี้ยังคำนึงถึงบทบาทของการรับรู้ความคาดหวังและความสามารถในการหาทางเลือกใหม่ซึ่งมีผลต่อการตัดสินใจลาออก (ภาพประกอบ 2)



ภาพประกอบ 2 แบบจำลองการลาออกจากงานตามแนวคิดของโมเบลย์ (Mobley, et al., 1982)

จากแนวคิดและทฤษฎีข้างต้นการลาออกจากงานเกิดจากการสะสมความไม่พึงพอใจ ทำให้เกิดความคิดที่จะลาออก ประกอบกับมีปัจจัยบางอย่างมากระตุ้น ทำให้มีความตั้งใจที่จะค้นหาทางเลือกว่าจะคงอยู่หรือลาออก และนำมาสู่การลาออกในที่สุดหากความไม่พึงพอใจไม่ได้รับการแก้ไข จากองค์กรจริง หากองค์กรเล็งเห็นถึงปัจจัยที่ส่งผลกระทบ และเป็นสาเหตุ จะสามารถป้องกันและหาแนวทางรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพในองค์กรต่อไป(รังสรรค์ประเสริฐศรี, 2548)

แนวคิดทฤษฎีและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการลาออก

วูมม (Vroom. 1984) ได้เสนอปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจลาออกของบุคคลไว้ในทฤษฎีองค์ประกอบและความคาดหวัง (Expectancy and Valence Theory) ว่า การลาออกของบุคคลนั้นเป็นผลมาจากความแตกต่างระหว่างพลังที่ตรงข้ามสองอย่างคือ ปัจจัยเกื้อหนุนให้คงอยู่ (Forces to remain) และปัจจัยผลักดันให้ลาออก (Forces to leave) โดย ความคาดหวังเป็นแรงกระตุ้นให้คนเกิดความพยายามกระทำบางสิ่งบางอย่างเพื่อให้ตนสมหวัง ถ้าความหวังของบุคคลไม่ได้รับผลตอบแทนในความเป็นจริง ก็จะเกิดความไม่พึงพอใจ ซึ่งจะส่งผลให้บุคคลลาออกจากงานได้ ปัจจัยที่ก่อให้เกิดพลังให้บุคคลคงอยู่ คือความพอใจในงาน ส่วนสิ่งที่ก่อให้เกิดการลาออกไปได้แก่ ความไม่พึงพอใจในงาน ซึ่งเป็นผลมาจากการที่บุคคลนั้นไม่ได้รับผลตอบแทนตามที่ตนคาดหวังไว้ จากการเข้ามาทำงานหรือถือครองตำแหน่งนั้น บุคคลจึงลาออกโดยหวังว่าจะได้รับโอกาสและผลตอบแทนที่ดีกว่าจากองค์กรอื่นๆ

1) ความไม่ชัดเจนของงาน หมายถึงการไม่เข้าใจของบุคคลในการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของงานไม่ชัดเจน ทั้งในเรื่องขอบเขต อำนาจตัดสินใจ หากบุคคลหรือพนักงานตกอยู่ในสถานะการณ์ไม่ชัดเจนในงานจะส่งผลให้เกิดความขัดแย้ง สับสน เกิดความตึงเครียด (Kagan: 1972)

2) การรับรู้ถึงการเมืองภายในองค์กร หมายถึงการรับรู้ถึงกิจกรรมทั้งหลายในการแสวงหาการสนับสนุน การใช้อำนาจในองค์กรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่เป็นประโยชน์แก่สมาชิกคนใดคนหนึ่งๆ ทำให้เกิดความไม่เข้าใจสงสัยหรือรู้สึกว่าเป็นธรรมเพราะไม่ได้รับการอธิบายหรือแสดงเหตุผลสมาชิกคนอื่น ๆ เข้าใจอย่างชัดเจน พฤติกรรมดังกล่าวจึงถือเป็นพฤติกรรมการเมืองภายในองค์กร โดยวอร์เนอร์ (Hickman; et al; อ้างอิงจาก Warner : 1991) กล่าวว่าสาเหตุของการลาออก เป็นผลมาจากคุณสมบัติส่วนตัวหรือความไม่มีประสิทธิภาพของหัวหน้างานก็เป็นได้เช่นหัวหน้างานต้องเข้าใจความคาดหวังของพนักงาน และทำให้พนักงานรับรู้ถึงความคาดหวังนั้นๆ ได้รับการยอมรับจากหัวหน้างาน โดยอาจเป็นการยอมรับแบบทางการ และไม่เป็นทางการก็ได้

3) เงินเดือน และสวัสดิการ

ประกอบด้วย

1) ค่าตอบแทนเป็นตัวเงิน (Cash Compensation) เป็นการจ่ายค่าตอบแทนหลักให้กับพนักงานในรูปแบบต่างๆ ได้แก่ เงินเดือนค่าจ้าง Incentive โบนัสและค่าครองชีพ

