

การตัดสินใจลาออกจากงานของพนักงานบัญชีบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร
THE DECISION TO RESIGN FROM THE ACCOUNTING STAFF OF
PRIVATE COMPANIES IN BANGKOK

ภักษิตา ทินชัยกุล

สาขาการบัญชี คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ผู้รับผิดชอบบทความ

Phaksita Tinchaiyakun

Email : varapetcha@gmail.com

Faculty of Business Administration Program in Accounting, Ramkhamhaeng University

Corresponding author

บทคัดย่อ

การวิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการตัดสินใจลาออกจากงานของพนักงานบัญชีบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ได้แก่ ด้านผลตอบแทน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านโอกาสและความก้าวหน้า ด้านลักษณะของงาน และด้านนโยบายและการบริหารงาน

กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานบัญชีบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามจำนวน 400 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถาม ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ หากำร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

ผลการวิจัยพบว่า พนักงานบัญชีที่ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 400 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 329 คน คิดเป็นร้อยละ 82.25 มีอายุ 31-35 ปี จำนวน 133 คน คิดเป็นร้อยละ 33.25 มีสถานภาพโสด จำนวน 309 คน คิดเป็นร้อยละ 77.25 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 336 คน คิดเป็นร้อยละ 84.00 มีระยะเวลาการทำงาน 1-5 ปี จำนวน 173 คน คิดเป็นร้อยละ 43.25 มีระดับรายได้ต่อเดือน 15,000-20,000 บาท จำนวน 118 คน คิดเป็นร้อยละ 29.50 มีตำแหน่งงานเป็นเจ้าหน้าที่บัญชีการเงิน จำนวน 140 คน คิดเป็นร้อยละ 35.00

ผลการวิจัยพบว่า การตัดสินใจลาออกจากงานของพนักงานบัญชีบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่อยู่ในระดับมาก คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านลักษณะของงาน และด้านนโยบายและการบริหารงาน ตามลำดับ และด้านที่อยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านโอกาสและความก้าวหน้า และด้านผลตอบแทน ตามลำดับ

คำสำคัญ: การตัดสินใจลาออก, พนักงานบัญชี

ABSTRACT

The objective of this research is to the purpose of this study was to study the decision to resign from the accounting staff of private companies in Bangkok, namely Compensation, relationship with supervisors, relationship with colleagues, opportunity and advancement, nature of work and policy and administration.

The population in this research were accountants of private companies in Bangkok. The sample group who responded to the questionnaire was 400 people. The instrument used for data collection was a questionnaire to analyze. Data were used by the statistical package program to find the percentage, mean (\bar{X}), standard deviation (SD)

The results found that accounting staff all respondents 400 people. Most are females 329 people representing 82.25%. Most age 31-35 years old with 133 people representing 33.25%. Most are single 309 people representing 77.25%. Most are bachelor's degree level 336 people representing 84.00%. Most are working period of 1-5 years with 173 people representing 43.25%. Most are monthly income level 15,000-20,000 baht with 118 people representing 29.50%. Most are positions as financial accounting officers with 140 people representing 35.00%.

The results found the decision to resign from the accounting staff of private companies in Bangkok. Overall, it was at a high level. When considering each side, it was found that The aspect at the high level was relationship with colleagues, relationship with supervisors, nature of work, policy and administration, respectively. And the aspect that is at the medium level opportunity and advancement and compensation, respectively.

Keywords: decision to resign, accounting staff

บทนำ

ในยุคที่เกิดการเปลี่ยนแปลง ส่งผลให้องค์กรต้องปรับตัวให้พร้อมรับรูปแบบการทำงานที่เปลี่ยนไป องค์กรจึงจำเป็นต้องมีการปรับเปลี่ยนนโยบายการบริหารงานต่าง ๆ รวมถึงการปรับโครงสร้างการทำงาน เพื่อเพิ่มความสามารถในการแข่งขันและเข้ากับสถานการณ์ปัจจุบัน ซึ่งทรัพยากรที่มีความสำคัญและเป็นประโยชน์ที่สุด คือ ทรัพยากรบุคคล ดังนั้นองค์กรต่าง ๆ จึงมักให้ความสำคัญกับทรัพยากรเหล่านี้ ซึ่งจากการศึกษาข้อมูลพบว่า มีหลายสาเหตุที่ทำให้เกิดการลาออก เช่น ผลตอบแทนความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โอกาสและความก้าวหน้า ลักษณะของงาน นโยบายและการบริหารงาน เป็นต้น แม้ว่าการลาออกเป็นเรื่องปกติที่เกิดขึ้นได้ในทุกองค์กร ต้นทุนในการหางานลดลงอย่างมีนัยสำคัญ ทำให้พนักงานมั่นใจว่าจะสามารถหางานเมื่อไหร่ก็ได้

องค์กรที่เป็นบริษัทเอกชนมีโครงสร้างองค์กรที่ประกอบไปด้วยหลายๆ แผนก ซึ่งรวมไปถึงแผนกบัญชี โดยงานของพนักงานบัญชีคือ การรวบรวมรายรับ รายจ่าย รายการเดินบัญชี ให้มีความถูกต้องและทันเวลา การทำบัญชีเป็นเครื่องมือที่ช่วยให้ผู้บริหารทราบถึงผลการดำเนินงานของกิจการ และฐานะทางการเงินว่ามีสภาพคล่องมากน้อยเพียงใด เพื่อเป็นแนวทางในการประกอบธุรกิจในอนาคต เพราะฉะนั้นงานของพนักงานบัญชีจึงเป็นส่วนสำคัญในการดำเนินธุรกิจ

