

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

FACTORS INFLUENCING PRIVATE COMPANY EMPLOYEE RESIGNATIONS

IN BANGKOK

ฉัตรลดา พิมพพา

สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ผู้รับผิดชอบบทความ

Chatlada Pimpa

Email: chatlada.ppa@gmail.com

Faculty of Business Administration Program in Management, Ramkhamhaeng University

Corresponding author

บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ได้แก่ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความสำเร็จในการทำงาน และปัจจัยการลาออกของพนักงาน ได้แก่ ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านนโยบาย การบริหารขององค์กร ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน และด้านความมั่นคง

ประชากรในงานวิจัยครั้งนี้คือ พนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามจำนวน 400 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ หาค่าความถี่ (Frequencies) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด จำนวน 400 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 192 คน คิดเป็นร้อยละ 48 มีอายุ 24-40 ปี จำนวน 392 คน คิดเป็นร้อยละ 98 มีสถานภาพโสด จำนวน 197 คน คิดเป็นร้อยละ 49.3 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 334 คน มีตำแหน่งงานระดับเจ้าหน้าที่ จำนวน 168 คน คิดเป็นร้อยละ 42 มีอายุงานในบริษัทปัจจุบัน 1-3 ปี จำนวน 169 คน คิดเป็นร้อยละ 42.3 มีรายได้เฉลี่ย 20,000-40,000 บาท/เดือน จำนวน 217 คน คิดเป็นร้อยละ 54.3

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีระดับความคิดเห็นมาก คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านลักษณะของงาน ตามลำดับ

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยการลาออกของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีระดับความคิดเห็นมาก คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความมั่นคง ด้านนโยบายการบริหารขององค์กร และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตามลำดับ

คำสำคัญ : ปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออก , การลาออก , บริษัทเอกชน

ABSTRACT

Research on Factors Influencing Employee Resignations in Private Companies in Bangkok metropolitan area aims to investigate the factors affecting the resignation of employees in private companies in Bangkok. These factors include job characteristics, responsibilities, Progress in job roles, acceptance and recognition, success in work, job nature, and employee factors such as compensation and benefits, working environment, organizational management policies, relationships with colleagues and supervisors, and job stability.

The population used in this research consists of employees of private companies in the Bangkok metropolitan area. The sample group responding to the questionnaire comprises 400 individuals. The data collection tool employed is a questionnaire, and data analysis is carried out using computer software. Frequencies, percentages, mean (\bar{X}), and standard deviation (SD) are computed and analyzed in this study.

The survey collected responses from a total of 400 individuals, The majority of respondents were females, accounting for 192 individuals or 48% of the total. The age group of 24 to 40 years constituted the largest segment, with 392 individuals or 98%. A significant portion of respondents were single, with 197 individuals accounting for 49.3%. A majority of participants held bachelor's degrees, with 334 individuals or 83.5%. The majority held staff-level positions, totaling 168 individuals or 42%. The majority had work experience in their current companies for 1 to 3 years, totaling 169 individuals or 42.3%. In terms of average income, the majority earned between 20,000 to 40,000 Baht per month, accounting for 217 individuals or 54.3%.

The research findings Factors Influencing Resignations: Overall, the research reveals that factors influencing employee resignations in private companies in Bangkok are significant. When evaluating each factor individually, work success, recognition, advancement opportunities, job responsibilities, and work characteristics were found to be the most influential.

The research findings indicate that employee resignation factors in private companies in Bangkok are significant. When evaluating each factor individually, agreements were most prevalent in the areas of coworker and superior relationships, compensation, well-being, organizational security management policies, and working environment

Keyword : Factors Influencing Resignations, Resignation, Private company

บทนำ

บุคลากรในองค์กร เป็นส่วนประกอบสำคัญ และเป็นทรัพยากรที่มีค่าสูงสุด โดยบุคลากรในองค์กรมีส่วนเข้ามาช่วยให้การดำเนินงานของบริษัท และมีความสำคัญในการบริหารจัดการที่จะส่งผลกระทบต่อความสำเร็จในการดำเนินงานของธุรกิจ และมีบทบาทสำคัญในการสร้าง และบริหารทรัพยากรมนุษย์ รวมถึงการมีกลยุทธ์ต่างๆ ในการบริหารงานให้ธุรกิจของบริษัท เติบโต และขยายตัวในปัจจุบัน

การลาออกของบุคลากรในองค์กร ถือเป็นต้นทุนอย่างหนึ่งในการบริหารคนที่สูงมาก ไม่ว่าจะเป็นต้นทุนในการสรรหานักงานทดแทน ต้นทุนที่จะต้องพัฒนาพนักงาน รวมถึงมีเรื่องของค่าเสียโอกาส และความเสี่ยงต่างๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นได้ องค์กรส่วนใหญ่จึงไม่ยอมให้พนักงานลาออกจากองค์กร ซึ่งการลาออกของพนักงานเป็นปัญหาที่ส่งผลกระทบต่อจัดการอย่างมาก ในปัจจุบันบริษัททั่วโลกเล็งหันมาให้ความสนใจเกี่ยวกับเรื่องนี้มากขึ้นเรื่อยๆ

ผู้วิจัยจึงอยากทราบว่าประชากรในเขตกรุงเทพมหานครมีปัจจัยที่ส่งต่อการลาออกอย่างไร โดยผลของการวิจัยนี้ ทำให้ทราบถึงปัจจัยที่ส่งต่อการลาออกของพนักงานบริษัทเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร และเพื่อเป็นแนวทางให้ผู้ประกอบการหรือผู้สนใจในวิจัยนี้ ในปัจจัยที่ส่งต่อการลาออก เพื่อนำผลวิจัยเป็นแนวทางเสนอแนะในการปรับปรุงหรือใช้ประโยชน์ที่สนใจศึกษา เพื่อนำไปประยุกต์ใช้กับการวิจัยที่เกี่ยวข้องต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษา ปัจจัยที่ส่งต่อการลาออกของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

ขอบเขตของการวิจัย

ในการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งต่อการลาออกของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร มีขอบเขตการวิจัยดังนี้

ขอบเขตด้านเนื้อหา

ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน อายุงานในบริษัทปัจจุบัน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

