

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของคนในวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร
Factors Influencing Turnover Intention among the Working-Age Population in
Bangkok.

กนกชล แซ่ไคว่

สาขาวิชาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ผู้รับผิดชอบบทความ

Karnokchorn Saekow

E-mail: 6714131107@rumail.ru.ac.th

Department of Management, Faculty of Business Administration

Ramkhamhaeng University

Corresponding author

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยศึกษาผู้อาศัยหรือทำงานในเขตกรุงเทพมหานครจำนวน ซึ่งมีประชากรทั้งหมดจำนวน 5,422,567 คน และกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน เพื่อ วิเคราะห์ความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของคนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยมีวัตถุประสงค์ศึกษาปัจจัย ส่วนบุคคล และวิเคราะห์ความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของคนในเขตกรุงเทพมหานคร และปัจจัยที่มีผล ต่อความตั้งใจที่จะลาออก ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของคนใน เขตกรุงเทพมหานครเรียงตามลำดับ ได้แก่ ความขัดแย้งที่มีพื้นฐานมาจากพฤติกรรมมากที่สุดโดยมีค่า สัมประสิทธิ์เท่ากับ 0.222 รองลงมาคือความขัดแย้งที่มีพื้นฐานมาจากพฤติกรรมมีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ 0.182 รองลงมาคือความขัดแย้งที่มีพื้นฐานมาจากความเครียดมีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ 0.175 และ ทรัพยากรในงานไปในทิศทางลบมีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ -0.131 เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจที่จะ ลาออกจากงานของคนในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยตัวแปรนี้มีความสามารถในการพยากรณ์ที่ร้อยละ 44.9%

คำสำคัญ : ความขัดแย้งระหว่างงานและครอบครัว, ความต้องการและทรัพยากรในงาน, ความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน

ABSTRACT

This research is a quantitative study, conducted by studying residents or individuals working within the Bangkok Metropolitan area, which has a total population of 5,422,567 persons, and a sample size determined at 400 persons. The purpose is to analyze the turnover intention of individuals in the Bangkok Metropolitan area, with the objectives of studying personal factors and analyzing the turnover intention of individuals in the Bangkok Metropolitan area, as well as factors influencing said turnover intention.

The study results found that the factors influencing the turnover intention of individuals in the Bangkok Metropolitan area, ranked in order, are as follows Behavior-based Conflict had the greatest influence with a coefficient of 0.222, followed by Time-based Conflict with a coefficient of 0.182, followed by Strain-based Conflict with a coefficient of 0.175, and Job Resources in a negative direction with a coefficient of -0.131. These are the factors affecting the turnover intention of individuals in the Bangkok Metropolitan area with statistical significance at the 0.05 level. These variables possess a predictive power of 44.9%.

Keywords: Work-Family Conflict Theory, The Job Demands-Resources Model, Turnover Intention among

บทนำ

ในยุคปัจจุบันที่กรุงเทพมหานครเป็นศูนย์กลางทางเศรษฐกิจที่มีการแข่งขันสูง ทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กร ปัญหาการลาออกจากงานยังคงเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อในระยะยาว พบว่าคนในวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครต้องเผชิญกับสภาพแวดล้อมที่มีความกดดันนำไปสู่ปัญหาความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน จากรายงานสถิติแรงงานปีล่าสุด พบว่าอัตราการลาออกของพนักงานในเขตกรุงเทพฯ มีแนวโน้มสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะในกลุ่มคนวัยทำงาน คิดเป็นร้อยละ 83 % โดยสาเหตุหลัก คือ การลาออกเอง สถานการณ์นี้ไม่เพียงแต่ทำให้องค์กรเสียต้นทุนในการสรรหา

บุคลากรใหม่ แต่ยังคงส่งผลต่อเนื่องในการดำเนินงานอย่างรุนแรง และอีกหนึ่งปัจจัยสำคัญที่ทำให้พนักงานในเมืองหลวงมีความตั้งใจจะลาออก คือ สภาพแวดล้อมที่เต็มไปด้วยความกดดันและการแข่งขัน โดยเฉพาะปัญหาการจราจรในกรุงเทพมหานคร ที่ทำให้พนักงานต้องใช้เวลาเดินทางเฉลี่ยสูงถึง 1-3 ชั่วโมงต่อวัน เมื่อพนักงานไม่สามารถจัดสรรสมดุลชีวิตตัวเองกับงานได้กลายเป็นแรงผลักดันในการลาออกจากงาน (กรมการจัดหางาน 2567)

