

ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกของผู้ช่วยผู้สอบบัญชีของบริษัทตรวจสอบบัญชีใน
อำเภอบางเสาธง จังหวัดสมุทรปราการ
FACTORS AFFECTING THE DECISION TO RESIGN OF ASSISTANT
AUDITORS IN BANG SAO THONG DISTRICT, SAMUT PRAKAN PROVINCE

มินตรา นุชนาช
สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ผู้รับผิดชอบบทความ

Mintra Nutchana
E-mail: 6514154061@rumail.ru.ac.th
Faculty of Business Administration Program in Management,
Ramkhamhaeng University
Corresponding author

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออกของผู้ช่วยผู้สอบบัญชีของบริษัทตรวจสอบบัญชีในอำเภอบางเสาธง จังหวัดสมุทรปราการ 2) เพื่อศึกษาปัจจัยจิตใจ ได้แก่ ลักษณะงาน ความก้าวหน้าในอาชีพ และความสำเร็จในการทำงาน ที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกของผู้ช่วยผู้สอบบัญชีของบริษัทตรวจสอบบัญชีในอำเภอบางเสาธง จังหวัดสมุทรปราการ 3) เพื่อศึกษาปัจจัยด้านอื่น ได้แก่ นโยบายการบริหาร ความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และเงินเดือนและสวัสดิการ ที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกของผู้ช่วยผู้สอบบัญชีของบริษัทตรวจสอบบัญชีในอำเภอบางเสาธง จังหวัดสมุทรปราการ เป็นการวิจัยแบบไม่ทดลอง ก็รวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นผู้ช่วยผู้สอบบัญชีของบริษัทตรวจสอบบัญชีในอำเภอบางเสาธง จังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 21 บริษัทที่มีการดำเนินงานอยู่ในปัจจุบัน จำนวน 420 คน โดยใช้แบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity Reliability) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค (Cronbach's Alpha) ได้ผลเท่ากับ 0.93 โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติการทดสอบ t-test สถิติความแปรปรวนทางเดียว (One - Way ANOVA) หากพบความแตกต่างจะนำไปสู่การเปรียบเทียบรายคู่โดยใช้วิธี LSD และสถิติถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ในช่วงอายุ 23-32 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี ประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 3 ปี และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001-30,000 บาท ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 ปัจจัยจูงใจที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 รองลงมาได้แก่ ด้านลักษณะงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 และด้านความสำเร็จในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 ตามลำดับ มีความคิดเห็นต่อปัจจัยค้ำจุน โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 ปัจจัยค้ำจุนที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.42 รองลงมา ได้แก่ สภาพแวดล้อมในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.19 ด้านนโยบายการบริหาร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 และด้านเงินเดือนและสวัสดิการ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.65 และผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า เพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่ต่างกัน ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออกของผู้ช่วยผู้สอบบัญชีของบริษัทตรวจสอบบัญชีในอำเภอบางเสาธง จังหวัดสมุทรปราการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 นอกจากนี้ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ลักษณะงานความก้าวหน้าในอาชีพ และด้านความสำเร็จในการทำงาน มีผลต่อการตัดสินใจลาออกของผู้ช่วยผู้สอบบัญชีของบริษัทตรวจสอบบัญชีในอำเภอบางเสาธง จังหวัดสมุทรปราการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ ด้านนโยบายการบริหาร และด้านความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน มีผลต่อการตัดสินใจลาออกของผู้ช่วยผู้สอบบัญชีของบริษัทตรวจสอบบัญชีในอำเภอบางเสาธง จังหวัดสมุทรปราการและด้านความสำเร็จในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

คำสำคัญ : การตัดสินใจลาออก

ABSTRACT

The objective of this research study is 1) to study personal factors, including gender, age, educational levels, work experience and average monthly income. That affects the decision to resign from the assistant auditor of the auditing company in Bang Sao Thong District. Samut Prakan Province 2) to study motivating factors, including job description, career advancement, and success in work that affect the decision to resign from the assistant auditor of the auditing company in Bang Sao Thong District. Samut Prakan Province 3) to study maintenance factors, including management policy Relationships between supervisors and co-workers, working environment, and salary and benefits that affect the assistant's decision to resign from the Auditor of an auditing company in Bang Sao Thong District Samut Prakan Province It is non-experimental research. By collecting data from a sample group of assistant auditors of auditing companies in Bang Sao Thong District. Samut Prakan Province, 21 companies that are currently operating, totaling 420 people, using a questionnaire that has passed the accuracy test. Content Validity Reliability, with a Cronbach's alpha coefficient of 0.93, is a data collection tool. The statistics used in the

analysis include frequency values, percentages, averages and standard deviations. Test the hypothesis with t-test statistics, one-way variance statistics (one-way ANOVA) if differences were found leading to pairwise comparisons using the LSD method and multiple regression statistics (multiple regression analysis).

The results of the study found that most of the respondents were female in the age range of 23-32 years, bachelor's degree levels. Work experience is less than 3 years and has an average monthly income of 15,001-30,000 baht. Assistant auditor of the auditing company in Bang Sao Thong District, Samut Prakan Province. There is an opinion on the overall motivation factor at the level. The average is 3.98. The most average motivation factor is career advancement has an average of 3.99, followed by: In terms of job description, the average is 4.03, and in terms of success at work, the average is 3.90, respectively. There is an opinion on the overall supporting factor at a high level with an average of 4.06 factors. The average support is the relationship between supervisors and co-workers. The average was 4.42, followed by the working environment with an average of 4.19 in administrative policy. The average was 3.91, and the salary and benefits had an average of 3.65, and the results of the hypothesis test found that the assistant auditor of an auditing company in Bang Sao Thong District, Samut Prakan Province, with a statistical Education level work experience and different average monthly incomes It affects the decision to resign the assistant auditor of the auditing company in Bang Sao Thong District Samut Prakan Province is different, with a statistical sig. of 0.05. In addition, motivating factors include the nature of work. Career advancement and success in work affects the decision to resign the assistant auditor of the auditing company in Bang Sao Thong District Samut Prakan Province Statistically sig. at 0.05, and maintenance factors include administrative policy. And the relationship between supervisors and co-workers It affects the decision to resign from the assistant auditor of the auditing company in Bang Sao Thong District Samut Prakan Province and success in work statistically sig. at 0.05