2) ค่าตอบแทนในรูปสวัสดิการ (Benefits) เป็นค่าตอบแทนที่องค์กรกำหนดขึ้นเพื่อตอบแทนที่พนักงานได้เข้าร่วมงานกับองค์กรอาจเรียกได้ในชื่ออื่นเช่นผลประโยชน์เกื้อกูลหรือผลตอบแทนทางอ้อม (อนิวัช แก้วจำนงค์ 2552: 171) เพื่อช่วยลดภาระค่าใช้จ่ายของพนักงานที่ต้องจ่ายให้น้อยลง ได้แก่

2.1) สวัสดิการการป้องกันการสูญเสียรายได้เช่นกองทุนสำรองเลี้ยงชีพสวัสดิการสังคม

2.2) ค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการทำงานและการดำเนินชีวิตเช่นค่าใช้จ่ายในการศึกษาต่อค่ารักษาพยาบาลค่าเล่าเรียนบุตร

2.3) สวัสดิการพิเศษ (allowance) เช่นค่าที่พักค่าที่จอดรถค่าเช่าสถานที่ออกกําลังกายค่าน้ำมันค่าเช่ายานพาหนะ (Milkovich and Newman 2004: 8-12)

ในการวิจัยครั้งนี้ เงินเดือน และสวัสดิการ หมายรวมถึง ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน และในรูปแบบสวัสดิการ โดยมุ่งเน้นเปรียบเทียบกับตลาดแรงงาน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

วิดัล(Vidal, 2007) ศึกษาสาเหตุของความตั้งใจจะลาออกจากการงานโดยเก็บข้อมูลจาก 122 บริษัทข้ามชาติในประเทศสเปนโดยความพึงพอใจในงานมีผลต่อความตั้งใจจะลาออกอย่างมีนัยสำคัญทั้งนี้ตัววัดความตั้งใจจะลาออกจากการงานพัฒนามาจากงานของเวย์น (Wayne, 1997) ซึ่งใช้มาตรวัด 5 ระดับด้วยคำถาม 4 ข้อคือความตั้งใจในการมองหางานภายนอกองค์กรในอนาคตที่จะได้งานใหม่ที่ดีกว่าก็พร้อมจะลาออกจากการงานความเคร่งเครียดในการคิดจะลาออกจากการงานและความตั้งใจที่อีก 5 ปีข้างหน้าจะยังทำงานอยู่ในองค์กรนี้ต่อไป พบว่ามีความเชื่อมั่นสอดคล้องภายในชนิดสัมประสิทธิ์แอลฟารวมเท่ากับ 0.88

สุวรรณกมล จันทระโน (2557) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากการงานของพนักงานสำนักงานคณะกรรมการกำกับกิจการพลังงาน (สำนักงานกกพ.) กลุ่มตัวอย่างคือพนักงานของสำนักงานกกพ. จำนวน 250 คน พบว่าทั้ง 3 ปัจจัย คือ 1) ความชัดเจนของงาน 2) ความรู้สึถึงการเมืองภายในองค์กร และ 3) การเปรียบเทียบกับตลาดแรงงานผลการวิจัย พบว่าทั้ง 3 ปัจจัยล้วนส่งผลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากการงานของพนักงานสำนักงานกกพ. ทั้งสิ้น ผลวิจัยยังแสดงให้เห็นว่าการมอบหมายงานที่มีเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจน จะช่วยลดระดับความตั้งใจที่จะลาออกของพนักงานลงได้

คณียสังขรต์มี (2544) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน และการออกจากงานของคนในภาคอุตสาหกรรม พบว่าโดยภาพรวมปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกจากงานโดยจัดอันดับที่ 1 ถึง 5 ได้แก่เงินเดือน ต่ำกว่าเดิม สวัสดิการผลประโยชน์ตอบแทนที่สูงขึ้น มีโอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ลักษณะงานน่าสนใจ ท้าทายความสามารถ และตำแหน่งหน้าที่ทางการทำงานสูงขึ้น

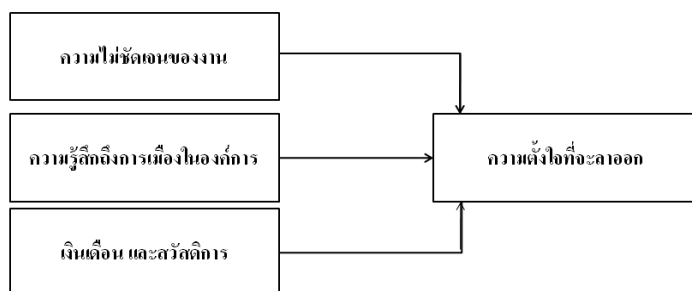
สมศักดิ์ เตชะวสุญญ, สมบัติ อภิกุลวณิช และสุชาติวิไลวรวิทย์ (2540) ได้ศึกษาถึงตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจเปลี่ยนงานของผู้บริหารระดับฝ่ายในองค์กรภาคเอกชน ซึ่งอยู่ในกลุ่มตัวอย่างใดแก่ผู้ที่ผ่านการศึกษาระดับ ExecutiveMBA ในมหาวิทยาลัยของรัฐบาล 4 แห่ง คือมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์จำนวน 400 คน ผลการศึกษาพบว่าตัวแปร 6 อันดับแรกที่มีความสำคัญมากที่สุดตามลำดับต่อการตัดสินใจเปลี่ยนงานคือ โอกาสที่จะก้าวหน้า อัตราจ้าง ตำแหน่งหน้าที่การงาน อุปนิสัยของผู้บังคับบัญชา นโยบายการบริหารงานขององค์กร และความมั่นคงของกิจการ