ด้วยเห็นผลและความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของคนในวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งผลการวิจัยในครั้งนี้จะได้เป็นประโยชน์ จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะช่วยเติมเต็มความรู้ความเข้าใจในกลุ่มผู้อาศัยและทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร และนำไปสู่ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติที่เป็นประโยชน์ต่อพนักงาน้องและองค์กรในการบริหารทรัพยากรโดยต่อไป

วัตถุประสงค์ของงานวิจัย

1. เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน ของคนในวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามลักษณะทางประชากรศาสตร์
2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยความขัดแย้งระหว่างงานและครอบครัวและปัจจัยความต้องการและทรัพยากรในงาน ที่ส่งผลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของคนในวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อให้ทราบถึงความแตกต่างของความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน ของคนในวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อให้ทราบถึงอิทธิพลของปัจจัยความขัดแย้งระหว่างงานและครอบครัวและปัจจัยความต้องการและทรัพยากรในงาน ที่ส่งผลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของคนในวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยทางประชากรศาสตร์แตกต่างกัน มีความตั้งใจลาออกจากงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
2. ปัจจัยความขัดแย้งระหว่างครอบครัวและงานและปัจจัยความต้องการและทรัพยากรในงาน มีผลต่อความตั้งใจจะลาออกจากของคนกรุงเทพมหานคร

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านความขัดแย้งระหว่างงานและครอบครัว

Greenhaus และ Beutell (1985) เป็นผู้วางรากฐานทฤษฎีในด้านนี้ ได้ให้นิยามว่า ความขัดแย้งระหว่างงานและครอบครัว คือ สภาวะที่เกิดจากความไม่สมดุลกัน โดยความขัดแย้งนี้ไม่ได้จำกัดแค่เรื่องเวลาเท่านั้น แต่ยังรวมไปถึงความเครียดทางอารมณ์รวมถึงพฤติกรรมที่ไม่สามารถปรับใช้กับบทบาทใดบทบาทหนึ่งได้ โดยมีปัจจัยหลัก 3 ด้าน ดังนี้

1. ความขัดแย้งที่มีพื้นฐานมาจากเวลา (Time-based Conflict) หมายถึง สภาวะที่ใช้เวลาในการปฏิบัติหน้าที่ที่ไปขัดขวางหน้าที่อีกบทบาทหนึ่งทำให้ไม่สามารถทำได้อย่างเต็มที่ Edwards และ Rothbard (2000) พบว่า สภาวะที่เวลาซึ่งถูกจัดสรรไว้สำหรับบทบาทหนึ่งได้ไปเบียดบังหรือลดทอนโอกาสในการทำกิจกรรมที่จำเป็นในอีกหนึ่งบทบาท

2. ความขัดแย้งที่มีพื้นฐานมาจากความเครียด (Strain-based Conflict) หมายถึง สภาวะความตึงเครียดทางอารมณ์ ความกังวล ความเหนื่อยล้า ทางจิตใจที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ Carlson และคณะ (2000) พบว่า สภาวะความเครียดที่เกิดจากบทบาทส่งผลเชิงลบต่อการปฏิบัติหน้าที่ ทำให้บุคคลไม่มีสภาวะทางจิตใจที่พร้อม

3. ความขัดแย้งที่มีพื้นฐานมาจากพฤติกรรม (Behavior-based Conflict) หมายถึง สภาวะรูปแบบพฤติกรรมเฉพาะส่วนบุคคลที่ไม่สอดคล้องกับบทบาท มักจะเกิดกับบุคคลที่ไม่สามารถปรับเปลี่ยนบุคลิกภาพระหว่างที่ทำงานกับที่บ้านได้ Netemeyer, Boles และ McMurrian (1996) พบว่า สภาวะที่ความต้องการ ความรับผิดชอบ และความหวังจากงานเข้ามารบกวนการทำหน้าที่ตามความรับผิดชอบในครอบครัว จนต้องตัดสินใจเลือกหรือเสียสละเวลาและพลังงานจากบทบาทหนึ่งเพื่อไปให้อีกบทบาทหนึ่ง

