

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกจากงานของสมาชิกกลุ่มเฟซบุ๊ก “JobThai Official Group”

FACTORS AFFECTING INTENTIONS TO QUIT THE JOB OF MEMBER OF FACEBOOK COMMUNITY GROUP NAMED “JobThai Official Group”

ฉัตรดินี คนมัน

สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ผู้รับผิดชอบบทความ

Chatdinee Konman

E-mail: Chatdinee.k@gmail.com

Faculty of Business Administration Program in Management, Ramkhamhaeng University

Corresponding author

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกจากงานของสมาชิกกลุ่มเฟซบุ๊ก “JobThai Official Group” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกจากงานของสมาชิกกลุ่มเฟซบุ๊ก “JobThai Official Group” โดยมีปัจจัยได้แก่ ปัจจัยด้านการยอมรับ ปัจจัยด้านผลตอบแทน ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ปัจจัยด้านความมั่นคงของงาน และปัจจัยด้านความสมดุลของชีวิตและการทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่เลือกศึกษาประกอบด้วยประชากรที่เป็นสมาชิกกลุ่มเฟซบุ๊กชื่อ “JobThai Official Group” จำนวน 400 คน เครื่องมือที่ใช้เพื่อการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบ่งเป็น 3 ส่วน ประกอบไปด้วย ส่วนที่ 1 แบบสอบถามประชากรศาสตร์ เป็นคำถามปลายปิดหลายตัวเลือก เพื่อคัดกรองกลุ่มเป้าหมาย มีคำถามในส่วนนี้ทั้งหมด 6 ข้อ เพื่อสอบถามลักษณะประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ ปีเกิดที่บ่งบอกเจนเนอเรชั่น สถานภาพสมรส รายได้ อายุงาน และผลประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนที่ 2 ปัจจัยเสริมที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงาน เป็นคำถามปลายปิดหลายตัวเลือก ประกอบด้วยชุดข้อมูลคำถาม ปัจจัยเสริมที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกของผู้ตอบแบบคำถาม ได้แก่ ปัจจัยด้านการยอมรับ ปัจจัยด้านผลตอบแทน ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ปัจจัยด้านความมั่นคงของงาน และปัจจัยด้านความสมดุลของชีวิตและการทำงาน และส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม เป็นคำถามปลายเปิด เพื่อสอบถามความเห็น หรือข้อเสนอแนะจากผู้ตอบแบบสอบถาม

จากการศึกษาพบว่าประชากรที่เป็นสมาชิกกลุ่มเฟซบุ๊กชื่อ “JobThai Official Group” ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง เกิดระหว่างปี 2525-2548 มีรายได้ต่อเดือน 50,001 บาทขึ้นไป มีสถานะโสด มีอายุงาน 10 ปีขึ้นไป และมีผลประเมินการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดี

ผลการศึกษาพบว่าความตั้งใจลาออกจากงานของสมาชิกกลุ่มเฟซบุ๊ก “JobThai Official Group” โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านการยอมรับ รองลงมาคือด้านที่อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความสมดุลของชีวิตและการทำงาน และด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน และสุดท้ายด้านที่อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านผลตอบแทน ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน และด้านความมั่นคงของงาน ตามลำดับ

คำสำคัญ: การยอมรับ, ผลตอบแทน, ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน, ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน, ความมั่นคงของงาน, ความสมดุลของชีวิตและการทำงาน

Abstract

The purposes of this study were to study Factors Affecting Intentions to Quit the Job of Member of Facebook Community Group Named “JobThai Official Group”. to study the factors affecting the intention to quit the job, the researcher has determined the factors affecting the resignation which consists of Acceptance, Pay-off, Relationship between Colleagues, Relationship with Supervisor, Job Stability, and Work-Life Balance. The sample group were 400 people who are members of the Facebook community group named “JobThai Official Group”. The tool used for data collection was a 3-part questionnaire. Part 1 is Demographic questionnaire, multiple choice closed-ended questions to screen target groups. There are 6 questions in this section consists of Gender, Year of Birth Indicating Generation, Marital Status, Income, Age of Employment, and Performance Evaluation of Respondents. Part 2 is Multiple choice closed-ended questions about Additional factors affecting the decision to quit the job contains a set of questions which consist of Acceptance, Pay-off, Relationship between Colleagues, Relationship with Supervisor, Job Stability, and Work-Life Balance. And Part 3 additional suggestions, open-ended question to ask for opinions or suggestions from respondents.

The result of the questionnaire found that most of the sample group are single female were born between 1982-2005. Their monthly income is more than 50,001 Baht. They have more than 10 years’ experience of work and have a good performance appraisal.

The study found that the intention to quit the job of the members of the Facebook group named “JobThai Official Group” was at a moderate level. When considering each factor, it was found that the highest-level factor was the acceptance factor. Followed by a high level, consists of, work-life balance, and the relationship between colleagues. And the moderate level, consist of, pay-off factor, relationship with the supervisor factor, and job Job Stability factor, respectively.

Keyword: Acceptance, Pay-off, Relationship between Colleagues, Relationship with Supervisor, Job Stability, Work-Life Balance

บทนำ

ทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นทรัพยากรที่สำคัญอย่างมากสำหรับทุกองค์กร องค์กรจะประสบความสำเร็จหรือล้มเหลว ก็มีทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยสำคัญ จึงได้เกิดเป็นการศึกษาศาสตร์แห่งการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์อย่างจริงจังขึ้นมา การรู้จักวิธีการบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างถูกต้องย่อมนำมาซึ่งผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น และส่งผลให้ องค์กรมีศักยภาพมากขึ้นไปด้วย แต่ผลลัพธ์นั้นก็ไม่ใช่ค่าตายตัว จึงทำให้ศาสตร์แห่งการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์นั้น จึงมีความสำคัญและมีความเข้าใจเป็นอย่างดีจึงจะสามารถเข้าใจแก่นแท้ของการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ดี

จากการศึกษางานวิจัยในอดีตที่เกี่ยวข้องพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกมีมากมาย อาทิเช่น ปัจจัยด้านการยอมรับในที่ทำงาน องค์กรที่ดีต้องทำให้พนักงานมีความมั่นใจในตัวเอง เห็นคุณค่าในสิ่งที่พนักงานทำ กล้าให้งานใหญ่ ที่เหมาะสมกับศักยภาพ ถ้าเมื่อไหร่ ที่พนักงานเริ่มรู้สึกว่าคุณมองข้าม

หลายคนลาออกเมื่อรู้สึกว่าคุณได้จ่ายเงินเดือนไม่คุ้มกับความสามารถและภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เป็นอีกความรู้สึกที่เกิดจากความผิดหวัง เพราะได้ตั้งใจทุ่มเทและพยายามเพื่อองค์กร แต่องค์กรกลับให้ค่าความสามารถและความทุ่มเทต่ำกว่าที่ควรจะเป็น

ปัญหาต่อมาที่เป็นสาเหตุที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกคือปัญหาเรื่องคน ซึ่งปัญหาความขัดแย้งนี้เกิดขึ้นได้กับทุกองค์กร ปัญหาความขัดแย้งระหว่างเพื่อนร่วมงานอาจเกิดขึ้นได้ทั้งเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงาน ตลอดจนเรื่องที่ไม่เกี่ยวข้องกับงานเลย แม้แต่น้อย ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานจึงเป็นอีกหนึ่งต้นเหตุแห่งการลาออก ในทางเดียวกัน ปัญหาเรื่องคนอาจหมายถึงความรวมถึงปัญหาเกี่ยวกับหัวหน้างานก็ได้ องค์กรส่วนใหญ่ในประเทศไทยยังคงบริหารแบบสายบังคับบัญชาหลายชั้น ทำให้การตัดสินใจในเรื่องใดเรื่องหนึ่งต้องใช้เวลาในการดำเนินการ ประกอบกับวัฒนธรรมไทยยังมีความเกรงใจตามลำดับความอาวุโสอีก ทำให้การแสดงความคิดเห็นของบุคลากรระดับล่างหรือบุคลากรที่อายุน้อยนั้นถูกจำกัด จึงชี้ให้เห็นว่าปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างานก็เป็นส่วนที่ทำให้เกิดการลาออกได้