อัศครัตน์ พูลกระจำง (2552) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลกระทบต่อผลการปฏิบัติงานและความตั้งใจลาออกของพนักงาน และศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยผลการปฏิบัติงานและความตั้งใจลาออกของพนักงานกลุ่มตัวอย่างคือพนักงานสายปฏิบัติการของบริษัทไทยเม็ททอลจำกัดจำนวน 65 คน ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยที่มีผลกระทบต่อผลการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.08 และมีความคิดเห็นเกี่ยวกับผลปฏิบัติงานอยู่ในระดับร้อยละ 80 ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจลาออก พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางโดยมีค่าเฉลี่ย 2.63 และมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความคิดที่จะลาออกอยู่ในระดับร้อยละ 50 ผลของความสัมพัทธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานกับปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจลาออกพบว่า ปัจจัยด้านเงินเดือน และสวัสดิการ มีความสัมพันธ์กับการลาออกของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานไม่มีความสัมพันธ์กับการลาออกของพนักงาน

สุเทพ พัวศิริ (2543) ได้ศึกษาถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม: กรณีศึกษาโรงงานผลิตภัณฑ์สำเร็จรูปเพื่อทราบระดับความพึงพอใจโดยรวมของพนักงานที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากงานโดยศึกษาปัจจัยด้านเงินเดือนสภาพการจ้างโอกาสก้าวหน้า ความชัดเจนของงาน ชั่วโมงการทำงานความสัมพันธ์กับหัวหน้างานและความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจที่จะลาออกของพนักงาน ผลการศึกษาพบว่าเมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจของปัจจัยในด้านเงินเดือนสภาพการจ้างงานโอกาสก้าวหน้าความชัดเจนของงานและความสัมพันธ์กับหัวหน้างานมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างานสภาพการจ้างงานและชั่วโมงการทำงานมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 การวิจัยยังชี้ให้เห็นอีกว่า บุคลิกภาพของผู้ที่เป็นหัวหน้างานการจัดสภาพการจ้างที่ตอบสนองความต้องการของพนักงานและการออกแบบการทำงานให้มีการเข้ากะน้อยที่สุดการมอบหมายงานที่มีเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจนโครงสร้างการทำงานที่เสริมความก้าวหน้าในการทำงานจะช่วยลดระดับความตั้งใจที่จะลาออกของพนักงานลงไปได้

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการวิเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังกล่าวข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร โดยมีความชัดเจนในงานความรู้ถึงการเมืองในองค์กร และเงินเดือน และสวัสดิการเป็นตัวแปรต้น และความตั้งใจที่จะลาออก เป็นตัวแปรตาม โดยมีกรอบแนวคิดดังนี้



ภาพประกอบที่ 3 กรอบแนวคิดการวิจัย ปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจที่จะลาออกของพนักงานแผนกห่วงโซ่อุปทานบริษัทผู้ผลิตสินค้าอุปโภคบริโภคแห่งหนึ่ง

ขอบเขตของการศึกษา

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. การศึกษาครั้งนี้ ใช้แนวทางในการศึกษาแบบกรณีศึกษา (Case study approach) ทั้งนี้ Yin (1994) กำหนดว่าในการเลือกกรณีศึกษาจำเป็นต้องมีการกำหนดเกณฑ์การเลือก เพื่อให้สามารถศึกษาได้ตามกรอบการศึกษา โดยการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยการศึกษานี้มีเกณฑ์คือเลือกศึกษาเฉพาะพนักงานที่ปฏิบัติงานในแผนกห่วงโซ่อุปทาน ของบริษัทผู้ผลิตสินค้าอุปโภคบริโภคแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร เท่านั้น

2. กลุ่มประชากรในการศึกษาครั้งนี้คือพนักงานที่ปฏิบัติงานในแผนกห่วงโซ่อุปทาน ของบริษัทผู้ผลิตสินค้าอุปโภคบริโภคแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร มีจำนวนทั้งสิ้น 100 คน ระยะเวลาการจัดเก็บข้อมูลระหว่างวันที่ 1 – 30 พฤศจิกายน 2557

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถามแบบปลายปิด (Questionnaire) แบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะทางประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถามได้แก่เพศ สถานภาพ สมรส วุฒิการศึกษา อายุ งานระดับตำแหน่งงาน จำนวน 5 ข้อ โดยเป็นแบบสอบถามที่เป็นแบบสอบถามในลักษณะคำถามให้เลือกตอบโดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทนามกำหนด (Nominal Scale) และข้อมูลประเภทสเกลลำดับ (Ordinal Scale)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการตั้งใจที่จะลาออกของพนักงานแผนกห่วงโซ่อุปทานบริษัทผู้ผลิตสินค้าอุปโภคบริโภคแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร จำนวนทั้งสิ้น 15 ข้อ ระดับการวัดข้อมูลประเภทสเกลอัตราภาค (Interval Scale) ลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Likert-type Scale) ให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นเป็น 5 ระดับที่ตรงกับความเป็นจริง

