

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออกหรือย้ายงานของ
พนักงานบริษัทในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร
Factors Affecting Resignation or Job Relocation
Of Employee Companies in Bangkok

ณัฐพงษ์ ภูมรินทร์

สาขาวิชาการเงินและการธนาคาร คณะบริหารธุรกิจ

มหาวิทยาลัยรามคำแหง ประเทศไทย

ผู้รับผิดชอบบทความ

Nattapong Poomarin

E-mail: 6214155569@rumail.ru.ac.th

Department of Finance and Banking, Faculty of Business Administration,

Ramkhamhaeng University, Thailand

Corresponding author

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออกหรือย้ายงานของพนักงานบริษัทในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์ 1) ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลซึ่งประกอบไปด้วย เพศ,อายุ,ระดับการศึกษา,รายได้เฉลี่ยต่อเดือนและระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน 2) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออกหรือย้ายงานของพนักงานบริษัทในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครซึ่งประกอบไปด้วย ปัจจัยด้านลักษณะงาน,ปัจจัยด้านค่าผลตอบแทนและสวัสดิการพนักงาน,ปัจจัยการร่วมงานเพื่อนร่วมงาน,ปัจจัยการร่วมงานของผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างาน,ปัจจัยสภาพการทำงาน,ปัจจัยสภาพแวดล้อมสถานที่ทำงาน,ปัจจัยด้านความก้าวหน้าและปัจจัยด้านเศรษฐกิจ 3) เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออกหรือย้ายงานของพนักงานบริษัทในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครต่อปัจจัยส่วนบุคคล

กลุ่มตัวอย่างในงานวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัทในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ในการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยครั้งนี้แบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้ 1) สถิติเชิงพรรณนา

(Descriptive Statistic) ในการวิเคราะห์ที่ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 2) สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic) ในการวิเคราะห์ที่ได้แก่ สถิติการทดสอบแบบ t-test และใช้สถิติความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และหากในการวิเคราะห์พบความแตกต่าง จะนำไปเปรียบเทียบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของ LSD

ผลการวิเคราะห์สามารถอธิบายข้อมูลได้ดังนี้ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 242 คน คิดเป็นร้อยละ 60.5 มีช่วงอายุระหว่าง 31-35 ปี จำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 28.2 ที่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 262 คน คิดเป็นร้อยละ 65.5 มีรายได้เฉลี่ยระหว่าง 25,001-35,000 บาท จำนวน 151 คน คิดเป็นร้อยละ 37.8 และมีระยะเวลาในการทำงาน 1-3 ปี บาท จำนวน 172 คน คิดเป็นร้อยละ 43.00

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่งผลต่อการตัดสินใจลาออกหรือย้ายงานของพนักงานบริษัทในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครพบว่า ปัจจัยทุกปัจจัยอยู่ในระดับมาก

คำสำคัญ : การลาออก, การย้ายงาน, พนักงานบริษัท

ABSTRACT

The objectives of this study were 1) To study the gender, age, education level, average monthly salary, and length of service are among the personal aspects studied. 2) To study the factors influencing company employees' decisions to resign or jobs relocation in Bangkok, including job characteristics, compensation and benefits, co-worker co-workers, supervisors', or supervisors' cooperation, working conditions, workplace environment, advancement, and economic factors. 3) To compare the factors influencing firm employees' decisions to resign or relocate jobs in the Bangkok area to personal factors.

The sample group for this research was 400 employees in Bangkok, and data were analyzed using a questionnaire. The statistics used in the analysis were frequency, percentage, and standard deviation. Test the hypothesis too. The t-test statistic, one-way ANOVA statistic, if differences are found, will lead to double comparison using LSD

The following are the results of the study. The bulk of the sample was female, with 242 people (or 60.5 percent), ages of 31 and 35, with 113 people (or 28.2 percent), with a bachelor's degree, 262 people (or 65.5 percent), With an average salary of 25,001-35,000 baht, 151 people, or (or 37.8 percent), and working periods of 1-3 years, 172 people, (or 43.0 percent).

The results of an analysis of data affecting employees' decision to resign or relocate employers in the Bangkok area revealed that all factors were at a high level.