2. ปัจจัยที่ส่งต่อการลาออกของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ได้แก่ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความสำเร็จในการทำงาน

ตัวแปรตาม ประกอบด้วย

1. ปัจจัยการลาออกของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ได้แก่ ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านนโยบายการบริหารขององค์กร ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน และด้านความมั่นคง

ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรในการวิจัย คือ พนักงานบริษัทเอกชนที่อาศัยอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยผู้วิจัยไม่ทราบจำนวนประชากร ดังนั้นผู้วิจัยจึงกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง ไม่ทราบขนาดกลุ่มตัวอย่างของ W.G Cochran ระดับสัดส่วนของประชากรที่ผู้วิจัยต้องการสุ่มอยู่ที่ร้อยละ 50 ระดับนัยสำคัญ 0.05 ความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างไม่ต่ำกว่า 385 คน และได้ทำการเก็บแบบสอบถามทั้งหมด 400 คน

ขอบเขตด้านระยะเวลา

การเก็บรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเริ่มตั้งแต่เดือน มิถุนายน ถึง สิงหาคม พ.ศ. 2566

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อเป็นแนวทางในแก้ไขปัญหา วางแผน กำหนดนโยบาย สร้างกลยุทธ์ที่เหมาะสมกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร
3. เพื่อเป็นฐานข้อมูลและต่อยอดการทำวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกของพนักงานในบริษัทเอกชนในอนาคต หรือพนักงานในกลุ่มอื่นๆ ต่อไป

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ (X)

ปัจจัยส่วนบุคคล

1. เพศ
2. อายุ
3. ระดับการศึกษา
4. ระดับตำแหน่งงาน
5. อายุงานในบริษัทปัจจุบัน
6. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ปัจจัยด้านแรงจูงใจ

1. ด้านลักษณะของงาน
2. ด้านความรับผิดชอบ
3. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
4. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ
5. ด้านความสำเร็จในการทำงาน

ตัวแปรตาม (Y)

การลาออกของพนักงาน

1. ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ
2. ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน
3. ด้านนโยบายการบริหารขององค์กร
4. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน
5. ด้านความมั่นคง

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ

ปัจจัยแรงจูงใจ (Motivation Factors) เป็นปัจจัยที่สร้างทัศนคติทางบวกให้เกิดขึ้นกับพนักงานปัจจัยเหล่านี้ส่วนใหญ่จะมีความเกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติ ซึ่งปัจจัยเหล่านี้จะมีผลกับความพอใจโดยตรง (Herzberg, 1959) ปัจจัยจูงใจประกอบด้วย ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) ลักษณะของงาน (Work Itself) ความรับผิดชอบ (Responsibility) และความก้าวหน้า (Advancement)

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการลาออก

การลาออก หมายถึง การที่พนักงานขององค์กรสิ้นสุดสภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรนั้น โดยการสิ้นสภาพเป็นสมาชิกรับผิดชอบได้ทั้ง การลาออกโดยสมัครใจ และการลาออกโดยไม่สมัครใจ (Mobley, 1982) การลาออกเกิดได้ทั้งจากความประสงค์ของบุคคล และองค์กร สำหรับบุคคลที่ตัดสินใจไม่ทำงานให้กับองค์กรเดิม สำหรับบุคคลที่ตัดสินใจไม่ทำงานให้กับองค์กรเดิมอันเนื่องมาจากแรงกดดันเกี่ยวกับ ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านนโยบายการบริหารขององค์กร ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน และด้านความมั่นคง

ข้อมูลทั่วไปของบริษัทเอกชน

บริษัทเอกชนจำกัด คือ (Private Company Limited) เป็นบริษัทที่จัดตั้งขึ้นตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ซึ่งโดยทั่วไปเรียกว่า บริษัทจำกัด อันว่าบริษัทจำกัดนั้นคือบริษัทประเภทซึ่งตั้งขึ้นด้วยเงินทุนเป็นหุ้นมีมูลค่าเท่าๆกัน โดยมีผู้ถือหุ้นต่างรับผิดชอบจำกัดเพียงไม่เกินจำนวนเงินที่ตนยังใช้ไม่ครบมูลค่าของหุ้นที่ตนถือ ลักษณะที่สำคัญของบริษัทจำกัด

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

นิธิธร ทรัพย์อักษร (2560) ได้ศึกษาเรื่อง ปัญหาในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เอ.เอ.อ.กรุ๊ป-88 จำกัด กล่าวว่า ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก คือ หน่วยงานได้ส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน เช่น การส่งเสริมให้การศึกษาต่อการฝึกอบรม

อังคณา ไวนัส (2561) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแนวโน้มการตัดสินใจลาออกของพนักงานโรงงานทอผ้าฝ้ายอำเภอเนินขามพัฒนา จังหวัดระยอง ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยจูงใจในการทำงาน ด้านลักษณะงาน มีอิทธิพลต่อแนวโน้มการตัดสินใจลาออก ส่วนผลการวิจัยเชิงคุณภาพ พบว่า พนักงานไม่พอใจเรื่องการปรับเงินเดือน และภาวะกดดันจากการทำงานแต่โดยภาพรวมยังไม่มีความคิดที่จะลาออก

กรัญญา สกลรักรักษ์ (2561) ได้ศึกษาปัจจัยบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ ปัจจัยด้านความสามารถ และปัจจัยด้านความสำเร็จ ที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์ในกรุงเทพมหานคร พบว่าปัจจัยด้านบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบมีผลต่อพนักงานที่ทำงานในธนาคารพาณิชย์โดยบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบมีผลต่อพนักงานที่ทำงานในธนาคารพาณิชย์ ร้อยละ 25.30

ดาวเดือน โลहितประ และ ชัยวัฒน์ สมสร (2561) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกของพนักงานบริษัทเอกชน ในอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกของพนักงานบริษัทเอกชน พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการลาออกปัจจัยหนึ่ง คือด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

ไพศาล บุญสุวรรณ (2562) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกจากงานของพนักงานรักษาความปลอดภัย บริษัท จี 4 เอส ซีเคียวริตี้เซอร์วิสเชส (ประเทศไทย) ที่ทำงานภายในศูนย์การค้าผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจในการลาออกจากงาน ของพนักงานรักษาความปลอดภัย มี 3 ได้แก่ ปัจจัยด้านโอกาสและความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ยุทธศักดิ์ ชูประเสริฐ (2562) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน : กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลกู่กาสิงห์ อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านการยอมรับนับถือ พบว่ามีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด

กฤษณพร สุกรนันท์ ฤทัยรัตน์ พามา และอุมาพร ไชยจำริญู (2563) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อแนวโน้มการตัดสินใจลาออกและเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารกับแนวโน้มการตัดสินใจลาออกของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท โกลไฟน์ เมนูแฟคเจอร์เรอส์ จำกัด (มหาชน) จังหวัดกรุงเทพมหานคร เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน สภาพแวดล้อมในที่ทำงานไม่เหมาะสม

ภัทรมงคล ศิริวรรณันต์ และจรัชวรรณ จันทรัตน์ (2563) ได้ศึกษาสาเหตุของการลาออกของพนักงานร้านบัวรีเกอร์ริสต้า สาขาเอสเช่น ประเทศเยอรมันนี เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลาออกของพนักงาน สรุปผลการศึกษาพบว่า สาเหตุที่พนักงานลาออก คือสาเหตุเกิดจากความไม่พึงพอใจในระบบการบริหาร และการจัดการทรัพยากรมนุษย์ การจัดวางระบบตำแหน่งงานไม่มีความเหมาะสม

ภทร พิทักษ์สังจวงส์ ณัฐคนัย ตั้งกิจโสภณ และศรินทร์ ชันติวัฒน์กุล (2563) ผลการวิจัย พบว่า พนักงานบริษัท ABC จำกัด พบว่าในปัจจัยด้านความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน และปัจจัยด้านความสัมพันธ์ต่อหัวหน้างาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก

ชนพร กงแก้ว (2565) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออกของคนทำงานใน Generation Y ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าเป็น ด้านความสำเร็จในการทำงาน รองลงมา คือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านการยอมรับและนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และต่ำที่สุดคือ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยโดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) และใช้วิธีการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานบริษัทเอกชน ที่อาศัยอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ เนื่องจากประชากรมีขนาดใหญ่ และไม่สามารถทราบจำนวนประชากรได้ ดังนั้นผู้วิจัยได้ใช้วิธีการคำนวณจากสูตร ไม่ทราบขนาดตัวอย่าง W.G. Cochran (1953) โดยผู้วิจัยต้องการสุ่มตัวอย่างเป็นร้อยละ 50 จากประชากรทั้งหมด ต้องการระดับความเชื่อมั่น ร้อยละ 95 และยอมรับค่าความคลาดเคลื่อนจากการสุ่มตัวอย่างได้ร้อยละ 5 จะต้องใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 384 คน ผู้วิจัยจึงใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 400 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาข้อมูลครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) โดยประกอบไปด้วย 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามที่เกี่ยวกับปัจจัยด้านแรงจูงใจ ที่ส่งผลต่อการลาออกของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยแบ่งออกเป็น 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด=5, มาก=4, ปานกลาง=3, น้อย=2, น้อยที่สุด=1

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามที่เกี่ยวกับการลาออกของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยแบ่งออกเป็น 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด=5, มาก=4, ปานกลาง=3, น้อย=2, น้อยที่สุด=1

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

สร้างแบบสอบถาม ปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร และตรวจสอบเนื้อหาของแบบสอบถามว่าครอบคลุมวัตถุประสงค์หรือไม่ จากนั้นนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 2 ท่าน พิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงและความถูกต้องของเนื้อหา ตลอดจนไปถึงความชัดเจนและการใช้ภาษาที่เหมาะสมของข้อคำถาม ซึ่งมีเกณฑ์ในการพิจารณาให้คะแนนในแต่ละข้อคำถาม ดังนี้

วัดผลโดยพิจารณาจากคะแนน IOC ดังนี้

1. ข้อคำถามที่มีคะแนน IOC ตั้งแต่ 0.05 – 1.00 มีค่าความเที่ยงตรง ใช้ได้
2. ข้อคำถามที่มีคะแนน IOC ต่ำกว่า 0.50 ต้องปรับปรุง ยังใช้ไม่ได้

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เก็บรวบรวมข้อมูล โดยนำไปแจกให้แก่กลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้ โดยใช้วิธีการแจกแบบสอบถามผ่านทางออนไลน์ โดยใช้ Google Form เมื่อรับแบบสอบถามคืนจะนำมาตรวจสอบความถูกต้องและสมบูรณ์ และให้คะแนนแบบสอบถามทั้งหมดตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยทำการประมวลผลวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ค่าความถี่ (Frequencies)
2. ค่าร้อยละ (Percentage)
3. ค่าเฉลี่ย (\bar{X})
4. ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกของพนักงานบริษัทเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด จำนวน 400 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 192 คน คิดเป็นร้อยละ 48 รองลงมาคือเพศชาย จำนวน 166 คน คิดเป็นร้อยละ 41.5 และ อื่นๆ จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 10.5 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีช่วงอายุ 24-40 ปี จำนวน 392 คน คิดเป็นร้อยละ 98 รองลงมาคือช่วงอายุ 41-57 ปี จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 2 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 197 คน คิดเป็นร้อยละ 49.3 รองลงมาคือสถานภาพสมรส จำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 31.5 , สถานภาพ

หย่าร้าง / หม้าย / แยกกันอยู่ จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 14.5 และสถานภาพอื่นๆ จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 4.8 ตามลำดับคน ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 334 คน คิดเป็นร้อยละ 83.5 และการศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 16.5 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีระดับตำแหน่งเจ้าหน้าที่ จำนวน 168 คน คิดเป็นร้อยละ 42 รองลงมาคือ ระดับตำแหน่งเจ้าหน้าที่อาวุโส จำนวน 118 คน คิดเป็นร้อยละ 29.5, ระดับตำแหน่งหัวหน้างาน/ผู้ช่วย จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 20 และระดับตำแหน่งผู้จัดการ จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 8.5 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีอายุงานในบริษัทปัจจุบัน 1 – 3 ปี จำนวน 169 คน คิดเป็นร้อยละ 42.3 รองลงมาคืออายุงานในบริษัทปัจจุบัน 4 – 6 ปี จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 24.5, อายุงานในบริษัทปัจจุบันต่ำกว่า 1 ปี จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 21.5 และอายุงานในบริษัทปัจจุบัน 7 – 9 ปี จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 11.7 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ย 20,000-40,000 บาท/เดือน จำนวน 217 คน คิดเป็นร้อยละ 54.3 รองลงมาคือรายได้เฉลี่ย 40,001-60,000 บาท/เดือน จำนวน 160 คน คิดเป็นร้อยละ 40.0, รายได้เฉลี่ย 60,001-80,000 บาท/เดือน จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 10.7 ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีระดับความคิดเห็นมาก คือด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงาน ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนที่ 3 ปัจจัยการลาออกของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีระดับความคิดเห็นมาก คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความมั่นคง ด้านนโยบายการบริหารขององค์กร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตามลำดับ

สรุปผลการวิจัย

ปัจจัยส่วนบุคคล

การศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกของพนักงานบริษัทเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด จำนวน 400 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 192 คน คิดเป็นร้อยละ 48 มีอายุ 24-40 ปี จำนวน 392 คน คิดเป็นร้อยละ 98 มีสถานภาพโสด จำนวน 197 คน คิดเป็นร้อยละ 49.3 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 334 คน มีตำแหน่งงานระดับเจ้าหน้าที่ จำนวน 168 คน คิดเป็นร้อยละ 42 มีอายุงานในบริษัทปัจจุบัน 1 – 3 ปี จำนวน 169 คน คิดเป็นร้อยละ 42.3 มีรายได้เฉลี่ย 20,000-40,000 บาท/เดือน จำนวน 217 คน คิดเป็นร้อยละ 54.3

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีระดับความคิดเห็นมาก คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านลักษณะของงาน ตามลำดับ

ปัจจัยการลาออกของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

ปัจจัยการลาออกของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีระดับความคิดเห็นมาก คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน

ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความมั่นคง ด้านนโยบายการบริหารขององค์กร และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตามลำดับธรรมชาติ ตามลำดับ

อภิปรายผล

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกของพนักงานบริษัทเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีระดับความคิดเห็นมาก คือด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงาน ตามลำดับ โดยมีประเด็นอภิปรายเพิ่มเติม ดังนี้

ด้านลักษณะของงาน

โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ ลักษณะของงานที่ทำมีความน่าเบื่อหน่าย ลักษณะของงานที่ทำในปัจจุบันมีโอกาสในการเติบโตขององค์กร ลักษณะของงานที่ทำมีการแข่งขันที่สูง งานที่ทำอยู่เป็นงานที่น่าสนใจและท้าทายความสามารถ ลักษณะของงานมีความซับซ้อนและเข้าใจยาก ลักษณะของงานที่ทำตรงกับความสามารถ และลักษณะของงานเหมาะสมกับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับ สอดคล้องกับงานวิจัยของ อังคณา ไวน์ส์ (2561) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแนวโน้มการตัดสินใจลาออกของพนักงานโรงงานทอผ้าฝ้าย อำเภออินทนิลพัฒนา จังหวัดระยอง ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยสูงใจในการทำงาน ด้านลักษณะงาน มีอิทธิพลต่อแนวโน้ม การตัดสินใจลาออก ส่วนผลการวิจัยเชิงคุณภาพ พบว่า พนักงานไม่พอใจเรื่องการปรับเงินเดือน และภาวะกดดันจากการทำงานแต่โดยภาพรวมยังไม่มีความคิดที่จะลาออก

ด้านความรับผิดชอบ

โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ สามารถจัดการความรับผิดชอบที่ได้รับ ได้อย่างเป็นระบบ ความรับผิดชอบที่ได้รับเป็นไปตามสิ่งที่คิดว่าจะได้รับ ความรับผิดชอบที่ได้รับตรงกับความสามารถได้รับความรับผิดชอบที่ไม่ยุ่งเกินไป ความรับผิดชอบที่ได้รับเป็นสิ่งที่ท้าทายความรับผิดชอบเหมาะสมค่าตอบแทนที่ได้รับ มีแนวโน้มที่จะเติบโตกับความรับผิดชอบที่ได้รับ ตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของ กรัญญา สุกุลรักษ์ (2561) ได้ศึกษาปัจจัยบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ ปัจจัยด้านความสามารถ และปัจจัยด้านความสำเร็จ ที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์ในกรุงเทพมหานคร พบว่าปัจจัยด้านบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบมีผลต่อพนักงานที่ทำงานในธนาคารพาณิชย์โดยบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบมีผลต่อพนักงานที่ทำงานในธนาคารพาณิชย์ ร้อยละ 25.30

ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ บริษัทส่งเสริมผลักดันในความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การปรับเลื่อนตำแหน่งมีความสำคัญ ระบบขององค์กรมีผลต่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน องค์กรมีการพัฒนาบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ องค์กรเปิดโอกาสให้พัฒนาความรู้และประสบการณ์อย่างสม่ำเสมอ ตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ไพศาล บุญสุวรรณ (2562) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกจากราชการของพนักงานรักษาความปลอดภัย บริษัท จี 4 เอส ซีเคียวริตี้เซอร์วิสเซส (ประเทศไทย) ที่ทำงานภายในศูนย์การค้าผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจในการลาออกจากราชการของพนักงานรักษาความปลอดภัย

มี 3 ได้แก่ ปัจจัยด้านโอกาสและความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ รู้สึกภาคภูมิใจ และเห็นคุณค่าของงานที่ทำ ได้รับกำลังใจจาก ผู้บังคับบัญชา และ เพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ ได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน ได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลอื่น ๆ ภายในองค์กร ได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา ได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลอื่น ๆ ได้รับคำชม คำยกย่อง จากการทำงานอยู่เสมอ ตามลำดับ ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ยุทธศักดิ์ ชูประเสริฐ (2562) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกรณีศึกษา องค์กรการบริหารส่วนตำบลกุลาสิงห์ อำเภอกษัตริย์ศึก จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านการยอมรับนับถือพบว่า มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด

ด้านความสำเร็จในการทำงาน

โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ สามารถปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถโดยไม่ผัดวันประกันพรุ่ง มีเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจนมีระเบียบวินัยในการทำงาน สามารถปฏิบัติงานได้โดยไม่เกิดข้อผิดพลาดซ้ำๆ ความมุ่งมั่นในการทำงาน เต็มใจที่จะปฏิบัติงานโดยไม่มีอคติ ตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนพร กงแก้ว (2565) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลการตัดสินใจลาออกของพนักงานใน Generation Y ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าเป็น ด้านความสำเร็จในการทำงาน รองลงมา คือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านการยอมรับและนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และต่ำที่สุด คือ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ปัจจัยการลาออกของพนักงานบริษัทเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ด้านที่มีระดับความคิดเห็นมาก คือด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความมั่นคง ด้านนโยบายการบริหารขององค์กร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตามลำดับ

ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ

โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ คาดหวังที่จะได้รับค่าตอบแทนที่สูงขึ้นจากการประเมินผลงานประจำปี ผลตอบแทนอื่น เช่น โบนัส ค่าล่วงเวลา ค่ารักษาพยาบาล หรืออื่น ๆ มีความเหมาะสม องค์กร มีการจัดสวัสดิการให้แก่บุคลากรที่หลากหลายและเหมาะสม เงินเดือนและสวัสดิการที่รับเหมาะสมกับความสามารถของท่าน หากเปรียบเทียบกับองค์กรอื่นที่มีลักษณะงานคล้ายกัน เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมแล้ว ผลตอบแทนที่ได้รับเพียงพอต่อการดำรงชีพปัจจุบัน เงินเดือนและสวัสดิการที่รับเหมาะสมกับความรับผิดชอบปัจจุบันตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ดาวเดือน โลหิตประ และ ชัยวัฒน์ สมสร (2561) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลการลาออกของพนักงานบริษัทเอกชน ในอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลการลาออกของพนักงานบริษัทเอกชน พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการลาออกปัจจัยหนึ่ง คือด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ สภาพแวดล้อมในที่ทำงานมีการจัดวางอุปกรณ์ เครื่องมือ อย่างเป็นระเบียบ สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน สภาพแวดล้อมทางกายภาพในที่ ทำงาน เช่น เรื่องเสียง แสงสว่าง ความร้อน ความเย็น สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน มีอุปกรณ์ เครื่องมือ ที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน สภาพแวดล้อมในที่ทำงานที่มีการแบ่งสัดส่วน ที่เหมาะสม สภาพแวดล้อมในที่ทำงานมีความปลอดภัย สภาพแวดล้อมในที่ทำงานมีความสะดวกสบาย ตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของ กฤษณพร สุกรนันท์ ฤทัยรัตน์ พามา และอุมาพร ไชยจำเริญ (2563) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัย การบริหารที่ส่งผลต่อแนวโน้มการตัดสินใจลาออกและเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารกับแนวโน้ม การตัดสินใจลาออกของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท โกลไฟน์ แมนูแฟกเจอร์เรอส์ จำกัด (มหาชน) จังหวัดกรุงเทพมหานคร เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน สภาพแวดล้อม ในที่ทำงานไม่เหมาะสม

ด้านนโยบายการบริหารขององค์กร

โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ องค์กรมีกำหนด พันธกิจและวิสัยทัศน์ของบริษัทให้ชัดเจน องค์กรมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และมีการทบทวนกระบวนการขั้นตอน การทำงานต่าง ๆ องค์กรมีการวางแผน และพัฒนากลยุทธ์ สม่่าเสมอ องค์กรมีการเฉลิมฉลองยินดีกับความ สำเร็จของ องค์กรและพนักงาน องค์กรมีการติดตามการเปลี่ยนแปลงของธุรกิจในยุคปัจจุบัน องค์กรมีเป้าหมายหรือสิ่งจี้วัดที่ชัดเจน องค์กรมีการตั้งงบประมาณปีไว้เพื่อบริหารองค์กร ตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภัทรมงคล ศิริวรรณันต์ และ จรัชวรรณ จันทรันต์ (2563) ได้ศึกษาสาเหตุของการลาออกของพนักงานร้านบาร์เกอร์ริสต้า สาขาเอสเซ่น ประเทศ เยอรมันนี เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลาออกของพนักงาน สรุปผลการศึกษาพบว่า สาเหตุที่พนักงานลาออก คือสาเหตุเกิดจากความไม่พึงพอใจในระบบการบริหาร และการจัดการทรัพยากรมนุษย์ การจัดวางระบบตำแหน่งงาน ไม่มีความเหมาะสม

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน

โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ มีเพื่อนร่วมงาน และหัวหน้างานที่ยินดีกับความ สำเร็จ รู้สึกสบายใจกับเพื่อนร่วมงานและหัวหน้าทั้งในเวลางานและนอกเวลา มีเพื่อน ร่วมงานและหัวหน้างานที่คอยรับฟังคำปรึกษา มีเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างานที่สนิทด้วย มีเพื่อนร่วมงานและหัวหน้า งานที่คอยสนับสนุนช่วยเหลือในยามยากลำบาก เพื่อนร่วมงานและหัวหน้างานมีความเป็นกลางในการปฏิบัติงานร่วมกัน เพื่อนร่วมงานและหัวหน้างานมีการชอบ โยนงาน เกี่ยงงาน หรือ ใช้อารมณ์ ในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ สอดคล้อง กับงานวิจัยของ ภทร พิทักษ์สังจวงส์ ณัฐคนัย ตั้งกิจโสภณ และศรินทร์ ชันติวัฒน์กุล (2563) ผลการวิจัย พบว่า พนักงานบริษัท ABC จำกัด พบว่าในปัจจัยด้านความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน และปัจจัยด้านความสัมพันธ์ ต่อหัวหน้างาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก

ด้านความมั่นคง

โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ มีความมั่นคง ขององค์กรเป็นสิ่งสำคัญ ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับมีความมั่นคงในการดำรงชีวิต ความรู้และความสามารถ