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความตั้งใจที่จะลาออกจากของพนักงานแผนกห่วงโซ่อุปทาน บริษัทผู้ผลิตสินค้าอุปโภคบริโภคแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร อ้างอิงจากแบบสอบถามของ สวรรณกมล จันทรมะโน (สวรรณกมล จันทรมะโน:2557) ประกอบด้วยคำถาม จำนวนทั้งสิ้น 6 ข้อระดับการวัดข้อมูลประเภทสเกล อัตราภาค (Interval Scale) ลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่าให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นเป็น 5 ระดับที่ตรงกับความเป็นจริงโดยแบบสอบถามได้ผ่านการพิจารณาจากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา และความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม เพื่อให้แบบสอบถามมีความสอดคล้องตรงตามวัตถุประสงค์การวิจัย

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการศึกษาวิจัยอย่างเป็นขั้นตอน ดังนี้

1. นำแบบสอบถามแจกกลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานแผนกห่วงโซ่อุปทานบริษัทผู้ผลิตสินค้าอุปโภคบริโภคแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานครจำนวน 100 คน เพื่อรวบรวมข้อมูล
2. ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการแจกแบบสอบถามด้วยตนเองทั้งหมด
3. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของคำตอบในแบบสอบถามเพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูล และจัดหมวดหมู่ของข้อมูลในแบบสอบถาม เพื่อนำมาวิเคราะห์ทางสถิติต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลและตรวจสอบแบบสอบถามแต่ละรายการ จากนั้นได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ โดยวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคล ด้วยสถิติเชิงบรรยาย การหาค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย ร้อยละและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจที่จะลาออกของพนักงานแผนกห่วงโซ่อุปทานวิธีวิเคราะห์ ค่าทางสถิติแบบถดถอยพหุคูณ และใช้การเลือกตัวแปรเข้าสมการแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression) ซึ่งการวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ตัวแปรอิสระได้แก่ปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจที่จะลาออกได้แก่ความไม่ชัดเจนของงาน (X1), ความรู้สึกถึงการเมืองในองค์กร (X2) และเงินเดือนค่าตอบแทน เปรียบเทียบกับตลาดแรงงาน (X3) ส่วนตัวแปรตาม (Y) ได้แก่ความตั้งใจที่จะลาออกของพนักงานแผนกห่วงโซ่อุปทานบริษัทผู้ผลิตสินค้าอุปโภคบริโภคแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร

ผลการศึกษา

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ ของพนักงานแผนกห่วงโซ่อุปทานของบริษัทผู้ผลิตสินค้าอุปโภคบริโภคแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานครพบว่า (1) เพศส่วนมากจะเป็นเพศหญิงคิดเป็นร้อยละ 81.2 (2) สถานภาพส่วนมากจะเป็นโสดคิดเป็นร้อยละ 62.5 (3) วุฒิการศึกษาส่วนมากจะเป็นระดับปริญญาโทคิดเป็นร้อยละ 65.0 (4) อายุงานส่วนมากจะมีอายุงานอยู่ระหว่างมากกว่า 1 ปีแต่ไม่เกิน 2 ปีคิดเป็นร้อยละ 56.3 (5) ระดับตำแหน่ง ส่วนมากจะเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ คิดเป็นร้อยละ 56.3
2. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกจากงานของพนักงานแผนกห่วงโซ่อุปทาน ของบริษัทผู้ผลิตสินค้าอุปโภคบริโภคแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานครพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจลาออกจากงานมากที่สุดคือ ปัจจัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการ (ค่าเฉลี่ย = 4.46, ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.29) รองลงมาคือ ปัจจัยด้านความไม่ชัดเจนของงาน (ค่าเฉลี่ย = 4.28, ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.4) และลำดับสุดท้ายคือปัจจัยด้าน

ความรู้สึกถึงการเมืองในองค์กร (ค่าเฉลี่ย = 3.96, ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.33) ตามลำดับรายละเอียดดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกจากการงานของพนักงานแผนกห่วงโซ่อุปทานของบริษัทผู้ผลิตสินค้าอุปโภคบริโภคแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร

ข้อความ	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
ด้านความไม่ชัดเจนของงาน (X_1)	4.28	0.40	มากที่สุด
ความรู้สึกถึงการเมืองภายในองค์กร (X_2)	3.96	0.33	มาก
เงินเดือนและสวัสดิการ (X_3)	4.46	0.29	มากที่สุด
ความตั้งใจที่จะลาออกของพนักงานแผนกห่วงโซ่อุปทาน (Y)	4.05	0.51	มาก

