

# ปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกของพนักงาน บริษัท เอ็นเอ็มบี-มินิแบไทย จำกัด

## FACTORS AFFECTING THE RESIGNATION OF EMPLOYEE

### NMB-MINEBEA THAI LTD.

รัตติยา แก้วมรกต

สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ประเทศไทย

ผู้รับผิดชอบบทความ

Ruttiya Kaewmorakot

E-mail: ruttiya24206@gmail.com

Faculty of Business Administration Program in Management,

Ramkhamhaeng University, Thailand

Corresponding author

#### บทคัดย่อ

การวิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกของพนักงาน บริษัท เอ็นเอ็มบี-มินิแบไทย จำกัด ได้แก่ ด้านความมั่นคง ด้านลักษณะงาน ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์ต่อหัวหน้างาน ด้านความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน ด้านโอกาสความก้าวหน้าในงานโดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ วุฒิการศึกษา รายได้ต่อเดือน อายุงาน ประชากรในการวิจัยนี้คือพนักงานบริษัท เอ็นเอ็มบี-มินิแบไทย จำกัด กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยนี้ จำนวน 400 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ หาค่าความถี่ (Frequencies) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

ผลการวิจัยพบว่า 1.) ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดจำนวน 400 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 308 คน คิดเป็นร้อยละ 77.00 มีอายุ 21-30 ปี จำนวน 129 คน คิดเป็นร้อยละ 32.30 สถานภาพโสด จำนวน 209 คน คิดเป็นร้อยละ 52.30 วุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 218 คน คิดเป็นร้อยละ 54.50 รายได้ต่อเดือน 10,001-20,000 บาท จำนวน 157 คน คิดเป็นร้อยละ 39.30 และมีอายุงาน 10 ปีขึ้นไป จำนวน 178 คน คิดเป็นร้อยละ 44.50

2.) ปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกของพนักงาน บริษัท เอ็นเอ็มบี-มินิแบไทย จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่อยู่ในระดับมาก คือ ด้านความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านความมั่นคง ด้านความสัมพันธ์ต่อหัวหน้างาน ตามลำดับ ด้านที่อยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ด้านโอกาสความก้าวหน้าในงาน ตามลำดับ

**คำสำคัญ:** การลาออก; พนักงานบริษัท

## ABSTRACT

The Object is to study Factors Affecting The Resignation of Employee NMB-Minebea Thai Ltd. The factors of research include Stability, Nature of the work, Compensation and benefits, Relationship with supervisors, Relationships with colleagues and Progress opportunities. That are classified by Personal factors were including Sex, Age, Marital status, Average monthly income, and Years' experience. The population used is employee of NMB-Minebea Thai Ltd. The samples used in this research amount of 400 peoples. The questionnaire was instrument of this research. Data was analyzed by using computer programs. The statistics were frequencies percentage mean ( $\bar{X}$ ) standard deviation (SD).

The results found that 1.) The users all respondents 400 peoples. Most are female 308 peoples representing 77.00% Most aged 21-30 years old 129 peoples representing 32.30% Most marital status Single 209 peoples representing 52.30% Most are Bachelor's degree 218 peoples representing 54.50% Most are average income per month 10,001-20,000 baht 157 peoples representing 39.30% Most Years' experience at NMB-Minebea Thai Ltd. Over 10 years 178 peoples representing 44.50%

2.) Factors affecting the resignation of employee NMB-Minebea Thai Ltd. Considering each side, then that side is high level of Relationships with colleagues, Nature of the work, Stability, Relationship with supervisors and The other side is medium of Compensation and benefits and Progress opportunities.

**Keywords:** Resignation; Company Employee

## บทนำ

จากสถานการณ์ปัจจุบันโลกมีการเปลี่ยนแปลงมากมายไม่ว่าจะเป็นด้านโรคระบาด การเมือง เศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยี การแข่งขันทรัพยากรเพื่อให้ได้สิ่งที่ดีที่สุด ปัจจัยหนึ่งที่สำคัญที่ช่วยในการขับเคลื่อนขององค์กรให้เกิดความแตกต่างจากองค์กรอื่นได้ คือ ทรัพยากรบุคคล เพราะทรัพยากรบุคคลเป็นตัวกำหนดแนวทางและพัฒนางานองค์กรให้เป็นไปตามเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้ หากองค์กรต้องการไปถึงเป้าหมายที่ตั้งไว้ต้องมีคุณภาพและรวดเร็วที่สุด จำเป็นอย่างยิ่งที่องค์กรต้องค้นหา คัดเลือก บุคลากรที่ดีมีคุณภาพ พร้อมทั้งรู้จักรักษาบุคลากรของตนให้อยู่และภูมิใจกับองค์กรไว้ให้นานที่สุด

ปัญหาพนักงานลาออกนั้นเป็นเรื่องน่าปวดหัวสำหรับทุกองค์กรเสมอ บางครั้งการย้ายงานอาจเนื่องมาจากการไปหาข้อเสนอที่ดีกว่า หรือบางทีก็อาจมาจากปัญหาต่างๆ ภายในองค์กร สิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นสาเหตุของการลาออกของพนักงานทั้งสิ้น เมื่อไรที่มีบุคลากรลาออก องค์กรต้องสูญเสียต้นทุนและสูญเสียภาพพจน์ขององค์กรอีกด้วย

ดังนั้นทรัพยากรบุคคลถือเป็นหัวใจสำคัญอย่างบริษัทชั้นนำอย่างบริษัท เอ็นเอ็มบี – มินิแบไทย จำกัด ซึ่งดำเนินธุรกิจด้านการผลิตตลับลูกปืนขนาดเล็ก ชิ้นส่วนเชิงกล และอุปกรณ์ ชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ที่มีความเที่ยงตรงสูง ซึ่งในแต่ละผลิตภัณฑ์มีขั้นตอนการผลิตที่แตกต่างกันซึ่งมีความจำเป็นที่จะต้องมีการฝึกฝนและมีความชำนาญเฉพาะทางในการดูแลกระบวนการผลิต แต่เนื่องจากปัจจุบันเริ่มที่จะประสบปัญหาการลาออกของพนักงานโดยพนักงานส่วนใหญ่ไม่ได้แจ้งสาเหตุที่ชัดเจนของการลาออกมีเพียงการบอกเล่าให้กับเพื่อนร่วมงานที่สนิทสนมและคุ้นเคยเท่านั้น