Keywords: resignation, job relocation, company employee

บทนำ

บุคลากร หรือทรัพยากรมนุษย์นับเป็นปัจจัยสำคัญปัจจัยหนึ่งขององค์การที่มีผลกระทบต่อความสำเร็จของการดำเนินงานของธุรกิจ สภาวะการแข่งขันทางธุรกิจที่สูงทำให้มีการขยายตัวด้านการลงทุน มีบริษัทเปิดใหม่การเพิ่มทุน การขยายกิจการ และนำมาซึ่งเทคโนโลยีจำนวนมากจึงจำเป็นต้องใช้บุคลากรที่มีสมรรถนะและมีทักษะในการทำงานเพิ่มสูงขึ้นด้วย

การลาออกจากองค์การของพนักงานนั้นถือเป็นภาวะและต้นทุนของบริษัทเนื่องจากบริษัทได้ลงทุนในการพัฒนาบุคคลนั้นขึ้นมาและทำงานมาระยะเวลาหนึ่งแล้วการลาออกจะก่อให้เกิดค่าใช้จ่ายมากกว่าจะได้รับผลงานเป็นการตอบแทนจากบุคคลนั้น (Gilmer, 1971, P.265) อัตราการลาออกของพนักงานเป็นเครื่องบ่งชี้ถึงภาวะความสูญเสียเปล่า ในการลงทุนในอีกแง่มุมหนึ่งก็เป็นการสูญเสียภาพพจน์ขององค์การหากมีอัตราการลาออกสูง ซึ่งจะมีผลกระทบต่อความเชื่อมั่นของผู้สมัครที่มีต่อองค์การถึงความมั่นคงที่จะอยู่กับองค์การและทำให้เกิดผลกระทบต่อขวัญกำลังใจของพนักงานที่กำลังทำงานอยู่ในองค์การ ซึ่งผลกระทบต่อต่างๆเหล่านี้ทำให้องค์การหลายแห่งพยายามที่ธำรงรักษาไว้ซึ่งบุคลากรในองค์การหากองค์การใดสามารถที่จะค้นหาปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพก็สามารถที่จะแก้ปัญหาได้ตรงจุดโดยความสูญเสียหรือผลกระทบที่เกิดจากการลาออกนี้สามารถตีค่าออกมาได้ในรูปของตัวเงิน ซึ่งเห็นได้ชัดเจนและเป็นที่สนใจของผู้บริหารทำให้สามารถมองเห็นความสูญเสียที่เกิดขึ้นได้ซึ่งการแก้ไขความสูญเสียดังกล่าวสามารถก่อให้เกิดกับโครงการนั้นคือการช่วยองค์การในด้านการลดค่าใช้จ่ายในด้านอัตราค่าจ้าง เนื่องจากการสูญเสียค่าใช้จ่ายในการสรรหาว่าจ้างการฝึกอบรมและพัฒนาอันจะลดต้นทุนลงนอกจากนี้จะช่วยทำให้พนักงานได้มีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นสร้างให้เกิดความสมดุลระหว่างองค์การกับพนักงานอันจะส่งผลดีให้เกิดการบรรลุเป้าหมายขององค์การการมีประสิทธิภาพในการทำงานสร้างความได้เปรียบในเชิงการแข่งขัน และทำให้องค์การสามารถอยู่ในโลกธุรกิจที่มีการแข่งขันกันสูงได้ต่อไป (สุพรรณษา พุ่มพวง, 2559)

ด้วยเหตุนี้ทางผู้วิจัยได้ทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออกหรือย้ายงานของพนักงานบริษัทในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร เพื่อป้องกันและหาแนวทางแก้ไขเพื่อลดการลาออกหรือย้ายงานของพนักงานและธำรงรักษาพนักงานที่มีคุณภาพไว้

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลซึ่งประกอบไปด้วย เพศ,อายุ,ระดับการศึกษา,รายได้เฉลี่ยต่อเดือนและระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน
2. ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออกหรือย้ายงานของพนักงานบริษัทในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครซึ่งประกอบไปด้วย ปัจจัยด้านลักษณะงาน,ปัจจัยด้านค่าผลตอบแทนและสวัสดิการพนักงาน,ปัจจัยการร่วมงานงานเพื่อนร่วมงาน,ปัจจัยการร่วมงานของผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างาน,ปัจจัยสภาพการทำงาน,ปัจจัยสภาพแวดล้อมสถานที่ทำงาน,ปัจจัยด้านความก้าวหน้าและปัจจัยด้านเศรษฐกิจ
3. เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออกหรือย้ายงานของพนักงานบริษัทในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครต่อปัจจัยส่วนบุคคล