3. จากตารางที่ 2 การวิเคราะห์การถดถอยแบบแบบพหุคูณ สามารถวิเคราะห์ผลได้ว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากการงานของพนักงานแผนกห่วงโซ่อุปทานของบริษัทผู้ผลิตสินค้าอุปโภคบริโภคแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร พบว่ากลุ่มตัวแปรอิสระ คือปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากการงานของพนักงานที่สามารถอธิบายความแปรปรวนของความตั้งใจที่จะลาออกจากการงานของพนักงานแผนกห่วงโซ่อุปทานได้ ซึ่งก็คือปัจจัยทั้งสามตัว ได้แก่ความไม่ชัดเจนในงาน การรับรู้ถึงการเมืองภายในองค์กร และเงินเดือนและสวัสดิการ สามารถพยากรณ์ภาพรวมของตัวแปรตามอันได้แก่ความตั้งใจที่จะลาออกจากการงานของพนักงานแผนกห่วงโซ่อุปทานได้ร้อยละ 14.9 ($R = 0.606$) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยปัจจัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการเป็นตัวพยากรณ์ที่สำคัญมากที่สุด และความชัดเจนของงาน และความรู้สึกถึงการเมืองในองค์กร รองมาตามลำดับ มีค่าเบต้าเท่ากับ 0.419 0.394 และ 0.219 ตามลำดับ แสดงให้เห็นว่าปัจจัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ความไม่ชัดเจนในงาน และการรับรู้ถึงการเมืองภายในองค์กรที่สูง ส่งผลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากการงานของพนักงานแผนกห่วงโซ่อุปทาน ของบริษัทผู้ผลิตสินค้าอุปโภคบริโภคแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร สูงขึ้นด้วย

ตารางที่ 2 ค่าสัมประสิทธิ์ของสมการการถดถอยของปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจลาออกจากการงานของพนักงานแผนกห่วงโซ่อุปทานของบริษัทผู้ผลิตสินค้าอุปโภคบริโภคแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร

ตัวแปรอิสระ	B	S.E.	Beta	t	Sig.	VIF
ค่าคงที่	0.162	0.531	-	0.305	0.761*	
ด้านความไม่ชัดเจนในงาน (X_1)	0.493	0.120	0.394	4.096	0.000*	1.420
การรับรู้ถึงการเมืองภายในองค์กร (X_2)	0.450	0.148	0.293	3.039	0.003*	2.953
เงินเดือนและสวัสดิการ (X_3)	0.619	0.128	0.419	4.835	0.000*	1.000
**มีนัยสำคัญที่ 0.05 $R=0.606$ $R\text{ Square}=0.367$ $\text{Adjusted } R\text{ Square}=0.354$ $\text{Std. Error of the Estimate}=0.40904$ $\text{Durbin-Watson}= 2.038$						
สมการถดถอยพหุคูณ: $\hat{Y} = 0.162 + 0.394X_1 + 0.293X_2 + 0.419X_3$						

y = ตัวแปรตาม คือ ความตั้งใจลาออก

$\hat{Y}$ = ตัวทำนาย

อภิปรายผลการศึกษา

จากอัตราการเติบโตกว่า 8 - 10% ประกอบกับตัวเลขยอดการจำหน่ายรวมกว่าหลายหมื่นล้านบาทต่อปี ทำให้บริษัทยักษ์ใหญ่ผู้นำตลาดสินค้าอุปโภคบริโภคและบริโภค ไม่เพียงแต่ให้ความสำคัญกับความสามารถในการแข่งขันทางการตลาดเท่านั้น แต่การบริหารจัดการห่วงโซ่อุปทานเพื่อเชื่อมโยงกระบวนการจัดซื้อจัดหา การผลิต การส่งมอบ เข้าด้วยกันอย่างเป็นระบบ เป็นอีกปัจจัยแห่งความสำเร็จในระยะยาว และเพื่อให้เกิดการบริหารจัดการห่วงโซ่อุปทานอย่างยั่งยืนและต่อเนื่อง บุคลากร แรงงานคุณภาพ และความต่อเนื่องในการบริหารจัดการจึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง หากแต่ปัจจุบันปัญหาเรื่องการลาออกจากงานของพนักงานมีแนวโน้มเพิ่มมากขึ้นเรื่อยๆ จากปัญหาที่กล่าวมาข้างต้น จึงนำมาสู่การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของพนักงานแผนกห่วงโซ่อุปทานของบริษัทผู้ผลิตสินค้าอุปโภคบริโภคแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร หลังจากได้ทำการศึกษาวิจัย สามารถอภิปรายผลได้ดังต่อไปนี้

จากการศึกษาพบว่าปัจจัยทั้ง 3 อันได้แก่ ความไม่ชัดเจนในงานความรู้สึกรู้สึกถึงการเมืองภายในองค์กร เงินเดือนและสวัสดิการ มีผลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของพนักงานแผนกห่วงโซ่อุปทาน ของบริษัทผู้ผลิตสินค้าอุปโภคบริโภคแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ดังนี้