ปัจจัยต่อมา ได้แก่ ปัจจัยด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน บริษัทที่ไม่ได้มีการวางแผนผังงานที่ชัดเจน ทำให้พนักงานมองไม่เห็นอนาคตและความก้าวหน้าทางอาชีพ ไม่มีแนวทาง Career Path ของแต่ละตำแหน่ง ก็อาจทำให้พนักงานไม่เห็นอนาคตความก้าวหน้าของตัวเอง ไม่ตอบใจต่อความสำเร็จในชีวิต และลาออกในที่สุด

ปัจจัยสุดท้ายได้แก่ ปัจจัยด้านความสมดุลของชีวิตและการทำงาน เมื่อยุคสมัยเปลี่ยนไป ค่านิยมของผู้คนก็เปลี่ยนไปเช่นกัน ในปัจจุบันนี้จะเห็นได้ว่าผู้คนให้ความสำคัญกับสร้างสมดุลให้กับชีวิตกันมากขึ้น ด้วยแนวคิด Work Life Balance โดยบุคคลจะแบ่งเวลาระหว่างชีวิตส่วนตัวและการทำงานให้เกิดความสมดุลให้มากที่สุด ซึ่งการแบ่งเวลานี้จะทำให้บุคคลแยกเวลาส่วนออกจากเวลาส่วนตัวไปเพื่อพักผ่อน ดูแลตัวเอง เมื่อพนักงานมีคุณภาพชีวิตที่ดีก็ย่อมส่งผลให้การ ทำงานมีประสิทธิภาพได้มากขึ้นเช่นกัน

จากปัจจัย 6 ด้านที่กล่าวถึงข้างต้น อันประกอบไปด้วย ปัจจัยด้านการยอมรับในที่ทำงาน ปัจจัยด้านผลตอบแทน ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ปัจจัยด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน และปัจจัยด้านความสมดุลของชีวิตและการทำงาน ล้วนส่งผลให้เกิดการลาออกทั้งสิ้น ผู้วิจัยจึงต้องการศึกษาว่าปัจจัยใดที่มีอิทธิพลที่สุดต่อความตั้งใจลาออกของคนเก่งในองค์กรมากที่สุด องค์กรจึงควรรู้สาเหตุที่แท้จริงให้ได้ ทั้งนี้เพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น และป้องกันปัญหาการลาออกของคนเก่งตั้งแต่ที่ต้นเหตุ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกจากงานสมาชิกกลุ่มเฟซบุ๊ก “JobThai Official Group”

ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกจากงานของสมาชิกกลุ่มเฟซบุ๊ก “JobThai Official Group” เป็นการศึกษาในเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยไว้ ดังนี้

ขอบเขตด้านเนื้อหา

ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ (เจนเนอเรชั่น) รายได้ สถานภาพสมรส อายุงาน ผลการประเมินการปฏิบัติงาน

ตัวแปรตาม ประกอบด้วย

1. ความตั้งใจลาออกจากงานของสมาชิกกลุ่มเฟซบุ๊ก “JobThai Official Group” ได้แก่ ปัจจัยด้านการยอมรับ ปัจจัยด้านผลตอบแทน ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ปัจจัยด้านความมั่นคงของงาน และปัจจัยด้านความสมดุลของชีวิตและการทำงาน

ขอบเขตด้านประชากร

ประชากร (Population) สำหรับการวิจัยครั้งนี้ได้แก่สมาชิกกลุ่ม “JobThai Official Group” ที่มีจำนวนสมาชิกกว่า 513.0K คน และมีจำนวนเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ประกอบไปด้วยคนหลากหลายกลุ่มวัย และหลากหลายสาขาอาชีพ ที่จะทำให้การวิจัยครั้งนี้ได้ข้อมูลที่หลากหลายไปด้วย อีกทั้งสมาชิกในกลุ่มนี้ล้วนเป็นกลุ่มคนที่เคยเปลี่ยนงานโดยเกิดจากความตั้งใจในการลาออกจากงานกันมาบ้างแล้ว ด้วยขนาดของประชากรที่ใหญ่มาก ผู้วิจัยจึงนำสมการคำนวณการกำหนดกลุ่มตัวอย่างของ Taro Yamane มาประยุกต์ใช้ในการคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่าง (Sample Group) ที่จะทำการศึกษา และจากการคำนวณ ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างอยู่ที่ 400 คน

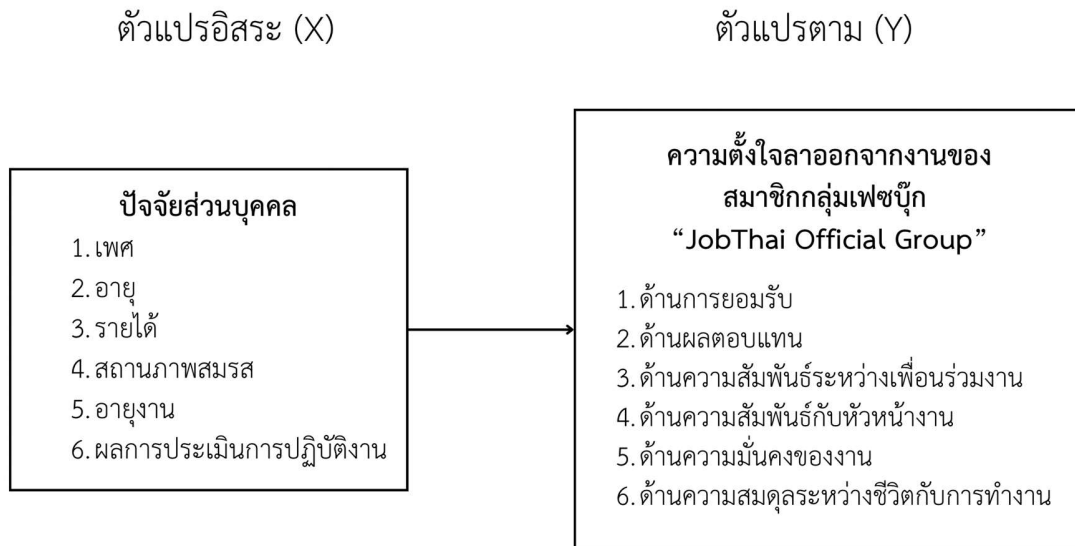
ขอบเขตด้านระยะเวลา

ดำเนินการวิจัยตั้งแต่เดือนกรกฎาคม – กันยายน พ.ศ. 2556 เป็นระยะเวลาทั้งสิ้น 3 เดือน

ประโยชน์ที่จะได้รับการวิจัย

1. เพื่อทราบว่าปัจจัยใดที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออกจากงานของบุคลากร ซึ่งองค์กรต่าง ๆ ควรรู้สาเหตุที่แท้จริงให้ได้
2. เพื่อเป็นแนวทางให้ฝ่ายบุคลากรที่อยู่ในกลุ่ม “JobThai Official Group” หรือผู้ที่มีความสนใจนำไปปรับปรุงการบริหารจัดการทรัพยากรในการป้องกันการลาออกของคนเก่งในอนาคต

กรอบแนวคิดในกรวิจัย



แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ความความตั้งใจในการลาออกจากงาน

Porter และ Hackman (1965) ได้แบ่งการลาออกเป็น 4 ประเภท ดังนี้

1) การลาออกที่เกิดจากความสมัครใจของบุคคลนั่นเอง (Voluntary Individual Initiated Turnover) หมายถึง การที่บุคคลนั้นตัดสินใจว่าจะไม่ทำงานให้กับองค์กรนั้นอีกต่อไป โดยเกิดจากความตั้งใจของบุคคลนั่นเอง ไม่ได้ถูกบังคับจากผู้อื่นแต่อย่างใด