จากปัญหาและความสำคัญที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับการตัดสินใจลาออกจากงานของพนักงานบัญชีบริษัทเอกชน ในกรุงเทพมหานคร เพื่อหาสาเหตุอันเป็นประโยชน์ที่ทำให้พนักงานตัดสินใจลาออก และพนักงานที่มีแนวโน้มว่าจะลาออก และนำผลที่ได้จากการศึกษาไปวางแผนเพื่อปรับปรุงและแก้ไขปัญหา ทำให้องค์กรสามารถรักษานักงานได้ และยังคงปฏิบัติงานให้องค์กรต่อไป และเพื่อพัฒนาองค์กรให้มีความเข้มแข็ง พนักงานและองค์กร ปฏิบัติงานร่วมกัน โดยมีเป้าหมายเดียวกันและดำเนินธุรกิจไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาการตัดสินใจลาออกจากงานของพนักงานบัญชีบริษัทเอกชน ในกรุงเทพมหานคร

ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาวิจัย เรื่อง การตัดสินใจลาออกจากงานของพนักงานบัญชีบริษัทเอกชน ในกรุงเทพมหานคร ได้กำหนดขอบเขตของการวิจัย ดังนี้

ขอบเขตด้านเนื้อหา

ตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบัญชีบริษัทเอกชน ในกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน ระดับรายได้ต่อเดือน และตำแหน่งงาน

ตัวแปรตาม การตัดสินใจลาออกจากงานของพนักงานบัญชีบริษัทเอกชน ในกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย ด้านผลตอบแทน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านโอกาสและความก้าวหน้า ด้านลักษณะของงาน และด้านนโยบายและการบริหารงาน

ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานบัญชีบริษัทเอกชน ในกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยใช้วิธีการคำนวณจากสูตรซึ่งไม่ทราบจำนวนแน่นอนของประชากรของ W.G. Cochran (1953) ผลจากการคำนวณ 384 คน โดยมีค่าความคลาดเคลื่อนได้ไม่เกินร้อยละ 5 ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และเพื่อความสะดวกในการประเมินผลและวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน

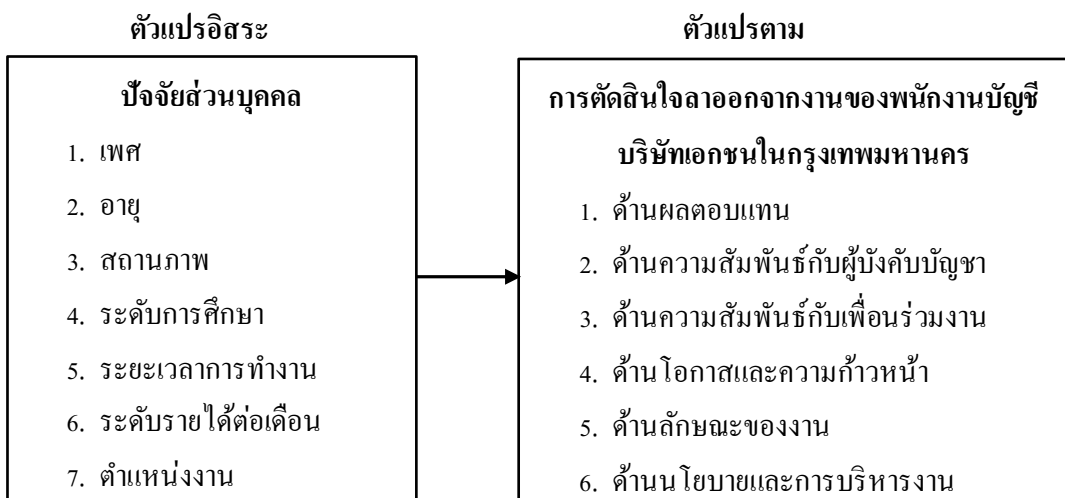
ขอบเขตด้านระยะเวลา

การเก็บรวบรวมและการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ใช้ระยะเวลาระหว่างเดือน มกราคม 2566 - มีนาคม 2566

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. เพื่อให้ทราบถึงการตัดสินใจลาออกจางานของพนักงาน บัญชีบริษัทเอกชน ใน กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไของค์กรและพนักงาน เพื่อลดอัตราการลาออกจางานของพนักงานบัญชี และเพื่อสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและคงอยู่ในองค์กรต่อไป

กรอบแนวคิดในการวิจัย



แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

Herzberg (อ้างถึงใน สัมหุชา ชมพูนุช, 2563) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับความพอใจและไม่พอใจในงาน ว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานประกอบด้วย 2 แนวคิด ดังต่อไปนี้

1. ปัจจัยจูงใจ เป็นปัจจัยภายในที่มีอิทธิพลในการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งเกี่ยวข้องกับงาน โดยตรง เป็นกลุ่มปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นให้พนักงานปฏิบัติงานด้วยความพึงพอใจ ประกอบด้วย ความสัมพันธ์ผลการยอมรับนับถือ ลักษณะงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในงาน และโอกาสก้าวหน้า
2. ปัจจัยค้ำจุน เป็นปัจจัยที่ไม่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง ประกอบด้วย นโยบายและการบริหาร การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับหัวหน้า สภาพการปฏิบัติงาน เงินเดือน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ชีวิตส่วนตัว ความสัมพันธ์กับลูกน้อง ตำแหน่งหน้าที่ ความมั่นคง

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับการตัดสินใจลาออกจากงาน

ความหมายของความตั้งใจลาออก

Mowday, et al., (1982, จิตพิศ เต็มบุญประเสริฐสุข 2563) ได้กล่าวไว้ว่า ความตั้งใจที่จะลาออก เป็นความรู้สึกไม่พึงพอใจที่อยู่เป็นพนักงานขององค์กรอีกต่อไป โดยความตั้งใจหรือความต้องการของบุคคลนี้มีอิทธิพลมาจากความรู้สึกที่มีต่องาน และปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงาน ซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง หรือลาออกจากงานที่ปฏิบัติอยู่

