

# ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงานของพนักงานบริษัท ABC จำกัด\*

## Factors Affecting the Resignation Decision of Employees of ABC Company Limited

ภทร พัทธ์สัจจวงศ์<sup>1</sup> ณัฐดนัย ตั้งกิจโสภณ<sup>1</sup> ศรินทร์ ชันติวัฒนะกุล<sup>1</sup>

Patara Pithaksajavong<sup>1</sup> Natdanai Tangkisopon<sup>1</sup> Sarin Khuntiwattanakul<sup>1</sup>

<sup>1</sup> สาขาวิชาการจัดการ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม

<sup>1</sup> Management, Faculty of Management Science, Chandrakasem Rajabhat University

E-mail: nan7511@gmail.com

### บทคัดย่อ

Received: July 19, 2020

Revised: August 06, 2020

Accepted: August 07, 2020

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงานของพนักงาน บริษัท ABC จำกัด (2) เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงานของพนักงานบริษัท ABC จำกัด กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานบริษัท ABC จำกัด ซึ่งผู้วิจัยได้ใช้การคำนวณจากสูตรของ ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane : 1973) จำนวน 219 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามออนไลน์ ที่มีค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถามทั้งหมดเท่ากับ.951 การวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติอ้างอิง ได้แก่ Independent Sample t-test One-way ANOVA

ผลการวิจัย พบว่า พนักงานบริษัท ABC จำกัด ส่วนใหญ่ศึกษาระดับปริญญาตรีและทำงานในระดับชั้นปฏิบัติการ (Operation) ซึ่งพนักงานบริษัท มีความคิดเห็นต่อภาพรวมของปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออก โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง ( $\bar{X}$  = 3.48) เมื่อพิจารณาในแต่ละปัจจัยส่งผลต่อการตัดสินใจลาออก พบว่าพนักงานบริษัทมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออกในปัจจัยด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน และปัจจัยด้านความสัมพันธ์ต่อหัวหน้างาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก จากข้อมูลสรุปผลการวิจัยพบว่า บริษัทควรมีการประเมินผลการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยวิเคราะห์สภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้อง และการบริการผลการปฏิบัติงาน เพื่อค้นหาสาเหตุ และข้อเท็จจริงในการกำหนดแผนกลยุทธ์ให้สามารถสร้างเสริมแรงจูงใจ และพนักงานเกิดความพึงพอใจ มีพฤติกรรมการทำงานที่ตอบสนองเป้าหมายความสำเร็จขององค์กร ซึ่งจะสามารถป้องกันการลาออกของพนักงานในบริษัทได้

**คำสำคัญ :** การตัดสินใจ , การลาออกจากงาน, บริษัท

\* บทความสืบเนื่องจากการประชุมวิชาการระดับชาติ และนานาชาติ “ราชภัฏวิจัย ครั้งที่ 6 วันที่ 17 – 18 สิงหาคม 2563

ณ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม

### Abstract

The objective of this research is (1) to study the factors affecting the decision to leave jobs of employees in ABC Company Limited . (2) to compare factors affecting the decision to leave jobs of employees in ABC Company Limited. The sample group used in this study was Private company employees and the Taro Yamane's sample size calculation was employed, resulting to 219 people. The tools used in this study were online questionnaires with the reliability of .951. Data analysis consisted of descriptive statistics such as percentage, mean, standard deviation and the reference statistics were Independent Sample t-test and One-way ANOVA

The result shows that most of the employees finished bachelor degree and are working at the operation level. They have overall opinion of the factors effecting the decision to resign at a moderate level ( $\bar{x} = 3.48$ ). When considering each of factors affecting the decision to resign, it is found that work performance, relationships factors with colleagues, and factors relating to supervisors are at the level of "very agreed". From these factors, the company should evaluate the performance of human resource management by analyzing the related environment and performance services to find the cause and facts in setting up a strategic plan to be able to create motivation, make the employees satisfied and have working behaviors that meet the goals of the organization's success. Moreover, that would be able to prevent the resignation of employees in the company.

**Keywords :** Decision, Resignation, Company

## บทนำ

บุคลากรในองค์กรถือเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสำคัญในการบริหารจัดการที่จะส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือภาพลักษณ์ต่าง ๆ ในการดำเนินงานของธุรกิจ ซึ่งไม่น้อยกว่าปัจจัยพื้นฐานอื่น ๆ ในปัจจุบัน ธุรกิจต่าง ๆ มีการแข่งขันกันที่สูงขึ้น อีกทั้งมีกลยุทธ์ในการบริหารต่าง ๆ ที่ช่วยให้ธุรกิจนั้นมีการเติบโต และขยายตัวเพิ่มขึ้นในทุก ๆ ปี ไม่ว่าจะเป็นการลงทุน ผู้ประกอบการรายใหม่ การขยายสาขา และมีการนำเทคโนโลยีต่าง ๆ เข้ามาช่วยให้ธุรกิจเกิดความรวดเร็ว คล่องตัวมากขึ้น จึงทำให้ในแต่ละองค์กรนั้นต้องการบุคลากร หรือพนักงานที่มีความสามารถ มีฝีมือ หรือมีทักษะในการทำงาน บุคลากรในองค์กรก็จะต้องมีความหลากหลาย มีความแตกต่างกันทั้งด้านทัศนคติ ความรู้ ทักษะ และความสามารถในการปฏิบัติงานหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุตามเป้าหมายที่องค์กรได้กำหนดไว้ หรือบุคลากรที่สร้างระบบการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้บรรลุตามวิสัยทัศน์หรือวัตถุประสงค์ตามที่ต้องการได้ ดังนั้น องค์กรจึงให้ความสำคัญการบริหารทรัพยากรมนุษย์ทุกระดับไม่ว่าจะเป็นระดับบริหาร ระดับการจัดการ หรือระดับปฏิบัติการ ดังนั้นการบริหารทรัพยากรมนุษย์ จึงเป็นกระบวนการบริหาร และดำเนินงานที่สำคัญ เพราะบุคลากรเป็นผู้ดำเนินการจัดหา และใช้ทรัพยากรต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นเงิน วัสดุ อุปกรณ์ และเครื่องจักร หากองค์กรมีการสรรหาบุคลากรที่ดี มีความสามารถ ส่งให้การดำเนินธุรกิจเป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้

