

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกจากงานของพนักงานในกรุงเทพมหานคร

Factors that affect the intention to quit the job of employees in Bangkok

Received:

Revised:

Accepted:

สุชาติ สุวรรณสังข์

Suchat Suwannasang

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกจากงานของพนักงานในกรุงเทพมหานคร โดยใช้การวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างคือพนักงานที่ทำงานอยู่ในกรุงเทพมหานครจำนวน 400 คน ซึ่งได้มาจากการสุ่มตัวอย่างแบบสะดวกเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือแบบสอบถามและทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน รวมถึงสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ t-test, One-way ANOVA และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการศึกษาพบว่าระดับของปัจจัยความตั้งใจลาออกจากงานของพนักงานในกรุงเทพมหานครโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.34$, S.D. = .570) และความตั้งใจลาออกจากงานของพนักงานในกรุงเทพมหานครภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.17$, S.D. = .665) ผลการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุและรายได้ต่อเดือนพบว่ามีความตั้งใจลาออกจากงานที่แตกต่างกัน ส่วนด้านเพศและระดับการศึกษาความตั้งใจลาออกจากงานไม่แตกต่างกันและปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกจากงานของพนักงานในกรุงเทพมหานคร อธิบายความผันแปรของความตั้งใจลาออกจากงานได้ในระดับต่ำ คิดเป็นร้อยละ 4.8 (Adjusted $R^2 = .048$) และมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 ($F = 5.034$, Sig = 0.000) ตัวแปรต้นปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกจากงานคือ ด้านด้านปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Beta = 0.139, $t = 2.447$, $p = 0.015$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 อย่างไรก็ตามปัจจัยด้านปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับลักษณะของงาน (Beta = 0.056, $t = 0.940$, $p = 0.348$) ด้านปัจจัยด้านโอกาสและความก้าวหน้าในการทำงาน (Beta = 0.030, $t = 0.483$, $p = 0.629$) ด้านปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารงาน (Beta = 0.114, $t = 1.905$, $p = 0.058$) และด้านปัจจัยด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ (Beta = -0.034, $t = -0.572$, $p = 0.568$) ไม่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกจากงานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

คำสำคัญ: ความตั้งใจลาออกจากงาน, ปัจจัยส่วนบุคคล, พนักงานในกรุงเทพมหานคร

ABSTRACT

The objective of this research was to examine and compare personal factors and other factors influencing employees' intention to resign from their jobs in Bangkok. This study employed a quantitative research approach. The sample consisted of 400 employees working in Bangkok, selected through convenience sampling. The data collection instrument was a structured questionnaire. Data were analyzed using descriptive statistics, including frequency, percentage, mean, and standard deviation, as well as inferential statistics, namely the t-test, one-way analysis of variance (One-way ANOVA), and multiple regression analysis.

The results indicated that the overall level of factors related to the intention to leave among employees in Bangkok was at a moderate level ($\bar{X} = 3.34$, S.D. = 0.570), and the overall intention to leave was also at a moderate level ($\bar{X} = 3.17$, S.D. = 0.665). The analysis of personal factors revealed that age and monthly income significantly differed in terms of intention to leave, whereas gender and educational level showed no significant differences. Furthermore, the factors affecting employees' intention to leave explained a low level of variance, accounting for 4.8 percent (Adjusted $R^2 = 0.048$), with statistical significance at the 0.05 level ($F = 5.034$, Sig. = 0.000).

The findings from the multiple regression analysis showed that the factor of relationships with coworkers significantly influenced employees' intention to leave (Beta = 0.139, $t = 2.447$, $p = 0.015$) at the 0.05 significance level. However, job characteristics (Beta = 0.056, $t = 0.940$, $p = 0.348$), opportunities and career advancement (Beta = 0.030, $t = 0.483$, $p = 0.629$), organizational policies and management (Beta = 0.114, $t = 1.905$, $p = 0.058$), and compensation and benefits (Beta = -0.034 , $t = -0.572$, $p = 0.568$) did not significantly affect employees' intention to leave at the 0.05 significance level..