ด้วยปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของปัญหาและต้องการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกของพนักงาน บริษัท เอ็นเอ็มบี-มินิแบไทย จำกัด เพื่อจะได้ทราบข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการแก้ไขปัญหาการลาออกของพนักงานและเพื่อให้การดำเนินงานขององค์กรมีประสิทธิภาพในอนาคต

### **วัตถุประสงค์การวิจัย**

เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกของพนักงาน บริษัท เอ็นเอ็มบี-มินิแบไทย จำกัด

### **ขอบเขตของการวิจัย**

การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกของพนักงาน บริษัท เอ็นเอ็มบี-มินิแบไทย จำกัด มีขอบเขตการวิจัย ดังนี้

#### **ขอบเขตด้านเนื้อหา**

**ตัวแปรอิสระ** คือ

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ วุฒิการศึกษา รายได้ต่อเดือน อายุงาน

**ตัวแปรตาม** คือ

1. ปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกของพนักงาน บริษัท เอ็นเอ็มบี-มินิแบไทย จำกัด ได้แก่ ด้านความมั่นคง ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์ต่อหัวหน้างาน ด้านความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน ด้านโอกาสความก้าวหน้าในงาน

#### **ขอบเขตด้านประชากร**

พนักงาน บริษัท เอ็นเอ็มบี-มินิแบไทย จำกัด

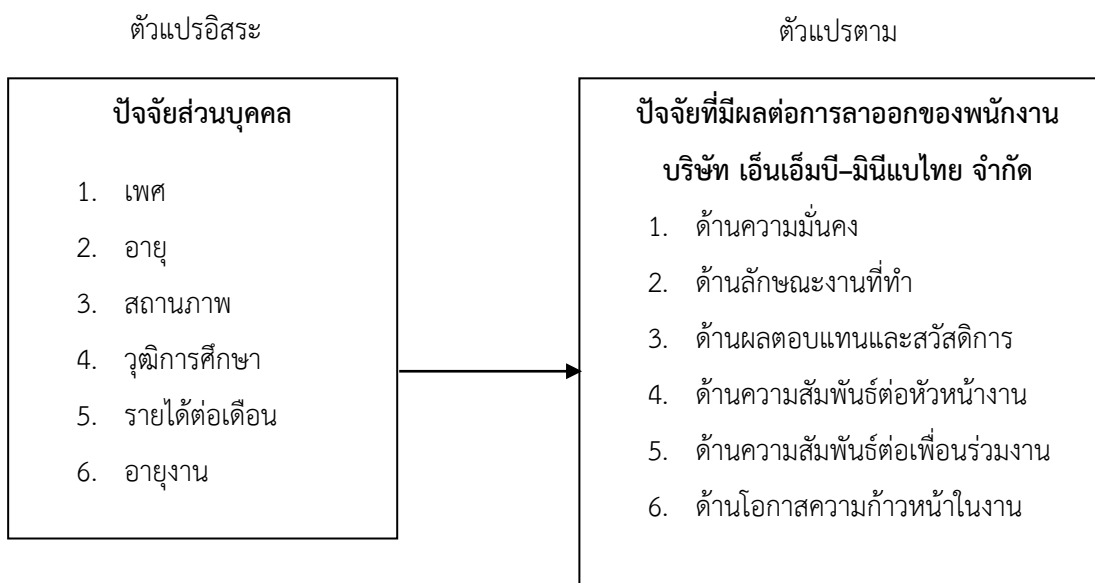
### ขอบเขตด้านระยะเวลา

การวิจัยครั้งนี้ทำการวิจัยตั้งแต่เดือนธันวาคม 2563–กุมภาพันธ์ 2564

### ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. เพื่อทราบถึงปัจจัยในการลาออกของพนักงาน บริษัท เอ็นเอ็มบี-มินิแบไทย จำกัด
2. เพื่อนำผลวิจัยที่ได้มาใช้เป็นแนวทางป้องกัน แก้ไข และปรับปรุงปัจจัยต่างๆ ที่มีผลต่อการลาออกของพนักงาน เพื่อที่จะรักษาและลดอัตราการลาออกให้น้อยลง
3. เพื่อนำผลวิจัยที่ได้เป็นแนวทางการบริหารงานของผู้บริหารและฝ่ายทรัพยากรบุคคลในองค์กร เพื่อสร้างความสุขในการทำงานให้แก่พนักงาน

### กรอบแนวคิดในการวิจัย



### แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการลาออก

Mobley (1982) ได้ให้ความหมายของการลาออก หมายถึง การที่พนักงานขององค์กรสิ้นสุดสภาพการเป็นสมาชิกขององค์กร ซึ่งการสิ้นสุดสภาพการเป็นสมาชิกนี้แบ่งได้เป็น 2 ประเภท คือ

1. การลาออกโดยสมัครใจ คือ การสิ้นสุดสภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรโดยพนักงานเป็นผู้ที่ต้องการเอง

2. การลาออกโดยไม่สมัครใจ คือ การสิ้นสุดสภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรโดยองค์กรเป็นผู้จัดการ หมายถึง การเกษียณอายุ การตาย การเลิกจ้าง

### **ผลกระทบจากการลาออกของพนักงาน**

การลาออกจากงานของพนักงานมีผลกระทบทั้งในเชิงบวกและเชิงลบกับทั้งองค์กรและตัวบุคคล ดังนี้ (ตุจดาว มีปรีชา, 2539)