สำหรับการลาออกของบุคลากรในองค์กรนั้นถือเป็นต้นทุนอย่างหนึ่งขององค์กร เนื่องจากองค์กรได้มีการลงทุนในการพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพ เมื่อบุคลากรทำงานมาระยะหนึ่งแล้ว หากมีการลาออกก็จะทำให้เกิดค่าใช้จ่ายมากกว่าสิ่งที่ได้รับผลการปฏิบัติงานจากบุคลากรนั้น การลาออกของพนักงานเป็นสิ่งที่เป็นการบ่งชี้ได้ถึงความสำเร็จแปลว่าทางด้านต้นทุนในการพัฒนาบุคลากร นอกจากนั้น การลาออกของพนักงานยังมีผลกระทบที่เกิดขึ้นตามมาคือ อัตรากำลังคนที่ไม่เพียงพอ ประสิทธิภาพของงานที่ลดลงจากบุคลากรที่มีอยู่เดิม เพราะมีการย้ายงานหรือมอบหมายงานเพิ่มขึ้น เพื่อปฏิบัติงานแทนบุคลากรที่ลาออก จนทำให้ขาดความชำนาญในการปฏิบัติงาน หรือมีปริมาณงานที่มากขึ้นจากเดิม แต่เนื่องจากอัตรากำลังคนที่ไม่เพียงพอ นั้น จึงทำให้องค์กรต่าง ๆ ไม่มีโอกาสในการสรรหา และคัดเลือกบุคลากรที่ดี และเหมาะสมกับองค์กร จึงจำเป็นต้องรับพนักงานเหล่านี้เข้ามาทำงานในบริษัท ปัญหา หรือสาเหตุที่ส่งผลให้เกิดการลาออกของพนักงาน ส่งผลกระทบต่อองค์กร และตัวบุคคล โดยผลกระทบจากการสูญเสียกำลังคนขององค์กร ทำให้องค์กรต้องสูญเสียค่าใช้จ่ายกับบุคคลในกระบวนการสรรหา และคัดเลือก สูญเสียโอกาสผลิต และประสิทธิภาพขององค์กรจะลดลงช่วงหนึ่ง เนื่องจากคนไม่เพียงพอต่อกระบวนการทำงาน หรืออาจทำให้ขวัญและกำลังใจของบุคคลที่ยังคงอยู่ในองค์กรลดลง

ดังนั้น ผู้วิจัยได้เห็นถึงความสำคัญของปัญหาดังกล่าว และเป็นสาเหตุให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงานของพนักงานบริษัท ABC จำกัด เพื่อจะทำให้ทราบถึงข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการแก้ไขปัญหาการลาออกของพนักงาน อีกทั้งยังช่วยให้ลดอัตราการออกจากงานลดลง และธำรงรักษา หรือจูงใจพนักงานที่มีคุณภาพให้ทำงานกับองค์กรต่อไป

## วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงานของพนักงาน บริษัท ABC จำกัด
2. เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงานของพนักงานบริษัท ABC จำกัด จำแนกตามเพศ อายุงานและรายได้ต่อเดือน

**ขอบเขตของการวิจัย**

**ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง**

ประชากรที่ศึกษาในครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัท ABC จำกัด จำนวน 480 คน (ที่มา:ข้อมูลฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล ณ เมษายน 2562) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้คือ พนักงานบริษัท ABC จำกัด ซึ่งผู้วิจัยได้ใช้การคำนวณจากสูตรของ ทาโร ยามาเน่ (Yamane,1973) จำนวน 219 คน