Tett & Meyer (1993, p.262, อ้างถึงใน สิริสรรา ประชามิตรกิจ, 2561) ได้กล่าวไว้ว่า ความตั้งใจลาออก หมายถึง การไตร่ตรองอย่างรอบคอบที่อยากจะออกจากองค์กร ซึ่งเป็นกระบวนการสุดท้ายของความคิดในการลาออก

ความหมายของการลาออก

Price (1977, อ้างถึงใน พรพล สุวรรณทัต, 2560) ได้กล่าวไว้ว่า ความหมายของการลาออก คือ เป็นระดับของการเคลื่อนไหวโดยเน้นถึงการเคลื่อนไหวของบุคคลข้ามขอบเขตการเป็นสมาชิกขององค์กร ซึ่งเน้นการลาออกว่ามีลักษณะเป็นพลวัต

Weisberg (1994, อ้างถึงใน รัชฎา มาศ ปัญญา ยิ่ง, 2559) ได้กล่าวไว้ว่า การลาออกเป็นปรากฏการณ์ที่ไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ในองค์กร มีส่วนเกี่ยวข้องกับสิ่งที่มีค่าเป็นตัวเงินและที่ไม่ใช่ตัวเงิน โดยเฉพาะกับพนักงานที่มีประสิทธิภาพและมีประสบการณ์การปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นมูลค่าในการลงทุนทางด้านทุนมนุษย์ที่สำคัญ จัดว่าเป็นการลาออกโดยสมัครใจ

ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานบัญชี

พนักงานบัญชีที่ดีควรคุณสมบัติ คือ มีความซื่อสัตย์ มีจรรยาบรรณวิชาชีพ ไม่เปิดเผยข้อมูลของบริษัท มีความขยัน อดทน รับผิดชอบงาน มีความละเอียดรอบคอบ มีความรู้เกี่ยวกับการทำบัญชี และประยุกต์ใช้ให้เข้ากับธุรกิจได้ ซึ่งในยุคดิจิทัล เครื่องมือและเทคโนโลยีใหม่ ๆ ได้ถูกพูดถึงในวงกว้าง ทำให้เริ่มมีข้อสงสัยที่ว่าสิ่งเหล่านี้จะทำให้บทบาทหน้าที่ของพนักงานบัญชีเปลี่ยนแปลงไปมากน้อยเพียงใด ซึ่งในปัจจุบัน บทบาทหน้าที่ของพนักงานบัญชีก็ยังคงมุ่งเน้นการสร้างคุณค่าให้ธุรกิจ เมื่อมีเทคโนโลยีใหม่ ๆ เข้ามา ย่อมมีส่วนช่วยทำให้พนักงานบัญชีสามารถปฏิบัติงานได้มีประสิทธิภาพมากขึ้น เพราะสามารถลดเวลาปฏิบัติงานแบบซ้ำ ๆ ในส่วนที่หุ่นยนต์ทำแทนได้แล้วยังสามารถวิเคราะห์และนำเสนอข้อมูลได้อย่างรวดเร็ว เพื่อให้ผู้บริหารตัดสินใจได้ดี

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สโรชา สมพงษ์ (2560) ศึกษาเรื่อง การศึกษาอิทธิพลของนโยบายและการบริหารงาน ลักษณะงาน และความก้าวหน้าในอาชีพ ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกของพยาบาลระดับปฏิบัติการในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ผลการศึกษาพบว่า 1) ระดับความคิดเห็นความพึงพอใจด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านลักษณะงาน และด้านความก้าวหน้าในอาชีพที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกของพยาบาลระดับ

ปฏิบัติการ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง 2) ความพึงพอใจในการทำงานด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านลักษณะงาน และด้านความก้าวหน้าในอาชีพ มีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออกของพยาบาลระดับปฏิบัติการ โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง

ศุภานัน พุฒตาล (2560) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม มีความเห็นต่อในภาพรวมมีความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยสูงใจในภาพรวมมีความสำคัญอยู่ในระดับมาก ปัจจัยค่าจูนในภาพรวมมีความสำคัญอยู่ในระดับมาก และพบว่า อายุ รายได้ ตำแหน่งงาน อายุงาน และสังกัด มีผลต่อปัจจัยที่มีแนวโน้มการลาออกของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี โดยตำแหน่งงาน อายุงาน สังกัด มีผลต่อปัจจัยสูงใจ ส่วนอายุ รายได้ ตำแหน่งงาน อายุงาน และสังกัด มีผลต่อปัจจัยค่าจูน และเพศ อายุ ตำแหน่งงาน อายุงาน และสังกัด มีผลต่อปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออก

สิริสร่า ประชามิตรกิจ (2561) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยค่าตอบแทนที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกของพยาบาลวิชาชีพ แบบสอบถามที่ใช้มีจำนวน 3 ส่วน ประกอบด้วย ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัว (เพศ อายุ อายุงาน และรายได้) ส่วนที่ 2 ความพึงพอใจด้านค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินทั้งทางตรงและทางอ้อม จำนวน 8 ข้อ และส่วนที่ 3 คือ ความตั้งใจลาออก จำนวน 6 ข้อ จากการเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล พบว่าความพึงพอใจในค่าตอบแทนส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง และระดับความคิดเห็นต่อความตั้งใจลาออกในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน

ปฐมาวดี หินเฑาะว์ (2561) ศึกษาเรื่อง ความตั้งใจในการลาออกของพนักงานบริษัทผู้ให้บริการลูกค้าภาคพื้นกับสายการบินแห่งหนึ่ง ผลการวิจัยพบว่า พนักงานบริษัทผู้ให้บริการลูกค้าภาคพื้นกับสายการบินแห่งหนึ่งที่มี อายุ และประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีผลต่อความตั้งใจในการลาออกแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชา และปัจจัยด้านความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ปัจจัยด้านโอกาสและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ปัจจัยทางด้านรายได้ ผลตอบแทน และสวัสดิการ และปัจจัยทางด้านความตั้งใจในการลาออกของพนักงานบริษัทผู้ให้บริการลูกค้าภาคพื้นกับสายการบินแห่งหนึ่ง มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