2) การลาออกที่ไม่ได้เกิดจากความสมัครใจของบุคคล (Involuntary Individual Initiated Turnover) หมายถึง การที่บุคคลนั้นตัดสินใจว่าจะไม่ทำงานให้กับองค์กรนั้นอีกต่อไป ถึงแม้ว่าจะมีความต้องการทำงานในองค์กรนั้นอยู่ แต่จำเป็นต้องตัดสินใจลาออกด้วยแรงกดดันจากสภาพแวดล้อมส่วนบุคคลของบุคคลนั่นเอง เช่น การย้ายที่อยู่ หรือคลอดบุตร

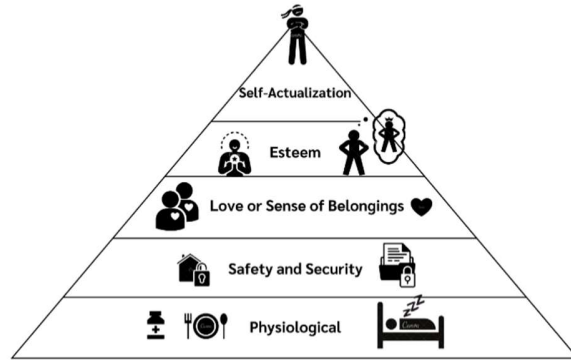
3) การลาออกที่ไม่ได้เกิดจากความต้องการขององค์กร (Involuntary Organization -Initiated Turnover) หมายถึง การที่องค์กรได้รับผลกระทบจากสภาพเศรษฐกิจอย่างหนัก และที่มีความจำเป็นที่จะต้องปลดบุคลากรออกบางส่วนเพื่อความอยู่รอดของ องค์กร

4) การลาออกที่เกิดจากความต้องการขององค์กร (Voluntary Organization Initiated Turnover) หมายถึง การที่องค์กรตัดสินใจให้บุคคลนั้นสิ้นสุดสภาพการเป็นบุคลากรขององค์กรเนื่องจากผลการปฏิบัติงานหรือพฤติกรรมที่ไม่ดีของบุคคลนั่นเอง

จากคำกล่าวข้างต้น จะเห็นได้ว่า ความตั้งใจในการลาออก คือการที่บุคคลนั้นต้องการพ้นสภาพจากการเป็นบุคลากรในองค์กรใดองค์กรหนึ่งอย่างถาวร สาเหตุในการตัดสินใจลาออกอาจเกิดขึ้นได้ทั้งความตั้งใจลาออกด้วยเหตุผลส่วนบุคคลเอง หรืออาจเกิดจากสภาพแวดล้อมที่บุคคลนั้นเผชิญอยู่ก็ได้

ทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์ของ Maslow

Maslow's hierarchy of needs หรือ ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ จากนักจิตวิทยาชื่อ Abraham Maslow การถูกกระตุ้นให้เกิดความต้องการของมนุษย์ ดังแผนภูมิที่ 3 โดยเริ่มจากความต้องการขั้นพื้นฐานในลำดับต้น ก่อนที่จะพัฒนาความต้องการออกไป จากด้านล่างสู่ด้านบน ซึ่งจะเป็นความต้องการด้านกายภาพ (Physiological) ความปลอดภัย ความมั่นคง (Safety, Security) การเป็นที่รัก (Love, Sense of Belongings) ความเคารพ (Esteem) ไปจนถึงการบรรลุความหมายหรือเป้าหมายสูงสุดของชีวิต (Self-actualization)



Maslow's hierarchy of needs

จากแผนภูมิ ทฤษฎีนี้สามารถนำมาประยุกต์ใช้กับการทำงานได้ โดยองค์กรจะต้องเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการสร้างขวัญและกำลังใจ ให้บุคลากรในช่วงวิกฤตที่เกิดขึ้นจากการทำงานไปให้ได้ โดยดูแลบุคลากร 5 ขั้นตอนดังนี้

1) ดูแลด้านกายภาพ (Physiological) ความต้องการทางกายภาพเป็นความต้องการพื้นฐานทั่วไป นอกจากอาหารที่อยู่อาศัย เครื่องแต่งกาย สิ่งที่หัวหน้าทีมสามารถช่วยจัดหาให้กับลูกทีมได้ จะเป็นรูปแบบของ ค่าตอบแทนที่เหมาะสม การจัดหาสวัสดิการต่าง ๆ เช่น อาหารกลางวัน ค่าทำงานล่วงเวลา ค่าเดินทาง การกำหนดวันลาหยุด เป็นต้น หากพนักงานได้รับการดูแลความต้องการพื้นฐานนี้เป็นอย่างดี จะทำให้มีความสุขในการทำงาน และได้ผลงานที่ดีตามมา

2) ดูแลด้านความปลอดภัยและความมั่นคง (Safety and Security) เมื่อพนักงานได้รับการดูแลด้านกายภาพแล้ว หัวหน้าทีมก็ควรดูแลด้านความปลอดภัย และความมั่นคง เป็นลำดับถัดมา ด้วยการจัดหาและให้ความช่วยเหลือในเรื่องต่อไปนี้ เช่น จัดทำประกันสุขภาพ และประกันอุบัติเหตุ ดูแลให้สถานที่ทำงานอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ดี ไม่เป็นมลพิษกับสุขภาพ มีมาตรการลดความเสี่ยงในด้านต่าง ๆ ในการทำงานให้กับทีม รวมไปถึงความมั่นคงด้านรายได้ จากการได้รับค่าตอบแทนรายเดือนตรงตามกำหนด มีการปรับขึ้นเงินเดือนตามผลงาน และตาม KPI ที่กำหนด ขณะเดียวกันก็ต้องรู้สึกปลอดภัย จากสภาวะทางอารมณ์ด้วย ต้องลดการปะทะหรือใช้อารมณ์ในการทำงาน ทั้งจากหัวหน้าทีมและเพื่อนร่วมงาน

3) ดูแลด้านการให้ความรักหรือการเป็นเจ้าของ (Love or Sense of Belongings) เป็นการสร้างปฏิสัมพันธ์ระหว่างองค์กรกับพนักงาน ให้สามารถทำงานร่วมกันได้ จัดเป็นความต้องการทางด้านสังคม (Social needs) ซึ่งการทำงานร่วมกันออกมาได้ดีนั้น ต้องมีทักษะบางอย่าง เช่น ทักษะการรับฟังอย่างลึกซึ้ง (Deep listening) เพื่อให้เข้าใจกัน และรับฟังกัน ทักษะระหว่างบุคคล (Interpersonal skills) เข้าใจลักษณะงานของแต่ละคน ทักษะทางอารมณ์ (Emotional intelligence) เป็นต้น ยิ่งด้วยสถานการณ์โควิดเช่นนี้ ที่พนักงานอาจต้องมีการ Work From Home เป็นส่วนใหญ่จึงทำให้ความสัมพันธ์ต้องห่างหาย หัวหน้าทีมควรจัดให้มีกิจกรรมร่วมกัน เช่น Conference Call พร้อมมีกิจกรรม หรือประชุมผ่านเกม Gather Town เพื่อสร้างสีสันให้ไม่น่าเบื่อ เป็นต้น

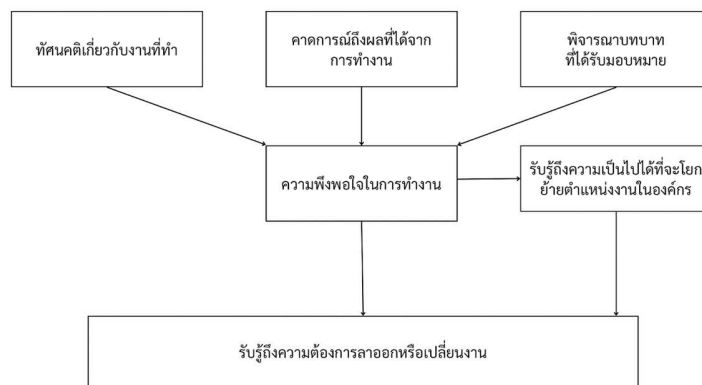
4) ดูแลด้านการให้ความเคารพ (Esteem) ความต้องการที่จะเป็นที่ยอมรับ และได้รับความเคารพ ต้องการที่จะเป็นใครสักคนที่ประสบความสำเร็จ หรือทำงานมีประสิทธิภาพ มีความภูมิใจในตัวเอง ขณะเดียวกันก็ต้องได้รับการเคารพจากผู้อื่น หัวหน้าทีมควรทราบว่า ลูกทีมไม่ชอบการถูก หรือ Micro-manage เขาจะรู้สึกด้อยค่าลง เพราะมีคนสั่งการทุกอย่างในงานที่ตัวเองทำ ทำให้ความภูมิใจในตัวเองและ Self-esteem ลดลง