1. ด้านความชัดเจนในงาน พบว่าพนักงานแผนกห่วงโซ่อุปทานของบริษัทผู้ผลิตสินค้าอุปโภคบริโภคแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานครโดยให้ความสำคัญต่อการกำหนดหน้าที่การทำงานที่ชัดเจน และต้องการทราบว่าตนมีหน้าที่อะไรในหน่วยงาน สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้และสอดคล้องกับงานวิจัยของสุวรรณกมล จันทรมะโน (2557) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของพนักงาน สำนักงานคณะกรรมการกำกับกิจการพลังงาน (สำนักงานกกพ.) กลุ่มตัวอย่างคือพนักงานของสำนักงานกกพ. จำนวน 250 คน พบว่าทั้ง 3 ปัจจัย คือ 1) ความชัดเจนของงาน 2) ความรู้สึกรู้สึกถึงการเมืองภายในองค์กร และ 3) การเปรียบเทียบกับตลาดแรงงานผลการวิจัยพบว่าทั้ง 3 ปัจจัยล้วนส่งผลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของพนักงานสำนักงานกกพ. ทั้งสิ้น ผลวิจัยยังแสดงให้เห็นว่าการมอบหมายงานที่มีเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจน จะช่วยลดระดับความตั้งใจที่จะลาออกของพนักงานลงได้

2. ด้านการรับรู้ถึงการเมืองภายในองค์กรพบว่า พนักงานแผนกห่วงโซ่อุปทาน ของบริษัทผู้ผลิตสินค้าอุปโภคบริโภคแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร เชื่อว่ากฎระเบียบขององค์กรมีความถูกต้องเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนดไว้ ผู้บังคับบัญชาควรมีความเป็นธรรมโปร่งใส และใช้หลักคุณธรรมในการบริหารงานซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หากพนักงานรู้สึกว่าได้รับความไม่เป็นธรรมจะเกิดความรู้สึกไม่เข้าใจรู้สึกสงสัย หัวหน้างานที่เพิกเฉยยอมเกิดปัญหาและลุกลามไปสู่การลาออก ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของฮิคแมนและ สตีวา (Hickman & Silva. 1984;citing Warner.1991) ที่กล่าวว่าปัญหาส่วนใหญ่ของการลาออกจากงานของพนักงานส่วนหนึ่งเป็นผลมาจากคุณสมบัติส่วนตัวหรือความไม่มีประสิทธิภาพของหัวหน้างานก็เป็นได้โดยสอดคล้องกับผลงานวิจัยของโดยผลงานวิจัยของ อมรรัตน์สว่างอารมณ์ (2549) ได้สนับสนุนว่าความพึงพอใจในผู้บังคับบัญชาของพนักงานฝ่ายผลิตของโรงงานขนมปังมีความสัมพันธ์เชิงลบกับความตั้งใจลาออกจากงานและยังสอดคล้องกับแนวคิดของธีรวิบูลย์โสภณ (2528: 45) ที่กล่าวว่าหัวหน้างานเปรียบเสมือนต้นแบบในการทำงานของบุคคลก็ว่าได้เมื่อบุคคลเกิดทัศนคติที่ดีกับหัวหน้างานแล้วก็จะเพิ่มความตั้งใจในการทำงานและเมื่อบุคคลเกิดทัศนคติ

ในทางกลับกันหัวหน้างานก็จะขาดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและก่อให้เกิดแรงกระตุ้นจากภายในทำให้พนักงานมีความตั้งใจที่จะลาออกเพื่อแสวงหาหัวหน้างานต้นแบบที่ตนพึงพอใจ

3. ด้านเงินเดือน และสวัสดิการ พบว่าพนักงานแผนกห่วงโซ่อุปทานของบริษัทผู้ผลิตสินค้าอุปโภคบริโภคแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร รู้สึกถึงเรื่องรายได้ (เงินเดือน+โบนัส+สวัสดิการ) ที่คาดว่าจะมากขึ้นหากทำงานในองค์กรอื่นซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เพราะค่าจ้างสวัสดิการโบนัสล้วนเป็นปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงาน และเป็นตัวแปรที่สำคัญประกอบการตัดสินใจลาออกทั้งสิ้นซึ่งสอดคล้องบางส่วนกับงานวิจัยของ แฉ่งน้อย ศรีวรรณบุลย์ (2531) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องการสูญเสียกำลังคนระดับมัธยมศึกษาในราชการพลเรือน และศึกษาภูมิหลังของข้าราชการที่ขอลาออกจากราชการในช่วงปีงบประมาณ 2528-2530 (1 ตุลาคม 2528 - 30 กันยายน 2530) รวมทั้งศึกษาถึงปัจจัยที่ทำให้ข้าราชการระดับมัธยมศึกษาลาออกจากราชการซึ่งเป็นการศึกษาเฉพาะข้าราชการพลเรือนที่อยู่ภายใต้สังกัดของคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนพบว่าเมื่อคิดเฉลี่ยเป็นรายปีมีผู้สำเร็จการศึกษาในสาขาที่ขาดแคลนลาออกจากราชการประมาณปีละ 400 คนในขณะที่ราชการไม่สามารถสรรหากำลังคนประเภทนี้เข้ารับราชการได้เพียงพอจึงเป็นปัญหาสำคัญทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ ที่ต้องหาทางแก้ไขโดยเร่งด่วนส่วนการศึกษาทางด้านปัจจัยที่ทำให้ข้าราชการระดับมัธยมศึกษาลาออกจากราชการพบว่าปัจจัยหลัก 4 ประการเรียงตามลำดับความสำคัญดังนี้ 1) ค่าตอบแทนในประเด็นของเงินเดือนที่ไม่พอกับค่าครองชีพและการจัดสวัสดิการที่ไม่ดีพอการกำหนดค่าตอบแทนที่ไม่เป็นธรรมเนื่องจากไม่ได้คำนึงถึงหน้าที่ความรับผิดชอบและผลงานเป็นหลักแต่คำนึงถึงจำนวนปีการศึกษามากกว่า 2) ผู้บังคับบัญชาและการปกครองบังคับบัญชาในประเด็นของการใช้อำนาจหน้าที่ที่ไม่เป็นธรรมของผู้บังคับบัญชาผู้บังคับบัญชาไม่มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับงานในหน้าที่การบริหารงานและการปกครองบังคับบัญชา 3) โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานมีความเหลื่อมล้ำในการก้าวหน้าของราชการต่างสังกัด 4) การบริหารงานของระบบราชการในประเด็นของความไม่เป็นอิสระในการปฏิบัติงานและการแสดงความคิดเห็น