เพียงพอที่จะอยู่ในองค์กรอย่างมั่นคง ตำแหน่งที่ดำรงอยู่มีความมั่นคง หากเกิดปัญหาทางด้านเศรษฐกิจ หรือด้านสังคม องค์กรจะสามารถจัดการปัญหานี้ได้ องค์กรเป็นองค์กรที่มีชื่อเสียงและมีความน่าเชื่อถือ ตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของ นิธิธร ทรัพย์อักษร (2560) ได้ศึกษาเรื่อง ปัญหาในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เอ.เอ.อ.กรุ๊ป-88 จำกัด กล่าวว่า ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก คือ หน่วยงานได้ส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน เช่น การส่งเสริมให้การศึกษาต่อการฝึกอบรม เป็นต้น รองลงมา คือ งานที่ทำอยู่เป็นอาชีพที่มั่นคงและไม่ต้องกลัวการให้ออกจากงานโดยไม่เป็นธรรม และอันดับสุดท้ายคือพนักงานสามารถปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถไม่มีโอกาสจะถูกปลดหรือโยกย้ายอย่างไม่เป็นธรรม ตามลำดับ

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

จากผลการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร สามารถสรุปข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย ดังนี้

1. ด้านลักษณะของงาน ข้อเสนอแนะ คือ ลักษณะของงานที่ทำมีความน่าเบื่อหน่าย กล่าวคือ บุคลากรมีความรู้สึกที่ไม่พึงพอใจกับลักษณะของงานที่ได้รับมอบหมาย นำไปสู่ความรู้สึกว่าตัวเองถูกลดทอนคุณค่าความสามารถ ดังนั้น องค์กรควรมอบหมายงาน และแบ่งหน้าที่ ความรับผิดชอบให้เหมาะสม หากบุคลากรได้รับปริมาณงานที่เหมาะสม ก็จะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ, ลักษณะของงานที่ทำในปัจจุบันมีโอกาสในการเติบโตในองค์กร การทำงานที่มีประสิทธิภาพมากย่อมทำให้มีโอกาสในการก้าวหน้าได้ ดังนั้น การพัฒนาศักยภาพของตนเองอยู่เสมอ เพื่อรองรับโอกาสดีๆ ในการทำงานที่จะเข้ามา และพัฒนาตนเองให้มีศักยภาพในด้านต่างๆ ที่ตอบโจทย์กับองค์กร ก็จะสามารถพาตัวเองไปอยู่ในจุดสำเร็จได้ไม่ยาก , ลักษณะของงานที่ทำมีการแข่งขันที่สูง ต้องหมั่นพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เพื่อให้มีความรู้ความสามารถ และทักษะที่จำเป็นต่อการทำงาน เพื่อที่จะสามารถแข่งขันกับผู้อื่นได้

2. ด้านความรับผิดชอบ ข้อเสนอแนะ คือ มีสามารถจัดการความรับผิดชอบที่ได้รับได้อย่างเป็นระบบ กล่าวคือ มีความสามารถในการรับผิดชอบรับในงานที่ได้รับ และจัดการงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น การกำหนดวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนหรือผลลัพธ์ที่ต้องการ รวมถึงการมีเป้าหมายในการทำงานแสดงให้เห็นถึงความรับผิดชอบและสามัญสำนึกในหน้าที่ที่ได้รับ, ความรับผิดชอบที่ได้รับเป็นไปตามสิ่งที่คิดว่าจะได้รับ หากองค์กรมีการมอบหมายงาน หรือภาระหน้าที่ที่เหมาะสมกับตัวพนักงาน พนักงานสามารถจัดการกับงานที่ได้รับมอบหมายได้เป็นอย่างดี, ความรับผิดชอบที่ได้รับตรงกับความสามารถ เมื่อบุคลากรเข้าใจบทบาทหน้าที่ของ หากเกิดปัญหา ก็สามารถแก้ไขได้ทันที พร้อมรับมือกับเหตุการณ์ต่างๆ ที่อาจจะเกิดขึ้น ภายใต้สถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอยู่

3. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ข้อเสนอแนะ คือ ระบบขององค์กรมีผลต่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน กล่าวคือ การที่ทั้งบุคลากรและองค์กรมีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาร่วมกันนั้นเป็นเสมือนพลังสำคัญที่จะขับเคลื่อนองค์กรไปข้างหน้าอย่างมีประสิทธิภาพ และองค์กรควรส่งเสริมพัฒนาศักยภาพของพนักงานของตนอยู่เสมอ, องค์กรเปิดโอกาสให้พัฒนาความรู้และประสบการณ์อย่างสม่ำเสมอ กล่าวคือ การที่องค์กรมุ่งจะพัฒนาองค์กรให้ดีขึ้นนั้นก็ควรใส่ใจในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้วยการฝึกอบรมต่างๆ ทั้งแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ เพื่อให้พนักงานมีความต้องการที่จะพัฒนาตนเองอยู่เสมอ, บริษัทส่งเสริมผลักดันในความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน องค์กรควรมีการเน้นย้ำถึงวิธีที่จะให้ความสำคัญในการผลักดัน เพื่อที่จะก้าวไปสู่โอกาสใหม่ๆ ของตัวพนักงาน

4. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ข้อเสนอแนะ คือ มีความภาคภูมิใจและเห็นคุณค่าของงานที่ทำ กล่าวคือ งานที่ปฏิบัติแล้วเกิดความภูมิใจ เห็นคุณค่าของตนเองของพนักงาน จึงมีความสำคัญต่อเป้าหมายขององค์กร องค์กรจึงควรรับรู้และให้ความสำคัญถึงความสามารถของบุคลากร, ได้รับกำลังใจจากผู้บังคับบัญชา และ เพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ เมื่อบุคลากรรู้สึกได้รับการสนับสนุน ได้รับกำลังใจในการปฏิบัติงานนั้นๆ ก็มีแนวโน้มที่จะมีทัศนคติที่ดีต่องานที่ทำ ถ้าหากองค์กรมีการสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน ก็จะสามารถส่งผลต่อขวัญกำลังใจของบุคลากรได้ องค์กรจึงควรส่งเสริมสภาพแวดล้อมที่ดีด้วยการแสดงความขอบคุณเมื่อสมาชิกในทีมต้องทำงานอย่างหนัก มอบโอกาส ที่จะเติบโตในสายอาชีพ และยินดีที่จะชื่นชมความสำเร็จนั้น, ได้รับความยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน องค์กรควรให้ความสำคัญกับการสร้างและการรักษาสัมพันธ์ภาพของบุคลากรให้ยั่งยืน โดยทำความเข้าใจถึงความรู้สึกและพฤติกรรม เพื่อไม่ให้เกิดความขัดแย้งกับผู้ร่วมงาน