5) คุณค่าด้านการบรรลุความหมายภายในหรือความสมบูรณ์ของชีวิต (Self-Actualization) คือการที่องค์กรและหัวหน้างานมีการส่งเสริมพนักงานผ่านกิจกรรมต่าง ๆ เช่น การจัดอบรมพัฒนาทักษะให้กับพนักงาน การให้พนักงานมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กร การพัฒนาทักษะการทำงานของพนักงาน

การเพิ่มแรงจูงใจให้ทีมด้วย Maslow's hierarchy of needs ปลุกไฟในใจทุกคนให้ร้อนแรงอยู่เสมอ เป็นสิ่งที้องค์กรและหัวหน้าทีมไม่ควรมองข้าม และหมั่นเติมพลังใจให้กับลูกทีมเพื่อฝ่าฟันวิกฤตครั้งนี้ไปด้วยกัน สำหรับองค์กรไหนที่กำลังมองหาบุคลากรใหม่ไฟแรงมาเสริมทัพให้กับทีมของเรา

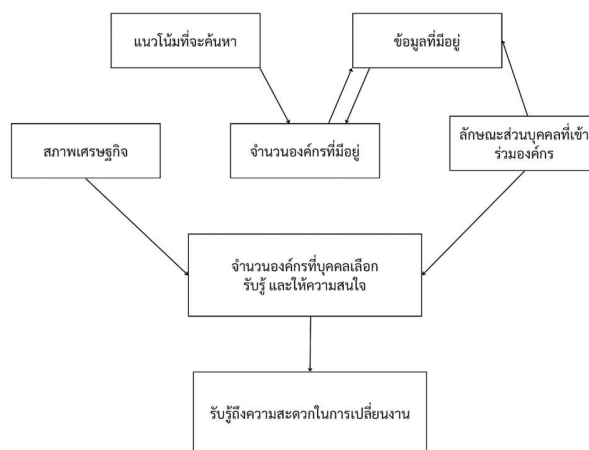
ทฤษฎีการลาออกจากงาน ของ March และ Simon (1958)

March และ Simon, (1958) ได้เสนอ แนวความคิดว่า การลาออกจากงานมีองค์ประกอบสองส่วน คือ การคำนึงถึงความต้องการลาออก ดังภาพที่ 7 และการคำนึงถึงความสะดวกในการเปลี่ยนงาน ดังภาพ



การคำนึงถึงความต้องการลาออก โดย March และ Simon, (1958)

จากภาพ ซึ่งให้เห็นว่า บุคคลจะเกิดการเปรียบเทียบลักษณะงานที่ทำและบทบาทที่ได้รับว่ามีความเหมาะสมเท่าใด มีความคิดเห็นแล้วหรือไม่ หากพิจารณาแล้วว่ามีความคิดเห็นในงานต่ำ ก็จะเกิดเป็นการตัดสินใจลาออกจากงานในที่สุด แบบจำลองนี้นับว่าเป็น ตัวแบบแรกของการลาออกจากงาน



การคำนึงถึงความสะดวกในการเปลี่ยนงาน โดย March และ Simon, (1958)

จากแบบจำลองข้างต้นซึ่งให้เห็นว่า กล่าวคือ บุคคลจะมีการพิจารณาถึงงานที่ทำและ ตัดสินใจว่าตนเองมีความพอใจมากน้อยเพียงไร ความพอใจนี้จะเกี่ยวข้องกับความคิดเห็นในลักษณะงานด้านต่างๆ เช่น การบังคับบัญชา

คำตอบแทนที่ได้รับ เป็นต้น และพิจารณาคาดการณ์ถึงผลอื่นๆ ที่ได้รับซึ่งสัมพันธ์กับงาน ได้แก่ เพื่อนร่วมงาน และสภาพแวดล้อมการทำงาน

จากแบบจำลองทั้งสอง ซึ่งให้เห็นว่า การลาออกของบุคคลนั้นเกิดจากปัจจัย 2 ปัจจัย ได้แก่ 1 คือการคำนึงถึงความต้องการลาออก และ 2 คือการคำนึงถึงความสะดวกในการเปลี่ยนงาน โดยเริ่มต้นมาจากการที่บุคคลนั้นเริ่มพิจารณาบทบาทที่ได้รับมอบหมายว่าไม่มีความเหมาะสมต่อตนเอง จึงเกิดเป็นทัศนคติเชิงลบต่องานที่ทำ ความคิดเห็นในงานต่ำ และพยายามหาช่องทางโยกย้ายตำแหน่งที่เหมาะสมในหน่วยงานเดิม ซึ่งหากไม่มีหน่วยงานหรือตำแหน่งที่เหมาะสมมารองรับ อาจเกิดเป็นการตัดสินใจลาออกได้ในที่สุด ซึ่งเมื่อเกิดความตั้งใจในการลาออกแล้ว บุคคลนั้นจึงเกิดแนวโน้มที่จะค้นหางาน โดยพิจารณาจากจำนวนองค์กรที่กำลังเปิดรับงานตำแหน่งที่ต้องการเพื่อเปรียบเทียบกัน และพิจารณาสภาพเศรษฐกิจว่ามีความเหมาะสมที่จะเปลี่ยนงานในช่วงสถานการณ์บ้านเมืองแบบนี้หรือไม่ เมื่อผ่านการพิจารณาคัดเลือก และสภาพเศรษฐกิจเอื้ออำนวย จึงเกิดเป็นการรับรู้ถึงความสะดวกในการเปลี่ยนงาน และตั้งใจลาออกในที่สุด

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

กชกร มุตตามระ (2554) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการรักษาคนเก่งในองค์กร โดยการศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการรักษาคนเก่งให้อยู่ในองค์กรภาครัฐ เป็นการศึกษาเก็บข้อมูลเชิงลึก โดยการสัมภาษณ์ ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรักษาคนเก่งในองค์กรมากที่สุดคือ การได้รับการยอมรับ

รัชทิพย์ กองม่วง (2558) ได้ศึกษาการศึกษานโยบายของกรอบครีวต่อการตั้งใจลาออกจากงานของพนักงาน ผ่านงานที่ขัดแย้งกับกรอบครีวและความเหนื่อยหน่ายในงาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับของการสนับสนุนงานจากกรอบครีว ระดับความขัดแย้งระหว่างงานกับกรอบครีว ระดับความเหนื่อยหน่ายในงาน และระดับการตั้งใจลาออกจากงานของพนักงาน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม ผลการวิจัยครั้งนี้แสดงให้เห็นว่าการสนับสนุนงานจากกรอบครีว ความขัดแย้งระหว่างงานกับกรอบครีว ความเหนื่อยหน่ายในงานและการตั้งใจลาออกจากงาน มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน

นลิสาลีکنาวา (2561) ได้ศึกษาลักษณะคนเก่งจากการวิเคราะห์ข้อมูลในองค์กร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่ออธิบายลักษณะคนเก่ง (Talent) จากการวิเคราะห์ข้อมูลในองค์กร ผลการวิจัยพบว่า จากจำนวนพนักงาน 270 คน ในสายงานช่างและสายงานอื่นมีผู้ผ่านเกณฑ์ จำนวน 6 คน และจากพนักงานที่เป็นคนเก่ง จำนวน 19 คน ในสายงานช่างและสายงานอื่นมีผู้ผ่านเกณฑ์การคัดเลือกจำนวน 1 คน แม้ว่าลักษณะคนเก่งขององค์กรจะมีลักษณะไม่สอดคล้องกับเกณฑ์การคัดเลือก

