

แนวโน้มนการลาออกจากงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทซีพี เซเว่นอีเลฟเว่น จำกัด
(มหาชน) ในเขต อำเภอสรรีราชำจังหวัดชลบุรี

สุวลักษณ์ แสนภักดี

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์

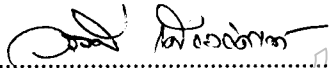
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

พฤษภาคม 2550

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

อาจารย์ที่ปรึกษางานนิพนธ์และคณะกรรมการสอบปากเปล่างานนิพนธ์ ได้พิจารณา
งานนิพนธ์ของ สุวลักษณ์ แสนภักดี ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม
หลักสูตรปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ของมหาวิทยาลัย
บูรพาได้

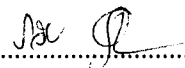
อาจารย์ที่ปรึกษางานนิพนธ์


.....อาจารย์ที่ปรึกษา
(รองศาสตราจารย์ ดร.วรรณิ์ เดียววงศ์เรศ)

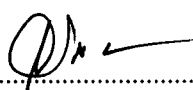
คณะกรรมการสอบปากเปล่างานนิพนธ์


.....ประธาน
(รองศาสตราจารย์ ดร.วรรณิ์ เดียววงศ์เรศ)


.....กรรมการ
(ดร. สุริยัน นนทศักดิ์)


.....กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ รวีวรรณ อังคนุรักษ์พันธุ์)

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์อนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของ
การศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ของ
มหาวิทยาลัยบูรพา


.....คณบดีคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. จีรติ จิตกรจแดง)

วันที่ 4 เดือน กรกฎาคม พ.ศ. 2550

ประกาศคุณูปการ

งานนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความอนุเคราะห์จากรองศาสตราจารย์ ดร. วรณิ
เดียววิศเรศ อาจารย์ที่ปรึกษางานนิพนธ์ ท่านให้คำปรึกษา แนะนำแนวทางที่ถูกต้อง และตรวจ
แก้ไขข้อบกพร่องด้วยความดูแลเอาใจใส่เป็นอย่างดี ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูง

ขอกราบขอบพระคุณดร.สุริยัน นนทศักดิ์ และรองศาสตราจารย์วีรวรรณ อังคนุรักษ์พันธุ์
เป็นอย่างสูง ที่ได้กรุณาเป็นกรรมการในการสอบงานนิพนธ์ และให้โอกาสแก่ผู้วิจัยได้สามารถสอบ
งานนิพนธ์ได้สำเร็จลุล่วง ตลอดจนที่ได้กรุณาให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไข จนทำให้
งานนิพนธ์ฉบับนี้ ถูกต้องและสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่าน ที่ให้ความกรุณา และอนุเคราะห์ในการตอบ
แบบสอบถามรวมทั้งข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ในการทำวิจัย

ขอขอบพระคุณทุก ๆ ท่าน ที่ได้ให้ความช่วยเหลือในการตอบแบบสอบถามเพื่อ
ความสมบูรณ์ของงานวิจัย และที่ให้ความช่วยเหลือเป็นกำลังใจสำคัญยิ่งในการทำงานนิพนธ์ฉบับนี้
ให้สำเร็จด้วยดี

สุวลักษณ์ แสนภักดี

48921369: สาขาวิชา: การจัดการทรัพยากรมนุษย์; กจ.ม. (การจัดการทรัพยากรมนุษย์)

คำสำคัญ: การลาออก/ พนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ซีพี เซเว่น อีเลฟเว่น จำกัด (มหาชน)

สุวลักษณ์ แสนภักดี: แนวโน้มการลาออกจากงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท ซีพี เซเว่น อีเลฟเว่น จำกัด (มหาชน) ในเขตอำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี (FACTORS AFFECTING RESIGNATION TENDENCY OF OPERATORS: CASE STUDY OF PUBLIC COMPANY LIMITED IN CP 7-ELEVEN AUMPHUR SRIRACHA CHON BURI PROVINCE)

อาจารย์ที่ปรึกษา: วรณี เดียววิเศษ, Ph.D. 63 หน้า ปี พ.ศ. 2550

การวิจัยเรื่องนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวโน้มการลาออกจากงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ซีพี เซเว่น อีเลฟเว่น จำกัด (มหาชน) ในเขต อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี ตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษานี้ ได้แก่ พนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ซี พี เซเว่น อีเลฟเว่น จำกัด (มหาชน) ในเขตอำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี จำนวน 108 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามจำนวน 50 ข้อ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที่ ANOVA และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบของเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลอายุ สถานภาพการสมรส การศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ภาระด้านการเงิน และสุขภาพต่างกันเป็นปัจจัยที่มีแนวโน้มการลาออกจากงานไม่แตกต่างกัน ปัจจัยด้านองค์กรพบว่า ด้านลักษณะงาน มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มการลาออกของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) ส่วนด้านความมั่นคงในงาน ด้านโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ ด้านรายได้ ด้านหัวหน้างานและด้านเพื่อนร่วมงานไม่มีความสัมพันธ์ต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมโดยรวมมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มการลาออกของพนักงาน พบว่า ด้านตำแหน่งงานและด้านการติดต่อสื่อสารกับบุคคลรอบข้างมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันคือมีความสัมพันธ์ทางบวกต่อแนวโน้มการลาออกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$)