Keywords: turnover intention, personal factors, employees in Bangkok

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันองค์กรต้องเผชิญกับการแข่งขันและการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ส่งผลให้ปัญหาความตั้งใจลาออกจากงานของพนักงานกลายเป็นประเด็นสำคัญในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ความตั้งใจลาออกถือเป็นสัญญาณเตือนก่อนการลาออกจริง ซึ่งมักเกิดจากความไม่พึงพอใจในงาน ปัจจัยด้านลักษณะงาน ค่าตอบแทน ความสัมพันธ์ในการทำงาน และโอกาสความก้าวหน้า หากองค์กรไม่สามารถจัดการกับปัจจัยเหล่านี้ได้อย่างเหมาะสม อาจนำไปสู่การสูญเสียบุคลากรที่มีคุณค่าและกระทบต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานโดยรวมขององค์กร

ดังนั้นผู้วิจัยศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกจากงานของพนักงานในกรุงเทพมหานคร” จึงมีความสำคัญอย่างมาก เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยที่สำคัญที่จะสามารถนำมาปรับแผนขององค์กรเพื่อให้ตรงตามความต้องการและสอดคล้องกับสภาพสังคมและเศรษฐกิจในปัจจุบัน และใช้เป็นข้อมูลในการสนับสนุนทั้งทางด้านนโยบายการการบริหารบุคคล เพื่อให้องค์กรสามารถรักษาไว้ซึ่งบุคคลที่มีความรู้ความสามารถที่ดีในการทำงาน ซึ่งจะเป็นผลดีกับองค์กรเพราะจะทำให้เป้าหมายขององค์กรมีความต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับความตั้งใจลาออกจากงานของพนักงานในกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกจากงานของพนักงานในกรุงเทพมหานคร

นิยามศัพท์

1 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับลักษณะของงาน หมายถึง คุณลักษณะหรือองค์ประกอบของตัวงานที่พนักงานปฏิบัติ ซึ่งสะท้อนถึงความเหมาะสม ความชัดเจน ความท้าทาย และความรับผิดชอบของงาน รวมถึงโอกาสในการใช้ทักษะและการได้รับข้อมูลป้อนกลับ โดยลักษณะของงานที่เหมาะสมจะส่งผลต่อแรงจูงใจ ความพึงพอใจ และความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงาน”

2 ปัจจัยด้านโอกาสและความก้าวหน้าในการทำงาน หมายถึง โอกาสที่พนักงานได้รับในการพัฒนาตนเองทั้งด้านความรู้ ความสามารถ และทักษะ รวมถึงเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ การเลื่อนตำแหน่ง การได้รับผลตอบแทนหรือสิทธิประโยชน์ที่สูงขึ้น

3 ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารงาน หมายถึง แนวทาง กฎเกณฑ์ และกระบวนการบริหารจัดการขององค์กรที่กำหนดขึ้นเพื่อกำกับดูแลการทำงานของพนักงาน ทั้งในด้านนโยบายทรัพยากรมนุษย์ ระเบียบข้อบังคับ การจัดสรรงาน การประเมินผล การให้รางวัลและค่าตอบแทน

4 ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง ความร่วมมือ ความสามัคคี การสนับสนุน และการช่วยเหลือซึ่งกันและกันระหว่างพนักงานในองค์กร รวมถึงบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตร ความไว้วางใจ และการยอมรับซึ่งกันและกัน

5 ปัจจัยด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ หมายถึง ค่าจ้าง เงินเดือน โบนัส รวมถึงสิทธิประโยชน์ และสวัสดิการต่าง ๆ ที่องค์กรจัดให้แก่พนักงาน ทั้งในรูปแบบตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน เช่น ประกันสุขภาพ วันลาหยุด การดูแลความปลอดภัยและคุณภาพชีวิต

6 ขาดแรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง ภาวะที่พนักงานไม่เกิดความตั้งใจหรือความกระตือรือร้น ในการปฏิบัติงาน ขาดความมุ่งมั่นในการบรรลุเป้าหมายของงานหรือองค์กร และไม่เห็นคุณค่าหรือผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน ซึ่งอาจมีสาเหตุมาจากปัจจัยด้านลักษณะงาน ผลตอบแทน โอกาส ความก้าวหน้า การบริหารงาน หรือบรรยากาศในการทำงาน

7 ขาดความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ภาวะที่พนักงานไม่เกิดความรู้สึกผูกพันทางอารมณ์หรือจิตใจต่อองค์กร ขาดความสนใจ ความรับผิดชอบ และความมุ่งมั่นต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ส่งผลให้มีแนวโน้มที่จะไม่รักษาความสัมพันธ์กับองค์กรและมีโอกาสสูงในการลาออก

8 มีปัญหาส่วนตัว หมายถึง ภาวะหรือสถานการณ์ที่พนักงานประสบปัญหาด้านชีวิตส่วนตัว ไม่ว่าจะเป็นปัญหาครอบครัว สุขภาพ การเงิน ความสัมพันธ์ หรือความเครียดส่วนตัว ซึ่งส่งผลกระทบต่อสมาธิ การปฏิบัติงาน ประสิทธิภาพ และความพึงพอใจในการทำงาน