**ขอบเขตด้านเนื้อหา**

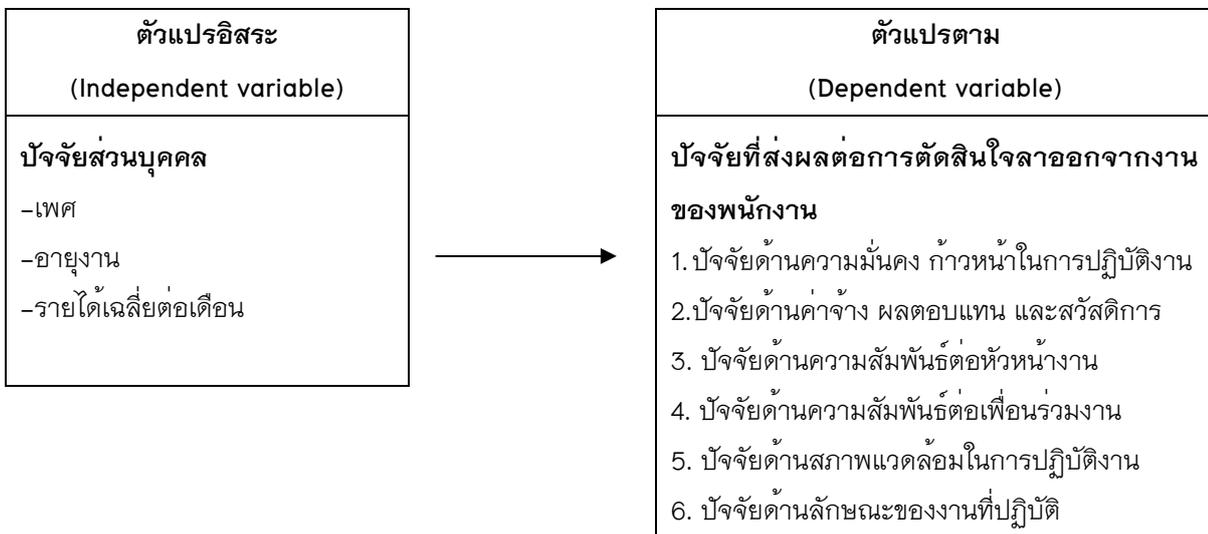
การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงานของพนักงานบริษัท ABC จำกัด มีเนื้อหาที่ครอบคลุมตัวแปรที่ 2 ตัวแปร ดังนี้

1. ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน
2. ตัวแปรตาม ได้แก่ ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงานบริษัท ABC จำกัด ประกอบด้วย ปัจจัยด้านความมั่นคงก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านค่าจ้าง ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ต่อหัวหน้างาน ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และปัจจัยด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

**ขอบเขตด้านระยะเวลา**

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงานของพนักงานบริษัท ABC จำกัด มีการดำเนินการตั้งแต่เดือน สิงหาคม 2562 ถึงเดือน ธันวาคม 2562

**4. กรอบแนวคิดในการวิจัย**



**ภาพที่ 1** กรอบแนวคิดการวิจัย

**วิธีดำเนินการวิจัย**

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงานของพนักงานบริษัท ABC จำกัด เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามออนไลน์ เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลซึ่งผู้วิจัยทำการศึกษาและการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อประกอบการวิจัย โดยมีขั้นตอนการดำเนินการวิจัยดังนี้

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการตัดสินใจลาออกจากงาน นำข้อมูลที่ค้นคว้ามารวบรวมเป็นข้อความในแบบสอบถาม แล้วนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบรายละเอียด ซึ่งอาจารย์ให้คำแนะนำปรับปรุงแก้ไขในข้อความที่ยังไม่สมบูรณ์

2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่อาจารย์ที่ปรึกษาเสนอแนะแล้วนำมาทำการปรับปรุงแก้ไขและตรวจสอบหาค่าความเที่ยงตรงด้วยการใช้ค่าครอนบาคัลฟ่า (ศิริชัย กาญจนวาสี, ทวีรัตน์ ปิตยานนท์และ ดิเรก ศรีสุข, 2559) กำหนดค่าความเชื่อมั่นต้องไม่ต่ำกว่า 0.7 โดยผู้วิจัยได้หาทำการนำแบบสอบถามลงทดสอบกับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจริงจำนวน 30 ชุด แล้วนำมาหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับได้เท่ากับ = .951 ซึ่งค่าความเชื่อมั่นที่ได้มีค่ามากกว่า .9 ถือว่ามีความเชื่อมั่นดีมาก ซึ่งแบบสอบถามที่สร้างขึ้นแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงานบริษัท ABC จำกัด มีลักษณะเป็นคำถามแบบปลายปิดซึ่งเป็นข้อคำถามแบบประมาณค่า 5 ระดับ โดยที่ ดังนี้ 5 = เห็นด้วยมากที่สุด 4 = เห็นด้วยมาก 3 = เห็นด้วย ปานกลาง 2 = เห็นด้วยน้อย 1 = เห็นด้วยน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 เป็นการให้แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

3. นำแบบสอบถามที่ได้จากการตรวจสอบสมบูรณ์แล้ว มาทำการสร้างเป็นแบบสอบถามออนไลน์ ผ่านโปรแกรม Google Form ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบเป็นไปตามโอกาสทางสถิติด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งกลุ่ม (Cluster sampling) โดยการส่งลิงค์ของแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างในแต่ละแผนกให้กับพนักงานบริษัท ABC จำกัด จำนวน 219 ชุด โดยผ่าน Line App และ E-Mail

### สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 พนักงานชายและหญิงมีปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการตัดสินใจลาออกจากบริษัท ABC จำกัด แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 พนักงานที่มีอายุงานต่างกันมีปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการตัดสินใจลาออกจากบริษัท ABC จำกัด แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 3 พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกันมีปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการตัดสินใจลาออกจากบริษัท ABC จำกัด แตกต่างกัน

### สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยนี้ผู้วิจัยได้ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. การทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้ครอนบาคัลฟ่า

2. สถิติเชิงพรรณนาวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน และปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงานบริษัท ABC จำกัด ผู้วิจัยนำมาแจกแจงในรูปของสถิติ ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

3. การวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมานใช้ค่าสถิติในการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน คือ Independent Sample t-test และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) และเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วย LSD

สำหรับเกณฑ์การแปลความหมาย เพื่อจัดระดับคะแนนเฉลี่ย ผู้วิจัยใช้เกณฑ์ในการวิเคราะห์ตามแนวคิดของ เบสท์ (John W. Best, 1997) มีรายละเอียดดังนี้

