

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง แนวโน้มการลาออกจากงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท ซีพี เซเว่น อีเลฟเว่น จำกัด (มหาชน) ในเขต อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในครั้งนี้ มีขอบเขตการศึกษาเฉพาะกลุ่มเป้าหมาย คือ พนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท ซีพี เซเว่น อีเลฟเว่น จำกัด (มหาชน) ในเขต อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี จำนวน 108 คน โดยวิธีการสุ่มแบบอย่างง่าย (Simple Random Sampling) มีวัตถุประสงค์เพื่อ

1. เพื่อศึกษาแนวโน้มการลาออกจากงานของพนักงานระดับปฏิบัติการร้าน บริษัท ซีพี เซเว่น อีเลฟเว่น จำกัด (มหาชน) ในเขต อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี

2. เพื่อเปรียบเทียบแนวโน้มการลาออกจากงานของพนักงานระดับปฏิบัติการร้าน บริษัท ซีพี เซเว่น อีเลฟเว่น จำกัด (มหาชน) ในเขต อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี จำแนกตามปัจจัยด้านบุคคล

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านองค์กรและปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมกับ แนวโน้มการลาออกจากงานของพนักงานระดับปฏิบัติการร้าน บริษัท ซีพี เซเว่น อีเลฟเว่น จำกัด (มหาชน) ในเขต อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแนวโน้มการลาออกจากงานของ พนักงาน ศึกษากรณีบริษัท ซีพี เซเว่น อีเลฟเว่น จำกัด (มหาชน) แบ่งออกเป็น 5 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล จำนวน 6 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์กร จำนวน 33 ข้อ

ตอนที่ 3 ปัจจัยส่วนบุคคล จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับแนวโน้มการลาออกของพนักงาน รวม 6 ข้อ และได้ นำมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นได้เท่ากับ .89

ตอนที่ 5 ผลการทดสอบสมมติฐาน

จากการวิจัยเรื่องแนวโน้มการลาออกจากงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทซีพี เซเว่น อีเลฟเว่น จำกัด (มหาชน) ในเขตอำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี ผู้ศึกษาได้สรุปและอภิปรายผล ตามลำดับดังนี้

สรุปผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านบุคลิกของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งมีกลุ่มตัวอย่างจำนวน 108 คน พิจารณาสภาพส่วนใหญ่มีอายุอยู่ในช่วงน้อยกว่า 22 ปี จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 46.30 มีสถานภาพโสด จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 85.20 มีการศึกษาค่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 72.20 ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานกับบริษัท ซี พี เซเวน อีเลฟเวน น้อยกว่า 12 เดือน จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 49.10 มีภาระทางด้านการเงินที่ต้องรับผิดชอบต่อครอบครัว เช่น ส่งเงินให้พ่อแม่ ค่าเลี้ยงลูก จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 51.90 และระหว่างที่ทำงานที่บริษัทนี้สุขภาพไม่มีอุปสรรค เช่น การเจ็บป่วย การนอนไม่หลับเพราะต้องทำงานเป็นกะ จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 66.70

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์แนวโน้มการลาออกจากงานของพนักงานโดยรวมและรายด้านปัจจัยที่มีแนวโน้มต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงานบริษัท ซี พี เซเวน อีเลฟเวน จำกัด (มหาชน) โดยภาพรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง

ตอนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐาน

1. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแนวโน้มในการตัดสินใจลาออกจากงานของพนักงานระดับปฏิบัติการร้าน บริษัท ซี พี เซเวน อีเลฟเวน จำกัด (มหาชน) ปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามอายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในบริษัท ภาระครอบครัว และสุขภาพ ดังนี้

จำแนกตามอายุ พบว่า แนวโน้มในการลาออกของพนักงานในแต่ละด้านทั้ง 6 ด้าน และโดยภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) ดังนั้น จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