ประไพรวลัย สัมมาทิตฐิ (2552) ได้ศึกษาการบริหารจัดการคนเก่ง กรณีศึกษาธนาคารสแตนดาร์ดชาร์เตอร์ด (ไทย) จำกัด (มหาชน) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษารูปแบบ กระบวนการ และวิธีการจัดการคนเก่ง สภาพปัญหาและอุปสรรคในการจัดการคนเก่ง และหาแนวทางในการปรับปรุงรูปแบบการบริหารจัดการคนเก่งของธนาคารสแตนดาร์ดชาร์เตอร์ด (ไทย) จำกัด (มหาชน) การศึกษานี้มีการสัมภาษณ์เป็นเครื่องมือ โดยพบว่าปัญหาและอุปสรรคในการบริหารจัดการคนเก่งเกิดจากการซื้อตัวของธนาคารคู่แข่ง และการปรับปรุงการบริหารจัดการคนเก่งต้องวางแผนปรับปรุงให้มีความครอบคลุมชัดเจนทุกขั้นตอน เพื่อเพิ่มศักยภาพในการบริหารจัดการคนเก่งต่อไป

วรัญพร อากาศแจ้ง (2555) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกของคนเก่งในระบบราชการ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้หน่วยงานราชการทราบถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกของคนเก่งในระบบ ใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณและวิเคราะห์ผลการศึกษาด้วยโปรแกรมทางสถิติ SPSS ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกของคนเก่งในระบบราชการ ได้แก่สถานะทางอาชีพ (Professional status) และสัมพันธภาพในการทำงาน (Interpersonal relationship)

อรพิน การะภูต (2557) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกของพนักงานในบริษัทเอกชน การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยแห่งความแตกต่างทางด้านบุคคลที่มีผลต่อการลาออกของพนักงานบริษัทเอกชน โดยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลผ่านทางแบบสอบถามและได้รับข้อมูลแบบสอบถามตอบกลับที่มีความสมบูรณ์รวมทั้งสิ้น 390 ชุด

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ได้แก่ ปัจจัยด้านค่าตอบแทน และสวัสดิการ

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) และใช้วิธีการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

สมาชิกกลุ่มเฟซบุ๊กชื่อ “JobThai Official Group” ที่ในปัจจุบันมีจำนวนสมาชิกกว่า 534.6K คน ซึ่งสมาชิกของกลุ่มนี้เป็นกลุ่มคนที่เคยมีความตั้งใจในการลาออกจากงานกันบ้างแล้ว อีกทั้งยังประกอบไปด้วยคนหลากหลายกลุ่มวัย และหลากหลายสาขาอาชีพ ที่จะทำให้การวิจัยครั้งนี้ได้ข้อมูลที่หลากหลายไปด้วย เนื่องจากประชากรมีจำนวนมาก ผู้วิจัยได้เลือกใช้สมการคำนวณการกำหนดกลุ่มตัวอย่างของ ทาโร ยามาเน มาประยุกต์ใช้ในการคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่าง สมาชิกกลุ่มเฟซบุ๊ก “JobThai Official Group” โดยมีระดับความเชื่อมั่น 95% และมีค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้อยู่ที่ 5% จากการคำนวณด้วยสมการคำนวณการกำหนดกลุ่มตัวอย่างของ ทาโร ยามาเน ผลลัพธ์ จะนำมาศึกษาในการวิจัยครั้งนี้ มีจำนวน 400 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล

ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามออนไลน์ ซึ่งมีการแบ่งโครงสร้างเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามประชากรศาสตร์เพื่อคัดกรองกลุ่มเป้าหมาย ลักษณะคำถามเป็นปลายปิด แบบหลายตัวเลือก โดยจะคัดแยกแบบสอบถามที่ตรงกับกลุ่มเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ของงานวิจัย คือ เป็นสมาชิกกลุ่มเฟซบุ๊ก “JobThai Official Group” มีคำถามในส่วนนี้ทั้งหมด 6 ข้อ เพื่อสอบถามลักษณะประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ ปีเกิดที่บ่งบอกเจนเนอเรชั่น สถานภาพสมรส รายได้ อายุงาน และผลประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ปัจจัยเสริมที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงาน ประกอบด้วยชุดข้อมูลคำถาม ปัจจัยเสริมที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกของผู้ตอบแบบคำถาม

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม เป็นแบบสอบถามปลายเปิดเพื่อสอบถามความเห็น หรือข้อเสนอแนะ ลักษณะการตอบจะเป็นข้อความสั้น ๆ ไม่เกิน 3 บรรทัด

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ทดสอบโดยหาค่า สัมประสิทธิ์ของแอลฟาของครอนบาค

พบว่า ค่าความเชื่อมั่นของข้อคำถาม (Cronbach' alpha-coefficient) ส่วนที่ 2 แบบสอบถามปัจจัยเสริมที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกของสมาชิกกลุ่มเฟซบุ๊ก “JobThai Official Group” มีค่ามากกว่า 0.7 ทุกด้าน จึงถือได้ว่าแบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือ

ทดสอบโดยค่าจากอำนาจจำแนกรายข้อ

ผู้วิจัยได้ทำการหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Corrected Item – Total Correlation) คือการหาความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนแต่ละข้อกับคะแนนรวมเมื่อหักคะแนนในข้อนั้นออก โดยค่าอำนาจจำแนกรายข้อมีค่ามากกว่า 0.3 ทุกข้อ จึงถือได้ว่าแบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยใช้วิธีการรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) สำหรับการวิจัยครั้งนี้ สุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (Convenience Sampling) คือการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามออนไลน์ โดยจะทำการส่ง ลิงค์กูเกิ้ลฟอร์มไปยังกลุ่มเฟซบุ๊ก “JobThai Official Group” จนกว่าจะได้รับการตอบรับครบ 400 ชุด

การวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ค่าร้อยละ
2. ค่าเฉลี่ย (\bar{X})
3. ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จากจำนวนทั้งหมด 400 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 257 คน คิดเป็นร้อยละ 64.25 รองลงมาได้แก่เพศชายจำนวน 117 คน คิดเป็นร้อยละ 29.25 และมีผู้ที่ไม่ต้องการระบุเพศจำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 6.5 ส่วนใหญ่เป็นผู้ที่เกิดระหว่างปี 2525-2548 จำนวน 277 คน คิดเป็นร้อยละ 69.25 รองลงมาได้แก่ผู้ที่เกิดระหว่างปี 2504-2524 จำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 30.00 มีผู้ที่เกิดก่อนปี 2485 จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.25 มีผู้เกิดระหว่างปี 2486-2503 จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.25 และระหว่างปี 2549-2552 จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.25 ส่วนใหญ่มีรายได้ 50,001 บาทขึ้นไปจำนวน 134 คน คิดเป็นร้อยละ 33.50 รองลงมาได้แก่ผู้มีรายได้ 15,001-30,000 บาท จำนวน 115 คน คิดเป็นร้อยละ 28.75 ผู้มีรายได้ 30,001-50,000 บาท จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 17.75 ผู้มีรายได้ 9,000-15,000 บาท จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 17.00 และผู้มีรายได้ ไม่เกิน 9,000 บาท จำนวน 12 คน คิดเป็น 3.00 ส่วนใหญ่เป็นผู้มีสถานะ โสดจำนวน 232 คน คิดเป็นร้อยละ 58.00 รองลงมาได้แก่ผู้มีสถานะ สมรสจำนวน 145 คน คิดเป็นร้อยละ 36.25 ผู้ที่มีสถานะแยกกันอยู่จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 4.00 ผู้มีสถานะหย่าร้าง จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 1.25 และมีผู้อยู่ในสถานะหม้ายจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.50 ส่วนใหญ่เป็นผู้มีอายุงาน 11 ปีขึ้นไป จำนวน 138 คน คิดเป็นร้อยละ 34.50 รองลงมาได้แก่ผู้มีอายุงาน 2-3 ปี จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 24.00 ผู้มีอายุงาน 0-1 ปี จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 16.00 ผู้มีอายุงาน 4-5 ปี 62 คน คิดเป็นร้อยละ 15.50 และผู้มีอายุงาน 6-10 ปี จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 10.00 ส่วนใหญ่เป็นผู้มีผลประเมินการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดี จำนวน 227 คน คิดเป็นร้อยละ 56.75 รองลงมาได้แก่ผู้ที่มีอยู่ในระดับดีมากจำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 20.75 ผู้ที่อยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 14.75 ผู้มีอยู่ในระดับควรปรับปรุงจำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 5.25 และผู้อยู่ในระดับพอใช้จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 2.50