- ค่าคะแนนเฉลี่ย 4.50 – 5.00 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด
- ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.50 – 4.49 หมายถึง เห็นด้วยมาก
- ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.50 – 3.49 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง
- ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.50 – 2.49 หมายถึง เห็นด้วยน้อย
- ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.49 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

### ผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูล ได้ผลจากการวิจัยดังนี้

6.1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท ABC จำกัด ผลปรากฏ ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท ABC จำกัด

ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท ABC จำกัด	จำนวน (คน)	ร้อยละ	ค่าฐานนิยม
เพศ			
1. ชาย	75	34.2	
2. หญิง	144	65.8	หญิง
อายุงาน			
1. ระหว่าง 1 – 3 ปี	88	40.2	1 – 3 ปี
2. ระหว่าง 4 – 6 ปี	51	23.3	
3. ระหว่าง 7 – 9 ปี	35	16.0	
4. มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	45	20.5	
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน			
1. ระหว่าง 10,000 – 15,000 บาท	23	10.5	
2. ระหว่าง 15,000 – 20,000 บาท	67	30.6	15,000 – 20,000 บาท
3. ระหว่าง 20,000 – 30,000 บาท	55	25.1	
4. ระหว่าง 30,000 – 50,000 บาท	52	23.7	
5. รายได้ 50,000 บาทขึ้นไป	22	10.0	
<b>รวม</b>	<b>219</b>	<b>100.0</b>	

จากตารางที่ 1 พบว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็นผู้หญิง จำนวน 144 คน คิดเป็นร้อยละ 65.8 เป็นผู้ชาย จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 34.2 ส่วนใหญ่มีอายุงานระหว่าง 1 – 3 ปี จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 40.2 รองลงมา มีอายุงานระหว่าง 4-6 ปี จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 23.3 มีอายุงานมากกว่า 10 ปี จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 20.5 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีรายได้ระหว่าง 15,000 – 20,000 บาท จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 30.6 รองลงมา มี

รายได้ระหว่าง 20,000 – 30,000 บาท จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 25.1 ระหว่าง 30,000 – 50,000 บาท จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 23.7 ตามลำดับ

6.2 ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงานบริษัท ABC จำกัด ผลปรากฏ ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ระดับความคิดเห็นของพนักงานบริษัท ABC จำกัด ต่อปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการตัดสินใจลาออก

ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงาน บริษัท ABC จำกัด	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ปัจจัยด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ			
1. ปัจจัยด้านความมั่นคง ก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน	2.88	.918	เห็นด้วยปานกลาง
2. ปัจจัยด้านค่าจ้าง ผลตอบแทน และสวัสดิการ	3.18	.890	เห็นด้วยปานกลาง
3. ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ต่อหัวหน้างาน	3.61	1.016	เห็นด้วยมาก
4. ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน	3.93	.807	เห็นด้วยมาก
5. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	3.15	.760	เห็นด้วยปานกลาง
6. ปัจจัยด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	4.11	.639	เห็นด้วยมาก
<b>ภาพรวมของปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการตัดสินใจลาออก ของพนักงานบริษัท ABC จำกัด</b>	<b>3.48</b>	<b>.598</b>	<b>เห็นด้วยปานกลาง</b>

จากตารางที่ 2 พบว่า พนักงานบริษัท ABC จำกัด มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการตัดสินใจลาออก ในภาพรวม โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง ( $\bar{x}=3.48$ ) แต่เมื่อพิจารณาในแต่ละปัจจัยส่งผลกระทบต่อการตัดสินใจลาออก พบว่า พนักงานบริษัท ABC จำกัด มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการตัดสินใจลาออก ในปัจจัยด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ( $\bar{x}=4.11$ ) ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ( $\bar{x}=3.93$ ) ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ต่อหัวหน้างาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ( $\bar{x}=3.61$ ) ปัจจัยด้านค่าจ้าง ผลตอบแทน และสวัสดิการ โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง ( $\bar{x}=3.18$ ) ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง ( $\bar{x}=3.15$ ) และปัจจัยด้านความมั่นคงก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง ( $\bar{x}=2.88$ )

6.3 ผลการทดสอบสมมติฐาน ผลปรากฏดังตารางที่ 3 – ตารางที่ 5

ตารางที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1

ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความคิดเห็นลาออกของ พนักงานบริษัท ABC จำกัด	ชาย = 75 คน		หญิง = 144 คน		t	P
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.		
1. ปัจจัยด้านความมั่นคง ก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน	2.91	1.02	2.86	.863	.397	.692
2. ปัจจัยด้านค่าจ้าง ผลตอบแทน และสวัสดิการ	3.30	.980	3.12	.836	1.437	.152
3. ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ต่อหัวหน้างาน	3.59	1.03	3.62	1.01	.219	.827
4. ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน	3.98	.859	3.90	.780	.706	.481
5. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	3.17	.835	3.13	.721	.364	.716
6. ปัจจัยด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	4.19	.619	4.07	.647	1.328	.185
<b>ภาพรวมของปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อ ความคิดเห็นลาออกของพนักงานบริษัท ABC จำกัด</b>	<b>3.52</b>	<b>.669</b>	<b>3.45</b>	<b>.559</b>	<b>.866</b>	<b>.387</b>