48921369: MAJOR: HUMAN RESOURCE MANAGEMENT

KEY WORDS: RESINGATION/ PUBLIC COMPANY LIMITED CP 7-ELEVEN OPERATORS

SUWALUK SAENPUKDEE: FACTORS AFFECTING RESINGATION

TENDENCY OF OPERATORS: CASE STUDY OF PUBLIC COMPANY LIMITED IN CP 7-ELEVEN AUMPHUR SRIRACHA CHON BURI PROVINCE. RESEARCH ADVISOR:

WANDEE DEAWISSARES, Ph.D. 64 P. 2007

The objective of this research was to study the trend of resignation tendency of operators case study of public company limited in CP 7-Eleven, Aumphur Sriracha, Chon Buri Province. There are 108 samples and the tool of the research was the questionnaire. The statistics that use in data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, One-Way ANOVA Test and Pearson correlation.

The results of our study was; The different personnel factors; age, status, education, age of work, financial responsibility, and healthy were not different effected the resignation tendency of operators. There was found that the factors of organization; nature of work; related to the resignation tendency in significant .05 ($p < .05$). In the stability of work, career part, income, leader, and colleague were not related to the resignation tendency in significant .05 ($p < .05$). In the work environment, there was related to the resignation tendency in job position and people connection in the same positive way in significant .05 ($p < .05$).

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ซ
สารบัญภาพ.....	ฅ
บทที่	
1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	2
สมมติฐานการวิจัย.....	3
ขอบเขตการวิจัย	3
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	4
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	4
นิยามศัพท์เฉพาะ	5
2 แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	7
แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการลาออก.....	7
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	22
3 วิธีดำเนินการวิจัย	26
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	26
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	26
การทดสอบคุณภาพของเครื่องมือ	28
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	28
การวิเคราะห์ข้อมูล	29
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	30
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิจัย.....	30
การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	30
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	31

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	47
สรุปผลการวิจัย.....	48
อภิปรายผล	49
ข้อเสนอแนะ.....	53
ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป.....	54
บรรณานุกรม	55
ภาคผนวก	58
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	63

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ สถานภาพการสมรส การศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ภาระด้านการเงิน และสุขภาพ	29
2 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับที่ของแนวโน้มในการลาออกที่มีต่อปัจจัยด้านองค์กร โดยภาพรวมและรายด้าน.....	31
3 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับที่ของแนวโน้มในการลาออกด้านลักษณะงาน.....	32
4 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับที่ของแนวโน้มในการลาออกด้านความมั่นคงในงาน	33
5 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับที่ของแนวโน้มในการลาออกด้านโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ.....	33
6 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับที่ของแนวโน้มในการลาออกด้านรายได้และสวัสดิการ.....	34
7 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับที่ของแนวโน้มในการลาออก ด้านหัวหน้างาน	35
8 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับที่ของแนวโน้มในการลาออกด้านเพื่อนร่วมงาน.....	36
9 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับที่ของแนวโน้มในการลาออกที่มีต่อปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม โดยภาพรวมและรายด้าน.....	36
10 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับที่ของแนวโน้มในการลาออกด้านตำแหน่งงานว่าง	37
11 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับที่ของแนวโน้มในการลาออกด้านการติดต่อสื่อสารของบุคคลรอบข้าง.....	37
12 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับที่ของแนวโน้มในการลาออก	38
13 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐานของแนวโน้มในการลาออก ปัจจัยด้านองค์กร จำแนกตามสถานภาพการสมรส.....	39

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
14	คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐานของแนวโน้มในการลาออกปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมจำแนกตามสถานภาพการสมรส..... 40
15	คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของแนวโน้มในการลาออกปัจจัยด้านองค์กรจำแนกตามระดับการศึกษา..... 40
16	คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐานของแนวโน้มในการลาออกปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมจำแนกตามระดับการศึกษา..... 41
17	ความสัมพันธ์ระหว่างภาระทางครอบครัวกับแนวโน้มการลาออก 42
18	ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านองค์กรกับแนวโน้มการลาออก 43
19	ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมกับแนวโน้มการลาออก 43

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1 กรอบแนวคิดงานวิจัย	4
2 การออกจากงานโดยสมัครใจ	8
3 การออกจากงานโดยไม่สมัครใจ	8
4 แสดงรูปแบบของการลาออกตามแนวคิดของไพรซ์ (Price)	9
5 ตัวแบบการลาออกตามแนวคิดของ Robert, Hulin และ Rousseau	10
6 ตัวแบบการลาออกตามแนวคิดของ Mobley, Homer และ Hollingworth	11
7 ขั้นตอนการตัดสินใจลาออก 10 ขั้นตอน	14
8 แสดงรูปแบบของกระบวนการในการลาออกที่มีความสัมพันธ์กับตัวแปรต่าง ๆ ของมอเบิลย์ และคณะ	16