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยความต้องการและทรัพยากรในงาน

Job Demands - Resources Model (JD - R Model) พัฒนาโดย Bakker และ Demerouti (2001) ใช้ในการอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานและสิ่งแวดล้อมภายในงานและจิตวิทยาของพนักงาน โดยทฤษฎีนี้มีจุดเด่นคือการไม่จำกัดของอาชีพใดอาชีพหนึ่งแต่สามารถประยุกต์ให้เข้ากับงาน โดยมีปัจจัยหลัก 2 ด้าน ดังนี้

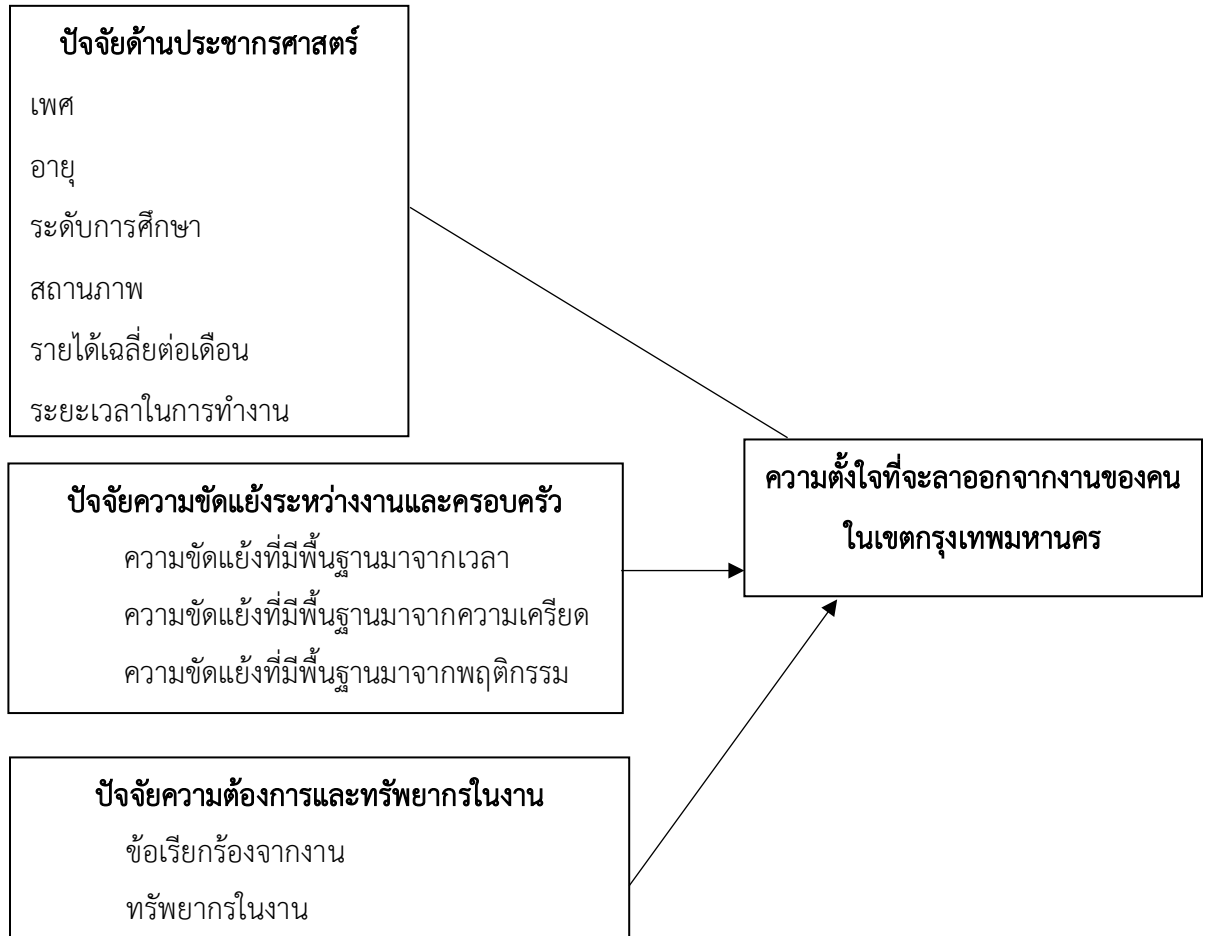
1. **ข้อเรียกร้องจากงาน (Job Demands)** องค์ประกอบหรือเงื่อนไขต่าง ๆ ที่ใช้ในการทำงานที่ต้องใช้ความพยายามทั้งด้านศักยภาพรวมถึงด้านปัญญาและอารมณ์อย่างต่อเนื่องในการปฏิบัติงานให้เกิดความสำเร็จที่ส่งผลกระทบต่อสุขภาพและพลังงานของพนักงานโดยตรง Bakker และ Demerouti (2007) พบว่า ข้อเรียกร้องจากงานไม่ได้เป็นแง่ลบเสมอไป แต่มักจะเป็นตัวสร้างความเครียดก็ต่อเมื่องานที่ต้องใช้พนักงานเพื่อตอบสนองต่อข้อเรียกร้องนั้น