1. ผลกระทบเชิงบวกต่อองค์กร คือ ในบางครั้งการที่มีพนักงานลาออกอาจทำให้ได้พนักงานใหม่ที่ ดีกว่าหรือมีประสิทธิภาพมากกว่าเข้ามาแทนที่ เนื่องจากพนักงานที่ลาออกไปมีผลการปฏิบัติงานต่ำ ในทางตรงกันข้าม การลาออกก่อให้เกิดผลเสียต่อองค์กร กล่าวคือ เป็นการสิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายทั้งทางตรงและทางอ้อม ได้แก่ ค่าใช้จ่ายในการรับสมัครงาน คัดเลือกและฝึกอบรม ผลผลิตและประสิทธิภาพที่ลดลง

2. ผลกระทบเชิงลบต่อบุคคล คือ การลาออกก่อให้เกิดผลดี คือ บุคคลที่ลาออกจากงานไปอาจจะได้รับการจูงใจที่ดีกว่าจากองค์กรใหม่ ซึ่งอาจจะเป็นในเรื่องของค่าตอบแทนที่มากขึ้น เป็นงานที่ท้าทายความสามารถมากกว่าเดิม มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานสูงขึ้น เป็นต้น ในทางกลับกัน แต่ทว่าการที่มีบุคคลลาออกจากองค์กรเป็นจำนวนมากจะมีผลทำให้บุคคลที่ยังอยู่พยายามพิจารณาหาสาเหตุของการลาออกของเพื่อนร่วมงานและอาจทำให้ตนเองพยายามแสวงหาทางเลือกใหม่ตามไปด้วย

### **แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องที่มีผลต่อการลาออกจากงาน**

ความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction)

พรภัทร์ รุ่งมงคลทรัพย์ (2556) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ทศคติ หรือความรู้สึกชอบ หรือ ไม่ชอบของผู้ปฏิบัติงาน และผลของความพึงพอใจ จะทำให้บุคคลเกิดความรู้สึก โดยแสดงออกมาเป็นความสนใจ กระตือรือร้น เต็มใจ สนุกสนานกับงานที่ทำ และมีความรับผิดชอบ มุ่งมั่นทำงานจนสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

องค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

Glimer (1971) ได้สรุปมิติที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไว้ 10 ด้านดังนี้

1. ลักษณะของงานที่ทำ
2. การบังคับบัญชา
3. ความมั่นคงในการทำงาน
4. บริษัทและการดำเนินงาน

5. สภาพการทำงาน
6. ค่าจ้าง หรือรายได้
7. ความก้าวหน้าในการทำงาน
8. ลักษณะทางสังคม
9. การติดต่อสื่อสาร
10. ผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน

### **ข้อมูลเกี่ยวกับบริษัท เอ็นเอ็มบี-มินิแบไทย จำกัด**

บริษัทก่อตั้งขึ้นในปี พ.ศ. 2494 โดย มร.ทาคามิ ทาคาฮามิ เป็นผู้ผลิตตั้บลูกปืนแห่งแรกในญี่ปุ่น ภายในเวลา 40 ปี บริษัทเจริญเติบโตเป็นบริษัทที่มีเครือข่ายทั่วโลกซึ่งประกอบด้วย โรงงาน และ ศูนย์วิจัย และพัฒนา 60 แห่ง กระจายอยู่ใน 14 ประเทศทั่วโลก โดยเฉพาะประเทศไทยเป็นฐานการผลิตที่ใหญ่ที่สุด จึงมีโรงงาน 6 แห่งในประเทศไทย ผลิตภัณฑ์ที่บริษัทมีในปัจจุบัน ได้แก่ Miniature Ball Bearing, Small Size Bearing, Rod End และ Spherical Bearing ผลิตภัณฑ์ Electro-Mechanical แบบต่างๆ เครื่องจักรกล และส่วนประกอบ เป็นต้น

### **งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง**

กัลยา ปัญญาไชย (2556) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ของข้อมูลส่วนบุคคลที่มีต่อปัจจัยในการตัดสินใจลาออกของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี วัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับของปัจจัยในการตัดสินใจลาออกของพนักงาน มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี และศึกษาตัวแปรข้อมูลส่วนบุคคลที่มีผลต่อปัจจัยในการตัดสินใจลาออกของพนักงาน มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี ปี 2555 จำนวน 203 คน และใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t-test ใช้ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ย 2 กลุ่ม ค่า F-test ชนิดเดียว (One way ANOVA) ผลการศึกษาพบว่า (1) ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นหญิงมากกว่า ชาย มีอายุ 26-35 ปี มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ส่วนมากมีสถานภาพโสด รายได้ไม่เกิน 15,000 บาท มีอายุงานระหว่าง 5-10 ปี ส่วนมากเป็นพนักงานที่ปฏิบัติงานตามงานศูนย์/สำนัก (2) ปัจจัยในการตัดสินใจลาออกของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี พบว่า อยู่ในระดับมาก คือ ด้านบรรยากาศในองค์กรการ มีค่าเฉลี่ย 3.46 ส่วนอยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านความก้าวหน้าในงาน มีค่าเฉลี่ย 3.16 ด้านการสื่อสารในองค์กรการ มีค่าเฉลี่ย 3.00 ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีค่าเฉลี่ย 2.90 และด้านการบริหาร มีค่าเฉลี่ย 2.90 (3) ปัจจัยด้านข้อมูลส่วนบุคคล ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้ อายุงาน และหน่วยงาน ไม่มีผลต่อการตัดสินใจต่อการลาออกของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