Keywords: the decision to resign

บทนำ

การเปลี่ยนแปลงของทางสังคมในปัจจุบัน การลาออกถือเป็นสิทธิอันชอบธรรมของพนักงานทุกคน สามารถตัดสินใจได้ไม่ว่าจะอยู่ในตำแหน่งเล็กหรือใหญ่เพียงใดก็ตาม แต่สิ่งที่เป็ปัญหาอาจจะมาจากเรื่องของปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออก ซึ่งปัจจัยเหล่านั้น องค์กรที่ประกอบธุรกิจบางประเภท ที่เกี่ยวข้องกับการใช้บุคคลากร หรือพนักงานเป็นหลักในการดำเนินงานควรได้ทราบปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออก และหาทางป้องกัน หรือลดปัญหาการลาออกของพนักงาน ซึ่งหนึ่งในงานนั้น ได้แก่ งานตรวจสอบ

บัญชี ที่เป็นหนึ่งในงานที่ต้องให้ความเชื่อมั่นต่อบุคคลที่สามที่ใช้ผลงานของผู้สอบบัญชีประกอบการตัดสินใจ ที่อาจส่งผลเสียหายต่อผู้ใช้ข้อมูล หากกระบวนการทำงานไม่มีประสิทธิภาพเพียงพอ ซึ่งงานตรวจสอบบัญชีมีมาตรฐานการสอบบัญชี ที่ถูกกำหนดขึ้นมาโดยสภาวิชาชีพบัญชีที่ใช้ในการกำกับดูแลโดยมีมาตรฐานการสอบบัญชี รหัส 220 (ปรับปรุง) เรื่องการบริหารคุณภาพการตรวจสอบงบการเงิน (สภาวิชาชีพบัญชีในพระบรมราชูปถัมภ์, 2566) องค์กรต้องวางแผนการตรวจสอบที่ระบุถึงกำลังคนที่สัมพันธ์กับปริมาณงานที่ต้องปฏิบัติ ภายในระยะเวลาที่กำหนดอย่างเหมาะสม ในบางช่วงเวลาที่สำคัญ องค์กรจึงต้องประเมินอัตรา กำลังคน และสรรหากำลังคนที่มีประสิทธิภาพ ให้ได้รับบุคคลากรที่ตรงตามความต้องการ องค์กรต้องคำนึงถึง ความรู้ ความสามารถประสบการณ์ของผู้ช่วยผู้สอบบัญชีและความต่อเนื่องในงานของผู้ช่วยผู้สอบบัญชีอย่างสม่ำเสมอ ก่อนทำการมอบหมายงาน เพื่อให้มั่นใจว่าบุคคลากรทุกคนมีปริมาณงานที่เหมาะสม และจะมั่นใจได้ว่า จะได้รับผลงานที่มีประสิทธิภาพกลับมาคืนมา การลาออกของผู้ช่วยผู้สอบบัญชีจึงถือได้ว่ามีผลกระทบกับองค์กรตรวจสอบบัญชี

จากข้อมูลดังกล่าว ผู้ทำวิจัยสังเกตเห็นว่าอาชีพผู้ช่วยผู้สอบบัญชี เป็นอาชีพที่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถและประสบการณ์อย่างมากในการปฏิบัติงาน อีกทั้งมีคนใฝ่ฝันเพื่อเป็นสอบเป็นผู้ตรวจสอบบัญชี มีบทบาทสำคัญต่อการดำเนินชีวิตประจำวันเป็นอย่างมาก จึงมีความสนใจที่จะทำการศึกษาเกี่ยวกับ “ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกของผู้ช่วยผู้สอบบัญชีของบริษัทตรวจสอบบัญชีใน อำเภอบางเสาธง จังหวัดสมุทรปราการ” ซึ่งจะทำการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่มีผลต่อการ ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ลักษณะงาน ความก้าวหน้า ในอาชีพ และความสำเร็จในการทำงาน และปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ นโยบายการบริหาร ความสัมพันธ์ระหว่าง หัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และเงินเดือนและสวัสดิการ เพื่อได้รับรู้เหตุผลที่แท้จริงของการตัดสินใจลาออกของผู้ช่วยผู้สอบบัญชีของบริษัทตรวจสอบบัญชีใน อำเภอบางเสาธง จังหวัดสมุทรปราการ อีกทั้งยังเพื่อให้องค์กร หรือผู้ที่สนใจสามารถนำข้อมูลไปใช้ในการพัฒนาและปรับปรุง หรือ กำหนดนโยบายขององค์กรที่ยอมรับได้

วัตถุประสงค์การวิจัย

1 เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่ส่งผลกระทบต่อตัดสินใจลาออกของผู้ช่วยผู้สอบบัญชีของบริษัทตรวจสอบบัญชีในอำเภอบางเสาธง จังหวัดสมุทรปราการ

2 เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจ ได้แก่ 1) ลักษณะงาน 2) ความก้าวหน้าในอาชีพ 3) ความสำเร็จในการทำงาน ที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกของผู้ช่วยผู้สอบบัญชีของบริษัทตรวจสอบบัญชีในอำเภอบางเสาธง จังหวัดสมุทรปราการ

3 เพื่อศึกษาปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ 1) นโยบายการบริหาร 2) ความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน 3) สภาพแวดล้อมในการทำงาน 4) เงินเดือนและสวัสดิการ ที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกของผู้ช่วยผู้สอบบัญชีของบริษัทตรวจสอบบัญชีในอำเภอบางเสาธง จังหวัดสมุทรปราการ

ขอบเขตการวิจัย

1. จำนวนประชากรผู้ช่วยผู้สอบบัญชีของบริษัทตรวจสอบบัญชีในอำเภอบางเสาธง จังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 21 บริษัทที่มีการดำเนินงานอยู่ในปัจจุบันได้อย่างแน่นอน (กรมพัฒนาธุรกิจการค้า, 2567) โดยทำการเลือกจากตาราง Taro Yamane (1973) แบบไม่ทราบจำนวนที่แน่นอน หรือ (Intinity) จากค่าความคลาดเคลื่อน 5% ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ทำให้ได้ค่าขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา จำนวน 400 คน โดยผู้วิจัยได้กำหนดรูปแบบในการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Sampling) ได้ขนาดตัวอย่างบริษัทละ 20 คน รวมได้ค่าขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาจำนวน 420 คน

2. การศึกษาในครั้งนี้เป็นการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกของผู้ช่วยผู้สอบบัญชีของบริษัทตรวจสอบบัญชีในอำเภอบางเสาธง จังหวัดสมุทรปราการ โดยผู้วิจัยจะทำการศึกษาตัวแปรอิสระคือ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยจิตใจและปัจจัยค้ำจุน ตัวแปรตาม คือ การตัดสินใจลาออกของผู้ช่วยผู้สอบบัญชีของบริษัทตรวจสอบบัญชีในอำเภอบางเสาธง จังหวัดสมุทรปราการ

สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออกของผู้ช่วยผู้สอบบัญชีของบริษัทตรวจสอบบัญชีในอำเภอ บางเสาธง จังหวัดสมุทรปราการ ต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยจิตใจ ได้แก่ ลักษณะงาน ความก้าวหน้าในอาชีพ และความสำเร็จในการทำงาน ที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกของผู้ช่วยผู้สอบบัญชีของบริษัทตรวจสอบบัญชีในอำเภอบางเสาธง จังหวัดสมุทรปราการ

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ นโยบายการบริหาร ความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน เงินเดือนและสวัสดิการ ที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกของผู้ช่วยผู้สอบบัญชีของบริษัทตรวจสอบบัญชีในอำเภอบางเสาธง จังหวัดสมุทรปราการ

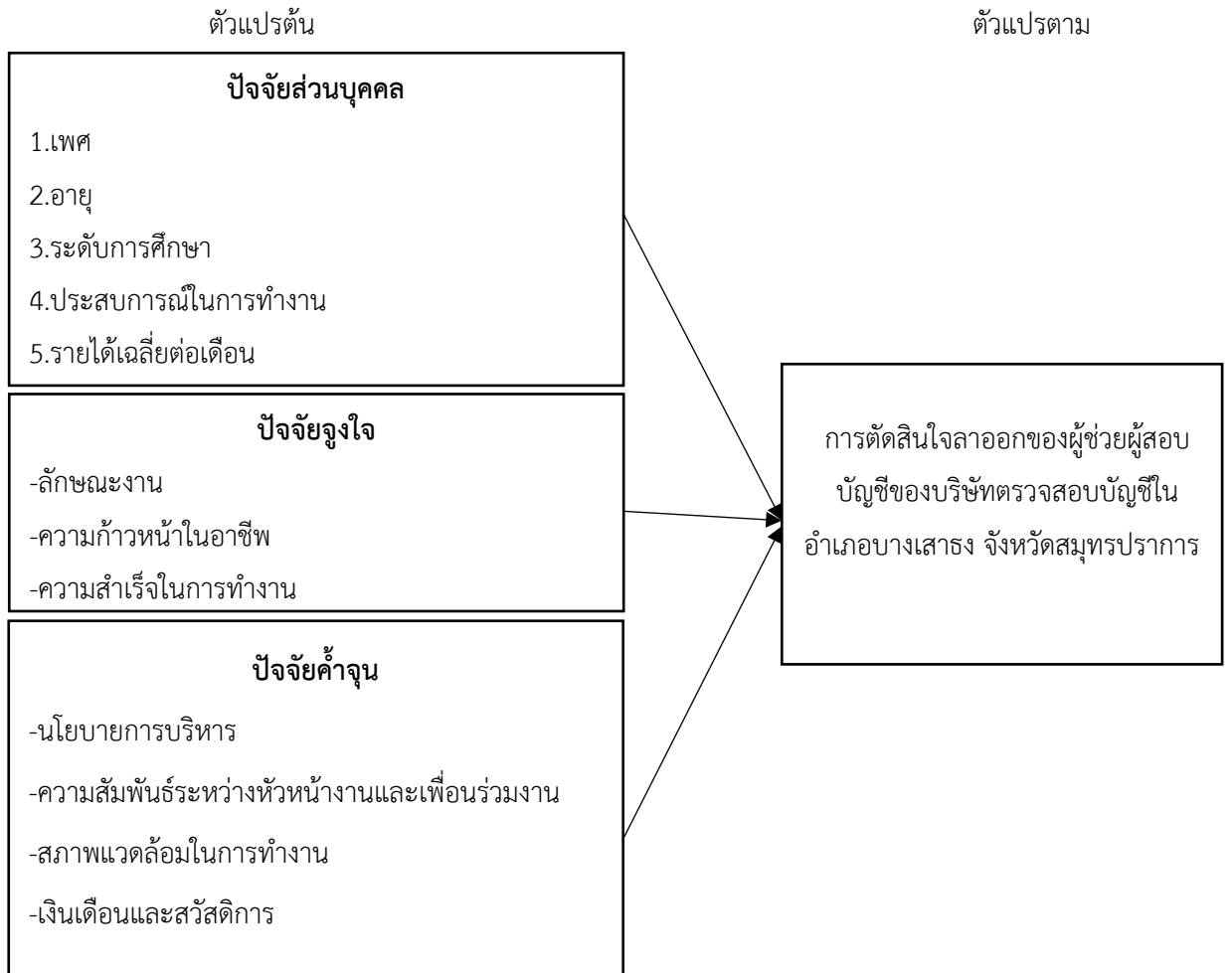
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อทราบถึงปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างว่าส่งผลต่อการตัดสินใจลาออกของผู้ช่วยผู้สอบบัญชีของบริษัทตรวจสอบบัญชีในอำเภอบางเสาธง จังหวัดสมุทรปราการ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนากลยุทธ์การวางแผนบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อรักษาลดอัตราการลาออกของบุคคลากรในองค์กร

2. เพื่อทราบถึงปัจจัยจิตใจ และปัจจัยค้ำจุน ที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกของผู้ช่วยผู้สอบบัญชีของบริษัทตรวจสอบบัญชีในอำเภอบางเสาธง จังหวัดสมุทรปราการ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนากลยุทธ์การวางแผนบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความสอดคล้องกับบุคคลากรในองค์กรได้

3. เพื่อนำข้อมูลที่ได้รับจากการวิจัยไปปรับใช้กับองค์กร เพื่อลดอัตราการลาออกของผู้ช่วยผู้สอบบัญชีขององค์กรได้

กรอบแนวคิดในการวิจัย



แนวคิด และทฤษฎี

1. แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล หมายความถึงการศึกษาค้นคว้าข้อมูลเกี่ยวกับตัวบุคคล ซึ่งมีผลต่อระดับการรับรู้ถึงสิ่งต่างๆ ที่ต่างกัน Schiffman & Kanuk (2007) เช่น เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน ตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน และศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2538 : หน้า 41-42) ได้กล่าวว่าปัจจัยส่วนบุคคลที่ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และสถานภาพการสมรส ลักษณะปัจจัยส่วนบุคคลเป็นลักษณะที่สำคัญสามารถช่วยในการกำหนดเป้าหมายในขณะที่ลักษณะด้านจิตวิทยา ช่วยอธิบายถึงความคิดและความรู้สึกของกลุ่มเป้าหมายนั้น ๆ ได้อย่างดี

2. แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยจิตใจ

Loundon and Bitta (1988) ปัจจัยจิตใจ หมายถึง สถานะที่อยู่ภายในตัวที่เป็นพลังทำให้ร่างกายมีการเคลื่อนไหวไปในทิศทางที่มีเป้าหมายซึ่งเลือกไว้แล้ว ซึ่งมักจะเป็นเป้าหมายที่มีอยู่ ณ สถานะสิ่งแวดล้อม