ข้อเสนอแนะจากผลการศึกษา

จากการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากการงานของพนักงานแผนกห่วงโซ่อุปทานของบริษัทผู้ผลิตสินค้าอุปโภคบริโภคแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร

ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

1. จากผลการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากการงานของพนักงานแผนกห่วงโซ่อุปทาน ของบริษัทผู้ผลิตสินค้าอุปโภคบริโภคแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่าปัจจัยทั้ง 3 ปัจจัย ได้แก่ ความไม่ชัดเจนในงานการรับรู้ถึงการเมืองภายในองค์กร เงินเดือนและสวัสดิการ มีผลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากการงานของพนักงานแผนกห่วงโซ่อุปทาน ของบริษัทผู้ผลิตสินค้าอุปโภคบริโภคแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยเงินเดือน และสวัสดิการ มีผลในการพยากรณ์มากกว่าปัจจัยด้านอื่น ดังนั้นองค์กรควรศึกษาความต้องการของและพนักงานเกี่ยวกับเงินเดือน และสวัสดิการและสามารถลดค่าใช้จ่ายขององค์กรในด้านการลดสวัสดิการบางประเภทที่พนักงานไม่ต้องการ และเป็นแนวทางด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อรักษาพนักงานที่มีคุณภาพขององค์กรไว้ต่อไป

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ในการศึกษาครั้งต่อไป ผู้วิจัยเสนอแนะให้ทำการวิจัยต่อเนื่องถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกจากงานของพนักงานแผนกห่วงโซ่อุปทานในบริษัทผู้ผลิตสินค้าอุปโภคบริโภคอื่นๆ เพื่อเปรียบเทียบ และศึกษาถึงปัจจัยที่มีความเหมือนหรือแตกต่างกันในแต่ละบริษัท เพื่อนำผลวิจัยไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลของบริษัทผู้ผลิตสินค้าอุปโภคบริโภคต่อไป

2. การวิจัยนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณเท่านั้นในการวิจัยครั้งต่อไปอาจใช้การผสมผสานการวิจัยในเชิงคุณภาพ เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีสัมภาษณ์ หรือการสนทนากลุ่มเพื่อประโยชน์แก่ผู้ที่สนใจ และนำข้อมูลไปใช้ได้หลากหลายมากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

ภาษาไทย

แน่นน้อย ศรีจารชนบุลย์. (2531). รายงานการวิจัยเรื่องการสูญเสียกำลังคนระดับมัธยมศึกษาในราชการพลเรือน
กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน

ธีรวุฒิ บุญยโสภณ. (2528). จิตวิทยาอุตสาหกรรมประยุกต์: กรุงเทพฯ : สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า
พระนครเหนือ.

พิชญ์สินี เสถียรรังษี. (2551). ปัจจัยที่ส่งผลต่อแนวโน้มการลาออก กรณีศึกษาบริษัท เพาเวอร์บายจำกัด.
วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิตมหาวิทยาลัยรามคำแหง. ถ่ายเอกสาร.

ศิณีย์ สังข์ศรี. (2544). ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน และการลาออกจากงานของคนใน
ภาคอุตสาหกรรม. ภาคนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไปบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยรังสิต. ถ่ายเอกสาร.

รังสรรค์ประเสริฐศรี. (2548). พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ: บริษัทธรรมสาร.

สุเทพ พัวศิริ. (2543). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม:
กรณีศึกษาโรงงานผลิตยางสำเร็จรูป. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรม). กรุงเทพฯ:
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

สมศักดิ์ เตชะวสุญญ, สมบัติ อภิกุลวณิช และ สุชาติวิไลวรวิทย์. (2539). ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยน
งานของผู้บริหารระดับฝ่ายในองค์กรภาคเอกชน. ภาคนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชา
บริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สลักจิต ตันติบุญทวีวัฒน์. (2556). “อิทธิพลของความเป็นส่วนหนึ่งในงาน ความพึงพอใจในงานและความ
ผูกพันกับองค์กรต่อความตั้งใจลาออก”. วารสารวิชาการ Veridian E-Journal ปีที่ 6, ฉบับที่ 3
เดือนกันยายน – ธันวาคม 2556).