2. **ทรัพยากรในงาน (Job Resources)** ปัจจัยที่สนับสนุนต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นด้านกายภาพ จิตวิทยา สังคม และโครงสร้างภายในองค์กร ซึ่งเป็นหน้าที่สำคัญที่เป็นเครื่องมือที่ช่วยในการปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด Schaufeli และ Taris (2014) พบว่า ความผูกพันในงานไม่ได้เป็นเครื่องมือแก้ปัญหาภาระงาน แต่เป็นแรงจูงใจหลักที่ทำให้พนักงานรู้สึกมีพลังงานและทุ่มเทให้กับงาน

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความตั้งใจจะลาออกจากงาน

ความตั้งใจจะลาออกจากงาน ถึงเป็นตัวชี้วัดสำคัญที่สะท้อนให้เห็นถึงทัศนคติและความพอใจต่อบุคคลและองค์กร Mowday et al. (1982) พบว่า ความตั้งใจจะลาออกจากงานเป็นความรู้สึกพึงพอใจต่อบุคคลและองค์กร โดยมีอิทธิพลมาจากความรู้สึกและปัจจัยที่เกิดการเปลี่ยนแปลง หรือลาออกจากงานที่ทำอยู่

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในงานวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ซึ่งได้ใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยในลักษณะแบบสอบถามออนไลน์ และทำการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปสำเร็จแล้วจึงนำข้อมูลมาสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลพร้อมนำเสนอในรูปแบบตารางแสดงผลและการบรรยายข้อมูลต่าง ๆ

ประชากรกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในวิจัย คือ ผู้อาศัยหรือพนักงานในเขตกรุงเทพมหานคร จากข้อมูลกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย 2569 พบว่าจำนวนประชากรในเขตกรุงเทพมหานคร รวมจำนวน 5,422,567 คน โดยใช้สูตร Taro Yamane (Yamane, 1973) กำหนดค่าความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และระดับความคาดเคลื่อนร้อยละ 5 ได้กลุ่มประชากรตัวอย่างจำนวน 400 คน จากนั้นใช้วิธีการเลือกสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (Convenience Sampling) และมีการคัดกรองผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการแจกแบบสอบถามทางช่องทางออนไลน์เป็นหลัก

เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

แบบสอบถามประกอบด้วย 5 ส่วน คือ 1)เป็นคำถามคัดกรองเบื้องต้น 2)ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ 3)ปัจจัยความขัดแย้งระหว่างงานและครอบครัว 4)ปัจจัยความต้องการและทรัพยากรในงาน 5)ความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของคนในเขตกรุงเทพมหานคร เป็นคำถามปลายเปิด

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าความถี่ ค่าสูงสุด ค่าต่ำสุด และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมานประกอบด้วย การวิเคราะห์สถิติด้วยวิธี t – test การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – way ANOVA) หากพบความแตกต่าง จะนำไปสู่การเปรียบเทียบเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD และการใช้วิเคราะห์สถิติถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เป็นเครื่องมือในการทดสอบที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้อาศัยหรือทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมาเป็นเพศหญิง อยู่ในกลุ่มเจนเอเรชั่นวายตอนปลาย (อายุ 36 – 45 ปี) นอกจากนี้กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี และอยู่ในสถานภาพสมรส ในด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือนพบว่าส่วนใหญ่รายได้อยู่ที่ 40,001 – 60,000 บาท และรายจ่ายเฉลี่ยต่อเดือนอยู่ที่ 10,000 – 20,000 บาท และพบว่าระยะเวลาในการทำงานมากกว่า 5 ปี จากผลการวิจัยปัจจัยส่วนบุคคล