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนที่ 2 ความตั้งใจลาออกจากงานของสมาชิกกลุ่มเฟซบุ๊ก “JobThai Official Group” พบว่าโดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านการยอมรับ ด้านที่อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความสมดุลของชีวิตและการทำงาน และด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน และสุดท้ายด้านที่อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านผลตอบแทน ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน และด้านความมั่นคงของงาน ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะ พบว่า ไม่มีผู้ตอบแบบสอบถามท่านใดมีข้อเสนอแนะดังกล่าว

สรุปผลการวิจัย

ปัจจัยส่วนบุคคล

ผู้ตอบแบบสอบถาม จากจำนวนทั้งหมด 400 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 257 คน คิดเป็นร้อยละ 64.25 รองลงมาได้แก่เพศชายจำนวน 117 คน คิดเป็นร้อยละ 29.25 และมีผู้ที่ไม่ต้องการระบุเพศจำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 6.5 ส่วนใหญ่เป็นผู้ที่เกิดระหว่างปี 2525-2548 จำนวน 277 คน คิดเป็นร้อยละ 69.25 รองลงมาได้แก่ผู้ที่เกิดระหว่างปี 2504-2524 จำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 30.00 มีผู้ที่เกิดก่อนปี 2485 จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.25 มีผู้เกิดระหว่างปี 2486-2503 จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.25 และระหว่างปี 2549-2552 จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.25 ส่วนใหญ่มีรายได้ 50,001 บาทขึ้นไปจำนวน 134 คน คิดเป็นร้อยละ 33.50 รองลงมาได้แก่ผู้มีรายได้ 15,001-30,000 บาท จำนวน 115 คน คิดเป็นร้อยละ 28.75 ผู้มีรายได้ 30,001-50,000 บาท จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 17.75 ผู้มีรายได้ 9,000-15,000 บาท จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 17.00 และผู้มีรายได้ ไม่เกิน 9,000 บาท จำนวน 12 คน คิดเป็น 3.00 ส่วนใหญ่เป็นผู้มีสถานะโสด จำนวน 232 คน คิดเป็นร้อยละ 58.00 รองลงมาได้แก่ผู้มีสถานะสมรสจำนวน 145 คน คิดเป็นร้อยละ 36.25 ผู้ที่มีสถานะแยกกันอยู่จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 4.00 ผู้มีสถานะหย่าร้างจำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 1.25 และมีผู้อยู่ในสถานะหม้ายจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.50 ส่วนใหญ่เป็นผู้มีอายุงาน 11 ปีขึ้นไป จำนวน 138 คน คิดเป็นร้อยละ 34.50 รองลงมาได้แก่ผู้มีอายุงาน 2-3 ปี จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 24.00 ผู้มีอายุงาน 0-1 ปี จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 16.00 ผู้มีอายุงาน 4-5 ปี 62 คน คิดเป็นร้อยละ 15.50 และผู้มีอายุงาน 6-10 ปี จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 10.00 ส่วนใหญ่เป็นผู้มีผลประเมินการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดี จำนวน 227 คน คิดเป็นร้อยละ 56.75 รองลงมาได้แก่ผู้อยู่ในระดับดีมากจำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 20.75 ผู้อยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 14.75 ผู้อยู่ในระดับควรปรับปรุงจำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 5.25 และผู้อยู่ในระดับพอใช้จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 2.50

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกของสมาชิกกลุ่มเฟซบุ๊ก “JobThai Official Group”

ด้านการยอมรับ

พบว่า ความตั้งใจลาออกจากงานของสมาชิกกลุ่มเฟซบุ๊ก “JobThai Official Group” จำแนกตามรายด้านและรายข้อ: ด้านการยอมรับ อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ คำถามข้อที่ 4 ท่านรู้สึกได้ว่าตนเองถนัด และมีความคล่องตัวในการทำงานสูง รองลงมาได้แก่ คำถามข้อที่ 1 ท่านมักได้รับคำชมจากเพื่อนร่วมงาน หรือหัวหน้างานอยู่เสมอ และคำถามข้อที่ 3 ท่านมักโดนตำหนิด้วยถ้อยคำที่ทำให้ท่านหมดความมั่นใจในศักยภาพของตนเอง และสุดท้ายคำถามข้อที่ 2 ท่านรู้สึกว่าคุณค่าของงานที่มอบหมาย แตกต่างจากที่คาดหวังไว้ แม้ว่าท่านจะทำงานด้วยความสามารถอย่างเต็มที่ ตามลำดับ

ด้านผลตอบแทน

พบว่า ความตั้งใจลาออกจากงานของสมาชิกกลุ่มเฟซบุ๊ก “JobThai Official Group” จำแนกตามรายด้านและรายข้อ: ด้านผลตอบแทน อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ คำถามข้อที่ 4 ท่านเห็นว่าเพื่อน ๆ ในสาขาอาชีพเดียวกันมีรายได้สูงกว่า รองลงมาได้แก่ คำถามข้อที่ 2 ท่านคิดว่าตำแหน่งเดียวกันในบริษัทอื่นให้ผลตอบแทนมากกว่าที่ท่านได้รับ คำถามข้อที่ 1 ท่านคิดว่าท่านได้รับผลตอบแทนเหมาะสมกับภาระงานที่ได้รับมอบหมาย และสุดท้ายคำถามข้อที่ 3 ท่านยินดีทำงานล่วงเวลาแม้ไม่ได้รับค่าตอบแทน ตามลำดับ

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน

พบว่า ความตั้งใจลาออกจากงานของสมาชิกกลุ่มเฟซบุ๊ก “JobThai Official Group” จำแนกตามรายด้านและรายข้อ: ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ คำถามข้อที่ 1 หากท่านจำเป็นต้องลาออก ท่านสบายใจเมื่อฝากงานไว้ที่เพื่อนร่วมงาน รองลงมาได้แก่ คำถามข้อที่ 2 ท่านรู้สึกว่าคุณค่าของตนเองโดนนิทาหลัง คำถามข้อที่ 3 ท่านมีเพื่อนร่วมงานที่ท่านเชื่อใจที่จะแบ่งปันความลับ และสุดท้ายคำถามข้อที่ 4 ท่านรู้สึกอึดอัดใจเมื่อต้องประสานงานกับเพื่อนร่วมงานบางคน ตามลำดับ

ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน

พบว่า ความตั้งใจลาออกจากงานของสมาชิกกลุ่มเฟซบุ๊ก “JobThai Official Group” จำแนกตามรายด้านและรายข้อ: ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ คำถามข้อที่ 2 หัวหน้างานของท่านแจกจ่ายงานอย่างยุติธรรม รองลงมาได้แก่ คำถามข้อที่ 3 ท่านรู้สึกได้ว่าหัวหน้างานของท่านแสดงออกถึงความลำเอียงอย่างเห็นได้ชัด คำถามข้อที่ 4 เมื่อเกิดปัญหาเกี่ยวกับงาน ท่านได้รับคำแนะนำและความช่วยเหลือจากหัวหน้างานเสมอ และสุดท้ายคำถามข้อที่ 1 หัวหน้างานมักตำหนิตานด้วยถ้อยคำที่รุนแรงเกินกว่าเหตุ ตามลำดับ

ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน

พบว่า ความตั้งใจลาออกจากงานของสมาชิกกลุ่มเฟซบุ๊ก “JobThai Official Group” จำแนกตามรายด้านและรายข้อ: ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ คำถามข้อที่ 4 ท่านคิดว่าท่านสามารถเติบโตได้ดีกว่านี้ในองค์กรอื่น รองลงมาได้แก่ คำถามข้อที่ 3 ท่านได้รับการโปรโมทสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น และคาดว่าจะได้รับการโปรโมทสูงขึ้นอีกในอนาคต คำถามข้อที่ 2 องค์กรของท่านดูแลท่าน เท่ากับ หรือมากกว่าที่กฎหมายกำหนด และสุดท้ายคำถามข้อที่ 1 ท่านมั่นใจที่จะทำงานองค์กรของท่านไปจนเกษียณ ตามลำดับ

ด้านความสมดุลของชีวิตและการทำงาน

พบว่า ความตั้งใจลาออกจากงานของสมาชิกกลุ่มเฟซบุ๊ก “JobThai Official Group” จำแนกตามรายด้านและรายข้อ: ด้านความสมดุลของชีวิตและการทำงาน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ คำถามข้อที่ 1 ท่านทำงานเกินกว่าเวลางานเสมอ รองลงมาได้แก่ คำถามข้อที่ 4 ท่านยินดีรับผิดชอบงานของท่าน แม้ท่านจะอยู่ในช่วงการลาป่วย ลากิจ หรือลาพักร้อน เนื่องจากไม่ต้องการให้เกิดผลกระทบต่อองค์กร คำถามข้อที่ 3 แม้จะเลยเวลาเลิกงานไปแล้ว แต่ที่ทำงานยังติดต่อหาท่านเรื่องงานอยู่เสมอ และสุดท้ายได้แก่ คำถามข้อที่ 2 องค์กรของท่านดูแลท่าน เท่ากับ หรือมากกว่าที่กฎหมายกำหนด และคำถามข้อที่ 1 ท่านมั่นใจที่จะทำงานองค์กรของท่านไปจนเกษียณ ตามลำดับ

อภิปรายผล

ด้านการยอมรับ

ความตั้งใจลาออกจากงานของสมาชิกกลุ่มเฟซบุ๊ก “JobThai Official Group” ด้านการยอมรับโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ คำถามข้อที่ 4 ท่านรู้สึกได้ว่าตนเองถนัด และมีความคล่องตัวในการทำงานสูง ส่วนข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ได้แก่ คำถามข้อที่ 1 ท่านมักได้รับคำชมจากเพื่อนร่วมงาน หรือหัวหน้างานอยู่เสมอ และคำถามข้อที่ 3 ท่านมักโดนตำหนิตานด้วยถ้อยคำที่ทำให้ท่านหมดความมั่นใจในศักยภาพของตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กชกร มุตตามระ (2554) ที่ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการรักษาคนเก่งในองค์กร ซึ่งเป็นการศึกษาที่มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการรักษาคนเก่งให้อยู่ในองค์กรภาครัฐ ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรักษาคนเก่งในองค์กร มากที่สุด คือ การได้รับการยอมรับ

ด้านผลตอบแทน

ความตั้งใจลาออกจากงานของสมาชิกกลุ่มเฟซบุ๊ก “JobThai Official Group” ด้านผลตอบแทนโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ คำถามข้อที่ 4 ท่านเห็นว่าเพื่อน ๆ ในสาขาอาชีพเดียวกันมีรายได้สูงกว่า และคำถามข้อที่ 2 ท่านคิดว่าตำแหน่งเดียวกันในบริษัทอื่นให้ผลตอบแทนมากกว่าที่ท่านได้รับ ซึ่งสอดคล้องกับ อรพิน การะกุล (2557) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกของพนักงานใน

บริษัทเอกชน ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ได้แก่ ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน

ความตั้งใจลาออกจากงานของสมาชิกกลุ่มเฟซบุ๊ก “JobThai Official Group” ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ได้แก่ คำถามข้อที่ 1 หากท่านจำเป็นต้องลางาน ท่านสบายใจเมื่อฝากงานไว้ที่เพื่อนร่วมงาน คำถามข้อที่ 2 ท่านรู้สึกว่าคุณเองโดนนิทาหลัง คำถามข้อที่ 3 ท่านมีเพื่อนร่วมงานที่ท่านเชื่อใจที่จะแบ่งปันความลับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรชพร อากาศแจ้ง (2555) ที่ได้ทำการได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกของคนเก่งในระบบราชการ ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกของคนเก่งในระบบราชการ ได้แก่ สัมพันธภาพในการทำงาน (Interpersonal relationship)

ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน

ความตั้งใจลาออกจากงานของสมาชิกกลุ่มเฟซบุ๊ก “JobThai Official Group” ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ คำถามข้อที่ 3 ท่านรู้สึกได้ว่าหัวหน้างานของท่านแสดงออกถึงความลำเอียงอย่างเห็นได้ชัด คำถามข้อที่ 4 เมื่อเกิดปัญหาเกี่ยวกับงาน ท่านได้รับคำแนะนำและความช่วยเหลือจากหัวหน้างานเสมอ และคำถามข้อที่ 1 หัวหน้างานมักตำหนิตานด้วยถ้อยคำที่รุนแรงเกินกว่าเหตุ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิระวรรณ สุวรรณลาภ (2558) ที่ได้ศึกษาความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร และความตั้งใจลาออกจากงาน : กรณีศึกษาพนักงานฝ่ายขายของสายการบินแห่งหนึ่ง ผลการศึกษารูปได้ว่า ตัวแปรที่สามารถทำนายความตั้งใจลาออกจากงานได้ คือ การรับรู้ความยุติธรรม

ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน

ความตั้งใจลาออกจากงานของสมาชิกกลุ่มเฟซบุ๊ก “JobThai Official Group” ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ คำถามข้อที่ 3 ท่านได้รับการ โปรโมทตำแหน่งที่สูงขึ้น และคาดว่าจะได้รับการ โปรโมทสูงขึ้นอีกในอนาคต คำถามข้อที่ 2 องค์กรของท่านดูแลท่าน เท่ากับ หรือมากกว่าที่กฎหมายกำหนด และคำถามข้อที่ 1 ท่านมั่นใจที่จะทำงานองค์กรของท่านไปจนเกษียณ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรชพร อากาศแจ้ง (2555) ที่ได้ทำการได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกของคนเก่งในระบบราชการ ผลการศึกษพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกของคนเก่งในระบบราชการ ได้แก่ สถานะทางอาชีพ (Professional status)

ด้านความสมดุลของชีวิตและการทำงาน

ความตั้งใจลาออกจากงานของสมาชิกกลุ่มเฟซบุ๊ก “JobThai Official Group” ด้านความสมดุลของชีวิตและการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ได้แก่ คำถามข้อที่ 1 ท่านทำงานเกินกว่าเวลางานเสมอ คำถามข้อที่ 4 ท่านยินดีรับผิดชอบงานของท่าน แม้ท่านจะอยู่ในช่วงการลาป่วย ลากิจ หรือลาพักร้อน เนื่องจากไม่ต้องการให้เกิดผลกระทบต่อองค์กร คำถามข้อที่ 3 แม้จะเลยเวลาเลิกงานไปแล้ว แต่ที่ทำงานยังติดต่อหาท่านเรื่องงานอยู่เสมอ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธัญทิพย์ กองม่วง (2558) ได้ศึกษาการศึกษาอิทธิพลของการสนับสนุนงานจากครอบครัวต่อการตั้งใจลาออกจากงานของพนักงาน ผ่านงานที่ขัดแย้งกับครอบครัวและความเหนื่อยหน่ายในงาน ผลการวิจัยครั้งนี้แสดงให้เห็นว่าการสนับสนุนงานจากครอบครัว ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว ความเหนื่อยหน่ายในงานและการตั้งใจลาออกจากงาน มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. ด้านการยอมรับ พบว่า โดยภาพรวมความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