วรรณวิสา ดำรงสกุลวงษ์ (2557) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงาน ในอุตสาหกรรมฟอกหนัง กรณีศึกษา บริษัท อินเทอร์เน็ต จำกัด (มหาชน) มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษา ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานของบริษัทอินเทอร์เน็ต จำกัด (มหาชน) (2) เพื่อสร้าง แนวทางสำหรับการดำรงรักษาพนักงานของบริษัท อินเทอร์เน็ต จำกัด (มหาชน) โดยการวิจัยนี้ เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) จากพนักงานบริษัทฯ ระดับเจ้าหน้าที่ขึ้นไป ในสายงานบริหารและปฏิบัติการ จำนวน 183 คน โดยข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามผู้วิจัยมาวิเคราะห์ทางสถิติโดยใช้ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จากนั้นผู้วิจัยได้ ทดสอบสมมติฐานระหว่างต้นแปรอิสระ และตัวแปรตามด้วยสถิติ Pearson Correlation เพื่อวิเคราะห์และอธิบายความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระที่มีต่อตัวแปรตาม ผลการวิจัย พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็น เพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 56.8 ที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 48.1 สถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 61.2 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 50.8 ตำแหน่งเจ้าหน้าที่/หัวหน้างาน คิดเป็นร้อยละ 48.1 และมีระยะเวลา ปฏิบัติงาน 1-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 31.7 สำหรับการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยในการปฏิบัติงาน ทั้งหมด 9 ด้าน คือ ด้านนโยบายและการบริหารงาน, ด้านผู้บังคับบัญชา, ด้านเพื่อนร่วมงาน, ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ, ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน, ด้านผลตอบแทนและรายได้, ด้านโอกาสและความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน, ด้านความยุติธรรมในการปฏิบัติงาน และโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มการลาออกจากงานของพนักงาน บริษัท อินเทอร์เน็ต จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นอกจากนี้ ผลการวิจัยยังพบว่า ปัจจัยสำคัญที่ผู้บริหารควรให้ความสำคัญ 3 อันดับเพื่อดำรงรักษาพนักงาน คือ (1) ผลตอบแทนและรายได้ (2) สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และ (3) โอกาสและความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน และสำหรับด้านโอกาสและความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน พบว่า ปัจจัยด้านโอกาสและความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลางโดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.23 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานที่ 0.85 โดยสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ท่านพอใจกับโอกาสในการพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานที่ท่านได้รับ โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.31 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 0.82, ท่านพอใจกับความก้าวหน้าที่ท่านได้รับการปฏิบัติงานที่นี้ โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.30 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 0.90, ท่านพอใจกับวิธีการเลื่อนตำแหน่งตามเกณฑ์ที่ใช้อยู่ปัจจุบันโดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.20 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 0.85, ท่านคิดว่าการปฏิบัติงานที่นี้มีโอกาสก้าวหน้ามากกว่าที่อื่น โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.13 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 0.84 ตามลำดับ

ศุภลักษณ์ แลปรุรัตน์ (2557) ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการทำงานและความตั้งใจลาออก: การศึกษาในพนักงานเจนเนอเรชั่นวายของธนาคารพาณิชย์ในจังหวัดขอนแก่น ประเทศไทย วัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาความขัดแย้งในบทบาทการทำงาน ความคลุมเครือในบทบาทการทำงาน การสนับสนุนจากหัวหน้างานและการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานตลอดจนความพึงพอใจในงานและความตั้งใจลาออกพนักงานเจนเนอเรชั่นวายของธนาคารพาณิชย์ในจังหวัดขอนแก่น (2) เพื่อทดสอบผลกระทบของความขัดแย้งในบทบาทการทำงาน ความคลุมเครือในบทบาทการทำงานการสนับสนุนจากหัวหน้างานการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานที่มีต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานเจนเนอเรชั่นวาย ของธนาคาร

พาณิชย์ในจังหวัดขอนแก่น (3) เพื่อทดสอบผลกระทบของความพึงพอใจในการทำงานที่มีต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานเจนเนอเรชั่นวายของธนาคารพาณิชย์ใน จังหวัดขอนแก่น (4) เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานพนักงานเจนเนอเรชั่นวาย ของธนาคารพาณิชย์ใน จังหวัดขอนแก่น ที่มีคุณลักษณะและช่วงอายุแตกต่างกัน (5) เพื่อเปรียบเทียบความตั้งใจลาออกจากงานของพนักงานเจนเนอเรชั่นวายของธนาคารพาณิชย์ในจังหวัดขอนแก่น ที่มีคุณลักษณะและช่วงอายุแตกต่างกัน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างพนักงานธนาคารพาณิชย์ที่จัดอยู่ในเจนเนอเรชั่นวาย (ผู้ที่เกิดระหว่างปี พ.ศ.2521-2533) ในจังหวัดขอนแก่นจำนวน 385 คน ผลการวิจัยพบว่า การสนับสนุนจากหัวหน้างานและการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในการทำงาน ในขณะที่ความขัดแย้งในบทบาทการทำงานส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในการทำงาน และความพึงพอใจในการทำงานส่งผลกระทบต่อความตั้งใจลาออก นอกจากนี้ยังพบว่า พนักงานเจนเนอเรชั่นวายในจังหวัดขอนแก่นที่มีคุณลักษณะแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานและความตั้งใจลาออกแตกต่างกัน แต่ผู้ที่มีช่วงอายุแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานและความตั้งใจลาออกไม่แตกต่างกัน ดังนั้นผู้บริหารควรมีการป้องกันเพื่อไม่ให้พนักงานเจนเนอเรชั่นวายเหล่านี้เกิดความตั้งใจลาออกต่อองค์กรโดยการสร้างการรับรู้ให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ด้วยการส่งเสริมและให้โอกาสในการทำงาน มอบหมายงานให้ตรงตามหน้าที่และความรับผิดชอบ ตลอดจนจัดกิจกรรมให้พนักงานมีความสัมพันธ์อันดีซึ่งกันและกัน