9 มองหางานใหม่ที่ดีกว่าเดิม หมายถึง พฤติกรรมหรือแนวโน้มของพนักงานในการค้นหาโอกาสการทำงานใหม่ที่เสนอผลตอบแทน สวัสดิการ ลักษณะงาน หรือความก้าวหน้าที่ดีกว่าตำแหน่งปัจจุบัน ซึ่งสะท้อนถึงความไม่พึงพอใจ ความขาดแรงจูงใจ หรือความต้องการพัฒนาตนเองและอาชีพ

10 ประชากรวัยทำงาน หมายถึง บุคคลที่มีอายุครบ 18 ปีบริบูรณ์ ซึ่งถือเป็นผู้บรรลุนิติภาวะตามกฎหมาย สามารถตัดสินใจ แสดงความคิดเห็น และตอบแบบสอบถามได้ด้วยตนเองอย่างอิสระ อีกทั้งเป็นช่วงอายุที่เริ่มเข้าสู่ระบบแรงงานและมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางเศรษฐกิจและสังคม การกำหนดกลุ่มประชากรตัวอย่างที่มีอายุตั้งแต่ 18 ปีขึ้นไปจึงมีความเหมาะสมและสอดคล้องกับแนวคิดด้านแรงงานและกฎหมายที่เกี่ยวข้องจากองค์การแรงงานระหว่างประเทศ

11 การตัดสินใจลาออก หมายถึง กระบวนการที่พนักงานพิจารณาและเลือกยุติการทำงานกับองค์กรอย่างเป็นทางการ ภายหลังจากเกิดความไม่พึงพอใจในงานหรือมีความตั้งใจลาออก โดยการตัดสินใจดังกล่าวเป็นผลจากการประเมินปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านงาน และปัจจัยด้านองค์กร ซึ่งนำไปสู่การลาออกจากรางานจริงโดยสมัครใจ (Turnover Decision)

ขอบเขตการวิจัย

1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้เป็นการเป็นการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกจากงานของพนักงานในกรุงเทพมหานครเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

2 ขอบเขตประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ขอบเขตของประชากร คือ พนักงานบริษัทที่อยู่ในกรุงเทพมหานคร เนื่องจากไม่สามารถระบุจำนวนพนักงานบริษัทที่อยู่ในกรุงเทพมหานครครั้งนี้ได้ จึงจะต้องใช้สูตรในหาจำนวนของกลุ่มตัวอย่าง ในกรณีที่ไม่ทราบขนาดของประชากร ของ W.G. Cochran (1977) โดยขนาดตัวอย่างที่คำนวณได้น้อยที่สุด คือ 384 กลุ่มตัวอย่าง การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้จึงกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 ราย โดยใช้วิธีการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบสะดวก

3 ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

3.1 ตัวแปรต้น

3.1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ รายได้ ระดับการศึกษา

3.1.2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกจากงาน ประกอบด้วย เช่น ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับลักษณะของงาน ปัจจัยด้านโอกาสและความก้าวหน้าในการทำงาน ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารงาน ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ

3.2 ตัวแปรตาม

3.2.1 ความตั้งใจลาออกจากงาน ประกอบด้วย ขาดแรงจูงใจในการทำงาน ขาดความผูกพันต่อองค์กร มีปัญหาส่วนตัว มองหางานใหม่ที่ดีกว่าเดิม.

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การทบทวนวรรณกรรมแนวคิดและทฤษฎีที่ใช้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกจากงานนั้น ผู้วิจัยได้จำแนกตามแต่ละปัจจัยรายด้านได้ว่า ปัจจัยด้านที่เกี่ยวข้องกับลักษณะของงานกับปัจจัยด้านโอกาสและความก้าวหน้าในการทำงานศึกษาจากแนวคิดของ Vroom (1964) คือลักษณะงานส่งผลต่อความคาดหวัง (Expectancy) และความต้องการการเติบโต (Growth Needs) รวมถึงการเลื่อนตำแหน่งกับการพัฒนาตนเองมีผลโดยตรงต่อแรงจูงใจ ส่วนปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารงานศึกษาตามแนวคิดของ Storer (1966) และ Mobley et al. (1982) คือความยุติธรรม การจัดการ ทำให้เกิดความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานศึกษาตามแนวคิดของ Alderfer และ Spector คือความสัมพันธ์เป็นตัวกำหนดความผูกพันต่อองค์กรและด้านปัจจัยด้านผลตอบแทนและสวัสดิการศึกษาตามแนวคิดของ Storer และ Vroom คือหากผลตอบแทนไม่เหมาะสมจะทำให้แรงจูงใจลดลง ซึ่งจะส่งผลต่อปัจจัยความตั้งใจลาออกจากงาน