จำแนกตามสถานภาพการสมรส พบว่า แนวโน้มในการลาออกของพนักงานในแต่ละด้านทั้ง 6 ด้าน และโดยภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) ดังนั้น จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า แนวโน้มในการลาออกของพนักงาน ในแต่ละด้านทั้ง 6 ด้าน และโดยภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) ดังนั้นจึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในบริษัท พบว่า แนวโน้มในการลาออกของพนักงาน ในแต่ละด้านทั้ง 6 ด้าน และโดยภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) ดังนั้นจึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

จำแนกตามการมีภาระทางการเงินที่ต้องรับผิดชอบต่อครอบครัว เช่น ส่งเงินให้พ่อแม่ ค่าเลี้ยงลูก พบว่าแนวโน้มในการลาออกของพนักงาน ในแต่ละด้านทั้ง 6 ด้าน และโดยภาพรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) ดังนั้นจึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

จำแนกตามระหว่างเวลาที่ท่านทำงานที่บริษัทนี้สุขภาพมีอุปสรรคหรือไม่ เช่น การเจ็บป่วย การนอนไม่หลับ เพราะต้องทำงานเป็นกะ ปัจจัยด้านองค์กร พบว่าแนวโน้มในการลาออกของพนักงาน ในแต่ละด้านทั้ง 6 ด้าน และโดยภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) ดังนั้นจึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

2. ปัจจัยด้านองค์กร ได้แก่ ลักษณะงาน ความมั่นคงใน โอกาสก้าวหน้าในอาชีพ รายได้ หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มการลาออก พบว่า โดยภาพรวมปัจจัยด้านองค์กรไม่มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มการลาออกของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$)

และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านลักษณะงาน ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันคือ ลักษณะงานมีความสัมพันธ์ทางบวกต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงาน ส่วนด้านความมั่นคงในงาน ด้านโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ ด้านรายได้ ด้านหัวหน้างาน และด้านเพื่อนร่วมงาน ไม่มีความสัมพันธ์ต่อแนวโน้มการลาออก

3. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ได้แก่ ด้านตำแหน่งงาน และด้านการติดต่อสื่อสารกับบุคคลรอบข้างมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มการลาออก พบว่า โดยภาพรวมปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มการลาออกของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านตำแหน่งงาน และด้านการติดต่อสื่อสารกับบุคคลรอบข้างมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันคือมีความสัมพันธ์ทางบวกต่อแนวโน้มการลาออก

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยเรื่องแนวโน้มการลาออกจากงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ซี พี เซเว่นอีเลฟเว่น จำกัด (มหาชน) ผลการวิจัยสามารถอภิปรายผล ได้ดังนี้

แนวโน้มการลาออก พบว่าพนักงานมีแนวโน้มการลาออกโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง และค่าเฉลี่ยแนวโน้มการลาออกจำแนกตามรายชื่ออยู่ในระดับปานกลาง 5 ข้อ เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยตามลำดับ 3 อันดับ ดังนี้ หากมีงานก้าวหน้ากว่างานปัจจุบันท่านจะลาออกจากงาน ถ้ามีผู้มาชวนท่านให้เปลี่ยนงานโดยเสนอค่าตอบแทนสูงกว่าค่าตอบแทนในปัจจุบันท่านจะลาออกจากงานปัจจุบันทันที และท่านรู้สึกที่ไม่มีงานใดเหมาะสมกับท่านเท่ากับงานที่ท่านทำอยู่ ซึ่งสอดคล้องสอดคล้องกับงานวิจัยของนิธิ เห่งสุข (2544) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผล

ต่อการลาออกของพนักงาน พบว่า ส่วนใหญ่พนักงานมีความคิดเห็นทั่วไปต่อการลาออกจากงานในปัจจุบันอยู่ในระดับปานกลาง