ขอบเขตการศึกษา

1. ขอบเขตด้านประชากร
พนักงานบริษัทในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คน
2. ขอบเขตด้านระยะเวลา
ระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ในช่วงเวลาระยะเวลาเดือนกุมภาพันธ์ถึงเดือนเมษายน ปีพ.ศ.2565
3. ขอบเขตด้านตัวแปร
 - 3.1) ตัวแปรอิสระ ได้แก่ เพศ,อายุ,ระดับการศึกษา,รายได้เฉลี่ยต่อเดือนและระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน
 - 3.2) ตัวแปรตาม ได้แก่ ปัจจัยด้านลักษณะงาน,ปัจจัยด้านค่าผลตอบแทนและสวัสดิการพนักงาน,ปัจจัยการร่วมงานงานเพื่อนร่วมงาน,ปัจจัยการร่วมงานของผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างาน,ปัจจัยสภาพการทำงาน,ปัจจัยสภาพแวดล้อมสถานที่ทำงาน,ปัจจัยด้านความก้าวหน้าและปัจจัยด้านเศรษฐกิจ

สมมติฐาน

ปัจจัยส่วนบุคคลซึ่งประกอบไปด้วย เพศ,อายุ,ระดับการศึกษา,รายได้เฉลี่ยต่อเดือนและระยะเวลาที่ปฏิบัติงานต่างกันน่าจะทำให้ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออกหรือย้ายงานของพนักงานบริษัทในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครต่างกัน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

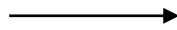
เพื่อนำปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออกหรือย้ายงานของพนักงานบริษัทในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครจากการศึกษามาวิเคราะห์ถึงปัญหาเพื่อนำไปปรับปรุงหรือแก้ไขเพื่อรักษาพนักงานที่มีประสิทธิภาพไว้หรือลดปัญหาการลาออกให้น้อยลง

กรอบแนวความ

ตัวแปรอิสระ

ปัจจัยส่วนบุคคล

- เพศ
- อายุ
- ระดับการศึกษา
- รายได้เฉลี่ยต่อเดือน
- ระยะเวลาในการทำงาน



ตัวแปรตาม

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออกหรือย้าย
งานของพนักงานบริษัทในเขตพื้นที่

กรุงเทพมหานคร

- ปัจจัยด้านลักษณะงาน
- ปัจจัยด้านค่าผลตอบแทนและสวัสดิการ
พนักงาน
- ปัจจัยการร่วมงานงานเพื่อนร่วมงาน
- ปัจจัยการร่วมงานของผู้บังคับบัญชาหรือ
หัวหน้างาน
- ปัจจัยสภาพการทำงาน
- ปัจจัยสภาพแวดล้อมสถานที่ทำงาน
- ปัจจัยด้านความก้าวหน้า
- ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ

ทบทวนวรรณกรรม

นางสาวศศิ อ่วมเพ็ง (2558) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานระดับบังคับบัญชาที่สังกัดสำนักงานบัญชีกลาง บริษัทปูนซิเมนต์ไทย จำกัด(มหาชน) เพื่อนำข้อมูลไปใช้ในการวิเคราะห์ สำหรับการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการดูแลพนักงาน เพื่อลดอัตราการลาออกของพนักงาน และจะช่วยต่อยอดให้สามารถลดค่าใช้จ่ายขององค์กร และยังช่วยเพิ่มประสิทธิภาพของงานมากขึ้นด้วย โดยได้นำปัจจัยต่างๆ ได้แก่ ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และปัจจัยอำนวยการรักษาขององค์กร รวมถึงลักษณะประชากรศาสตร์ มาเป็นกรอบแนวความคิดในการศึกษาครั้งนี้

ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานระดับบังคับบัญชาที่สังกัดสำนักงานบัญชีกลาง บริษัทปูนซิเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) มี 3 ปัจจัย เรียงลำดับตามอิทธิพลที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานจากมากไปน้อย ได้แก่ ปัจจัยด้านความน่าสนใจของงาน, ปัจจัยด้านผลตอบแทนและสวัสดิการและปัจจัยด้านความสัมพันธ์ต่อหัวหน้างาน ตามลำดับ ซึ่งทั้ง 3 ปัจจัยเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลในทิศทางตรงกันข้ามกับความตั้งใจลาออกของพนักงานในส่วนของลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันในด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน ระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานแตกต่างกันหรือไม่