Herzberg (1959) กล่าวถึง ทฤษฎีสองปัจจัย (Two-factor theory) หรือ "motivation-maintenance theory" หรือ "dual factor theory" หรือ "the motivation-hygiene theory" ได้รับแรง

บันดาลใจเรื่องการจูงใจ (Motivation) เป็นการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานของมนุษย์ในสังคม โดยปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน เป็นปัจจัยภายในหรือความต้องการภายในของพนักงานที่มีอิทธิพลในการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน สร้างการแรงจูงใจให้แก่พนักงานจงรักภักดีและเชื่อมั่นในงานที่ทำ เป็นการสร้างแรงกระตุ้นให้เกิดความภูมิใจของพนักงานแก่องค์กร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น ประกอบด้วยปัจจัย 5 ด้าน ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงานการได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน

3. แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุน

ปัจจัยค้ำจุน หมายถึง ปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ส่วนใหญ่เป็นปัจจัยพื้นฐานที่พนักงานต้องการได้รับในระดับที่เพียงพอเหมาะสม (Herzberg, 1966) และฮอร์ชเบิร์ก (Herzberg) (1959, อ้างถึงในกิติศักดิ์ เตยศิริ, 2563) ได้อธิบายถึง ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factor) หรือปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน(Maintenance or Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่ไม่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เป็นเพียงสิ่งที่สกดกั้นไม่ให้พนักงานเกิดความไม่พอใจแต่ไม่สามารถสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นได้ ซึ่งประกอบด้วยปัจจัย 10 ด้าน ได้แก่ นโยบายและการบริหารของบริษัท การบังคับบัญชาและการควบคุมดูแลความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา ตำแหน่งงาน ความมั่นคงในการทำงานชีวิตส่วนตัว สภาพการทำงาน และค่าตอบแทน

4. แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับการตัดสินใจลาออก

Mobley (1982, อ้างถึงในสุดา ส่งประเสริฐ 2566) ได้กล่าวไว้ว่า การลาออก คือการที่บุคคลขององค์กรที่เป็นพนักงาน ได้สิ้นสุดสภาพของการเป็นสมาชิกขององค์กรนั้นๆ โดยกล่าวอีกว่า ความตั้งใจลาออกไว้ว่าความตั้งใจลาออกเป็นความรู้สึกไม่พึงพอใจที่จะอยู่เป็นพนักงานขององค์กรอีกต่อไป โดยความตั้งใจหรือความต้องการของบุคคลากรนี้มีอิทธิพลมาจากความรู้สึกของบุคคลากรที่มีต่องาน และปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงาน

5. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับงานตรวจสอบบัญชี และบริษัทตรวจสอบบัญชี

การสอบบัญชี หมายถึง การได้มาซึ่งหลักฐานการสอบบัญชีที่เหมาะสมอย่างเพียงพอเพื่อให้ได้ข้อสรุปในการแสดงความเห็นของผู้สอบบัญชี กระบวนการรวบรวม และการประเมินหลักฐานเกี่ยวกับสารสนเทศเพื่อระบุและรายงานเกี่ยวกับระดับความสอดคล้องต้องกันของสารสนเทศนั้นกับหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้และสื่อสารผลลัพธ์ให้ผู้ใช้งาน โดยมีผู้ช่วยผู้สอบบัญชี หรือเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า “กลุ่มผู้ปฏิบัติงาน” ที่ทำหน้าที่ในการให้ได้มาซึ่งหลักฐานการสอบบัญชีที่เหมาะสมอย่างเพียงพอ เพื่อให้ผู้สอบบัญชีสามารถแสดงความเห็นต่องบการเงินโดยไม่ขัดต่อข้อเท็จจริงอันเป็นสาระสำคัญ โดยนอกจากยังมีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามข้อกำหนดจรรยาบรรณอีกด้วยซึ่งบริษัทตรวจสอบบัญชี หมายถึง บริษัทใดบริษัทหนึ่งในบรรดาบริษัทตรวจสอบบัญชีที่จัดตั้งเป็นจัดตั้งบริษัท และมีการดำเนินงานในปัจจุบันในเขตพื้นที่อำเภอบางเสาธง จังหวัดสมุทรปราการ ข้อมูล ณ วันที่ 11 พฤษภาคม 2567 จำนวน 21 บริษัท (กรมพัฒนาธุรกิจการค้า, 2567)

วิธีดำเนินการวิจัย

1. การออกแบบการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบไม่ทดลอง (Non-Experimental Research) เป็นการวิจัยที่มุ่งเน้นการเก็บข้อมูลที่สถานการณ์ที่ปรากฏอยู่ในปัจจุบัน ศึกษาตามสถานภาพที่เป็นไปตามธรรมชาติ โดยไม่มีการควบคุมตัวแปรใดๆ เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนามแบบวิจัยตัดขวาง (Cross sectional studies) คือการเก็บรวบรวมข้อมูลในช่วงระยะเวลาใดเวลาหนึ่งเพียงครั้งเดียว โดยใช้วิธีเครื่องมือการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) และทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการทางสถิติ

2. ประชากร ขนาดกลุ่มตัวอย่าง และวิธีการสุ่มตัวอย่าง

จำนวนประชากรผู้ช่วยผู้สอบบัญชีของบริษัทตรวจสอบบัญชีในอำเภอบางเสาธง จังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 21 บริษัทที่มีการดำเนินงานอยู่ในปัจจุบันได้อย่างแน่นอน (กรมพัฒนาธุรกิจการค้า, 2567) โดยทำการเลือกจากตาราง Taro Yamane (1973) แบบไม่ทราบจำนวนที่แน่นอน หรือ (Intinity) จากค่าความคลาดเคลื่อน 5% ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ทำให้ได้ค่าขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาจำนวน 400 คน โดยผู้วิจัยได้กำหนดรูปแบบในการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Sampling) ได้ขนาดตัวอย่างบริษัทละ 20 คน รวมได้ค่าขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาจำนวน 420 คน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ แบบสอบถาม ซึ่งเป็นเครื่องมือหลักที่ผู้วิจัยใช้เก็บรวบรวมข้อมูลที่ต้องการศึกษา โดยสร้างขึ้นจากการศึกษาค้นคว้าทบทวนแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยนี้ เพื่อนำมาสร้างกรอบแนวคิดการวิจัยและกำหนดตัวแปรที่เกี่ยวข้องในครั้ง นี้ และการให้ความหมายนิยามศัพท์เฉพาะ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาแบบสอบถามสำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งในการวิจัยในครั้งนี้เป็นวิจัยเชิงสำรวจที่ใช้แบบสอบถามแบบปลายปิดและปลายเปิด เพื่อนำมาวิเคราะห์และตอบปัญหาทางการวิจัยเรื่องที่ต้องการศึกษา โดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มีจำนวนข้อคำถามทั้งหมด 5 ข้อ ซึ่งเป็นข้อคำถามที่กำหนดให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบเพียง 1 คำตอบ (Checklist)