- 1.1 องค์กรควรให้ความไว้วางใจ และเชื่อใจให้บุคลากรของตนทำงานตามที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ โดยไม่คอยจับผิดขณะกำลังปฏิบัติงาน เนื่องจากจะทำให้บุคลากรรู้สึกอึดอัดและนำไปสู่การตัดสินใจลาออกได้
- 1.2 องค์กรไม่ควรตำหนิบุคลากรด้วยถ้อยคำที่รุนแรงเกินกว่าเหตุ เนื่องจากจะทำให้บุคลากรผู้นั้นหมดกำลังใจ และรู้สึกด้อยค่า อาจนำไปสู่การตัดสินใจลาออกได้ ควรตำหนิตามรูปการณและชี้แนะเพื่อให้บุคลากรนั้นมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานอย่างละเอียดรอบคอบ
2. ด้านผลตอบแทน พบว่า โดยภาพรวมความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ผู้วิจัยเห็นว่าสิ่งที่จะต้องปรับปรุง ดังนี้
 - 2.1 องค์กรไม่ควรให้บุคลากรของตนทำงานนอกเหนือจากเวลางาน โดยที่ไม่จ่ายค่าตอบแทน เนื่องจากเป็นสิ่งที่ขัดต่อกฎหมายแรงงาน และทำให้บุคลากรรู้สึกว่าถูกองค์กรเอาเปรียบ ซึ่งอาจนำไปสู่การตัดสินใจลาออกได้
 - 2.2 องค์กรควรพิจารณาจ่ายค่าตอบแทนให้บุคลากรของตนอย่างเหมาะสม โดยไม่ต่ำ หรือสูงกว่าตลาดแรงงานจนเกินไป เนื่องจาก หากบุคลากรได้รับรู้ว่าตนเองได้รับค่าตอบแทนต่ำกว่ากลุ่มเพื่อน อาจนำไปสู่การตัดสินใจลาออกเพื่อไปอยู่กับองค์กรใหม่ที่ให้ค่าตอบแทนมากกว่าได้
3. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน พบว่า โดยภาพรวมความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้
 - 3.1 องค์กรควรดูแลบรรยากาศการทำงานให้มีแต่ความสงบสุข เพื่อที่พนักงานทุกฝ่ายจะได้ประสานงานกันอย่างเป็นมิตร ไม่เกิดความรู้สึกอึดอัดใจ บรรยากาศการทำงานที่ไม่ดีอาจนำไปสู่การตัดสินใจลาออกได้
 - 3.2 องค์กรควรปลูกฝังทักษะการทำงานเป็นทีม ความสามัคคีกันในทีม เช่น จัดกิจกรรมเพื่อละลายพฤติกรรมให้บุคลากรรู้จักกัน และสนิทสนมกันมากขึ้น จะทำให้บุคลากรมีความสัมพันธ์กันในทางบวก ส่งผลดีต่อผลงานระดับแผนก และยังลดการตัดสินใจลาออกจากสาเหตุที่มาจากความสัมพันธ์เชิงลบต่อเพื่อนร่วมงานได้
4. ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน พบว่า โดยภาพรวมความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ผู้วิจัยเห็นว่าสิ่งที่จะต้องปรับปรุง ดังนี้
 - 4.1 องค์กรควรสังเกตพฤติกรรมไม่ดีที่อาจจะเกิดขึ้นระหว่างหัวหน้างานและบุคลากรได้บังคับบัญชา ซึ่งองค์กรควรควบคุมไม่ให้หัวหน้างานกดขี่ เอาเปรียบ หรือแสดงพฤติกรรมที่ไม่สมควรแก่บุคลากรได้บังคับบัญชา เพราะนอกจากบุคลากรได้บังคับบัญชาจะเกิดความไม่พอใจจากแล้ว อาจเกิดการตัดสินใจลาออกจากงานเพื่อหนีหัวหน้างานที่ไม่เอาไหนได้
 - 4.2 นอกจากการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากรได้บังคับบัญชาแล้ว องค์กรควรให้บุคลากรได้บังคับบัญชาประเมินหัวหน้างานของตนด้วย เพื่อที่องค์กรจะได้ทราบถึงพฤติกรรมของหัวหน้างานทั้งเรื่องการแจกจ่ายงาน และการให้คำปรึกษาช่วยเหลือสนับสนุนงานบุคลากรได้บังคับบัญชา เพื่อป้องกันการตัดสินใจลาออกจากงานได้
5. ด้านความมั่นคงของงาน พบว่า โดยภาพรวมความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ผู้วิจัยเห็นว่าสิ่งที่จะต้องปรับปรุง ดังนี้
 - 5.1 องค์กรควรมี Career Path ให้พนักงานเห็นเป็นภาพรวมว่าในอนาคตบุคลากรคนนี้จะไปอยู่ในจุดใดขององค์กรได้บ้าง เพื่อเป็นแนวทางให้บุคลากรคนนั้นพัฒนาตนเอง มุ่งมั่นในการสร้างผลงานเพื่อไปอยู่ในจุดที่หวังให้ได้ตามที่ตนเองหวัง การที่บุคลากรนั้นมองไม่เห็นโอกาสก้าวหน้าในองค์กรที่ตนเองอยู่ อาจนำไปสู่การตัดสินใจลาออกเพื่อไปเติบโตและก้าวหน้าในองค์กรอื่นได้
 - 5.2 องค์กรควรดูแลบุคลากร โดยมีสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานให้กับบุคลากรของตนเองมากกว่าหรือเท่ากับที่กฎหมายกำหนด เพราะเมื่อใดที่บุคลากรรู้สึกได้ว่าไม่ได้รับการสนับสนุนจากองค์กร หรือการทำงานในองค์กรนี้มีความยากลำบาก อาจนำไปสู่การตัดสินใจลาออกได้
6. ด้านความสมดุลของชีวิตและการทำงาน พบว่า โดยภาพรวมความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

- 6.1 องค์กรควรควบคุมให้บุคลากรทำงานให้แล้วเสร็จภายในเวลาดังงาน เพื่อให้พนักงานได้มีเวลาในการผ่อนคลาย พบปะสังสรรค์กับเพื่อนและครอบครัวมากขึ้น การที่พนักงานทำงานเกิดเวลาบ่อยครั้งอาจก่อให้เกิดความเครียดสะสมและนำไปสู่การตัดสินใจลาออกได้ในที่สุด
- 6.2 องค์กรควรปลูกฝังให้บุคลากรเรียนรู้การทำงานเป็นทีมอย่างมีมารยาท คนในทีมต้องสามารถทำงานแทนกันได้ ไม่ควรให้บุคลากรส่งงานกันนอกเวลาดังงาน หรือรบกวนเวลาเพื่อนร่วมงานคนอื่นในกรณีที่ลาป่วย ลาพักร้อน หรือลา กิจ เพราะหากว่าบุคลากรรู้สึกถูกรบกวนเวลาส่วนตัวมากเกินไปอาจนำไปสู่การตัดสินใจลาออกได้

เอกสารอ้างอิง

- กชกร มุตตามระ (2554) ปัจจัยที่มีผลต่อการรักษาคนเก่งในองค์กร. สาขาวิชาบริหารรัฐกิจ คณะรัฐศาสตร์. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- รัชฎทิพย์ กองม่วง (2558) การศึกษาอิทธิพลของการสนับสนุนงานจากครอบครัวต่อการตั้งใจลาออกจากงานของพนักงาน ผ่านงานที่ขัดแย้งกับครอบครัวและความเหนื่อยหน่ายในงาน. สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชาจิตวิทยา คณะศิลปศาสตร์. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- นลิสสา เล็กนาวา (2561) ลักษณะคนเก่งจากการวิเคราะห์ข้อมูลในองค์กร. คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- ประไพโรจน์ สัมมาพิตติ (2552) การบริหารจัดการคนเก่ง : กรณีศึกษาธนาคารแอสเตนคาร์ดชาร์เตอร์ด (ไทย) จำกัด (มหาชน). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- วรัญญู อากาศแจ้ง (2555) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกของคนเก่งในระบบราชการ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- อรพิน การะกุล. (2557). ปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกของพนักงานในบริษัทเอกชน. คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- Maslow, A.H. (1970). Motivation and personality. (2nded.). New York: Harper and Row.
- March, J.G. and Simon, H.A. (1958) Organizations. Wiley, New York.
- Porter, L.W., Lawler, E.E.III, & Hackman, J.R. (1965). Behavior in organizations. U.S.A.: McGraw-Hill.