รัตติกาล จิตรรัตน์ (2561) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานและความตั้งใจในการลาออกของพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) เขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ ผลการวิจัยพบว่า 1) พนักงานมีความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง 2) พนักงานมีความตั้งใจในการลาออกจากงานอยู่ในระดับปานกลาง 3) ความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจในการลาออกจากงาน

ไพศาล บุญสุวรรณ (2562) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกจากงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยบริษัท จี 4 เอส ซีเคียวริตี้ เซอร์วิส (ประเทศไทย) จำกัด ที่ทำงานภายในศูนย์การค้า

เซ็นทรัลเฟสติวัล หาดใหญ่ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลไม่ส่งผลต่อความตั้งใจในการลาออกจากงาน ส่วนปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจในการลาออกจากงาน จากมากไปน้อยได้แก่ ปัจจัยด้านโอกาสและความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานตามลำดับ

วิธีดำเนินการวิจัย

เป็นการวิจัยโดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research Approach) โดยใช้การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) และใช้วิธีการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานบัญชีบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

กลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยใช้วิธีการคำนวณจากสูตรซึ่งไม่ทราบจำนวนแน่นอนของประชากรของ W.G. Cochran (1953) มีค่าความคลาดเคลื่อนได้ไม่เกินร้อยละ 5 ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 โดยผู้วิจัยได้ใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน ผู้วิจัยจึงใช้การสุ่มตัวอย่างแบบไม่ทราบความน่าจะเป็น โดยเป็นการสุ่มตามความสะดวก

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้คือ แบบสอบถามออนไลน์ ประกอบด้วย 2 ส่วนคือ

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามด้านข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะของข้อความเป็นการเลือกตอบ (Checklist) จำนวน 7 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน ระดับรายได้ต่อเดือน และตำแหน่งงาน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการตัดสินใจลาออกจากงานของพนักงานบัญชีบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร จำนวน 36 ข้อ ประกอบด้วย 6 ด้าน โดยแบ่งออกเป็น 5 ระดับ ได้แก่ 5 = มากที่สุด , 4 = มาก , 3 = ปานกลาง , 2 = น้อย 1 = น้อยที่สุด

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับการตัดสินใจลาออกจากงานของพนักงานบัญชีบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร และตรวจสอบเนื้อหาของแบบสอบถามว่าครอบคลุมวัตถุประสงค์หรือไม่จากนั้นนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 2 ท่าน พิจารณา ตรวจสอบความเที่ยงตรง และความถูกต้องของเนื้อหา ตลอดจนไปถึงความชัดเจนและการใช้ภาษาที่เหมาะสมของข้อความ ซึ่งมีเกณฑ์ในการพิจารณาให้คะแนนในแต่ละข้อความ ดังนี้

1. ข้อคำถามที่มีคะแนน IOC ตั้งแต่ 0.50–1.00 มีค่าความเที่ยงตรงใช้ได้
2. ข้อคำถามที่มีคะแนน IOC ต่ำกว่า 0.50 ต้องปรับปรุง ยังใช้ไม่ได้

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาครั้งนี้เก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้การแจกแบบสอบถาม เมื่อรับแบบสอบถามคืนจะนำตรวจความถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์ และทำการกำหนดรหัสของข้อมูลตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยทำการประมวลผลวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ค่าร้อยละ (Percentage) สำหรับวิเคราะห์เพื่อบรรยายปัจจัยส่วนบุคคล
2. ค่าเฉลี่ย (\bar{X})
3. ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) สำหรับวิเคราะห์การตัดสินใจลาออกจางานของพนักงานบัญชีบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 400 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 329 คน คิดเป็นร้อยละ 82.25 และเพศชาย จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 17.75 ส่วนใหญ่มีอายุ 31-35 ปี จำนวน 133 คน คิดเป็นร้อยละ 33.25 รองลงมาคือ อายุ 26-30 ปี จำนวน 125 คน คิดเป็นร้อยละ 31.25, อายุ 20-25 ปี จำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 23.25, อายุ 36-40 ปี จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 6.00, อายุมากกว่า 45 ปี จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 3.75 และอายุ 41-45 ปี จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 2.50 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 309 คน คิดเป็นร้อยละ 77.25 รองลงมาคือ สถานภาพสมรส จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 21.50 และสถานภาพหม้าย/หย่าหรือแยกกันอยู่ จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 1.25 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 336 คน คิดเป็นร้อยละ 84.00 รองลงมาคือ ระดับการศึกษาปริญญาโท จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 8.50, ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 7.00 และระดับการศึกษาปริญญาเอก จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.50 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีระยะเวลาการทำงาน 1-5 ปี จำนวน 173 คน คิดเป็นร้อยละ 43.25 รองลงมาคือ 6-10 ปี จำนวน 159 คน คิดเป็นร้อยละ 39.75, 11-15 ปี จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 11.25, 16-20 ปี จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 3.00 และระยะเวลาการทำงานมากกว่า 20 ปี จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 2.75 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีระดับรายได้ต่อเดือน 15,000-20,000 บาท จำนวน 118 คน คิดเป็นร้อยละ 29.50 รองลงมาคือ ระดับรายได้ต่อเดือน 20,001-25,000 บาท จำนวน 117 คน คิดเป็นร้อยละ 29.30, ระดับรายได้ต่อเดือน 25,001-30,000 บาท จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 15.50, ระดับรายได้ต่อเดือน มากกว่า 35,000 บาทขึ้นไป จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 11.50, ระดับรายได้ต่อเดือน 30,001-35,000 บาท จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 7.20 และระดับรายได้ต่อเดือน ต่ำกว่า 15,000 บาท จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 7.00 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีตำแหน่งงานเป็นเจ้าหน้าที่บัญชีการเงิน จำนวน