\* =ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตารางที่ 3 พบว่า พนักงานชายและหญิงมีปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความคิดเห็นลาออกในภาพรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาในแต่ละปัจจัย พบว่า พนักงานชายและหญิงมีปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความคิดเห็นลาออก ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานที่ว่า พนักงานชายและหญิงมีปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความคิดเห็นลาออก แตกต่างกัน

ตารางที่ 4 ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2

ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความคิดเห็นลาออก ของพนักงานบริษัท ABC จำกัด	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P
1. ปัจจัยด้านความมั่นคง ก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	11.622	3	3.874	4.830	.003**
	ภายในกลุ่ม	172.423	215	.802		
	รวม	184.044	218			
2. ปัจจัยด้านค่าจ้าง ผลตอบแทน และสวัสดิการ	ระหว่างกลุ่ม	9.050	3	3.017	3.95	.009**
	ภายในกลุ่ม	163.865	215	.762		
	รวม	172.915	218			
3. ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ต่อหัวหน้างาน	ระหว่างกลุ่ม	29.442	3	9.814	10.78	.000**
	ภายในกลุ่ม	195.718	215	.910		
	รวม	225.160	218			
4. ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	4.515	3	1.505	2.351	.073
	ภายในกลุ่ม	137.630	215	.640		
	รวม	142.145	218			

ตารางที่ 4 (ต่อ)

ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการตัดสินใจลาออก ของพนักงานบริษัท ABC จำกัด	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P
5. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	9.050	3	3.017	5.544	.001**
	ภายในกลุ่ม	116.978	215	.544		
	รวม	126.027	218			
6. ปัจจัยด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่ม	.021	3	.007	.017	.997
	ภายในกลุ่ม	89.056	215	.414		
	รวม	89.077	218			
ภาพรวมของปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อ ตัดสินใจลาออกของพนักงานบริษัท ABC จำกัด	ระหว่างกลุ่ม	7.867	3	2.622	8.019	.000**
	ภายในกลุ่ม	70.309	215	.327		
	รวม	78.176	218			

\* =ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 , \*\*=ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01

จากตารางที่ 4 พบว่า พนักงานที่มีอายุงานแตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการตัดสินใจลาออกจากงานในภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาในแต่ละปัจจัย พบว่า พนักงานที่มีอายุงานแตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการตัดสินใจลาออกจากงานในปัจจัยด้านความมั่นคงก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านค่าจ้าง ผลตอบแทน และสวัสดิการ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ต่อหัวหน้างาน และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานที่ว่าพนักงานที่มีอายุงานต่างกันมีปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อตัดสินใจลาออก จากบริษัท ABC จำกัดแตกต่างกัน

เมื่อมาทำการวิเคราะห์ความแตกต่างรายคู่ด้วย วิธี LSD พบว่า พนักงานที่มีอายุงานระหว่าง 1-3 ปีมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อตัดสินใจลาออกจากงานในภาพรวมแตกต่างกันกับพนักงานที่มีอายุงานระหว่าง 7-9 ปี และมีความเห็นแตกต่างจากพนักงานที่มีอายุงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป เมื่อพิจารณาในแต่ละปัจจัย พบว่า พนักงานที่มีอายุงานระหว่าง 1-3 ปีมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อตัดสินใจลาออกจากงานในปัจจัยด้านความมั่นคงก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านค่าจ้าง ผลตอบแทน และสวัสดิการ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ต่อหัวหน้างาน และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน แตกต่างกับพนักงานที่มีอายุงานระหว่าง 7-9 ปี และมีความเห็นแตกต่างจากพนักงานที่มีอายุงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป

ตารางที่ 5 ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 3

ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อจิตใจลาออกของ พนักงานบริษัท ABC จำกัด	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	P
1. ปัจจัยด้านความมั่นคง ก้าวหน้าในการ ปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	7.661	4	1.915	2.324	.058
	ภายในกลุ่ม	176.383	214	.824		
	รวม	184.044	218			
2. ปัจจัยด้านค่าจ้าง ผลตอบแทน และ สวัสดิการ	ระหว่างกลุ่ม	5.555	4	1.389	1.776	.135
	ภายในกลุ่ม	167.360	214	.782		
	รวม	172.915	218			
3. ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ต่อหัวหน้างาน	ระหว่างกลุ่ม	14.206	4	3.551	3.603	.007**
	ภายในกลุ่ม	210.954	214	.980		
	รวม	225.160	218			
4. ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	3.179	4	.795	1.224	.302
	ภายในกลุ่ม	138.966	214	.649		
	รวม	142.145	218			
5. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.809	4	.702	1.220	.303
	ภายในกลุ่ม	123.219	214	.576		
	รวม	126.027	218			
6. ปัจจัยด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่ม	2.165	4	.541	1.333	.259
	ภายในกลุ่ม	86.912	214	.406		
	รวม	89.077	218			
ภาพรวมของปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อจิตใจ ลาออกของพนักงานบริษัท ABC จำกัด	ระหว่างกลุ่ม	3.552	4	.888	2.546	.040*
	ภายในกลุ่ม	74.624	214	.349		
	รวม	78.176	218			

\* =ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 , \*\*=ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01

จากตารางที่ 5 พบว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อจิตใจลาออกจากงานในภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาในแต่ละปัจจัยพบว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อจิตใจลาออกจากงานในปัจจัยด้านความสัมพันธ์ต่อหัวหน้างาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานที่ว่าพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกันมีปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อจิตใจลาออก จากบริษัท ABC จำกัด แตกต่างกัน