5. ด้านความสำเร็จในการทำงาน ข้อเสนอแนะ คือ มีการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ โดยไม่ผัดวันประกันพรุ่ง กล่าวคือ การที่บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ และทันเวลาที่กำหนด โดยไม่ละเลยการปฏิบัติหน้าที่หรือผัดวันประกันพรุ่ง องค์กรควรให้ความสำคัญกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานมากขึ้น เพื่อป้องกันการเกิดปัญหาทางสุขภาพกายและใจ ที่อาจจะเกิดขึ้นได้ในอนาคต, มีระเบียบวินัยในการทำงาน องค์กรจึงควรสร้างนิสัยที่เป็นแบบอย่างให้กับบุคลากรในองค์กร ในเรื่องความมีระเบียบวินัย และการปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ และผู้บริหารควรเป็นผู้นำในการทำตามกฎที่ตั้งขึ้น และทำตนเป็นตัวอย่างดีให้บุคลากรในองค์กร

6. ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ข้อเสนอแนะ คือ คาดหวังที่จะได้รับค่าตอบแทนที่สูงขึ้นจากการประเมินผลงานประจำปี กล่าวคือ การประเมินผลการปฏิบัติงาน ถือเป็นเครื่องมือสำคัญขององค์กรที่ช่วยชี้วัดความสำเร็จได้ ตลอดจนกระตุ้นให้เกิดการพัฒนางานในตัวบุคลากร ได้ดีอีกด้วย องค์กรจึงต้องกำหนดเป้าหมาย และผลการประเมินที่องค์กรคาดหวังในตัวของบุคลากร เพื่อให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเอง, ผลตอบแทนอื่น เช่น โบนัส ค่าล่วงเวลา ค่ารักษาพยาบาล หรืออื่นๆ มีความเหมาะสม กล่าวคือ บุคลากรในองค์กรได้รับสวัสดิการ หรือค่าตอบแทนอื่น นอกเหนือจากเงินเดือน ค่าจ้าง ที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ปัญหาการลาออกส่วนใหญ่ นั้นมักเป็นเรื่องการทำงานตลอดจนสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งหากองค์กรจัดสรรสภาพแวดล้อมให้น่าอยู่ก็อาจเป็นแรงบันดาลใจในการทำงานที่ดีได้เช่นกัน, องค์กร มีการจัดสวัสดิการให้แก่บุคลากรที่หลากหลายและเหมาะสม สวัสดิการเป็นผลประโยชน์ที่พนักงานจะได้รับเพิ่มเติมนอกเหนือจากเงินเดือน การที่องค์กรมีการจัดสรรสวัสดิการที่เหมาะสมให้แก่พนักงานจะสามารถลดความเสี่ยงในอัตราเปลี่ยนงาน (Turn Over) สูงได้

7. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ข้อเสนอแนะ คือ สภาพแวดล้อมในที่ทำงานมีการ จัดวางอุปกรณ์ เครื่องมือ อย่างเป็นระเบียบ กล่าวคือ การจัดเก็บสิ่งของได้เป็นระเบียบ ไม่มีส่วนที่เป็นอันตรายหรือส่วนเคลื่อนไหวของเครื่องจักร องค์กรจึงควรจัดสรรสภาพแวดล้อมให้เหมาะสม และคำนึงถึงความปลอดภัยของบุคลากรเป็นหลัก , สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน เนื่องจากสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีนั้นจะส่งผลต่อทุกสิ่ง การที่องค์กรจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี จะทำให้บุคลากรรู้สึกกระปรี้กระเปร่า และทำให้การทำงานร่วมกันมีประสิทธิภาพมากขึ้น , สภาพแวดล้อมทางกายภาพในที่ทำงาน เช่น เรื่องเสียง แสงสว่าง ความร้อน ความเย็น มีความเหมาะสม ซึ่งหากภายในบริเวณที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมที่มีเสียงดัง มีแสงน้อย หรือมีความร้อนสูง ก็จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความเหนื่อยล้าหรือความเครียด ดังนั้น องค์กรจะต้องเล็งเห็นความสำคัญของความปลอดภัยในการทำงานด้าน

สภาพแวดล้อม ตามกฎกระทรวง "กำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานเกี่ยวกับความร้อน แสงสว่าง และเสียง พ.ศ. 2549"

8. ด้านนโยบายการบริหารขององค์กร ข้อเสนอแนะ คือ องค์กรมีกำหนดพันธกิจและวิสัยทัศน์ของบริษัทให้ชัดเจนกล่าวคือ วิสัยทัศน์เป็นแรงบันดาลใจ หรือแรงจูงใจที่ผู้นำองค์กรใช้ในการกระตุ้นและขับเคลื่อนบุคลากรทุกคนให้ไปในทิศทางเดียวกัน ดังนั้น องค์กรจะต้องมีพันธกิจหรือภารกิจ (Mission) ที่ต้องทำในปัจจุบัน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายในอนาคตตามวิสัยทัศน์ที่วางไว้, องค์กรมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง องค์กรจะต้องเติบโตขึ้นเรื่อยๆ และพัฒนาตัวเองอยู่เสมอ เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นอยู่ตลอดเวลา, องค์กรมีการวางแผน และพัฒนากลยุทธ์ สม่่าเสมอ องค์กรจึงควรให้ความสำคัญกับการวางแผนด้านกลยุทธ์ให้เหมาะสมกับองค์กร เพราะช่วยพัฒนาศักยภาพและสร้างการเติบโตอย่างเป็นขั้นตอน มีรูปธรรมชัดเจน และทุกคนในองค์กรดำเนินการตามแผนดังกล่าวได้อย่างถูกต้อง

9. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน ข้อเสนอแนะ คือ เพื่อนร่วมงานและหัวหน้างานร่วมยินดีกับความสำเร็จ กล่าวคือ บุคลากรของบริษัทหากสามารถเข้ากับพนักงานคนอื่นๆ ได้ดีก็ทำให้งานออกมาสำเร็จราบรื่น ดังนั้น หากคนอื่นประสบความสำเร็จ ได้รางวัล ได้รับคำชื่นชม หรือเลื่อนตำแหน่งก็ควรแสดงความยินดีด้วยความจริงใจ, มีความสบายใจกับเพื่อนร่วมงานและหัวหน้าทั้งในเวลางานและนอกเวลา กล่าวคือ การมีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานทั้งในเวลางานและนอกเวลางาน จะช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน แต่ต้องรักษาความสนิทส่วนตัวไม่ไปกระทบกับเพื่อนร่วมงานคนอื่นๆ หรือกระทบภาพรวมของการทำงาน , มีเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างานที่คอยรับฟังคำปรึกษา กล่าวคือ การที่มีหัวหน้าและเพื่อนร่วมงานที่ดีคอยช่วยเหลือ ให้กำลังใจ จะช่วยบรรเทาความเครียด และสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี

10. ด้านความมั่นคง ข้อเสนอแนะ คือ ความมั่นคงขององค์กรเป็นสิ่งสำคัญ กล่าวคือ การเป็นองค์กรที่มั่นคงถือเป็นปัจจัยสำคัญ องค์กรที่มีความมั่นคง จะส่งผลโดยตรงกับตัวบุคลากรในองค์กร โดยองค์กรจะต้องรู้ และสามารถจัดการกับระบบงานให้ตรงกับเป้าหมายที่องค์กรคาดหวัง และถ้าหากเกิดปัญหาจะต้องสามารถจัดการปัญหานั้นได้อย่างทันท่วงที, ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับมีความมั่นคงในการดำรงชีวิต กล่าวคือ ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับต้องคำนึงถึงความมั่นคง องค์กรจึงต้องจัดสรรค่าตอบแทน และสวัสดิการให้เพียงพอที่บุคลากรในองค์กรจะสามารถดำรงชีวิตได้อย่างมั่นคง, มีความรู้ความสามารถเพียงพอที่จะอยู่ในองค์กรอย่างมั่นคง กล่าวคือ บุคลากรต้องแสดงความสามารถและศักยภาพของตนเองให้เพียงพอที่องค์กรจะให้ความสำคัญในการดำรงตำแหน่งอยู่ในองค์กรได้อย่างมั่นคง และองค์กรควรให้ความสนใจในการให้บุคลากรได้เพิ่มความสามารถในการทำงานด้วย

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ในการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ยังมีปัจจัยด้านอื่นๆ ที่อาจส่งผลการลาออกของพนักงาน ซึ่งควรนำมาเป็นตัวแปรในการวิจัยครั้งต่อไป ได้แก่ ปัจจัยด้านความพึงพอใจ ปัจจัยทางเศรษฐกิจ อื่น ที่อาจจะเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดการลาออก ซึ่งจะทำการวิจัยในเรื่องนี้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

2. การวิจัยนี้ใช้ระเบียบวิจัยเชิงปริมาณเท่านั้นในการวิจัยครั้งต่อไปอาจใช้การผสมผสานการวิจัยในเชิงคุณภาพเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีสัมภาษณ์ หรือการสนทนาเพื่อประโยชน์แก่ผู้ที่สนใจ และนำข้อมูลไปใช้ได้หลากหลายด้านมากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กรัญญา สกุศลรักษ์. (2562). ปัจจัยบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ ปัจจัยด้านความสามารถ และปัจจัยด้านความสำเร็จที่มีผลต่อแรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ธนาคารพาณิชย์ในกรุงเทพมหานคร. ในสารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- กฤษณพร สุกรนันท์, ฤทัยรัตน์ พามา, อุมพร ไชยจำเริญ. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อแนวโน้มการตัดสินใจลาออกของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท โกลโฟน์เมนูแฟคเจอร์เรอส์ จำกัด (มหาชน) จังหวัดกรุงเทพมหานคร. วารสารวิจัยและนวัตกรรมสถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร. 2(2). 73-83.
- ดาวเดือน โลहितประ และ ชัยวัฒน์ สมศรี, (2561) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกของพนักงาน บริษัทเอกชนในอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง . วารสารมหาวิทยาลัยพายัพ ปีที่ 28 ฉบับที่ 1
- ธนพร กงแก้ว. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออกของคนทำงานใน Generation Y. กรุงเทพฯ. มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- นิธิธร ทรัพย์อักษร. (2560). ปัญหาในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอ.เอ.อี.กรุ๊ป-88 จำกัด. มหาวิทยาลัยเกริก
- ไพศาล บุญสุวรรณ. (2562). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกจากงานของพนักงานรักษาความปลอดภัย บริษัท จี 4 เอส ซีเคียวริตี้เซอร์วิสเชส (ประเทศไทย). สารนิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. สงขลา: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
- ภทร พัทธ์สังจวงศ์ ณิชฐคนัย ตั้งกิจโสภณ และศรินทร์ ชันติวัฒน์กุล. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงานของพนักงานบริษัท ABC จำกัด. วารสารบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม ปีที่ 16 ฉบับที่ 1 (มกราคม –มิถุนายน 2564): 113-126
- ภัทรมงคล ศิริวรรณันต์และจรรย์วรรณ จันทรรัตน์. (2563). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลาออกของพนักงาน ร้านบาร์เกอร์ริสต้า สาขาเอสเซน ประเทศเยอรมันนี. (การค้นคว้าอิสระมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย
- ยุทธศักดิ์ ชูประเสริฐ. (2562). ปัจจัยที่มีผลต่อแรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน : กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลคูกาสิงห์ อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด. วารสารการวิจัยการบริหารการพัฒนา ปีที่ 9 ฉบับที่ 3. มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- อังคณา ไวนส์. (2561). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแนวโน้มการตัดสินใจลาออกของพนักงานโรงงานทอผ้าฝ้าย อำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง. การศึกษาค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- Cochran, W.G. 1953. Sampling Techniques. New York : John Wiley & Sons, Inc. Page 2. 112. Keller, Kevin L. 1993. Journal of Marketing – January 1993(Volume 57).
- Herzberg, G., & Howe, L. L. (1959 : 37(5), 636-659.). The Lyman bands of molecular hydrogen. Canadian Journal of Physics,
- Mobley, W. H. (1982: 7(1), 111-116.). Some unanswered questions in turnover and withdrawal research. Academy of management review.