140 คน คิดเป็นร้อยละ 35.00 รองลงมาคือ เจ้าหน้าที่บัญชีฝ่ายเจ้าหน้าที่ จำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 23.50, เจ้าหน้าที่บัญชีฝ่ายลูกหนี้ จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 17.25, ตำแหน่งงานบัญชีอื่น ๆ จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 12.50 และตำแหน่งเจ้าหน้าที่บัญชีต้นทุน จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 11.75 ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนที่ 2 ความคิดเห็นของพนักงานบัญชีที่ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงานของพนักงานบัญชีบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่อยู่ในระดับมาก คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านลักษณะของงาน และด้านนโยบายและการบริหารงาน ตามลำดับ และด้านที่อยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านโอกาสและความก้าวหน้า และด้านผลตอบแทน

สรุปผลการวิจัย

ปัจจัยส่วนบุคคล

ผลการวิจัยพบว่า พนักงานบัญชีที่ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 400 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 329 คน คิดเป็นร้อยละ 82.25 มีอายุ 31-35 ปี จำนวน 133 คน คิดเป็นร้อยละ 33.25 มีสถานภาพโสด จำนวน 309 คน คิดเป็นร้อยละ 77.25 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 336 คน คิดเป็นร้อยละ 84.00 มีระยะเวลาการทำงาน 1-5 ปี จำนวน 173 คน คิดเป็นร้อยละ 43.25 มีระดับรายได้ต่อเดือน 15,000-20,000 บาท จำนวน 118 คน คิดเป็นร้อยละ 29.50 มีตำแหน่งงานเป็นเจ้าหน้าที่บัญชีการเงิน จำนวน 140 คน คิดเป็นร้อยละ 35.00

การตัดสินใจลาออกจากงานของพนักงานบัญชีบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

ผลการวิจัยพบว่า การตัดสินใจลาออกจากงานของพนักงานบัญชีบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่อยู่ในระดับมาก คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านลักษณะของงาน และด้านนโยบายและการบริหารงาน ตามลำดับ และด้านที่อยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านโอกาสและความก้าวหน้า และด้านผลตอบแทน ตามลำดับ

อภิปรายผล

การศึกษาวิจัยเรื่อง การตัดสินใจลาออกจากงานของพนักงานบัญชีบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร โดยรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่อยู่ในระดับมาก คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านลักษณะของงาน และด้านนโยบายและการบริหารงาน ตามลำดับ และด้านที่อยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านโอกาสและความก้าวหน้า และด้านผลตอบแทน โดยมีประเด็นอภิปรายเพิ่มเติม ดังนี้

1. ด้านผลตอบแทน

โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับประสบการณ์ทำงาน ความรู้ความสามารถ ส่วนข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง คือ เงินเดือนที่ได้รับคุ้มค่ากับงานที่ได้รับมอบหมาย สวัสดิการที่ได้รับตรงกับความต้องการ เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมเมื่อเปรียบเทียบกับองค์กรอื่นที่มีลักษณะธุรกิจคล้ายกัน ค่าตอบแทนอื่น ๆ เช่น ค่าโทรศัพท์ ประกันสุขภาพ ค่าเดินทาง ฯลฯ เหมาะสม และเงินเดือนในปัจจุบันเพียงพอกับการดำรงชีพ ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สิริสรฯ ประชามิตรกิจ (2561) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยค่าตอบแทนที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกของพยาบาลวิชาชีพ แบบสอบถามที่ใช้มีจำนวน 3 ส่วน ประกอบด้วย ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัว (เพศ อายุ อยุ่ งาน และรายได้) ส่วนที่ 2 ความพึงพอใจด้านค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินทั้งทางตรงและทางอ้อม จำนวน 8 ข้อ และส่วนที่ 3 คือ ความตั้งใจลาออก จำนวน 6 ข้อ จากการเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ความพึงพอใจในค่าตอบแทนส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง และระดับความคิดเห็นต่อความตั้งใจลาออกในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน

2. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ ได้รับการยอมรับและไว้วางใจ มีการติดต่อประสานงานกันได้เป็นอย่างดี สามารถเสนอความคิดเห็นได้ ซึ่งผู้บังคับบัญชาให้การรับฟัง เมื่อเกิดปัญหา ต้องการพึ่งพา สามารถขอความช่วยเหลือได้ มีความยุติธรรมให้การสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมกัน ไม่ลำเอียง และมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ตามลำดับ ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ไพศาล บุญสุวรรณ (2562) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกจากงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยบริษัท จี 4 เอส ซีเคียวริตี้ เซอร์วิสเซส (ประเทศไทย) จำกัด ที่ทำงานภายในศูนย์การค้าเซ็นทรัลเฟสติวัล หาดใหญ่ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลไม่ส่งผลต่อความตั้งใจในการลาออกจากงาน ส่วนปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจในการลาออกจากงาน จากมากไปน้อยได้แก่ ปัจจัยด้าน โอกาสและความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ตามลำดับ

3. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของทีม มีความสามัคคีกันดี เมื่อเกิดปัญหา ต้องการพึ่งพา สามารถขอความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานได้ และมักไปทานข้าวกลางวันกันหรือมีการสังสรรค์กันเสมอ ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปฐมวดี หินเขาว (2561) ศึกษาเรื่อง ความตั้งใจในการลาออกของพนักงานบริษัทผู้ให้บริการลูกค้าภาคพื้นกับสายการบินแห่งหนึ่ง ผลการวิจัยพบว่า พนักงานบริษัทผู้ให้บริการลูกค้าภาคพื้นกับสายการบินแห่งหนึ่งที่มี อายุและประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีผลต่อความตั้งใจในการลาออกแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทาง

สถิติที่ระดับ 0.05 ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชา และปัจจัยด้านความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ปัจจัยด้านโอกาสและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ปัจจัยทางด้านรายได้ ผลตอบแทน และสวัสดิการ และปัจจัยทางด้านความตั้งใจในการลาออกของพนักงานบริษัทผู้ให้บริการลูกค้าภาคพื้นกับสายการบินแห่งหนึ่ง มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

4. ด้านโอกาสและความก้าวหน้า

โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ มีความก้าวหน้าในสายอาชีพที่ชัดเจน มีการส่งเสริมและสนับสนุนให้ได้รับการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ในด้านต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอ และงานที่ปฏิบัติอยู่ทำให้เข้าใจเป้าหมายในอาชีพได้มากขึ้น ส่วนข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง คือ มีความเป็นไปได้ที่จะได้รับการเลื่อนขั้น/เลื่อนตำแหน่ง สนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น และงานที่ปฏิบัติอยู่ทำให้มีความก้าวหน้ามากกว่าองค์กรอื่นตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รัตติกาล จิตรรัตน์ (2561) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานและความตั้งใจในการลาออกของพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) เขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ ผลการวิจัยพบว่า 1) พนักงานมีความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง 2) พนักงานมีความตั้งใจในการลาออกจากงานอยู่ในระดับปานกลาง 3) ความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจในการลาออกจากงาน

5. ด้านลักษณะของงาน

โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ งานสอดคล้องกับความรู้ความสามารถ สอดคล้องกับตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบ และมีอิสระในการเลือกวิธีการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ส่วนข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง คือ งานมีความหลากหลาย น่าสนใจ ทำท่าย ไม่น่าเบื่อ ลักษณะงานมีขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและไม่ซับซ้อน และปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายเหมาะสมกับเวลาที่กำหนด ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศุภานัน พุฒตาล (2560) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม มีความเห็นต่อในภาพรวมมีความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยจูงใจในภาพรวมมีความสำคัญอยู่ในระดับมาก ปัจจัยก้ำกึ่งในภาพรวมมีความสำคัญอยู่ในระดับมาก และพบว่า อายุ รายได้ ตำแหน่งงาน อายุงาน และสังกัด มีผลต่อปัจจัยที่มีแนวโน้มการลาออกของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี โดยตำแหน่งงาน อายุงาน สังกัด มีผลต่อปัจจัยจูงใจ ส่วนอายุ รายได้ ตำแหน่งงาน อายุงาน และสังกัด มีผลต่อปัจจัยก้ำกึ่ง และเพศ อายุ ตำแหน่งงาน อายุงาน และสังกัด มีผลต่อปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออก

6. ด้านนโยบายและการบริหารงาน

โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือการแบ่งสายงานขององค์กรมีความชัดเจน การปฏิบัติงานของท่านสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และค่านิยมขององค์กร โดยองค์กรมีการสื่อสารนโยบาย ระเบียบต่าง ๆ อย่างชัดเจน องค์กรมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีมาตรฐาน ซึ่งนโยบายและการบริหารงานขององค์กรมีความชัดเจนเข้าใจง่าย นำไปปฏิบัติได้จริง ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง คือ องค์กรให้ความสำคัญกับสวัสดิการและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ สโรชา สมพงษ์ (2560) ศึกษาเรื่อง การศึกษาอิทธิพลของนโยบายและการบริหารงาน ลักษณะงาน และความก้าวหน้าในอาชีพ ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกของพยาบาลระดับปฏิบัติการในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ผลการศึกษาพบว่า 1) ระดับความคิดเห็นความพึงพอใจด้านนโยบาย และการบริหารงาน ด้านลักษณะงาน และด้านความก้าวหน้าในอาชีพที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกของพยาบาลระดับปฏิบัติการ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง 2) ความพึงพอใจในการทำงานด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านลักษณะงาน และด้านความก้าวหน้าในอาชีพ มีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออกของพยาบาลระดับปฏิบัติการ โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

จากผลการศึกษาเรื่อง การตัดสินใจลาออกจากงานของพนักงานบัญชีบริษัทเอกชน ในกรุงเทพมหานคร สามารถสรุปข้อเสนอแนะจากผลการวิจัยดังนี้

1. ด้านผลตอบแทน สิ่งที่ต้องปรับปรุง คือ เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับประสิทธิภาพทำงาน ความรู้ความสามารถ กล่าวคือ องค์กรควรทำโครงสร้างเงินเดือน บริหารจัดการเงินเดือนอย่างเหมาะสม และควรมีการทบทวนทุกปี โดยต้องมีความโปร่งใส ยุติธรรม เพื่อสร้างข้อได้เปรียบในการจูงใจให้พนักงานเลือกที่จะทำงานกับองค์กรต่อไป เช่น ตำแหน่งที่ต้องใช้ทักษะเฉพาะในการทำงาน ต้องได้รับเงินเดือนที่สูงตามทักษะ, เงินเดือนที่ได้รับคุ้มค่ากับงานที่ได้รับมอบหมาย องค์กรควรประเมินความสอดคล้องระหว่างปริมาณงานกับเงินเดือนที่พนักงานได้รับ เพื่อสร้างความกระตือรือร้นให้กับพนักงาน เช่น เมื่อมีหน้าที่ความรับผิดชอบมากขึ้น ก็ควรได้รับเงินเดือนที่มากขึ้นเช่นกัน, สวัสดิการที่ได้รับตรงกับความต้องการ องค์กรควรสอบถามพนักงานถึงเรื่องสวัสดิการ โดยอาจเป็นการแจกแบบสอบถามให้พนักงานเสนอความต้องการของตนเอง จากนั้นองค์กรนำข้อมูลมาปรับปรุงให้ตรงกับความต้องการของพนักงาน เช่น ประกันสุขภาพ ค่าล่วงเวลา โบนัส

2. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา สิ่งที่ต้องปรับปรุง คือ ท่านได้รับการยอมรับและไว้วางใจ ผู้บังคับบัญชาของท่าน กล่าวคือ ผู้บังคับบัญชาควรให้การสนับสนุน ยอมรับในผลการปฏิบัติงาน กล่าวชื่นชม และไว้วางใจพนักงาน เพื่อสร้างขวัญกำลังใจทำให้พนักงาน เช่น การมอบหมายงานสำคัญให้พนักงานปฏิบัติ, มีการติดต่อประสานงานระหว่างท่านและผู้บังคับบัญชาได้เป็นอย่างดี ควรให้พนักงาน

สามารถเข้าพบเพื่อขอคำแนะนำ หรือปรึกษาปัญหาต่าง ๆ ได้ เช่น การติดต่อสื่อสารกันอย่างเป็นกันเอง การมอบหมายงานอย่างชัดเจน, ท่านสามารถเสนอความคิดเห็นต่อผู้บังคับบัญชาได้ ซึ่งผู้บังคับบัญชาให้การรับฟัง คือ ผู้บังคับบัญชาควรให้โอกาสพนักงานได้แสดงความคิดเห็น และเปิดใจพร้อมรับฟังอย่างจริงจัง ซึ่งสามารถสร้างความไว้วางใจ ความเชื่อมั่น และความศรัทธาของพนักงานได้ เช่น การให้พนักงานแสดงความคิดเห็นในที่ประชุม หรือการพร้อมรับฟังจุดอ่อนขององค์กร

3. **ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน** สิ่งที่ต้องปรับปรุง คือ ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน กล่าวคือ องค์กรควรมีการยกย่องชื่นชมพนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานดี มีการมอบรางวัลชมเชย ซึ่งจะทำให้เพื่อนร่วมงานเกิดการยอมรับซึ่งกันและกัน เช่น มีการกล่าวชื่นชมในที่ประชุมเมื่อพนักงานปฏิบัติงานสำคัญสำเร็จ, ท่านมีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน องค์กรควรส่งเสริมหรือจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้พนักงานได้มีการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อกัน เช่น กีฬาสี งานสัมมนาต่างจังหวัด, ท่านรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของทีมในการปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน องค์กรควรส่งเสริมเรื่องการปฏิบัติงานเป็นทีม เพื่อเสริมสร้างความสามัคคีให้พนักงาน ซึ่งการปฏิบัติงานเป็นทีมนั้น จะทำให้พนักงานมีการปฏิสัมพันธ์กันมากขึ้น เช่น การมอบหมายงานสำคัญให้ตัวแทนของแต่ละฝ่ายงานมาทำงานร่วมกันเป็นทีม

4. **ด้านโอกาสและความก้าวหน้า** สิ่งที่ต้องปรับปรุง คือ งานของท่านมีความก้าวหน้าในสายอาชีพที่ชัดเจน กล่าวคือ องค์กรควรสร้างเป้าหมายให้พนักงานเห็นถึงความก้าวหน้าเพื่อสร้างแรงจูงใจให้พนักงานพร้อมพัฒนาตัวเองเพื่อให้ได้รับการเลื่อนตำแหน่ง เช่น พนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานดีเยี่ยม มีทักษะการทำงานที่โดดเด่น จะได้รับการเลื่อนตำแหน่งเป็นหัวหน้า, องค์กรที่ท่านปฏิบัติงานมีการส่งเสริมและสนับสนุนท่านให้ได้รับการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ในด้านต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอ องค์กรควรจัดให้พนักงานทุกคนได้รับการอบรมอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนา เพิ่มทักษะ และเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน เช่น ให้พนักงานบัญชีเข้าอบรมเกี่ยวกับมาตรฐานบัญชี, งานของท่านทำให้ท่านเข้าใกล้เป้าหมายในอาชีพได้มากขึ้น ในการปฏิบัติงานพนักงานหลายคนวางแผนหรือตั้งเป้าหมายในอาชีพไว้เพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับตนเอง เช่น การมีฐานเงินเดือนตามที่คาดหวังไว้ การได้ขึ้นเป็นหัวหน้า การมีบ้านมีรถ

5. **ด้านลักษณะของงาน** สิ่งที่ต้องปรับปรุง คือ งานของท่านสอดคล้องกับความรู้ความสามารถของท่าน กล่าวคือ องค์กรควรจัดสรรงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถของพนักงาน เพื่อลดปัญหาการปฏิบัติงานที่ไม่ถนัด โดยดูจากประสบการณ์ทำงาน หรือวุฒิการศึกษา เช่น ตำแหน่งบัญชีควรรับพนักงานที่จบด้านบัญชีโดยตรง, งานของท่านมีความสอดคล้องกับตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบของท่าน ในขั้นตอนการคัดเลือกพนักงาน องค์กรควรระบุคุณสมบัติให้ชัดเจน และตรงกับตำแหน่งงานที่ต้องการ ซึ่งจะทำให้พนักงานได้ปฏิบัติงานตรงตามหน้าที่และความรับผิดชอบ เช่น การบันทึกบัญชีเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงานบัญชี, ท่านมีอิสระในการเลือกวิธีการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย องค์กรควรให้

พนักงานสามารถเลือกวิธีการปฏิบัติได้เองตามความถนัดของพนักงาน ซึ่งเป็นการเปิดโอกาสให้พนักงานได้ใช้ทักษะได้อย่างเต็มที่ เช่น องค์กรกำหนดผลการปฏิบัติงาน แล้วให้พนักงานวางแผนและตัดสินใจได้เอง