เมื่อมาทำการวิเคราะห์ความแตกต่างรายคู่ด้วย วิธี LSD พบว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 50,000 บาทขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อจิตใจลาออกจากงานในภาพรวมแตกต่างกันกับพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 10,000 – 15,000 บาท และมีความคิดเห็นแตกต่างกันกับพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง

15,000 – 20,000 บาท เมื่อพิจารณาในแต่ละปัจจัย พบว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 50,000 บาทขึ้นไปมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการตัดสินใจลาออกจากงานในปัจจุบันความสัมพันธ์ต่อหัวหน้างาน แตกต่างกับพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 15,000 – 20,000 บาท และมีความเห็นแตกต่างจากพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 20,000 – 30,000 บาท

## สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

### สรุปผลการวิจัย

ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท ABC จำกัด พบว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็นผู้หญิง จำนวน 144 คน คิดเป็นร้อยละ 65.8 มีอายุงานระหว่าง 1 – 3 ปี จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 40.2 ส่วนใหญ่มีรายได้ระหว่าง 15,000 – 20,000 บาท จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 36.0 ตามลำดับ

พนักงานบริษัท ABC จำกัด มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการตัดสินใจลาออก ในภาพรวม โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง ( $\bar{X} = 3.48$ ) แต่เมื่อพิจารณาในแต่ละปัจจัยส่งผลกระทบต่อการตัดสินใจลาออก พบว่าพนักงานบริษัท ABC จำกัด มีระดับความคิดเห็นเห็นด้วยมาก โดยมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการตัดสินใจลาออก ในปัจจัยด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ( $\bar{X} = 4.11$ ) ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน ( $\bar{X} = 3.93$ ) และปัจจัยด้านความสัมพันธ์ต่อหัวหน้างาน ( $\bar{X} = 3.61$ ) ตามลำดับ

### ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 พบว่า พนักงานชายและหญิงมีปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการตัดสินใจลาออกในภาพรวม และแต่ละปัจจัยไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 2 พบว่า พนักงานที่มีอายุงานแตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการตัดสินใจลาออกจากงานในภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาในแต่ละปัจจัย พบว่าพนักงานที่มีอายุงานแตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการตัดสินใจลาออกจากงานในปัจจุบัน ด้านความมั่นคงก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านค่าจ้าง ผลตอบแทน และสวัสดิการ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ต่อหัวหน้างาน และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 3 พบว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการตัดสินใจลาออกจากงานในภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาในแต่ละปัจจัย พบว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการตัดสินใจลาออกจากงานในปัจจุบันด้านความสัมพันธ์ต่อหัวหน้างาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

### การอภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยสามารถอภิปรายผลได้ดังนี้ การศึกษาปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงานบริษัท ABC จำกัด พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ มีความสำคัญต่อบริษัทเอกชนมากที่สุด เนื่องจากลักษณะของงานที่ปฏิบัตินั้นเป็นงานที่พนักงานมีความถนัด และมีความเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีความคาดหวังของวรูม (Vroom, 1964) ให้ความสำคัญกับองค์ประกอบที่ส่งผลร่วมกันต่อ แรงจูงใจในการทำงานของบุคคล 3 องค์ประกอบ คือ การรับรู้คุณค่า ความสัมพันธ์ ระหว่างการกระทำกับผลลัพธ์ และความคาดหวัง ซึ่งปฏิสัมพันธ์ระหว่างความคาดหวัง กับ ความสัมพันธ์ระหว่างการกระทำกับผลลัพธ์ และการรับรู้คุณค่า จะทำให้เกิดแรงจูงใจที่แสดงการกระทำหรือการปฏิบัติ นอกจากนี้ยังพบว่าปัจจัยด้านความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน พนักงานมีความชอบที่จะทำงานร่วมกันกับเพื่อนร่วมงาน หากพนักงานเกิดความขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงานก็จะเป็นเหตุผลหนึ่งที่

ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงานของพนักงานซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน Harral (1972) กล่าวถึง ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ดังนี้ ปัจจัยด้านบุคคล คือ คุณลักษณะส่วนตัวของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับงาน เช่น ประสบการณ์ เพศ จำนวนสมาชิกในความรับผิดชอบอายุเวลาในการทำงานการศึกษาาระดับเงินเดือนแรงจูงใจในการทำงาน และ ความสนใจในงาน เป็นต้น ปัจจัยด้านงาน ได้แก่ ลักษณะงาน ทักษะในการทำงาน ฐานะทางวิชาชีพ ขนาดของหน่วยงาน ความห่างไกลของบ้านและที่ทำงาน สภาพภูมิศาสตร์ และโครงสร้างของงาน เป็นต้น ปัจจัยด้านการจัดการ ได้แก่ ความมั่นคงในงาน รายรับ ผลประโยชน์โอกาสก้าวหน้า อำนาจตามตำแหน่งหน้าที่ สภาพการทำงาน เพื่อนร่วมงาน และความรับผิดชอบ