สวรรณกมล จันทระโน. (2557). “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของพนักงานสำนักงาน
คณะกรรมการการกำกับกิจการพลังงาน”. วารสารวิชาการ Veridian E-Journal ปีที่ 7, ฉบับที่ 1
(เดือนมกราคม - เมษายน 2557).

อมรรัตน์ สว่างอารมณ์. (2549). “ปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความพึงพอใจในงาน
กับความตั้งใจลาออกจากงานของพนักงานฝ่ายผลิต กรณีศึกษาโรงงานผลิตขนมปังตัวอย่าง.
วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
อัศวรัตน์ พูลกระจ่าง. "ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อผลการปฏิบัติงาน และความตั้งใจลาออกของพนักงานบริษัท
ไทยเม็ทอล จำกัด."คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, 2541.

ภาษาต่างประเทศ

- Arnold, H.T.and Feldman DC. (1986). *Intergroups Conflict in Organization Behavior*. New York : McGraw-Hill.
- Bartol, K.M. & Martin, D. C. (1983). *Managing the Consequences of DP Turnover: A Human Resources Planning Perspective*. The ACM Digital Library.from <http://portal.acm.org/citation.cfm?id=800623> (Bartol& Martin, 1983; Karatepe&Uludag, 2007)
- Beadles, N. A., Lowery, C. M., Petty, M. M., & Ezell, H. (2000). An examination of the relationships between turnover functionality, turnover frequency, and organizational performance. *Journal of Business and Psychology*,15, 331–387.Cohen, 1997
- Cho, S., Johanson, M. M. &Guchait, P. (2009). Employees intent to leave: A comparison of determinants of intent to leave versus intent to stay. *International Journal of Hospitality Management*,28,374-381.
- Cronk, T., et al. (1994). *HumanResource Management*.SouthMelbourne: Thomas Nelson.
- Deery, M. A. & Iverson, R. D. (1996). Enhancing productivity: intervention strategies for employee turnover. In: Johns, N. (Ed.), *Productivity Management in Hospitality and Tourism*. Cassell, London.
- Eric, G. L., et al. (2001). The impact of job satisfaction on turnover intent: A test of a structure measurement model using a national sample of workers. *The Social Science Journal*, 38,233-250Hickman & Silva. 1984;citing Warner.1991)
- Hom, P. W. & Griffeth, R. W. (1995). The employee turnover process. *Research in Personnel andHuman Resources Management*, 13, 245-293.
- Karatepe, M. O. &Uludag, O. (2008). Affectivity, conflicts in the work-family interface, and hotel employee outcomes. *International Journal of Hospitality Management*, 27, 30-41.
- Kong, S. X., Wertheimer, A. I.,Serradell, J., & McGhan, W. F. (2004). Psychometric evaluation ofmeasures of organizational commitment and intention to quit among pharmaceutical scientists. *Phamaceutical Res*,11,171-180

- Miles, M. B. & Huberman, A. M. (1994). *Qualitative data analysis: An Expanded sourcebook*: SAGE Publications, Inc.
- Mobley, W. H. (1977). Intermediate linkages in the relationships between job satisfaction and employee turnover. *Journal of Applied Psychology*, 63, 237-240.
- Mowday, R. T., Porter, L. W. & Steer, R. M. (1982). *Employee organization linkage: The psychology of commitment, absenteeism and turnover*. New York: Academic Press.
- Mueller, C. W. & Price, J. L. (1990). Economic, psychological and sociological determinants of voluntary turnover. *The Journal of Behavioral Economics*, 19 (3), 321–335.
- Nadiri, H. & Tanova, C. (2010). An investigation of the role of justice in turnover intentions, job satisfaction, and organization citizenship behavior in hospitality industry. *International Journal of Hospitality Management*, 29, 33-41.
- Pigors, P. & Meyers, C. A. (1973). *Personnel Administration: A point of view and method*. New York: McGraw-Hill.
- Price, J. L. (1977). *The study of turnover*. Iowa: Iowa State University Press.
- Slattery, J.P. (2005). *Antecedents to Temporary Employee's Turnover Intentions*. Annual Meeting in Midwest Academy of Management. Northeastern State University.
- Vidal, E.S., Valle, R.S., & Aragon, I.B. (2007). Antecedents of repatriates' job satisfaction and its influence on turnover intentions: Evidence from Spanish repatriated managers. *Journal of Business Research*. 60: 1272-1281.
- Vroom, V. H. (1970). *Industrial Social Psychology* in Vroom, V.H., *Management and Motivation* Penguin, Baltimore MD.
- Yang, J. T. (2010). Antecedents and consequences of job satisfaction in the hotel industry. *International Journal of Hospitality Management*, 29, 609-619.
- Zimmerman, D. R. & Darnold, C. T., 2009. The impact of job performance on employee turnover intentions and the voluntary turnover process A meta-analysis and path model. *Personnel Review*, Vol 38, No 2. 142-158.