6. **ด้านนโยบายและการบริหารงาน** สิ่งที่ต้องปรับปรุง คือ การแบ่งสายงานขององค์กรมีความชัดเจน กล่าวคือ องค์กรควรมีการทำโครงสร้างองค์กรเพื่อแบ่งสายงาน โดยระบุตำแหน่งงานอย่างชัดเจน กำหนดอำนาจ สายบังคับบัญชา หน้าที่ความรับผิดชอบอย่างละเอียด ซึ่งจะช่วยให้พนักงานให้ความสำคัญกับหน้าที่ของตนเอง ไม่เกิดการงานที่ซ้ำซ้อน ทำให้มีการประสานงานกันได้เป็นอย่างดี มีระบบการสื่อสารตามสายการบังคับบัญชาที่ดี ซึ่งจะทำให้เกิดการควบคุมภายในที่ดี เช่น การแบ่งสายงานโดยแยกตามหน้าที่ คือ ตำแหน่งบัญชีลูกหนี้ เจ้าหนี้, การปฏิบัติงานของท่านสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และค่านิยมขององค์กร ควรมีการสื่อสาร ชี้แจงเป้าหมาย วิสัยทัศน์ พันธกิจ และค่านิยมให้ชัดเจน เพื่อให้พนักงานทราบว่างานของตนเองนั้นมีส่วนสำคัญในการที่จะทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายได้ เช่น การประชุมเป้าหมายประจำปีร่วมกับพนักงาน, องค์กรมีการสื่อสารนโยบาย ระเบียบต่าง ๆ อย่างชัดเจน ควรมีการสื่อสารแบบ 2 ทาง ระหว่างผู้บังคับบัญชากับพนักงาน มีการประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ นโยบาย ระเบียบต่าง ๆ อย่างทั่วถึง เช่น เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงกฎระเบียบขององค์กร ควรมีการประชุมกับพนักงานทุกคนหรือใช้การประชาสัมพันธ์ข้อมูลให้กับพนักงานได้ทราบอย่างครบถ้วนและมีความเข้าใจตรงกัน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการเพิ่มตัวแปรในด้านต่าง ๆ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครบถ้วนมากขึ้น
2. การวิจัยครั้งนี้ มีขอบเขตการศึกษาด้านพื้นที่การศึกษาเฉพาะพนักงานบัญชีบริษัทเอกชน ในกรุงเทพมหานคร ซึ่งยังไม่ถือว่าผลการวิจัยในครั้งนี้จะเป็นตัวแทนของพนักงานบัญชีทั้งหมดที่ครอบคลุมพื้นที่ทั่วประเทศไทย เพื่อให้ได้ทราบโดยภาพรวมว่า การตัดสินใจลาออกของพนักงานบัญชีบริษัทเอกชนเป็นอย่างไร ซึ่งจะส่งผลให้องค์กรมีการพัฒนาและปรับปรุงต่อไป เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการแก้ไขปัญหาในเรื่องนี้มากขึ้นแก่ผู้ที่สนใจ
3. ในการวิจัยครั้งถัดไป อาจใช้การวิจัยเชิงคุณภาพ เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึก เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ชัดเจนและเป็นประโยชน์มากขึ้น ทำให้ทราบถึงปัญหาที่เกิดขึ้นจริงกับพนักงานแต่ละคน เพื่อนำข้อมูลไปวิเคราะห์ประยุกต์ใช้ในการแก้ไขและลดปัญหาการลาออกของพนักงาน

เอกสารอ้างอิง

จิตพัทธ์ เต็มบุญประเสริฐสุข. (2563). *คุณลักษณะผู้นำที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงานบริษัท บริหารสินทรัพย์ กรุงเทพมหานคร จำกัด (มหาชน) (สำนักงานใหญ่)*. สารนิพนธ์ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหิดล.

- ชัยนามาศ ปัญญาธิง. (2559). อิทธิพลของทุนทางจิตวิทยาด้้นบวก คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกจากงานของพนักงานกลุ่มธุรกิจ ให้คำปรึกษา. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ปฐมาวดี หินเชาร้. (2561). ความตั้งใจในการลาออกของพนักงานบริษัทผู้ให้บริการลูกค้าภาคพื้นกับสายการบินแห่งหนึ่ง. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- พรพล สุวรรณทัต. (2560). สาเหตุที่ทำให้พนักงานในส่วนของกองทัพอากาศตัดสินใจลาออกไปทำงานที่สายการบินพาณิชย์. สารนิพนธ์ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ไพศาล บุญสุวรรณ. (2562). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกจากงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยบริษัท จี 4 เอส ซีเคียวริตี้เซอร์วิสเซส (ประเทศไทย) ที่ทำงานภายในศูนย์การค้าเซ็นทรัลเฟสตีวัลหาดใหญ่. สารนิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- รัตติกาล จิตรรัตน์. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานและความตั้งใจในการลาออกของพนักงาน ธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) เขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่. การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยแม่โจ้.
- ศุภานัน พุฒตาล. (2560). ปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานมหาวิทยาลัย สายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. กองบริหารงานบุคคล, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- สโรชา สมพงษ์. (2560). อิทธิพลของความพึงพอใจด้้นนโยบายและการบริหารงาน ด้านลักษณะงานและด้้นความก้าวหน้าในอาชีพที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกของพยาบาลระดับปฏิบัติการ โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สัณหจุฑา ชมพูนุช. (2563). แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความตั้งใจในการลาออกของพนักงานธนาคารในสำนักงานใหญ่ของธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สิริสรา ประชามิตรกิจ. (2561). ปัจจัยค่าตอบแทนที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกของพยาบาลวิชาชีพกรณีศึกษา โรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง. สารนิพนธ์ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหิดล.
- Cochran, W.G. (1953). Sampling techniques. New York : John Wiley & Sons. Inc.