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงานบริษัท ABC จำกัด ที่มีอายุงานแตกต่างกันมีปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงานโดยภาพรวมแตกต่างกัน ผู้วิจัยพบว่า นโยบายการเลื่อนตำแหน่งของบริษัท มีความยุติธรรม เหมาะสม บริษัทสนับสนุนให้พนักงานเข้ารับการอบรมสัมมนาอย่างเหมาะสม สม่่าเสมอ บริษัทมีการจัดโปรแกรม และให้โอกาสในการพัฒนาทักษะความรู้ในรูปแบบต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง หัวหน้างานมีความยุติธรรม หัวหน้างานช่วยแก้ไขปัญหาดังต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นระหว่างการทำงานได้ มีความสัมพันธ์ที่ดีกับหัวหน้างาน หัวหน้างานมีการให้ Feedback และคำแนะนำเกี่ยวกับการปฏิบัติงานอยู่เสมอ สามารถปรึกษากับเพื่อนร่วมงานได้เสมอ ทั้งด้านการทำงาน เรื่องส่วนตัว บริษัทมีที่โรงอาหาร สถานที่พักผ่อน น้ำดื่มบริเวณสถานที่ปฏิบัติงานเพียงพอ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของเฟรดริก เฮอร์ซเบิร์ก (Frederick Herzberg, 1959) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยสุขอนามัย โดยปัจจัยจูงใจส่วนใหญ่จะเกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติซึ่งจะเป็นตัวกระตุ้นให้พนักงานมีแรงจูงใจในการเพิ่มผลผลิตประกอบด้วย ปัจจัยด้านความสำเร็จ การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้า สำหรับปัจจัยสุขอนามัยซึ่งมิได้เป็นสิ่งจูงใจพนักงาน แต่ถ้าไม่มีปัจจัยเหล่านี้แล้ว ย่อมจะก่อให้เกิดความไม่พอใจกับพนักงานได้ปัจจัยเหล่านี้คือ ปัจจัยด้านนโยบาย และการบริหาร วิธีการปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา สภาพแวดล้อมในการทำงาน เงินเดือน ชีวิตความเป็นอยู่ของบุคคล สภาพภาพ และความมั่นคงของงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุพรรณษา พุ่มพวง (2559) ได้ศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง เขตราชบุรีบูรณะ กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่มีเพศ และอายุงานที่ต่างกันมีแนวโน้มการลาออกที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จากการทดสอบสมมติฐานยังพบอีกว่า พนักงานบริษัท ABC จำกัด ที่มีรายได้แตกต่างกันมีปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงานโดยภาพรวมแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 สอดคล้องกับผลวิจัยของศุภานัน พุฒตาล (2560) ได้ศึกษาถึงปัจจัยที่มีแนวโน้มการลาออกของพนักงานมหาวิทยาลัย สายวิชาการมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ผลการศึกษาพบว่าอายุ รายได้ ตำแหน่งงาน และสังกัด มีผลต่อปัจจัยที่มีผลแนวโน้มการลาออกของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี โดยตำแหน่งงานอายุงาน สังกัด มีผลต่อปัจจัยจูงใจ ส่วนอายุรายได้ตำแหน่งงานอายุงาน และสังกัด มีผลต่อปัจจัยค่าจูง และเพศอายุตำแหน่งงานอายุงาน และสังกัด มีผลต่อปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออก

## ข้อเสนอแนะและการนำไปใช้ประโยชน์

สรุปผลการวิจัยพบว่าพนักงานบริษัท ABC จำกัด มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมาก อยู่ 3 ด้านคือ ปัจจัยด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน และปัจจัยด้านความสัมพันธ์ต่อหัวหน้างาน จากปัจจัยดังกล่าวจึงควรมีการประเมินผลการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยวิเคราะห์สภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้อง และการบริการผลการปฏิบัติงาน เพื่อค้นหาสาเหตุ และข้อเท็จจริงในการกำหนดแผนกลยุทธ์ ให้สามารถสร้างเสริมแรงจูงใจ และพนักงานเกิดความพึงพอใจ มีพฤติกรรมการทำงานที่ตอบสนองเป้าหมายความสำเร็จขององค์กร ซึ่งจะสามารถป้องกันการลาออกของพนักงานในบริษัทได้ โดยผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในรายละเอียดดังนี้

### 1. ด้านลักษณะงาน

1.1 บริษัทควรมีการหมุนเวียนสลับเปลี่ยนงานในแต่ละส่วนงานของแผนกนั้นๆ เพื่อให้พนักงานมีความรู้ และทักษะที่หลากหลายของในส่วนของในแผนกตัวเอง อีกทั้งเมื่อมีพนักงานลาพนักงานในแผนกก็สามารถทำงานแทนกันได้ โดยที่งานไม่สะดุดและราบรื่น

1.2 พื้นที่ในการทำงานของแต่ละแผนก ควรมีการจัดทำ 5 ส หรือปรับมุมในการทำงาน หรือโต๊ะทำงาน ทุก 2 – 3 เดือน เพื่อให้พนักงานรู้สึกว่างงานที่ท่ามีความท้าทาย ทำให้พนักงานมีความกระตือรือร้นกับบรรยากาศการทำงานใหม่ ๆ เสมอ

1.3 ควรปรับปรุงระบบการติดต่อสื่อสารภายในแผนกและระหว่างแผนกให้มีความชัดเจน บริษัทควรพัฒนาระบบการติดต่อสื่อสารตั้งแต่ระดับผู้บริหารถึงระดับพนักงาน เพื่อให้เกิดความเข้าใจในนโยบาย แนวทางการในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน เพราะการติดต่อสื่อสารที่ดี ในองค์กรจะช่วยให้การทำงานภายในแผนกและระหว่างแผนก รวมทั้งช่วยให้การบริหารงานราบรื่นมากขึ้น