ปัจจัยด้านบุคคลกับแนวโน้มการลาออก

ปัจจัยส่วนบุคคลเปรียบเทียบกับแนวโน้มในการตัดสินใจลาออกจากงานของพนักงานระดับปฏิบัติการร้าน บริษัท ซี พี เซเว่นอีเลฟเว่น จำกัด (มหาชน) จำแนกตาม สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในบริษัท ภาระครอบครัว และสุขภาพ พบว่าปัจจัยด้านบุคคลต่างก็มีแนวโน้มการลาออกจากงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ บุตรศักดิ์ศรี (2540) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ความพึงพอใจในงานและแนวโน้มที่จะลาออกจากองค์กรของพนักงาน พบว่า อายุสถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ทำงานในบริษัท ภาระทางครอบครัว และสุขภาพ ไม่มีผลต่อแนวโน้มที่จะลาออก ส่วนด้านระดับการศึกษาและสุขภาพของพนักงานยังพบว่าสอดคล้องกับงานวิจัยของสกวรัตน์ อินทุสมิต (2543) ศึกษาเรื่อง การรับรู้วัฒนธรรมขององค์กร ความผูกพันต่อองค์กรและความตั้งใจที่จะลาออกของพนักงาน กรณีศึกษาการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย พบว่า ระดับการศึกษาและสุขภาพไม่มีผลต่อแนวโน้มที่จะลาออก

ปัจจัยด้านองค์กรกับแนวโน้มการลาออก ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ ด้านรายได้ ด้านหัวหน้างาน และด้านเพื่อนร่วมงาน พบว่าโดยความสัมพันธ์ปัจจัยด้านองค์กรไม่มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มการลาออก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ไม่มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มการลาออก ซึ่งไม่สอดคล้องกับทฤษฎีและแนวคิดของมอบลีย์และคณะ ได้กล่าวว่า ปัจจัยด้านองค์กรที่ส่งผลต่อการลาออกได้แก่ เป้าหมาย ค่านิยม นโยบาย ระเบียบวิธีปฏิบัติ ค่าตอบแทน ลักษณะงาน การควบคุมบังคับบัญชา กลุ่มงาน สภาพงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ขนาดขององค์กร และรูปแบบของกระบวนการในการที่มีความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่าง ๆ

ด้านลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มการลาออกของพนักงานและสอดคล้องกับ สุทธิณีย์ แก้วเจริญ (2542) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลาออกจากงานของพนักงานโรงงานในเขตนิคมโรงงานอุตสาหกรรมภาคเหนือ พบว่าปัจจัยด้านองค์กร ปัจจัยด้านเนื้อหางาน ได้แก่ งานที่ทำไม่มีความสำคัญ ไม่ได้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ จากการทำงานที่ทำ งานซ้ำซากจำเจ และไม่มีอิสระในการทำงาน มีอิทธิพลต่อการลาออกจากงานของพนักงานที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า ทฤษฎีและแนวคิดของมอบลีย์และคณะ ได้กล่าวว่า ปัจจัยด้านองค์กรที่ส่งผลต่อการลาออกได้แก่ เป้าหมาย ค่านิยม นโยบาย ระเบียบวิธีปฏิบัติ ค่าตอบแทน ลักษณะงาน การควบคุมบังคับบัญชา

กลุ่มงาน สภาพงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ขนาดขององค์กร และรูปแบบของกระบวนการในการที่มีความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่าง ๆ

ด้านความมั่นคงในงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มการลาออก ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ นิธิ เฟิงสุข(2544) เรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกของพนักงานพบว่า การมีความมั่นคงในงานมีผลต่อการลาออกของพนักงานที่เป็นเช่นนี้อาจจะเป็นเพราะไม่สอดคล้องกับทฤษฎีและแนวคิดของมอเบเลย์และคณะ ได้กล่าวว่า ปัจจัยด้านองค์กรที่ส่งผลต่อการลาออกได้แก่ เป้าหมาย ค่านิยม นโยบาย ระเบียบวิธีการปฏิบัติ ค่าตอบแทน ลักษณะงาน การควบคุมบังคับบัญชา กลุ่มงาน สภาพงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ขนาดขององค์กร และรูปแบบของกระบวนการในการที่มีความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่าง ๆ และ