ธัญวรัตน์ไชย และนิติพล ภูตะโชติ (2558) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลาออกของพนักงานบริษัท XYZ โดยการศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลาออกของพนักงานบริษัท XYZ (2) หาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะทางประชากรศาสตร์กับแนวโน้มการลาออกของพนักงาน (3) หาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลาออกกับแนวโน้มการลาออกของพนักงาน (4) เพื่อศึกษาแนวโน้มการลาออกของพนักงานบริษัท XYZ โดยศึกษาจากพนักงานของบริษัท XYZ จำนวน 85 คน จากแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า (1) ปัจจัยทั้ง 11 ด้านมีอิทธิพลต่อภาพรวมของการลาออกของพนักงานอยู่ในระดับมาก โดยสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอันดับ 1 คือ ด้านลักษณะงาน อันดับที่ 2 คือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา อันดับที่ 3 คือ ด้านความสำเร็จ อันดับที่ 4 คือ ด้านนโยบายการบริหารของบริษัท อันดับที่ 5 คือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน อันดับที่ 6 คือ ด้านความปลอดภัยและความมั่นคง อันดับที่ 7 คือ ด้านความรับผิดชอบ อันดับที่ 8 คือ ด้านบรรยากาศในการทำงาน อันดับที่ 9 คือ ด้านความยอมรับนับถือ อันดับที่ 10 คือ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และอันดับที่ 11 คือ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ (2) ด้านรายได้และประเภทงานมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มการลาออกของพนักงาน (3) ปัจจัยทั้ง 11 ด้านมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มการลาออกทั้งหมด 10 ด้าน มีเพียงด้านความรับผิดชอบที่ไม่มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มการลาออกของพนักงาน (4) แนวโน้มการลาออกอยู่ในระดับปานกลาง



ณัฐธยาน์ อำไพพงษ์ (2559) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการตัดสินใจลาออก (เปลี่ยนนายจ้าง) ของพนักงานขับรถขนส่ง ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด และนิคมอมตะซิตี้ จังหวัดระยอง มีวัตถุประสงค์ของการศึกษาเพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน ขับรถขนส่งรวมทั้งปัจจัยจิตใจ-ปัจจัยอารมณ์ในการทำงาน ที่มีความสัมพันธ์ต่อการตัดสินใจ ลาออก (เปลี่ยนนายจ้าง) ของพนักงานขับรถขนส่ง ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด และนิคมอมตะซิตี้ จังหวัดระยอง เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม เลือกกลุ่มตัวอย่างแบบโควต้า จำแนกตามพื้นที่จำนวนทั้งหมด 8 ผู้ประกอบการขนส่งและเก็บข้อมูลจำนวน 400 ตัวอย่าง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การทดสอบความแปรปรวนทางเดียว โดยการเปรียบเทียบระดับนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 และวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่โดยใช้วิธี Least significant difference (LSD) การหาความสัมพันธ์ด้วยสถิติเพียร์สัน เพื่อวิเคราะห์และอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ ที่มีต่อตัวแปรตามในแต่ละด้าน และสถิติการถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis) ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุตั้งแต่ 36 ปีขึ้นไป มีระดับการศึกษา คือ ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น หรือต่ำกว่า มีระยะเวลาปฏิบัติงานในบริษัท คือ 1-3 ปี และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน อยู่ที่ 10,001-20,000 บาท สำหรับการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันจะมีการตัดสินใจลาออก (เปลี่ยนนายจ้าง) ที่แตกต่างกันของพนักงาน ขับรถขนส่ง ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด และนิคมอมตะซิตี้ จังหวัดระยอง ในด้านของเงินเดือน ระดับการศึกษา และระยะเวลาการปฏิบัติงานตามลำดับ ส่วนปัจจัยจิตใจ และปัจจัยอารมณ์ พบว่า มีผลต่อการตัดสินใจลาออก (เปลี่ยนนายจ้าง) ของพนักงานขับรถขนส่งในทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยสำคัญ ที่ผู้บริหารควรให้ความสำคัญ 2 ด้าน เพื่อธำรงรักษาพนักงาน คือ (1) ด้านความปลอดภัย และความมั่นคง (2) ด้านเงินเดือน โดยด้านความปลอดภัย และความมั่นคง มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ลำดับที่ 1 ท่านเชื่อว่าบริษัทสามารถดำเนินกิจการต่อไปได้อีกนาน โดยมีค่าเฉลี่ย 4.21 ลำดับที่ 2 ท่านรู้สึกมีความมั่นคงเมื่อท่านได้ทำงานกับบริษัทที่ท่านทำอยู่ โดยมีค่าเฉลี่ย 3.86 และลำดับที่ 3 ท่านพอใจกับสัญญาจ้างและเงื่อนไขต่างๆ ของบริษัท โดยมีค่าเฉลี่ย 3.68 ตามลำดับ

ดาวเดือน โลหิตปุระ และชัยวัฒน์ สมศรี (2561) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกของพนักงาน บริษัทเอกชน ในอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง วัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกของพนักงานบริษัทเอกชนในอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานที่ทำงานในบริษัทเอกชน อำเภอเมือง จังหวัดลำปาง จำนวน 384 ราย โดยการใช้แบบสอบถาม ใช้สถิติพรรณนา วิเคราะห์ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกของพนักงานบริษัทเอกชน ในอำเภอเมือง จังหวัดลำปางอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.11 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกของพนักงาน คือ ด้านลักษณะของงาน มีค่าเฉลี่ย 4.24 รองลงมาคือ ด้านนโยบายการบริหาร มีค่าเฉลี่ย 4.19 และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีค่าเฉลี่ย 4.10 การวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์

สหสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งผลการลาออกของพนักงานบริษัทเอกชน โดยรวมของพนักงานบริษัทเอกชน มีค่าอยู่ระหว่าง 0.061 ถึง 0.757 โดยปัจจัยที่ส่งผลการลาออกของ พนักงานบริษัทเอกชนโดยรวมความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทุกด้าน ยกเว้นปัจจัยด้านนโยบายการบริหารกับด้านเพื่อนร่วมงาน และปัจจัยด้านหัวหน้างานกับด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

### วิธีดำเนินการวิจัย

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

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานของบริษัท เอ็นเอ็มบี-มินิแปไทย จำกัด กลุ่มตัวอย่างที่ผู้วิจัยทำการเก็บแบบสอบถามจำนวนรวมทั้งสิ้น 400 ชุด โดยใช้สูตรซึ่งไม่ทราบจำนวนแน่นอนอนประชากรของคอคแรน W.G. Cochran (1953) โดยกำหนดระดับความเชื่อมั่น 95% ที่ความคลาดเคลื่อน  $\pm 5\%$  ดังนั้นผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างโดยไม่ใช้ความน่าจะเป็น (Nonprobability Sampling) ซึ่งผู้วิจัยจะเลือกใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ (Accidental Sampling)

#### การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. จัดทำแบบสอบถามบนโปรแกรม Google Form ส่งแบบสอบถามทางช่องทางออนไลน์ให้แก่กลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้
2. ตอบข้อซักถามบางประการที่ผู้ตอบแบบสอบถามอาจต้องการคำอธิบายเพิ่มเติม
3. รวบรวมแบบสอบถามที่ได้รับข้อมูลครบถ้วนแล้ว นำมาตรวจสอบความถูกต้องและเตรียมสำหรับการวิเคราะห์

#### การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยทำการประมวลผลข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์

#### สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

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

ข้อ 2 และ 3 สำหรับวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกของพนักงาน บริษัท เอ็นเอ็มบี-มินิแปไทย จำกัด

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนที่ 1 ด้านเพศ พบว่า พนักงานผู้ที่ตอบแบบสอบถามทั้งหมดจำนวน 400 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 308 คน คิดเป็นร้อยละ 77.00 และเพศชาย จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 23.00 ด้านอายุ พบว่า พนักงาน ผู้ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีอายุ 21-30 ปี จำนวน 129 คน คิดเป็นร้อยละ 32.30 รองลงมาคือ 31-40 ปี จำนวน 117 คน คิดเป็นร้อยละ 29.30, 41-50 ปี จำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 27.50, 51 ปีขึ้นไป จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 11.00 และไม่เกิน 20 ปี จำนวน 0 คน คิดเป็นร้อยละ 0.00 ตามลำดับ ด้านสถานภาพ พบว่า พนักงานผู้ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 209 คน คิดเป็นร้อยละ 52.30 รองลงมาคือ สถานภาพสมรส จำนวน 166 คน คิดเป็นร้อยละ 41.50, หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 6.30 ตามลำดับ ด้านวุฒิการศึกษาพนักงานที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ วุฒิก่อนศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน 218 คน คิดเป็นร้อยละ 54.50 รองลงมาคือ ต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 159 คน คิดเป็นร้อยละ 39.80, สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 5.80 ตามลำดับ ด้านรายได้ต่อเดือนพนักงานที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน 10,001-20,000 บาท จำนวน 157 คน คิดเป็นร้อยละ 39.30 รองลงมาคือ 20,001-30,000 บาท จำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 26.80, 30,001-40,000 บาท จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 16.50, 51,000 บาทขึ้นไป จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 9.00, 40,001-50,000 บาท จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 5.50, ไม่เกิน 10,000 บาท จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 3.00 ตามลำดับ ด้านอายุงานพนักงานที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีอายุงาน 10 ปีขึ้นไป จำนวน 178 คน คิดเป็นร้อยละ 44.50 รองลงมาคือ 1-3 ปี จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 20.00, 4-6 ปี จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 15.80, 7-9 ปี จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 14.80, ไม่เกิน 1 ปี จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 5.00 ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนที่ 2 ปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกของพนักงาน บริษัท เอ็นเอ็มบี-มินิแบไทย จำกัด มีองค์ประกอบ 6 ด้าน โดยผู้วิจัยจะทำการวิเคราะห์ด้วยค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกของพนักงาน บริษัท เอ็นเอ็มบี-มินิแบไทย จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.52$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่อยู่ในระดับมาก คือ ด้านความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านความมั่นคง ด้านความสัมพันธ์ต่อหัวหน้างาน โดยมีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X} = 3.71$ ,  $\bar{X} = 3.67$ ,  $\bar{X} = 3.67$ ,  $\bar{X} = 3.48$ ) ตามลำดับ และด้านที่อยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ด้านโอกาสความก้าวหน้าในงาน โดยมีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X} = 3.37$ ,  $\bar{X} = 3.23$ ) ตามลำดับ

### สรุปผลการวิจัย

#### ปัจจัยส่วนบุคคล

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกของพนักงาน บริษัท เอ็นเอ็มบี-มินิแบไทย จำกัด กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม จำนวน 400 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 308 คน คิดเป็นร้อยละ 77.00 และเพศชาย จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 23.00 มีอายุ 21-30 ปี จำนวน 129 คน คิดเป็นร้อยละ 32.30

รองลงมาคือ 31-40 ปี จำนวน 117 คน คิดเป็นร้อยละ 29.30, 41-50 ปี จำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 27.50, 51 ปีขึ้นไป จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 11.00, ไม่เกิน 20 ปี จำนวน 0 คน คิดเป็นร้อยละ 0.00 (ไม่พบผู้ตอบแบบสอบถาม) ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 209 คน คิดเป็นร้อยละ 52.30 รองลงมาคือ สมรส จำนวน 166 คน คิดเป็นร้อยละ 41.50, หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 6.30 ตามลำดับ วุฒิการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรีจำนวน 218 คน คิดเป็นร้อยละ 54.50 รองลงมาคือ ต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 159 คน คิดเป็นร้อยละ 39.80, สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 5.80 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน 10,001-20,000 บาท จำนวน 157 คน คิดเป็นร้อยละ 39.30 รองลงมาคือ 20,001-30,000 บาท จำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 26.80, 30,001-40,000 บาท จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 16.50, 51,000 บาทขึ้นไป จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 9.00, 40,001-50,000 บาท จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 5.50, ไม่เกิน 10,000 บาท จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 3.00 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีอายุงาน 10 ปีขึ้นไป จำนวน 178 คน คิดเป็นร้อยละ 44.50 รองลงมาคือ 1-3 ปี จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 20.00, 4-6 ปี จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 15.80, 7-9 ปี จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 14.80, ไม่เกิน 1 ปี จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 5.00 ตามลำดับ

### **ปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกของพนักงาน บริษัท เอ็นเอ็มบี-มินิแบไทย จำกัด**

โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่อยู่ในระดับมาก คือ ความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านความมั่นคง ด้านความสัมพันธ์ต่อหัวหน้างาน ตามลำดับ และด้านที่อยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ด้านโอกาสความก้าวหน้าในงาน ตามลำดับ