จากผลงานวิจัย พบว่าเพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน ระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน ไม่มีผลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของพนักงานระดับบังคับบัญชา ที่สังกัดสำนักงานบัญชีกลางบริษัทปูนซิเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน)

วรรณวิสา ดำรงสกุลวงษ์ (2557) การศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานในอุตสาหกรรมฟอกหนัง: กรณีศึกษาบริษัท อินเตอร์ไฮค์จำกัด (มหาชน) ผลการวิจัย พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 56.8 ที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปีคิดเป็นร้อยละ 48.1 สถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 61.2 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีคิดเป็นร้อยละ 50.8 ตำแหน่งเจ้าหน้าที่/หัวหน้างาน คิดเป็นร้อยละ 48.1 และมีระยะเวลาปฏิบัติงาน 1-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 31.7 สำหรับการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยในการปฏิบัติงานทั้งหมด 9 ด้าน คือ ด้านนโยบายและการบริหารงาน, ด้านผู้บังคับบัญชา, ด้านเพื่อนร่วมงาน, ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ, ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน, ด้านผลตอบแทนและรายได้, ด้านโอกาสและความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน, ด้านความยุติธรรมในการปฏิบัติงาน และ โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มการลาออกออกจากงานของพนักงาน บริษัทอินเตอร์ไฮค์จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig. = 0.00) นอกจากนี้ผลการวิจัยยังพบว่า ปัจจัยสำคัญที่ผู้บริหารควรให้ความสำคัญ 3 อันดับเพื่อธำรงรักษาพนักงาน คือ (1) ผลตอบแทนและรายได้ (2) สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และ (3) โอกาสและความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน

วิวิทย์ จานเหนือ การวิจัยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจที่จะลาออกของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัท จี สตีล จำกัด (มหาชน) ได้แก่ ไม่พึงพอใจในรายได้หรือค่าตอบแทน, ไม่พึงพอใจในลักษณะงาน, ไม่พึงพอใจในผู้บังคับบัญชา, ไม่พึงพอใจในเพื่อนร่วมงาน, ไม่พึงพอใจในสภาพการทำงาน และไม่พึงพอใจในโอกาสความก้าวหน้า กลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัท จี สตีล จำกัด (มหาชน) ผลการวิจัยพบว่า พนักงานฝ่ายปฏิบัติการที่ตอบ

แบบสอบถามทั้งหมด จำนวน 150 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 72.0 มีอายุ 20 - 30 ปี จำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 72.7 มีระดับการศึกษา ม.6 หรือ ปวช. จำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 74.0 มีสถานภาพโสด จำนวน 119 คน คิดเป็นร้อยละ 79.3 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000 - 20,000 บาท จำนวน 135 คน คิดเป็นร้อยละ 90.0 มีอายุในการทำงาน 2 ปี- 3 ปี จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 42.7 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจที่จะลาออกของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัท จี สตีล จำกัด (มหาชน) โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีระดับความคิดเห็นมากคือ ไม่พึงพอใจในผู้บังคับบัญชา ไม่พึงพอใจในโอกาสความก้าวหน้า ไม่พึงพอใจในสภาพการทำงาน ไม่พึงพอใจในเพื่อนร่วมงาน ส่วนด้านที่มีระดับความคิดเห็นปานกลาง คือ ไม่พึงพอใจในรายได้หรือค่าตอบแทนไม่พึงพอใจในลักษณะงาน ตามลำดับ

วิธีการดำเนินการวิจัย

ระเบียบการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยได้ดำเนินการด้วยรูปแบบการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยใช้เครื่องมือการวิจัยเป็น แบบสอบถาม (Questionnaire) โดยแบบสอบถามเกิดจากการที่ผู้วิจัยได้ทำการทบทวนงานวิจัย วรรณกรรม และทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง จากนั้นจึงทำการทำการเก็บรวบรวมข้อมูล และนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ข้อมูล ด้วยวิธีการวิเคราะห์ทางสถิติ

ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และวิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ กลุ่มพนักงานบริษัทที่อยู่ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้เก็บข้อมูลจำนวนเฉลี่ยประชากรผู้มีงานทำในเขตกรุงเทพมหานครรวมทั้งสิ้น 5,344,497 คน (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2564) จึงทำการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างที่ยอมรับได้ 5% ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่จะต้องศึกษาจำนวนทั้งหมด 400 ตัวอย่าง

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถาม เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อนำเอาข้อมูลที่ได้หลังการเก็บรวบรวมข้อมูลมาวิเคราะห์ เพื่อการตอบปัญหาในเรื่องที่เราศึกษาวิจัย โดยผู้วิจัยได้ศึกษาหาความรู้ ค้นคว้า ทบทวนวรรณกรรม แนวคิดและทฤษฎีงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดกรอบแนวคิดของงานวิจัย ที่แสดงให้เห็นถึงตัวแปรที่เกี่ยวข้อง ในการวิจัยครั้งนี้ และนำไปสู่ขั้นตอนของการให้ความหมายของนิยามศัพท์ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาแบบสอบถาม

ซึ่งงานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงสำรวจที่ใช้แบบสอบถาม โดยผู้วิจัยเลือกคำตอบให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้เลือกตอบ โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นคำถามเกี่ยวกับลักษณะปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ,อายุ,ระดับการศึกษา,รายได้เฉลี่ยต่อเดือนและระยะเวลาที่ปฏิบัติงานเป็นคำถามปลายปิด แบบตรวจสอบรายการ (Check list) กำหนดให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบเพียงข้อเดียว

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออกหรือย้ายงาน ประกอบด้วยคำถามทั้งหมด 8 ด้าน ได้แก่ ปัจจัยด้านลักษณะงาน,ปัจจัยด้านค่าผลตอบแทนและสวัสดิการพนักงาน,ปัจจัยการร่วมงานงานเพื่อนร่วมงาน,ปัจจัยการร่วมงานของผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างาน,ปัจจัยสภาพการทำงาน,ปัจจัยสภาพแวดล้อมสถานที่ทำงาน,ปัจจัยด้านความก้าวหน้าและปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ลักษณะเป็นคำถามแบบของคุณค่าความสำคัญและลักษณะเป็นคำถามปลายปิดซึ่งใช้มาตรวัดประมาณค่า (Rating Scale) ซึ่งมีเกณฑ์ในการกำหนดค่าน้ำหนักของการประเมินเป็น 5 ระดับตามวิธีของลิเคิร์ต (Five-Point Likert Scales)

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะและความคิดเห็น โดยมีลักษณะเป็นคำถามแบบปลายเปิด (Open End)

การตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม

ผู้วิจัยได้มีการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) และความน่าเชื่อถือ ก่อนนำแบบสอบถามไปดำเนินการใช้งานจริงโดยผู้วิจัยนำร่างแบบสอบถามเสนอแก่อาจารย์ที่ปรึกษาทำการตรวจสอบข้อคำถามเพื่อความครอบคลุมเชิงเนื้อหาที่ต้องการศึกษา รวมถึงความเหมาะสมของภาษาที่ใช้ในแบบสอบถาม เพื่อความครอบคลุมเนื้อหาที่ต้องการศึกษา

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำเสนอแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ที่ผ่านการแก้ไขและผ่านความเห็นของอาจารย์ที่ปรึกษา มาดำเนินการจัดทำแบบสอบถามออนไลน์เพื่อทำการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่กำหนด จำนวน 400 คนซึ่งกลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานบริษัทในเขตกรุงเทพมหานครโดยสุ่มแบบเจาะจงหลักการรวบรวมข้อมูลครบแล้วจากนั้นนำข้อมูลที่ได้นำวิเคราะห์คำนวณโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

เทคนิคการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) ผู้วิจัยได้ใช้สถิติเชิงพรรณนาสำหรับการอธิบายผลการศึกษาข้อมูล ดังนี้

1. ใช้ค่าร้อยละ (Percentage) และความถี่ (Frequency) ในการวิเคราะห์ตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงกลุ่ม ได้แก่ ปัจจัยทางประชากรศาสตร์ ที่ประกอบด้วย เพศ, อายุ, ระดับการศึกษา, รายได้เฉลี่ยต่อเดือนและระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน

2. ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ในการวิเคราะห์ตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงปริมาณ ได้แก่ ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการตัดสินใจลาออกหรือย้ายงาน ซึ่งประกอบด้วย ปัจจัยด้านลักษณะงาน, ปัจจัยด้านค่าผลตอบแทนและสวัสดิการพนักงาน, ปัจจัยการร่วมงานงานเพื่อนร่วมงาน, ปัจจัยการร่วมงานของผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างาน, ปัจจัยสภาพการทำงาน, ปัจจัยสภาพแวดล้อมสถานที่ทำงาน, ปัจจัยด้านความก้าวหน้าและปัจจัยด้านเศรษฐกิจ

สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ผู้วิจัยใช้สถิติเชิงอนุมาน สำหรับการอธิบายผลการศึกษาค้นคว้าข้อมูล ดังนี้

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการตัดสินใจลาออกหรือย้ายงานของพนักงานบริษัทในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครจำแนกตาม เพศ โดยใช้การวิเคราะห์ด้วยข้อมูลสถิติ t-test

2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการตัดสินใจลาออกหรือย้ายงานของพนักงานบริษัทในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครจำแนกตามอายุ, ระดับการศึกษา, รายได้เฉลี่ยต่อเดือนและระยะเวลาที่ปฏิบัติงานโดยใช้การวิเคราะห์ด้วยข้อมูลสถิติความแปรปรวนทางเดียว (One - way ANOVA) หากพบความแตกต่างจะนำไปสู่การเปรียบเทียบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของ LSD

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง 400 คน จำแนกตาม เพศ, อายุ, ระดับการศึกษา, รายได้เฉลี่ยต่อเดือนและระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน สามารถอธิบายข้อมูลได้ดังนี้ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 242 คน คิดเป็นร้อยละ 60.5 มีช่วงอายุระหว่าง 31-35 ปี จำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 28.2 ที่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 262 คน คิดเป็นร้อยละ 65.5 มีรายได้เฉลี่ยระหว่าง ระหว่าง 25,001-35,000 บาท จำนวน 151 คน คิดเป็นร้อยละ 37.8 และมีระยะเวลาในการทำงาน 1-3 ปี บาท จำนวน 172 คน คิดเป็นร้อยละ 43.00

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่งผลกระทบต่อการตัดสินใจลาออกหรือย้ายงานของพนักงานบริษัทในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครพบว่า ปัจจัยทุกปัจจัยอยู่ในระดับ มาก โดยปัจจัยที่ให้ความสำคัญ 3 อันดับแรก คือ การสามารถร่วมงานกับเพื่อนร่วมงานได้อย่างดี (\bar{x} = 4.08 , S.D. = 0.7517) การช่วยเหลือซึ่งกันและกันกับเพื่อนร่วมงาน (\bar{x} = 3.93 , S.D. = 0.7821) และการได้รับงานใหญ่ที่สำคัญ (\bar{x} = 3.92 , S.D. = 0.8064) ตามลำดับ

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออกหรือย้ายงานของพนักงานบริษัทในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร สามารถสรุปตามสมมติฐาน ได้ดังนี้

จากการวิเคราะห์กับปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออกหรือย้ายงานของพนักงานบริษัทในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร จำแนกตาม เพศ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พบว่า เพศ ส่งผลต่อปัจจัยในเรื่อง งานมีความน่าสนใจและท้าทาย, เงินเดือนมีความเหมาะสมกับงาน, การได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา, การเพิ่มตำแหน่งและความสามารถ นั้นแตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออกหรือย้ายงานของพนักงานบริษัทในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครตามอายุ สรุปได้ว่ายอมรับสมมติฐาน ด้านเงินเดือนมีความเหมาะสม, สวัสดิการที่เหมาะสม, ปัญหาเศรษฐกิจส่งผลต่อท่าน และปฏิเสธสมมติฐานในส่วนปัจจัยด้านต่างๆที่เหลือ ที่ระดับนัยสำคัญ .05

ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออกหรือย้ายงานของพนักงานบริษัทในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครตามระดับการศึกษา สรุปได้ว่ายอมรับสมมติฐาน ด้านงานมีปริมาณที่เหมาะสมกับท่าน, เงินเดือนมีความเหมาะสมกับงานของท่าน, เงินเดือนมีความเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของท่าน, ท่านกับเพื่อนร่วมงานรับฟังความคิดเห็น แลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน, ท่านกับเพื่อนร่วมงานทำงานด้วยกันอย่างสบายใจ และปฏิเสธสมมติฐานในส่วนปัจจัยด้านต่างๆที่เหลือ ที่ระดับนัยสำคัญ .05

ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออกหรือย้ายงานของพนักงานบริษัทในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน สรุปได้ว่ายอมรับสมมติฐาน งานมีความน่าสนใจ และท้าทายความสามารถของท่าน , งานตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน, งานมีปริมาณที่เหมาะสมกับท่าน, เงินเดือนมีความเหมาะสมกับงานของท่าน, เงินเดือนมีความเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของท่าน, ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำ คำปรึกษา และช่วยเหลือกับท่าน เวลามีปัญหาเรื่องงาน, ท่านได้รับมอบหมาย งานใหม่ๆ, ได้รับการเลื่อนตำแหน่งและเพิ่มเงินเดือนตามความสามารถและปฏิเสธสมมติฐานในส่วนปัจจัยด้านต่างๆที่เหลือ ที่ระดับนัยสำคัญ .05

ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออกหรือย้ายงานของพนักงานบริษัทในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครตามระยะเวลาในการทำงาน สรุปได้ว่ายอมรับสมมติฐาน อุปกรณ์ โปรแกรม เทคโนโลยี สามารถอำนวยความสะดวกแก่การทำงานอย่างเหมาะสม, สถานที่ทำงาน ทำให้รู้สึกสบายใจและรู้สึกมีสุขภาพกายและจิตที่ดี, ได้รับการเลื่อนตำแหน่งและเพิ่มเงินเดือนตามความสามารถและปฏิเสธสมมติฐานในส่วนปัจจัยด้านต่างๆที่เหลือ ที่ระดับนัยสำคัญ .05

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออกหรือย้ายงานของพนักงานบริษัทในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร ได้แก่ ปัจจัยด้านลักษณะงาน, ปัจจัยด้านค่าผลตอบแทนและสวัสดิการพนักงาน, ปัจจัยการร่วมงานงานเพื่อนร่วมงาน, ปัจจัยการร่วมงานของผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างาน, ปัจจัยสภาพการทำงาน, ปัจจัยสภาพแวดล้อมสถานที่ทำงาน, ปัจจัยด้านความก้าวหน้าและปัจจัยด้านเศรษฐกิจ โดยในการศึกษาครั้งต่อไปอาจนำปัจจัยตัวอื่นๆมาเพิ่มในการวิเคราะห์

2. ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ได้สำรวจกลุ่มตัวอย่าง พนักงานบริษัทในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร ในการศึกษาครั้งต่อไปอาจเพิ่มจำนวนกลุ่มตัวอย่าง

เอกสารอ้างอิง

รัตนา แก้วเกตุ, ดร.อนุฉัตร ช่างทอง. (2559). “การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแนวโน้มการตัดสินใจลาออกของพนักงาน

ธนาคารออมสินสำนักงานใหญ่” วิทยานิพนธ์บัณฑิตวิทยาลัย กลุ่มวิชาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.

กัญญาภัค พิพัฒน์เอี่ยมทอง, วิโรจน์ เจษฎาลักษณ์. (2561). “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจในการลาออกของพนักงานธนาคาร

ไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดนครปฐม” วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์.

นางสาวศศิ อ่วมเพ็ง. (2558). “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานระดับบังคับบัญชาสำนักงานบัญชีกลาง

บริษัท ปูนซิเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน)” วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

วรรณวิสา ดำรงสกุลวงษ์. (2557). “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานในอุตสาหกรรมฟอกหนังกรณีศึกษา

บริษัท อินเตอร์ไฮค์ จำกัด (มหาชน)” วิทยานิพนธ์บริหารมหาบัณฑิตมหาวิทยาลัยเนชั่น

ณปภัช นาคเจือทอง. (2552). “การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานในสวนอุตสาหกรรมโรจนะจังหวัด

พระนครศรีอยุธยา” วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

สุพรรณษา พุ่มพวง. (2559). “ปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง เขตราชบุรีบูรณะ

กรุงเทพมหานคร” วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์