พบว่าด้านเพศ ที่แตกต่างกันมีความตั้งใจที่จะลาออกจากงานไม่แตกต่างกัน ผลการวิจัยกับพบว่าด้าน อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน รายจ่ายเฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในการทำงาน ที่แตกต่างกันมีความตั้งใจที่จะลาออกจากงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 1 ตารางแสดงผลการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณของความขัดแย้งระหว่างบทบาทที่มีผลต่อความตั้งใจจะลาออกจากงานของคนในเขตกรุงเทพมหานคร (n=400)

ปัจจัย	b	Std. Error	Beta	t	Sig	F	Sig
ค่าคงที่	1.237	0.203		6.084	0.000*	19.811	0.000*
ความขัดแย้งที่มีพื้นฐานมาจากเวลา	0.222	0.063	0.199	3.493	0.001*		
ความขัดแย้งที่มีพื้นฐานมาจากความเครียด	0.175	0.057	0.170	3.062	0.002*		
ความขัดแย้งที่มีพื้นฐานมาจากพฤติกรรม	0.182	0.060	0.171	3.048	0.002*		
ข้อเรียกร้องจากงาน	0.095	0.057	0.118	1.683	0.093		
ทรัพยากรในงาน	-0.131	0.054	-0.157	-2.413	0.016*		

R = 449, R² = 0.201, Adjusted R Square = 0.191, SEE = 0.566*

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากผลการศึกษาปัจจัยอิสระทั้ง 5 ด้าน พบว่ามีตัวแปรอิสระจำนวน 4 ตัว ที่มีผลต่อความตั้งใจจะลาออกจากงานของคนในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเรียงลำดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของคนในเขตกรุงเทพมหานครไปในทิศทางบวก ได้แก่ ความขัดแย้งที่มีพื้นฐานมาจากเวลามีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ 0.222 รองลงมา ความขัดแย้งที่มีพื้นฐานมาจากความเครียดมีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ 0.182 และความขัดแย้งที่มีพื้นฐานมาจากพฤติกรรมมีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ 0.175 และสุดท้าย คือ ข้อเรียกร้องจากงานมีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ 0.095 เป็นไปในทิศทางตรง และทรัพยากรในงานมีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ -0.131 เป็นไปในทิศทางผกผัน ในขณะที่ตัวแปรด้านข้อเรียกร้องจากงาน ไม่พบว่ามีอิทธิพลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากงานในเขตกรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้ตัวแปรอิสระทั้ง 5 ด้าน สามารถร่วมกันพยากรณ์การตั้งใจที่จะลาออกจากงานในเขตกรุงเทพมหานครได้ร้อยละ 20.10 และ

สมการในรูปแบบคะแนนดิบได้ดังนี้

$Y = 1.237 + 0.222$ (ด้านความขัดแย้งที่มีพื้นฐานมาจากเวลา) + 0.182 (ด้านความขัดแย้งที่มีพื้นฐานมาจากพฤติกรรม) + 0.175 (ด้านความขัดแย้งที่มีพื้นฐานมาจากความเครียด) - 0.131 (ทรัพยากรในงาน)