### 2. ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ

2.1 บริษัท ควรมีส่งพนักงานไปอบรมหลักสูตรต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานอย่างน้อยปีละ 1 – 2 ครั้ง ต่อปี เพื่อให้พนักงานนำความรู้ที่ได้จากการอบรมมาพัฒนางานในตำแหน่งให้ดีขึ้น รวมทั้งรองรับการเลื่อนตำแหน่งในอนาคตของตัวพนักงาน

2.2 ในการเลื่อนตำแหน่งของพนักงาน บริษัทควรพิจารณาการเลื่อนตำแหน่งจาก อายุงานของพนักงานและความรู้ความสามารถของพนักงานควบคู่กัน มากกว่าการแต่งตั้งจากคนนอกบริษัทเข้ามาในตำแหน่งนั้น ๆ เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจของพนักงาน ที่จะทำงานให้กับบริษัทอย่างเต็มความสามารถ อีกทั้งยังทำให้พนักงานรู้สึกมั่นคงและความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงาน

2.3 ในการกำหนดนโยบายของบริษัท บริษัทควรเปิดโอกาสให้พนักงานได้ร่วมแสดงความคิดเห็นและนำความคิดเห็นนั้น ๆ มาเป็นส่วนหนึ่งของการกำหนดนโยบายของบริษัท เนื่องจากพนักงานเป็นผู้ปฏิบัติจะมองเห็นถึงปัญหาที่แท้จริงและสามารถสะท้อนปัญหานั้นออกมาได้อย่างชัดเจน

### 3. ด้านการบริการจัดการ

3.1 บริษัทควรปรับโครงสร้างตำแหน่งงานให้เหมาะสมกับฐานเงินเดือนของตำแหน่งงาน

3.2 บริษัทควรปรับสวัสดิการที่พนักงานพึงได้รับให้เหมือนกันทั้งหมด ทั้งสาขาในกรุงเทพมหานครและสาขาต่างจังหวัด

3.3 บริษัทควรเจรจา กับโรงพยาบาลในการตรวจสุขภาพพนักงานก่อนการเริ่มงาน ในแต่ละจังหวัด ในสาขาของบริษัท ให้ได้ระดับราคามาตรฐานในการเข้ารับการตรวจสุขภาพ

#### 4. ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน และเพื่อนร่วมงาน

4.1 บริษัทควรมีการกิจกรรมที่จะสร้างความสัมพันธ์อันดี ระหว่างผู้บริหาร หัวหน้างาน และพนักงาน เพื่อเป็นการกระชับความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรในบริษัทฯ ทั้งยังเสริมสร้างบรรยากาศที่ดีร่วมกันในการทำงาน

4.2 ผู้บริหาร และหัวหน้างานของบริษัทควรมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา ให้คำแนะนำปรึกษาจนพนักงานสามารถแก้ไขปัญหาได้ หรือตรวจสอบข้อเท็จจริง กรณีที่พนักงานทำผิดพลาด และไม่ได้มาตรฐาน ซึ่งอาจเกิดจากการวางแผนในส่วนงานอื่น ๆ ก็เป็นได้รวมทั้งควรเปิดโอกาส และรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน

สำหรับการวิจัยครั้งต่อไป ผู้วิจัยเห็นว่าควรทำวิจัยเชิงปริมาณ โดยการสัมภาษณ์ พนักงาน ผู้จัดการ แต่ละสาขา นำมาวิเคราะห์หาสาเหตุที่แท้จริงในการลาออกจากการลาออกของพนักงานบริษัท ABC แล้วทำการเปรียบเทียบอัตราการลาออกจากการลาออกของแต่ละสาขา ทั้งสาขาในกรุงเทพฯ และสาขาในต่างจังหวัด หลังจากนั้นดำเนินการทำโปสเตอร์ กับพนักงาน ผู้จัดการ แต่ละสาขาอีกครั้งเพื่อหาแนวทางในการป้องกัน แก้ไขการลาออกจากการลาออกของพนักงานแต่ละสาขา ซึ่งอาจจะออกมาเป็นนโยบายด้านทรัพยากรมนุษย์ของบริษัท วิธีนี้ยังเป็นการธำรงรักษาพนักงานให้ทำงานกับบริษัทอย่างมีความสุขต่อไปอีกด้วย

#### เอกสารอ้างอิง

ศิริชัย กาญจนวาสิ, ทวีรัตน์ ปิตยานนท์และ ดิเรก ศรีสุโข. (2559). *การเลือกใช้สถิติที่เหมาะสม สำหรับการวิจัย*.

กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ศุภานันท์ พุฒตาล. (2560). *ปัจจัยที่มีแนวโน้มการลาออกของพนักงานมหาวิทยาลัย สายวิชาการมหาวิทยาลัย*

เทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.กองบริหารงานบุคคล.มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.

สุพรรณษา พุ่มพวง. (2559). *ปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง*

เขตรัฐบาลบูรณะ กรุงเทพมหานคร, (ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). นครปฐม: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์.

Best, J., & Kahn, J. V.. (1997). *Research in Education*. (3th ed). Englewood Cliffs N.J.: Prentice-Hall

Frederick, Herzberg et al. (1959). *The Motivation of work*. New York: John Wiley & Sons.

Harrell, Thomas Willard. (1972). *Industrial Psychology*. New York: Holt Rinehart and Winston.

Taro Yamane. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis*. (3th ed). New York: Harper and Row Publications.

Vroom, H Victor. (1964). *Work and Motivation*. New York: Wiley and Sons Inc.