ส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลปัจจัยจูงใจ ที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกของผู้ช่วยผู้สอบบัญชีของบริษัทตรวจสอบบัญชีในอำเภอบางเสาธง จังหวัดสมุทรปราการ ได้แก่ ลักษณะงาน ความก้าวหน้าในอาชีพ และความสำเร็จในการทำงาน ซึ่งมีจำนวนข้อคำถามรวมทั้งหมด 14 ข้อ เป็นคำถามในลักษณะประเมินระดับความคิดเห็น 5 ระดับ (Rating Scale)

ส่วนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุน ที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกของผู้ช่วยผู้สอบบัญชีของบริษัทตรวจสอบบัญชีในอำเภอบางเสาธง จังหวัดสมุทรปราการ ได้แก่ นโยบายการบริหาร ความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และ เงินเดือนและสวัสดิการ มีจำนวนข้อคำถามรวมทั้งหมด 19 ข้อ เป็นคำถามในลักษณะประเมินระดับความคิดเห็น 5 ระดับ (Rating Scale)

4. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เลือกใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือหลักที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

1. การศึกษาค้นคว้า แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในเรื่องปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยจิตใจ และปัจจัยค้ำจุน และการตัดสินใจลาออก เพื่อกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย กำหนดตัวแปรอิสระ และตัวแปรตาม ที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกของผู้ช่วยผู้สอบบัญชีของบริษัทตรวจสอบบัญชีในอำเภอบางเสาธง จังหวัดสมุทรปราการ

2. นิยามศัพท์เฉพาะของตัวแปรอิสระ และตัวแปรตาม เพื่อให้ความหมายนิยามศัพท์กับตัวแปรที่แต่ละตัวให้สามารถวัดผลได้อย่างชัดเจน รวมถึงให้ผู้อ่านงานวิจัยมีความเข้าใจในสิ่งที่ผู้วิจัยต้องการสื่อสาร

3. นำนิยามศัพท์เฉพาะที่ได้จากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยครั้งนี้ มาสร้างเป็นข้อคำถามที่มีความครอบคลุมและสัมพันธ์กับนิยามศัพท์เฉพาะของตัวแปรทั้งหมด เพื่อให้สามารถวัดผลได้อย่างชัดเจน รวมถึงผู้ตอบแบบสอบถามมีความเข้าใจ

4. จัดทำร่างแบบสอบถาม โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 4 ส่วน

5. ผู้วิจัยได้นำร่างแบบสอบถามดังกล่าวที่สร้างขึ้นให้อาจารย์ที่ปรึกษาทำการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา

5. การตรวจแบบสอบถาม

1. ผู้วิจัยทำการทดสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม โดยให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน เป็นผู้ตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหา และปริมาณของข้อคำถาม เพื่อหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย

2. ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะคุณสมบัติใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ (Try-out) จำนวน 30 คน เพื่อทำการตรวจสอบคำนวณหาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค (Cronbach's Alpha) ตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป จากการศึกษาวิจัยพบว่า ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาคปัจจัยจิตใจได้ค่าโดยรวมเท่ากับ 0.885 และปัจจัยค้ำจุน ได้ค่าโดยรวมเท่ากับ 0.93

6. การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยทำการแจกแบบสอบถามผ่านทาง Online ให้กับกลุ่มตัวอย่างที่แบ่งตามสัดส่วนที่กำหนดตามบริษัททั้ง 21 บริษัท โดยผู้วิจัยได้ใช้บริการจาก เว็บไซต์ Google ที่เรียกว่า Google form ในการสร้างแบบสอบถามออนไลน์ขึ้นมา

2. ตรวจสอบแบบสอบถามที่ได้รับคืนจากการผู้ตอบแบบสอบถามทางออนไลน์เพื่อตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถามและเมื่อครบตามจำนวนของขนาดกลุ่มตัวอย่าง 420 ชุดแล้ว ผู้วิจัยนำผลที่ได้รับไปวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการทางสถิติต่อไป

7. เทคนิคการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม นำมาประมวลผลด้วยการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1.1 ค่าร้อยละ (Percentage) และค่าความถี่ (Frequency) กับตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงกลุ่ม ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) กับตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงปริมาณ ปัจจัยแรงจูงใจ ได้แก่ ลักษณะงาน ความก้าวหน้าในอาชีพ และความสำเร็จในการทำงาน ปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ นโยบายการบริหาร ความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และเงินเดือนและสวัสดิการ และการตัดสินใจลาออกของผู้ช่วยผู้สอบบัญชีของบริษัท ตรวจสอบบัญชีในอำเภอบางเสาธง จังหวัดสมุทรปราการ

2. สถิติอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้ในการวิเคราะห์จากสมมติฐานการวิจัยดังต่อไปนี้

2.1 ปัจจัยส่วนบุคคล เพศและระดับการศึกษา ที่ต่างกัน ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออกของผู้ช่วยผู้สอบบัญชีของบริษัทตรวจสอบบัญชีในอำเภอบางเสาธง จังหวัดสมุทรปราการ แตกต่างกัน จะใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติการทดสอบแบบ t-test

2.2 ปัจจัยส่วนบุคคล อายุ ประสบการณ์ในการทำงานที่ต่างกันและรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่ต่างกัน ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออกของผู้ช่วยผู้สอบบัญชีของบริษัทตรวจสอบบัญชีในอำเภอบางเสาธง จังหวัดสมุทรปราการ แตกต่างกันจะใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) ซึ่งหากพบว่า มีความแตกต่างจะนำไปสู่การเปรียบเทียบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธี Multiple Comparisons (LSD)

2.3 ปัจจัยแรงจูงใจ ได้แก่ ปัจจัยจูงใจประกอบด้วย ด้านลักษณะงาน ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ และด้านความสำเร็จในการทำงาน มีผลต่อการตัดสินใจลาออกของผู้ช่วยผู้สอบบัญชีของบริษัทตรวจสอบบัญชีในอำเภอบางเสาธง จังหวัดสมุทรปราการ จะใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

2.4 ปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ นโยบายและการบริหาร ความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และเงินเดือนและสวัสดิการ มีผลต่อการตัดสินใจลาออกของผู้ช่วยผู้สอบบัญชีของบริษัทตรวจสอบบัญชีในอำเภอบางเสาธง จังหวัดสมุทรปราการ จะใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 68.80 อยู่ในช่วงอายุ 23-32 ปี ร้อยละ 49.50 ระดับการศึกษาปริญญาตรี ร้อยละ 97.90 ประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 3 ปี ร้อยละ 54.30 และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 - 30,000 บาท ร้อยละ 34.30

ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) พบว่า มีความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 ปัจจัยจูงใจที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.99 รองลงมาได้แก่ ด้านลักษณะงาน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.03 และด้านความสำเร็จในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.90 ตามลำดับ และมีความคิดเห็นต่อปัจจัยค้ำจุนโดยรวมอยู่ในระดับมาก

มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 ปัจจัยค้ำจุนที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.42 รองลงมา ได้แก่ สภาพแวดล้อมในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.19 ด้านนโยบายการบริหาร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 และด้านเงินเดือนและสวัสดิการ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.65 เมื่อทำการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออกฯ แตกต่างกัน ส่วนปัจจัยส่วนบุคคล อายุที่แตกต่างกันส่งผลต่อการตัดสินใจลาออกฯ ไม่แตกต่างกัน ผลการทดสอบ ปัจจัยจูงใจ พบว่า ลักษณะงาน ที่มีค่า Sig. เท่ากับ 0.001 และความก้าวหน้าในอาชีพ ที่มีค่า Sig. เท่ากับ 0.001 ทั้ง 2 ตัวแปร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 และด้านความสำเร็จในการทำงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.019 หมายความว่าปัจจัยจูงใจทั้ง 3 ตัวแปร มีผลต่อการตัดสินใจลาออกฯ โดยมีผลในทิศทางบวกต่อการตัดสินใจลาออก และผลการทดสอบ ปัจจัยค้ำจุน พบว่า นโยบายการบริหาร ที่มีค่า Sig. เท่ากับ 0.007 และความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานมีค่า Sig. เท่ากับ 0.001 ทั้ง 2 ตัวแปร มีผลต่อการตัดสินใจลาออกฯ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 และมีผลในทิศทางบวกต่อการตัดสินใจลาออกฯ

บทสรุปและอภิปรายผล

1. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออกของผู้ช่วยผู้สอบบัญชีของบริษัทตรวจสอบบัญชีในอำเภอบางเสาธง จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือนสรุปได้ดังนี้

1.1 เพศที่ต่างกันส่งผลต่อการตัดสินใจลาออกฯ แตกต่างกัน โดยผู้ช่วยผู้สอบบัญชีเพศชายมีค่าเฉลี่ยการตัดสินใจลาออกน้อยกว่าเพศหญิงสอดคล้องกับงานวิจัยของอัญญารีย์ ดุ้ยแมน (2562) พบว่า เพศที่แตกต่างกันระหว่างเพศชายกับเพศหญิง มีผลต่อปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกของข้าราชการ: กรณีศึกษารวมตรวจบัญชีสหกรณ์ ที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่า sig. เท่ากับ 0.049

1.2 อายุที่ต่างกัน ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออกฯ ไม่แตกต่างกัน ไม่สอดคล้องกับผลงานวิจัยของภคสิธา ดิณห์ชัยกุล (2566) พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล เพศ อายุ ตำแหน่ง อายุงาน และสังกัด มีผลต่อปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงานของพนักงานบัญชีบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

1.3 ระดับการศึกษาต่างกัน ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออกฯ แตกต่างกัน พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.001 สอดคล้องกับงานวิจัยของภวิกา พูนสุขโช (2563) พบว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันส่งผลต่อปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ส่วนกลาง และระดับการศึกษาทำให้คนมีความคิด ค่านิยม ทักษะคติ และพฤติกรรมแตกต่างกัน

1.4 ประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออกฯ ที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยกลุ่ม 1 ที่ประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 3 ปี มีการตัดสินใจลาออกโดยรวม น้อยกว่าประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 8 ปี มีผลต่างค่าเฉลี่ยที่ค่า Mean Difference (IJ) เท่ากับ 0.424 กลุ่ม 2 ประสบการณ์ในการทำงาน 3-5 ปี มีการตัดสินใจลาออกโดยรวม น้อยกว่าประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 8 ปี มีผลต่างค่าเฉลี่ยที่ค่า Mean Difference (IJ) เท่ากับ 0.434 และ

กลุ่ม 3 ประสบการณ์ในการทำงาน 6-8 ปี มีการตัดสินใจลาออกโดยรวม น้อยกว่ามากกว่า 8 ปี มีผลต่างค่าเฉลี่ยที่ค่า Mean Difference (U) เท่ากับ 0.328 อัญญูรี ดุ้ยแมน (2562) ที่ทำการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกของข้าราชการ: กรณีศึกษา กรมตรวจบัญชีสหกรณ์ โดยมีผู้ตอบแบบสอบถามเป็นบุคคลากรหน่วยงานราชการที่อายุราชการ 20 ปีขึ้นไป แล้วพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลอายุราชการแตกต่างกัน มีผลต่อการตัดสินใจลาออกที่แตกต่างกัน

1.5 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกันต่างกัน ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออกๆ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กลุ่มที่ 1 โดยที่รายได้ต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท มีการตัดสินใจลาออกโดยรวม น้อยกว่า รายได้ต่อเดือน 15,001-30,000 บาท มีผลต่างค่าเฉลี่ยที่ค่า Mean Difference (U) เท่ากับ 0.244 กลุ่มที่ 2 โดยที่รายได้ต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท มีการตัดสินใจลาออกโดยรวม น้อยกว่า รายได้ต่อเดือน 30,001-45,000 บาท มีผลต่างค่าเฉลี่ยที่ค่า Mean Difference (U) เท่ากับ 0.382 กลุ่มที่ 3 รายได้ต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท มีการตัดสินใจลาออกโดยรวม น้อยกว่า รายได้ต่อเดือน 45,001 บาทขึ้นไป มีผลต่างค่าเฉลี่ยที่ค่า Mean Difference (U) เท่ากับ 0.174 กลุ่มที่ 4 โดยที่รายได้ต่อเดือน 15,001-30,000 บาท มีการตัดสินใจลาออกโดยรวมมากกว่า รายได้ต่อเดือน 30,001-45,000 บาท มีผลต่างค่าเฉลี่ยที่ค่า Mean Difference (U) เท่ากับ 0.627 และกลุ่มที่ 5 ที่รายได้ต่อเดือน 30,001-45,000 บาท มีการตัดสินใจลาออกโดยรวม น้อยกว่า รายได้ต่อเดือน 45,001 บาทขึ้นไป มีผลต่างค่าเฉลี่ยที่ค่า Mean Difference (U) เท่ากับ 0.557 สอดคล้องกับงานวิจัยของสันหจจุทา ชมภูณูช (2563) พบว่า แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความตั้งใจในการลาออกของพนักงานธนาคารในสำนักงานใหญ่ของธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง ปัจจัยส่วนบุคคลหนึ่งมาจากรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันมีผลทำให้ความตั้งใจในการลาออกแตกต่างกัน

2. ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ลักษณะงาน ความก้าวหน้าในอาชีพ ความสำเร็จในการทำงาน มีผลต่อการตัดสินใจลาออกของผู้ช่วยผู้สอบบัญชีของบริษัทตรวจสอบบัญชีในอำเภอบางเสาธง จังหวัดสมุทรปราการ

2.1 ปัจจัยแรงจูงใจ ลักษณะงาน มีผลต่อการตัดสินใจลาออกๆ พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.001 มีผลในทิศทางบวกต่อการตัดสินใจลาออกๆ มากที่สุด เท่ากับ 0.276 สอดคล้องกับงานวิจัยของฉัตรลดา พิมพ์พา (2565) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ปัจจัยที่สร้างทัศนคติเชิงบวกให้กับพนักงานส่วนใหญ่ปัจจัยจะมีความเกี่ยวข้องกับงานที่ต้องปฏิบัติ ที่มีต้องมีผลกับความพอใจโดยตรง ซึ่งมีลักษณะงาน (Work Itself)

2.2 ปัจจัยแรงจูงใจ ความก้าวหน้าในอาชีพ มีผลต่อการตัดสินใจลาออกๆ โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.001 มีผลในทิศทางบวกต่อการตัดสินใจลาออกๆ เท่ากับ 0.190 สอดคล้องกับงานวิจัยของกสิณ วิตะกุล (2562) พบว่า สาเหตุการตัดสินใจลาออกมีความก้าวหน้าเป็นเหตุผลที่มีผลต่อการลาออกได้ เนื่องจากการทำงานแต่ไม่ได้รับความก้าวหน้าซึ่งมีผลต่อค่าจ้างที่ได้รับ

2.3 ปัจจัยแรงจูงใจ ความสำเร็จในการทำงาน ผลต่อการตัดสินใจลาออกๆ โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.019 ผลในทิศทางบวกต่อการตัดสินใจลาออกๆ เท่ากับ 0.139 ฉัตรลดา พิมพ์พา (2565) ศึกษาเรื่องปัจจัย

ที่ส่งผลต่อการลาออกของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ด้านความสำเร็จในการทำงานส่งผลต่อการลาออกของพนักงานบริษัทเอกชนโดยรวมอยู่ในระดับมาก

3. ปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ นโยบายการบริหาร ความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน เงินเดือนและสวัสดิการ มีผลต่อการตัดสินใจลาออกของผู้ช่วยผู้สอบบัญชีของบริษัทตรวจสอบบัญชีในอำเภอบางเสาธง จังหวัดสมุทรปราการ

3.1 ปัจจัยค้ำจุน นโยบายการบริหาร มีผลต่อการตัดสินใจลาออกฯ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.007 มีผลในทิศทางบวกต่อการตัดสินใจลาออกฯ เท่ากับ 0.187 สอดคล้องกับงานวิจัยของสร้อยฟ้า กามนต์และคณะ (2562) ศึกษาแนวโน้มที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานสังกัดกลุ่มบริหารความเสี่ยง พบว่า อิทธิพลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงาน คือความพึงพอใจในนโยบายและการบริหารงานขององค์กร

3.2 ปัจจัยค้ำจุน ความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน มีผลต่อการตัดสินใจลาออกฯ โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.001 มีผลในทิศทางบวกมากที่สุดเท่ากับ 0.311 สร้อยฟ้า กามนต์และคณะ (2562) ศึกษาแนวโน้มที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานสังกัดกลุ่มบริหารความเสี่ยง พบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีผลต่อการลาออก มีค่า Sig. เท่ากับ 0.025

3.3 ปัจจัยค้ำจุน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ไม่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกฯ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.712 ไม่สอดคล้องกับ งานวิจัยของฉัตรลดา พิมพ์พา (2565) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงานของพนักงานบริษัท ABC จำกัด พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานส่งผลโดยรวมอยู่ในระดับมากต่อการตัดสินใจลาออก

3.4 ปัจจัยค้ำจุน เงินเดือนและสวัสดิการ ไม่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกฯ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.728 ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของฉัตรลดา พิมพ์พา (2565) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงานของพนักงานบริษัท ABC จำกัด ปัจจัยด้านผลตอบแทนและสวัสดิการมีผลต่อการตัดสินใจลาออกโดยรวมอยู่ในระดับมาด

ข้อเสนอแนะ

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออกฯ ที่แตกต่างกัน ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ซึ่งจากผลการวิเคราะห์ เห็นได้ว่า งานสอบบัญชีที่ตำแหน่งผู้ช่วยผู้สอบบัญชีส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง และผลการวิเคราะห์ข้อมูลชี้ให้เห็นว่าเพศหญิง มีการตัดสินใจลาออกโดยรวมมากกว่าเพศชาย จากคุณลักษณะเฉพาะตัวของเพศหญิงอาจจะด้านความละเอียดรอบครอบ หรือความเอาใจใส่ในงานที่มากกว่าเพศชาย องค์กรจึงควรให้ความสำคัญในความแตกต่างของเพศ ในการกำหนดนโยบายหรือสวัสดิการที่ใช้เป็นแรงจูงใจให้พนักงานยังคงทำงานอยู่กับองค์กรด้วย ที่มีระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน ซึ่งผู้ช่วยผู้สอบบัญชีส่วนใหญ่ ระดับการศึกษาปริญญาตรี โดยประสบการณ์ในการทำงานที่น้อยกว่า 3 ปี, 3-5 ปี , 6-8 ปี จะมีการตัดสินใจที่แตกต่างกับประสบการณ์มากกว่า 8 ปี ซึ่งหากต้องการรักษาอัตราการลาออก ผู้บริหารควรเปิดโอกาสรับสมัครพนักงานที่อาจไม่มีประสบการณ์การทำงานที่จบระดับการศึกษาปริญญาตรี เพื่อให้องค์กรไม่ขาดแคลนพนักงาน และสุดท้ายคือรายได้เฉลี่ยต่อเดือน จะเห็นว่ารายได้ต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท มีความตั้งใจลาออกโดยรวม

น้อยกว่า 15,001-30,000 บาท กับ 30,001-45,000 บาท และที่รายได้ต่อเดือน 15,001-30,000 บาท มีความตั้งใจลาออกโดยรวม มากกว่ากับ 30,001-45,000 บาท ดังนั้นควรกำหนดและทบทวนโครงสร้างอัตราเงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการให้ตรงกับความต้องการ สอดคล้องกับค่าครองชีพ