ด้านรายได้ ไม่มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มการลาออก ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ คุณดาว มีปรีชา (2539) ศึกษาวิจัยเรื่อง การลาออกจากงานของพนักงานรุ่นใหม่ในองค์กร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงเรื่องความคิดเห็นของพนักงานรุ่นใหม่ที่มีต่อการทำงานในปัจจุบัน พบว่า ปัจจัยภายในที่มีผลทำให้พนักงานรุ่นใหม่ยังคงทำงานอยู่กับองค์กร ได้แก่ เงินเดือนดี และปัจจัยภายนอกที่มีผลทำให้พนักงานรุ่นใหม่ลาออกจากองค์กร ได้แก่ เงินเดือนดีกว่า โอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ยังไม่สอดคล้องกับ สุทธิณีย์ แก้วเจริญ (2542) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลาออกจากงานของพนักงานโรงงานในเขตนิคมโรงงานอุตสาหกรรมภาคเหนือ พบว่าปัจจัยด้านองค์กร ได้แก่ ไม่พึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับ ไม่มีความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ ไม่มีโอกาสได้รับการขึ้นเงินเดือน และ ไม่ยังสอดคล้องกับ ศิณีย์ สังข์รัมย์ (2544) ศึกษาเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานและการออกจากงานของคนในภาคอุตสาหกรรม พบว่า ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับการลาออกจากงานและมีผลต่อการทำงานอันดับ 1 ได้แก่ เงินเดือน

ด้านหัวหน้างาน ไม่มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มการลาออก ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของคุณดาว มีปรีชา (2539) พบว่า ปัจจัยภายในคือ การมีผู้บังคับบัญชาดีมีผลทำให้พนักงานรุ่นใหม่ยังคงทำงานอยู่กับองค์กรและยังไม่สอดคล้องกับ สุทธิณีย์ แก้วเจริญ (2542) พบว่า ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ การไม่หัวหน้างานมีอิทธิพลต่อการลาออก ยังไม่สอดคล้องกับศิณีย์ สังข์รัมย์ (2544) ศึกษาเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานและการออกจากงานของคนในภาคอุตสาหกรรมพบว่า ผู้บังคับบัญชามีผลต่อการทำงานอาจจะเป็นเพราะว่าไม่สอดคล้องกับการศึกษาของชิเกียร์ และเฟรดเดนเบิร์ก (Shikiar & Freudenberg, 1982, pp. 846 - 847) ได้กล่าวว่า ปัจจัยผลักดัน (Push Factors) หมายถึง ปัจจัยภายในองค์กรที่มีผลต่อการสร้างความไม่พอใจให้กับบุคคลซึ่งเป็นปัจจัยที่ทำให้บุคคลากรออกในที่สุด เช่น ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน

ด้านโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ ไม่มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มการลาออกไม่สอดคล้องกับ ดุงดาว มีปริชา (2539) พบว่า ปัจจัยภายนอกที่มีผลทำให้พนักงานรุ่นใหม่ลาออกจากองค์กร ได้แก่ โอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน และยังไม่สอดคล้องกับ สุทธิณีย์ แก้วเจริญ (2542) พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลาออก คือ ไม่มีความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ ไม่มีโอกาสได้รับการขึ้นเงินเดือน และยังไม่สอดคล้องกับสุทธิณี กุศลศรี (2544) ศึกษาเรื่องสาเหตุทางการบริหารที่มีผลต่อการลาออก และงานไม่สอดคล้องงานวิจัยของจิตติรัตน์ ศิริเลศ (2547) พบว่าโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ มีผลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงาน อาจจะเป็นเพราะว่าไม่สอดคล้องกับการศึกษาของ ชิเกียร์ และเฟรดเคนเบอร์ก (Shikiar & Freudenberg, 1982, pp. 846 – 847 ได้กล่าวว่า ปัจจัยดึงดูด (Pull Factors) หมายถึง ปัจจัยภายนอกองค์กร ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีดึงดูดให้บุคคลมีการเคลื่อนย้ายหรือลาออกจากองค์กรเดิมไปสู่องค์กรใหม่ เช่น โอกาสก้าวหน้า