## **อภิปรายผล**

### **1. ด้านความมั่นคง**

โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ ท่านเชื่อว่าบริษัทสามารถดำเนินกิจการต่อไปได้อีกนาน, บริษัทนี้มีความมั่นคง และมีชื่อเสียงเป็นที่ต้องการของบุคคลทั่วไป, ท่านพอใจกับสัญญาจ้าง และเงื่อนไขต่างๆ ของบริษัท, งานที่ท่านทำมีโอกาสทำให้ได้อยู่กับครอบครัว, ท่านมีความประสงค์ที่จะทำงานกับบริษัทจนเกษียณ, ตามลำดับ สำหรับข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง คือ งานของท่านมีโอกาสเลื่อนตำแหน่งหรือเงินเดือนที่สูงขึ้น ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐยานี อ่ำไพวงศ์ (2559) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการตัดสินใจลาออก (เปลี่ยนนายจ้าง) ของพนักงานขับรถขนส่ง ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด และนิคมอมตะซิตี้ จังหวัดระยอง

### **2. ด้านลักษณะงาน**

โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ งานที่ท่านทำเป็นงานที่มีความสำคัญต่อองค์กร, มีความภาคภูมิใจในงานที่ปฏิบัติอยู่, ลักษณะงานที่ท่านทำอยู่ขณะนี้

เหมาะสมกับความรู้และความสามารถ, งานเหมาะสมกับบุคลิกและความถนัดของตนเอง, ปริมาณงานใน ความรับผิดชอบมีความเหมาะสมสามารถปฏิบัติงานได้ทันเวลา, งานมีความท้าทาย ความรู้ความสามารถ ส่งผลให้มีความสุขกับงาน ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ดาวเดือน โลหิตปุระ และชัยวัฒน์ สมศรี (2561) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกของพนักงานบริษัทเอกชนในอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง

### 3. ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ

โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ ท่านพอใจกับสวัสดิการที่บริษัทจัดให้พนักงาน, ท่านพอใจกับเงินเดือน/ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับ ตามลำดับ สำหรับข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง คือ ท่านได้รับเงินเดือนคุ้มค่ากับงานที่ปฏิบัติ, ท่านพอใจกับการจ่ายโบนัส, ท่านได้รับเงินเดือนปัจจุบันเพียงพอต่อการดำรงชีวิต, ท่านพอใจในกระบวนการ พิจารณาการปรับเงินเดือนของพนักงาน ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กัลยา ปัญญาไชย (2556) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ของข้อมูลส่วนบุคคลที่มีต่อปัจจัยในการตัดสินใจลาออกของพนักงานมหาวิทยาลัย ราชภัฏกาญจนบุรี

### 4. ด้านความสัมพันธ์ต่อหัวหน้างาน

โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ ท่านสามารถเข้าพบหัวหน้างานเพื่อขอคำปรึกษาได้เสมอ, ท่านพอใจกับหัวหน้างานของท่าน, หัวหน้างาน ยอมรับฟังความคิดเห็นของท่าน, เมื่อท่านทำงานผิดพลาด หัวหน้าจะคอยให้คำแนะนำแนวทางปฏิบัติ ตามลำดับ สำหรับข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง คือ หัวหน้างานของท่านมีความยุติธรรมกับทุกคน, หัวหน้างานของท่านเป็นปัจจัยที่ทำให้อยากทำงานอยู่ที่บริษัทนี้ ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธัญวรรณ์ไชยมูล และนิติพล ภูตะโชติ (2558) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลาออกของพนักงานบริษัท XYZ

### 5. ด้านความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน

โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน, ท่านและเพื่อนร่วมงานยอมรับในความสามารถซึ่งกันและกัน, ท่าน และเพื่อนร่วมงานปฏิบัติงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี, ท่านสบายใจที่ได้ปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน, ท่าน สามารถปรึกษากับเพื่อนร่วมงานได้เสมอ เมื่อมีปัญหา ทั้งด้านการปฏิบัติงานหรือเรื่องส่วนตัว, เพื่อนร่วมงาน ช่วยเหลือท่านเมื่อท่านมีปัญหา ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศุภลักษณ์ แลปรุรัตน์ (2557) ศึกษา เรื่อง ความพึงพอใจในการทำงานและความตั้งใจลาออก: การศึกษาในพนักงานเงินเนอเรชั่นวายของธนาคาร พาณิชยในจังหวัดขอนแก่น ประเทศไทย

### 6. ด้านโอกาสความก้าวหน้าในงาน

โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปาน กลาง คือ ท่านพอใจกับโอกาสในการพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานที่ท่านได้รับ, ท่านคิดว่างานที่ท่านทำใน ปัจจุบันจะสามารถทำให้ท่านก้าวหน้าได้ในอนาคต, ท่านมีโอกาสได้รับการฝึกอบรมต่างๆ, ท่านพอใจกับ ความก้าวหน้าที่ท่านได้รับจากการปฏิบัติงานที่นี้, ท่านพอใจกับวิธีการเลื่อนตำแหน่งตามเกณฑ์ที่ใช้อยู่

ปัจจุบัน, ท่านคิดว่า การปฏิบัติงานที่มีโอกาสก้าวหน้ามากกว่าที่อื่น ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรณวิสา ดำรงสกุลวงษ์ (2557) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานใน อุตสาหกรรมฟอกหนัง วิทยาลัยการศึกษาระดับปริญญาตรี บริษัท อินเทอร์เน็ต จำกัด (มหาชน)

### ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

#### ด้านความมั่นคง

สิ่งที่ต้องปรับปรุง คือ บริษัทสามารถดำเนินกิจการต่อไปได้อีกนาน กล่าวคือ บริษัทควรชี้แจงผลประกอบการทุกไตรมาสไม่เพียงแต่ผู้บริหารเท่านั้นที่ทราบ แต่พนักงานทุกระดับควรได้รับข้อมูลที่ชัดเจน เช่น ประกาศที่บอร์ดประชาสัมพันธ์ ประกาศในหนังสือพิมพ์ที่มีการแจกทุกไตรมาส และผู้บริหารทุกฝ่าย แจ้งแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อเป็นแรงกระตุ้นให้พนักงานมีความตั้งใจ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