อภิปรายผลงานวิจัย

1. ผลการวิจัยข้อมูลประชากรศาสตร์ ผู้บริโภคในกรุงเทพมหานครที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน รายจ่ายเฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาทำงาน มีความตั้งใจลาออกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับกรอบแนวคิดของ Mobley (1977, 1982) ที่ให้นิยามว่าการลาออกเกิดจากการประเมินความพึงพอใจและผลตอบแทนที่คุ้มค่างับค่าครองชีพ โดยเฉพาะพนักงานที่มีอายุงานน้อยมักมีแนวโน้มลาออกสูงเพื่อหาโอกาสใหม่ (Cotton & Tuttle, 1986; อริสรา, 2564) ขณะที่ผู้ที่มีระดับการศึกษาสูงจะมีทางเลือกในตลาดแรงงานมากกว่า (Hom & Griffeth, 1995; พิชญ์สินี, 2562) นอกจากนี้ ภาระรายจ่ายและเหตุการณ์สำคัญในชีวิตยังเป็นตัวกระตุ้นการตัดสินใจ (Lee & Mitchell, 1994) สอดคล้องกับแนวคิดของ Becker (1960) ที่ว่าอายุงานที่มากขึ้นจะช่วยเพิ่มความผูกพันและลดการลาออก ทั้งนี้ผลวิจัยระบุว่า เพศ ไม่มีผลต่อความตั้งใจลาออก ซึ่งสะท้อนถึงการลดลงของความแตกต่างทางบทบาทในสังคมสมัยใหม่ (Eagly, 1987) ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชูติมา (2566) และ ธนภฤต และคณะ (2565) ที่ยืนยันว่ารายได้และความมั่นคงเป็นปัจจัยหลักในการดึงดูดบุคลากรให้อยู่กับองค์กรในปัจจุบัน

2. การวิเคราะห์ปัจจัยความขัดแย้งระหว่างงานและครอบครัว และปัจจัยความต้องการและทรัพยากรในงาน

ด้านความขัดแย้งที่มีพื้นฐานมาจากเวลา มีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ 0.222 เป็นปัจจัยที่มีน้ำหนักสูงที่สุด และมีอิทธิพลในทิศทางบวกต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน เมื่อมีความขัดแย้งที่มีพื้นฐานมาจากเวลาเพิ่มขึ้นจะส่งผลให้ความตั้งใจที่จะลาออกจากงานเพิ่มมากขึ้น สะท้อนให้เห็นว่าสถานะที่ใช้เวลาในการปฏิบัติหน้าที่อย่างใดอย่างหนึ่งไปขัดขวางหน้าที่อีกบทบาทหนึ่งทำให้ไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มที่ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Carlson et al., (2000) ได้อธิบายว่าความขัดแย้งด้านเวลาไม่ได้จำกัดอยู่เพียงแค่การมีชั่วโมงการทำงานที่ยาวนานเท่านั้น แต่ยังรวมถึงสภาวะทางจิตใจและเวลาส่วนบุคคลจนทำให้เกิดความบกพร่องในการทำหน้าที่ในบริบทอื่น

ด้านความขัดแย้งที่มีพื้นฐานมาจากความเครียด มีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ 0.182 มีน้ำหนักเป็นลำดับที่ 2 และมีอิทธิพลในทิศทางบวกต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน เมื่อมีความขัดแย้งที่มีพื้นฐานมา

จากความเครียดเพิ่มขึ้นจะส่งผลให้ความตั้งใจที่จะลาออกจากงานเพิ่มมากขึ้น แสดงให้เห็นว่าสภาวะเครียดทางอารมณ์ ความกังวล ความเหนื่อยล้าที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่บทบาทหนึ่ง ส่งผลทางลบในการปฏิบัติหน้าที่ในอีกบทบาทหนึ่ง นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Kahn และคณะ (1964) ได้ อธิบายว่ามนุษย์แต่ละคนไม่ได้ดำรงอยู่เพียงบทบาทเดียว แต่เป็นศูนย์กลางของ เครือข่ายบทบาท ซึ่งประกอบด้วยความคาดหวังจากบุคคลรอบข้างที่แตกต่างกัน อาจจะก่อให้เกิดสภาวะแรงกดดันระหว่างบทบาทได้

ด้านความขัดแย้งที่มีพื้นฐานมาจากพฤติกรรม มีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ 0.175 มีน้ำหนักเป็นลำดับที่ 3 และมีอิทธิพลในทิศทางบวกต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน เมื่อมีความขัดแย้งที่มีพื้นฐานมาจากพฤติกรรมเพิ่มขึ้นจะส่งผลให้ความตั้งใจที่จะลาออกจากงานเพิ่มมากขึ้น แสดงให้เห็นว่าสภาวะพฤติกรรมเฉพาะส่วนบุคคลแสดงออกถึงความสำเร็จในบทบาทที่ไม่สอดคล้องหรือขัดแย้งกับพฤติกรรมของอีกบทบาทหนึ่ง มักจะเกิดกับบุคคลที่ไม่สามารถปรับเปลี่ยนบุคลิกภาพระหว่างการทำงานกับที่บ้านได้ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Dierdorff และคณะ (2008) ได้ อธิบายว่าจากพฤติกรรมไม่ได้เกิดขึ้นเพียงเพราะบุคคลมีนิสัยส่วนตัวที่ แต่เกิดจากความเข้มงวดของสถานการณ์ที่เกิดจากการทำงานทำให้บุคคลต้องแสดงพฤติกรรมออกมาเพื่อให้งานสำเร็จ

ด้านทรัพยากรในงานมีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ -0.131 มีน้ำหนักเป็นลำดับที่ 4 และมีอิทธิพลในทิศทางลบต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน โดยเมื่อมีทรัพยากรในงานเพิ่มขึ้นจะส่งผลให้ความตั้งใจที่จะลาออกจากงานลดลง แสดงให้เห็นว่าปัจจัยที่สนับสนุนต่าง ๆ ด้านกายภาพ จิตวิทยา สังคม และโครงสร้างภายในองค์กร ซึ่งเป็นหน้าที่สำคัญที่ช่วยในการปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด และยังทำหน้าที่เป็นตัวกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาศักยภาพของบุคคล นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Schaufeli และ Bakker (2004) ที่เน้นย้ำว่าทรัพยากรในงาน เช่น การได้รับข้อมูลป้อนกลับ การได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้างาน และความอิสระในการตัดสินใจ เป็นปัจจัยต้นทางที่สร้างให้เกิดความทุ่มเทในการทำงาน

ผลการวิจัยยังสะท้อนให้เห็นว่าคนทำงานในเขตกรุงเทพมหานครมีการรับรู้ถึงโอกาสในการหา งานใหม่ได้ง่ายกว่าพื้นที่อื่น เนื่องจากเป็นศูนย์กลางทางเศรษฐกิจที่มีบริษัทขนาดใหญ่ ส่งผลให้ กระบวนการตัดสินใจลาออกตามโมเดลของ Mobley (1982) เกิดขึ้นได้รวดเร็วเมื่อพนักงานรู้สึก ว่า ผลตอบแทนไม่คุ้มค่างบค่าครองชีพที่สูงขึ้น หรือองค์กรขาดนโยบายการทำงานที่ยืดหยุ่น ซึ่งเป็นปัจจัยที่ แรงงานยุคปัจจุบันให้ความสำคัญเป็นอันดับต้น ๆ

ข้อเสนอแนะในงานวิจัย

จากการวิเคราะห์ สามารถสรุปข้อเสนอแนะแนวทางการดำเนินงานได้ว่า องค์กรควรให้ความสำคัญเป็นลำดับแรกกับการบริหารจัดการ ความขัดแย้งที่เกิดจากข้อจำกัดด้านเวลา ความเครียด และพฤติกรรม เนื่องจากปัจจัยเหล่านี้มีอิทธิพลเชิงบวกต่อตัวแปรตามอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยเฉพาะประเด็นด้านเวลาที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุด ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าการปรับปรุงกระบวนการทำงานเพื่อลดความทับซ้อนของเวลาและการควบคุมระดับความเครียดในบุคลากร จะส่งผลโดยตรงต่อการยกระดับผลลัพธ์ที่ศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ในขณะเดียวกัน ทรัพยากรในงานกลับมีอิทธิพลในทิศทางลบ จึงมีข้อเสนอแนะให้หน่วยงานทบทวนความเหมาะสมของการจัดสรรทรัพยากร โดยมุ่งเน้นไปที่การเพิ่มคุณภาพและการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรที่มีอยู่ให้ตรงตามความจำเป็นจริง แทนการเพิ่มปริมาณเพียงอย่างเดียวซึ่งอาจก่อให้เกิดผลกระทบในทางตรงกันข้าม นอกจากนี้ปัจจัยด้านข้อเรียกร้องจากงานยังไม่พบผลกระทบที่ชัดเจนเชิงสถิติ แต่ควรมีการเฝ้าระวังและติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่อง เพื่อป้องกันมิให้กลายเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาในระยะยาว

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรขยายขอบเขตการศึกษาไปยังพื้นที่อื่นนอกเขตกรุงเทพมหานคร เพื่อเปรียบเทียบผลการวิจัยในบริบทที่แตกต่างกัน
2. ควรเพิ่มตัวแปรด้านจิตวิทยาองค์กร เช่น ความผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจในงาน หรือแรงจูงใจในการทำงาน เพื่อให้การอธิบายความตั้งใจลาออกมีความครอบคลุมมากยิ่งขึ้น
3. ควรใช้การวิจัยเชิงคุณภาพ เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึก เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับสาเหตุของความตั้งใจลาออก
4. ควรศึกษาการเปลี่ยนแปลงของความตั้งใจลาออกในระยะยาว เพื่อให้เข้าใจพฤติกรรมของพนักงานในช่วงเวลาที่แตกต่างกัน
5. ควรศึกษากลุ่มตัวอย่างเฉพาะ เช่น กลุ่มอาชีพ หรือช่วงวัย เพื่อให้ได้ข้อมูลเพิ่มเติม

บรรณานุกรม

- ชุตินา. (2566). *ปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ณัฐพล ศิริโชติ. (2563). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานระดับปฏิบัติการในเขตกรุงเทพมหานคร*. วารสารบริหารธุรกิจและสังคมศาสตร์, 3(2), 45-60.
- ชนกฤต และคณะ. (2565). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานในองค์กรธุรกิจบริการ*. วารสารการจัดการธุรกิจ, 11(2), 45-60.

- พิชญ์สินี. (2562). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความตั้งใจลาออกของพนักงานในภาคเอกชน*.
วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหิดล.
- วรัญญา และคณะ. (2563). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของพนักงานในองค์กร*. วารสารวิชาการ
บริหารธุรกิจ, 15(4), 88-102.
- วิชัย ปานิชย์เชาว์. (2560). *แนวคิดทฤษฎีความต้องการและทรัพยากรในงาน*. วารสารพฤติกรรมศาสตร์
เพื่อการพัฒนา, 9(1), 227-241.
- อริสรา. (2564). *อิทธิพลของปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ต่อพฤติกรรมการลาออกของพนักงาน*. วารสาร
ทรัพยากรมนุษย์, 9(1), 112-128.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2001). *Job demands-resources model: Notes on the state
of the art*. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309-328.
- Carlson, D. S., Kacmar, K. M., & Williams, L. J. (2000). *Construction and initial validation of
a multidimensional measure of work-family conflict*. *Journal of Vocational
Behavior*, 56(2), 249-276.
- Dierdorff, E. C., & Ellington, J. K. (2008). *It's who you are that counts: Bonding individuals'
social role requirements to work-family conflict*. *Journal of Applied Psychology*,
93(4), 759-770.
- Edwards, J. R., & Rothbard, N. P. (2000). *Mechanisms linking work and family: Clarifying the
relationship between work and family constructs*. *Academy of Management
Review*, 25(1), 178-199.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). *Sources of conflict between work and family roles*.
Academy of Management Review, 10(1), 76-88
- Hobfoll, S. E. (1989). *Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress*.
American Psychologist, 44(3), 513-524.
- Kahn, R. L., Wolfe, D. M., Quinn, R. P., Snoek, J. D., & Rosenthal, R. A. (1964). *Organizational
stress: Studies in role conflict and ambiguity*. John Wiley.
- Mobley, W. H. (1982). *Employee Turnover: Causes, Consequences, and Control*. Reading,
MA: Addison-Wesley.

- Mobley, W. H., Griffeth, R. W., Hand, H. H., & Meglino, B. M. (1979). *Review and conceptual analysis of the employee turnover process*. Psychological Bulletin, 86(3), 493–522.
- Netemeyer, R. G., Boles, J. S., & McMurrian, R. (1996). *Development and validation of work-family conflict and family-work conflict scales*. Journal of Applied Psychology, 81(4), 400-410.
- Rahim, M. A. (2002). *Toward a theory of managing organizational conflict*. The International Journal of Conflict Management, 13(3), 206-235.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). *Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study*. Journal of Organizational Behavior, 25(3), 293–315.
- Williams, K. J., & Alliger, G. M. (1994). *Role stressors, mood spillover, and perceptions of work-family conflict in employed parents*. Academy of Management Journal, 37(4), 837-868.