ด้านเพื่อนร่วมงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มการลาออกยังไม่สอดคล้องกับ ดุงดาว มีปริชา (2539) พบว่าปัจจัยภายในคือ การมีเพื่อนร่วมงานดีมีผลทำให้พนักงานรุ่นใหม่ยังคงทำงานอยู่กับองค์กร ยังไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิณีย์ สังข์รัมย์ (2544) ศึกษาเรื่อง การศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานและการออกจากงานของคนในภาคอุตสาหกรรม พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานคือการมีเพื่อนร่วมงานดี และงานวิจัยของหัตถชัย ปานสวัสดิ์ (2546) ศึกษาเรื่อง สาเหตุการลาออกของพนักงานร้านเซเว่นอีเลฟเว่น จำกัด (มหาชน) พบว่า สาเหตุของการลาออกในภาพรวมเกิดจากมีปัญหาเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน อาจจะเป็นเพราะว่าไม่สอดคล้องการศึกษาของชิเกียร์ และเฟรดเคนเบอร์ก (Shikiar & Freudenberg, 1982, pp. 846 - 847) กล่าวว่า ปัจจัยผลักดัน (Push Factors) หมายถึง ปัจจัยภายในองค์กรที่มีผลต่อการสร้างความไม่พอใจให้กับบุคคลซึ่งเป็นปัจจัยที่ทำให้บุคคลลาออกในที่สุดเช่น ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน

ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมกับแนวโน้มการลาออก ได้แก่ ด้านตำแหน่งงานว่าง และด้านการติดต่อสื่อสารกับบุคคลรอบข้าง พบว่า ความสัมพันธ์ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มการลาออกทั้งโดยรวม และรายด้าน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิตติรัตน์ ศิริเลศ (2547) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงานและแนวโน้มการตัดสินใจลาออกจากงานในอนาคตของผู้บริหารหน่วยงานทรัพยากรมนุษย์ในโรงงานอุตสาหกรรมข้ามชาติ ในจังหวัดระยอง พบว่า ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมมีผลต่อการลาออกจากงานอาจจะเป็นเพราะว่าแนวคิดของไพรซ์ (Price, 1977, p. 28 อ้างถึงใน Mobley, 1982, p. 45) ได้กล่าวว่า ค่าตอบแทน (เงินเดือนที่ได้รับ) ความสามัคคีของพนักงาน ข้อมูลข่าวสารที่ส่งระหว่างพนักงาน และวิธีการสื่อสารที่เป็นทางการ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการลาออก และยังตรงกับทฤษฎีและแนวคิดของมอเบเลย์และคณะที่กล่าวว่า ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมได้แก่ ภาวะการว่างงาน ตำแหน่งงานที่มีอยู่ การโฆษณา

การคัดเลือก การติดต่อสื่อสารระหว่างกันมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานกล่าวไว้ว่าตัวแปรที่สำคัญในกระบวนการลาออก คือ ตำแหน่งงานที่ว่างในขณะนั้นและแนวทางการศึกษาทางด้านเศรษฐศาสตร์ (Economic Schools of Thought or Approach) เป็นแนวทางการศึกษาที่กล่าวถึงภาวะแรงงานในตลาดแรงงานเป็นสาเหตุหนึ่งที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงานในองค์กร ซึ่งมีนักวิชาการหลาย ๆ ท่านประกอบด้วย โบวีย์ (Bovey) ฟราย (Fry) และเบอร์ตัน (Burton) ซึ่งทั้งหมดเห็นด้วยกับคำกล่าวดังกล่าวนี้