2. ปัจจัยส่วนจูงใจมีผลต่อการตัดสินใจลาออกๆ คือด้านลักษณะงาน ด้านการได้รับความก้าวหน้าในอาชีพ และความสำเร็จในการทำงาน ซึ่งการวิเคราะห์ข้อมูลชี้ให้เห็นว่า ด้านลักษณะงานมีผลการต่อการตัดสินใจในระดับมาก ในเรื่องของลักษณะงานที่มีความท้าทาย ไม่น่าเบื่อหรือซ้ำซาก รองลงมาคืองานที่มีความน่าสนใจ ในส่วนของด้านการได้รับความก้าวหน้าในอาชีพ ผลการเห็นด้วยรองลงมา คือด้านการได้รับความก้าวหน้าในอาชีพ ในมุมมองของการที่องค์กรการส่งเสริมและสนับสนุนในการเพิ่มความรู้และพัฒนาทักษะตามที่ต้องการ รวมถึงการมีโอกาสในการศึกษาต่อ หรืออบรมเพิ่มเติม สุดท้ายเป็นด้าน ความสำเร็จในการทำงาน คือการได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเต็มที่ ดังนั้นองค์กรควรแรงจูงใจในการทำงานกับพนักงาน โดยการมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ ความสามารถที่เหมาะสม กำหนด Career Path เส้นทาง ความก้าวหน้าในสายอาชีพในองค์กรให้ชัดเจน และกระตุ้นความรู้สึกพนักงานให้รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน ปลุกฝังให้เกิดความรักในงานของพนักงาน

3. ปัจจัยส่วนจูงใจมีผลต่อการตัดสินใจลาออกๆ คือด้านความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน และนโยบายการบริหาร มีความเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด 2 ด้าน โดยผลการวิเคราะห์ชี้ให้เห็นว่า ความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน มีความสำคัญมากที่สุด เรื่องความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ตลอดจนสามารถทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้ หรือยินดีทำงานเป็นทีม ส่วนด้านนโยบายการบริหาร คือผู้บริหารมีความเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน และรองลงมาคือ นโยบายขององค์กรมีความน่าเชื่อถือในใช้ปฏิบัติงาน ดังนั้นควรให้ความสำคัญกับการศึกษาเรื่องการจัดกิจกรรมเป็นทีมสร้างความสัมพันธ์ กำหนดเป้าหมายร่วมกันของพนักงาน และกำหนดนโยบายองค์กรให้ชัดเจน ประกาศให้รับทราบโดยทั่วกัน รวมถึงอาจมีนโยบายการทำงานที่ยืดหยุ่นมากขึ้นได้

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1 ควรศึกษาขอบเขตด้านประชากร และขนาดกลุ่มตัวอย่างให้ครอบคลุมมากขึ้น เช่น ขยายการศึกษาประชากรในพื้นที่อื่นๆ หรืออุตสาหกรรมอื่นๆ เพื่อให้ได้ความแตกต่าง และความหลากหลายของงานวิจัยที่มากขึ้น และใช้ในการกำหนดแผนบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อลดอัตราการลาออกของพนักงานในพื้นที่หรืออุตสาหกรรมนั้นๆ

2 ควรศึกษาตัวแปรอื่นที่อาจจะส่งผลต่อ หรือมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะลาออกจากองค์กรของพนักงาน เช่น ปัจจัยส่วนบุคคลที่จำเป็นของพนักงานในองค์กรด้านอื่น เพื่อให้ครอบคลุมมากยิ่งขึ้น ได้แก่ ด้านความพึงพอใจ ด้านความคงอยู่ ด้านความเชื่อมั่นต่อองค์กร เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

กรมพัฒนาธุรกิจการค้า. DBD DataWarehouse+(คลังข้อมูลธุรกิจ). ค้นเมื่อ 11 พฤษภาคม 2567,

จาก <https://datawarehouse.dbd.go.th/searchJuristicInfo/69200/submitObjCode/1>

กสิณ วิตะกุล. (2562). ความตั้งใจในการลาออกของพนักงาน: กรณีศึกษาบริษัทอาหารแห่ง

- หนึ่งในประเทศไทย. (สารนิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ:
มหาวิทยาลัยมหิดล.
- กิตติศักดิ์ เตียศิริ. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออกของผู้ช่วยผู้สอบบัญชีในสำนักงานสอบบัญชีขนาดกลางแห่งหนึ่งใน กรุงเทพฯ, (คั่นคว้าวอิสระ บริหารธุรกิจ).
กรุงเทพฯ:มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ฉัตรลดา พิมพ์พา. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกของพนักงานบริษัทเอกชนใน
เขตกรุงเทพมหานคร. (คั่นคว้าวอิสระ บริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ:
มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ภักดีดา ดิณห์ชัยกุล. (2563). การตัดสินใจลาออกจากงานของพนักงานบัญชีบริษัทเอกชนใน
กรุงเทพมหานคร. (คั่นคว้าวอิสระ บริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ:มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2538). การบริหารตลาดยุคใหม่. โรงพิมพ์ Diamond in
Business World.
- สภาวิชาชีพบัญชี ในพระบรมราชูปถัมภ์. (2566). มาตรฐานการสอบบัญชี รหัส 220 (ปรับปรุง)
การบริหารคุณภาพการตรวจสอบงบการเงิน. ค้นเมื่อ 1 มิถุนายน 2567 จาก
[https://acpro-std.tf.ac.or.th/test_std/uploads/files/TSA/2566_TSA220%20\(Revised\)/](https://acpro-std.tf.ac.or.th/test_std/uploads/files/TSA/2566_TSA220%20(Revised)/)
- สันหจจุชา ชมภูณุช. (2563). แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความตั้งใจในการลาออกของ
พนักงานธนาคารในสำนักงานใหญ่ของธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง. (สารนิพนธ์
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ:มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สุดา ส่งประเสริฐ. (2566). การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงาน
บริษัทในสายงานอาชีพ IT. (สารนิพนธ์ การจัดการมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ:
มหาวิทยาลัยมหิดล.
- อัญญ์ริ คัยแมน. (2562). ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกของข้าราชการ: กรณีศึกษากรมตรวจบัญชี
สหกรณ์. (สารนิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ:มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์.
- Herzberg, Frederick and others. (1959). The Motivation to work. New York : John Wiley
and Sons.
- Loudon, David and Bitta, Albert. 1988. Consumer Behavior : Concepts and Applications.
3 rd. ed. New York : McGraw Hill.
- Schiffman, L.G, & Kanuk, L.L. (2007). Consumer Behavior. New Jersey: Prentice Hall.
- Walters. (1978). Adaptive Management of Renewable Resources. New York: Me
Graw-Hill.
- Yamane, T. (1973). Statistics: An Introductory Analysis. New York, Harper and Row
Publications.