#### ด้านลักษณะงานที่ทำ

สิ่งที่ต้องปรับปรุง คือ งานที่ทำเป็นงานที่มีความสำคัญต่อองค์กร กล่าวคือ ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับทุกหน้าที่และทุกกระบวนการในการทำงานขององค์กร เมื่อพนักงานเห็นถึงความใส่ใจของผู้บริหาร พนักงานจะมีความตระหนักรู้ว่างานของตนนั้นมีความสำคัญต่อองค์กร นำมาซึ่งความเอาใจใส่ของพนักงาน ซึ่งส่งผลให้งานที่รับผิดชอบออกมามีคุณภาพไม่เกิดการเสียหายจนสูญเสียต้นทุนในการผลิต

#### ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ

สิ่งที่ต้องปรับปรุง คือ สวัสดิการที่บริษัทจัดให้ กล่าวคือ บริษัทควรมีการจัดทำแบบสอบถามไปยังพนักงานทุกระดับเพื่อให้ทราบความต้องการที่ชัดเจนในเรื่องต่างๆ เช่น รถรับส่ง ชุดพนักงาน ห้องน้ำ ประกันสุขภาพ เป็นต้น เพื่อจะได้ปรับปรุงและบริหารได้ตรงตามความต้องการของพนักงาน

#### ด้านความสัมพันธ์ต่อหัวหน้างาน

สิ่งที่ต้องปรับปรุง คือ สามารถเข้าพบหัวหน้างานเพื่อขอคำปรึกษาได้เสมอ กล่าวคือ ในฝ่ายควรมีการจัดการประชุมก่อนเริ่มทำงานทุกวัน ทั้งช่วงเช้าและช่วงบ่ายประมาณ 10-15 นาที เพื่อชี้แจงปัญหาที่สำคัญ พร้อมทั้งช่วยกันอภิปรายหาทางแก้ไข ส่งผลให้ประหยัดเวลาในการเข้าพบหัวหน้าและทำให้งานดำเนินได้เร็วขึ้น

#### ด้านความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน

สิ่งที่ต้องปรับปรุง คือ ความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน กล่าวคือ บริษัท และผู้บริหารควรมีการสนับสนุนให้มีการจัดกิจกรรมต่างๆ เช่น เลี้ยงสังสรรค์ งานปีใหม่ งานประจำปีของบริษัท งานกีฬาสัมพันธ์ ให้ของขวัญในวันเกิด เพื่อสร้างความสนิทสนมและความคุ้นเคยต่อกัน

#### ด้านโอกาสความก้าวหน้าในงาน

สิ่งที่ต้องปรับปรุง คือ โอกาสในการพัฒนาทักษะการปฏิบัติงาน กล่าวคือ องค์กรควรจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานทั้งหมด เมื่อมีพนักงานใหม่เข้ามาทำงานในองค์กร พนักงานจะได้ศึกษาและทำความเข้าใจการปฏิบัติงาน และรู้จักฝ่ายต่างๆที่ต้องประสานงานด้วย เพื่อลดเวลาและสร้างความมั่นใจให้กับพนักงานใหม่จน

เกิดการดำเนินงานที่ชำนาญ หลังจากนั้นองค์กรส่งพนักงานไปพัฒนาทักษะเพิ่มเติมซึ่งเป็นผลดีกับองค์กรเพราะพนักงานจะได้นำความรู้ที่ได้เพิ่มเติมมาปรับปรุงในบางส่วนให้ดีขึ้น

### บรรณานุกรม

- กัลยา ปัญญาไชย. (2556). ความสัมพันธ์ของข้อมูลส่วนบุคคลที่มีต่อปัจจัยในการตัดสินใจลาออกของพนักงาน มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.
- ณัฐธยาน์ อำไพวงษ์. (2559). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการตัดสินใจลาออก (เปลี่ยนนายจ้าง) ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด และนิคมอมตะซิตี้ จังหวัดระยอง. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ดาวเดือน โลहितปุระ และชัยวัฒน์ สมศรี. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกของพนักงาน บริษัทเอกชนในอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง. วารสารมหาวิทยาลัยพายัพ, 28(1),.167-178.
- ดวงดาว มีปรีชา. (2539). การลาออกของพนักงานรุ่นใหม่ในองค์กร กรณีศึกษาองค์กรเอกชนผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้า. วิทยานิพนธ์ปริญญาพัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ธัญวรัตน์ ไชยมูล และนิติพล ภูตะโชติ. (2558). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลาออกของพนักงานบริษัท XYZ. ประชุมวิชาการทางธุรกิจและนวัตกรรมทางการจัดการ ระดับชาติ, 534-538.
- พรภัทร์ รุ่งมงคลทรัพย์. (2556). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอบีบี จำกัด. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- วรกิจ สารสนิท. (2556). ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจในการลาออกจากงานของพนักงานกลุ่มบริษัทประชากิจ. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- วรรณวิสา ดำรงสกุลวงษ์. (2557). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานในอุตสาหกรรมฟอกหนัง กรณีศึกษา บริษัท อินเทอร์เน็ต จำกัด (มหาชน). การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเนชั่น.
- ศุภลักษณ์ แลปรุรัตน์. (2557). ความพึงพอใจในการทำงานและความตั้งใจลาออก: การศึกษาในพนักงานเจนเนอเรชันวายของธนาคารพาณิชย์ในจังหวัดขอนแก่น ประเทศไทย. วารสารวิชาการ Veridian E-Journal, 7(3),. 863-877.
- Cochran, W. G. (1953). Sampling Techiques. New York: John Wiley & Sons. Inc.
- Gilmer, V. B. (1971). Industrial Psychology. New York: McGraw-Hill Book.
- Mobley, H. H. (1982). Employee turnover case consequences and control. Texas: Addison-Wesley.