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาในครั้งนี้ พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงานของพนักงานระดับปฏิบัติการร้าน บริษัท ซี พี เซเว่น อีเลฟเว่น จำกัด (มหาชน) ในเขตอำเภอเมืองศรีราชา จังหวัดชลบุรีที่เห็นได้ชัด ได้แก่ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ด้านลักษณะงานและที่รองลงมาก็คือ ด้านเพื่อนร่วมงาน โอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ ผู้ศึกษาจึงมีข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดกลยุทธ์เพื่อเป็นการปรับปรุง แก้ไข เพื่อให้ความต้องการของบุคลากรสอดคล้องกับความต้องการขององค์กรตลอดจนป้องกันปัญหาการลาออกจากงาน เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กรต่อไปดังนี้คือ

1. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมและโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ควรจะมีบทบาทให้คำปรึกษาแก่พนักงานและการประชาสัมพันธ์ให้ทราบถึงผลประโยชน์และสวัสดิการต่าง ๆ นอกจากนี้ยังต้องดำเนินการด้านแผนพัฒนาประจำปีให้กับพนักงานในทุก ๆ ส่วน และเปิดโอกาสให้พนักงานได้เรียนรู้เทคนิคและทักษะต่าง ๆ อย่างเต็มที่เพื่อที่พนักงานจะได้มีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งเพราะพนักงานทุกคนย่อมมีความต้องการที่จะก้าวหน้าในสายอาชีพอย่างต่อเนื่องหากทำได้พนักงานก็ไม่คิดที่จะหางานใหม่ แต่หากองค์กรไม่สามารถผลักดันให้พนักงานก้าวหน้าได้แล้วพนักงานก็อาจจะชวนชวนไปสู่อีกที่อื่นที่สามารถก้าวหน้าหรือมีอนาคตที่ดีกว่าได้

2. ลักษณะงาน บริษัทควรจัดสรรทรัพยากรที่มีอยู่ให้เหมาะสมเพื่อตอบสนองการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มิฉะนั้นแล้วพนักงานอาจจะเกิดความเหนื่อยล้าในการทำงาน ซึ่งการปรับปรุงลักษณะงานทำให้มีการหมุนเวียนงานกันทำ ซึ่งจะทำให้พนักงานรู้สึกว่าการไม่ซ้ำซากไม่น่าเบื่อหน่ายและท้าทายความสามารถของตนเอง ทำให้ไม่รู้สึกรู้สึกที่จะหางานใหม่

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษากับกลุ่มประชากรเป้าหมายที่เป็นพนักงานที่ลาออกจากองค์กรไปแล้ว เพื่อให้ทราบถึงเหตุผลที่แท้จริงในการลาออกของพนักงาน
2. ควรศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงานบริษัท ซี พี เซเว่นอีเลฟเว่น จำกัด (มหาชน) ในด้านอื่น ๆ
3. การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเฉพาะกรณีของพนักงานบริษัท ซี พี เซเว่นอีเลฟเว่น จำกัด (มหาชน) ดังนั้นจึงควรศึกษากับองค์กรอื่น ๆ ที่มีลักษณะงานและการประกอบกิจการที่คล้ายคลึงกัน
4. เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเฉพาะกลุ่มพนักงานระดับปฏิบัติการร้าน ศึกษากรณีบริษัท ซี พี เซเว่น อีเลฟเว่น จำกัด (มหาชน) เฉพาะอำเภอศรีราชา ดังนั้นเพื่อให้ผลการวิจัยน่าเชื่อถือมากยิ่งขึ้น ควรมีการวิจัยในภาพรวมของพนักงานระดับปฏิบัติการร้านบริษัท ซี พี เซเว่น อีเลฟเว่น จำกัด (มหาชน) ต่อไป