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความตั้งใจลาออกจากงาน อธิบายผ่านทฤษฎีของ Eric et al. (2001), Mobley et al. (1982) และ Spector (1996) ซึ่งล้วนชี้ให้เห็นว่ากระบวนการลาออกไม่ใช่การตัดสินใจทันที แต่เป็นผลสะสมจากหลายปัจจัยทั้งทางด้านการขาดแรงจูงใจการทำงาน การขาดความผูกพันต่อองค์กร รวมถึงปัญหาส่วนตัวและการมองหางานใหม่ที่ดีกว่าเดิม ซึ่งสามารถจำแนกรายด้านได้ว่า

ด้านการขาดแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งใช้แบบจำลองของ Mobley ระบุว่าเมื่อพนักงานรู้สึกไม่พึงพอใจในงาน เช่น งานไม่ท้าทาย ค่าตอบแทนไม่เหมาะสม หรือไม่ได้รับการยอมรับ ความพึงพอใจจะลดลง และนำไปสู่การคิดลาออกสอดคล้องกับ Spector ที่ชี้ว่าความไม่พึงพอใจเป็นตัวกระตุ้นให้พนักงานเริ่มค้นหางานใหม่ โดยเป็นขั้นตอนก่อนการลาออกจริง

ด้านการขาดความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งมักเกิดจากสภาพแวดล้อมการทำงานที่ไม่เอื้อต่อความมั่นคง ทั้งด้านความสัมพันธ์ในทีม ด้านบทบาทของผู้บังคับบัญชา ด้านบรรยากาศองค์กรและระบบสนับสนุนต่าง ๆ เป็นต้น ศึกษาจากแนวคิดของ Eric et al. อธิบายได้ว่าเมื่อความผูกพันลดลงพนักงานจะรู้สึกห่างเหินจากองค์กรและเปิดรับความเป็นไปได้ในการเปลี่ยนงานมากขึ้น ซึ่งสัมพันธ์กับกรอบของ Mobley ที่มองว่าความผูกพันเป็นตัวกำหนดที่สำคัญในการอยู่ต่อหรือออกจากงาน

ด้านปัญหาส่วนตัว เช่น ด้านภาระครอบครัว ด้านสุขภาพ หรือด้านความเครียดยังมีผลต่อการตัดสินใจลาออก เป็นต้น ศึกษาแนวคิดของ Eric et al. ระบุว่าปัจจัยส่วนบุคคลมีบทบาทโดยตรงต่อการรับรู้สถานการณ์และคุณภาพชีวิตในการทำงาน เมื่อปัญหาเหล่านี้ส่งผลต่อความสามารถในการทำงานหรือความสมดุลในชีวิต ซึ่งพนักงานย่อมประเมินว่างานปัจจุบันไม่สอดคล้องกับสภาพชีวิตและเริ่มพิจารณาทางเลือกอื่น ซึ่งจะกลับไปเชื่อมโยงกับความพึงพอใจตามทฤษฎีของ Mobley และ Spector

ท้ายที่สุดด้านการมองหางานใหม่ที่ดีกว่าเดิมเป็นอีกขั้นตอนสำคัญที่สอดคล้องกับการศึกษาตามแบบจำลองของ Mobley ซึ่งอธิบายว่าหลังจากเกิดความไม่พึงพอใจแล้วพนักงานจะเริ่มประเมินทางเลือกและโอกาสใหม่ ซึ่งหากพบว่างานใหม่ให้ผลตอบแทนสูงกว่าทั้งยังมีความก้าวหน้ามากกว่าหรือสภาพแวดล้อมเหมาะสมมากกว่าทำให้ความตั้งใจลาออกจะเพิ่มขึ้นทันที โดย Spector ระบุว่าพฤติกรรมหางานใหม่ เช่น การสมัครงานหรือการเข้ารับการสัมภาษณ์คือสัญญาณชัดเจนของความตั้งใจลาออก ส่วน Eric et al. อธิบายว่าการรับรู้โอกาสทางเลือกภายนอกเป็นแรงผลักดันสำคัญที่นำไปสู่พฤติกรรมลาออกจริง

สรุปได้ว่าความตั้งใจลาออกจากงานเกิดขึ้นจากการประเมินสถานการณ์โดยรวมของพนักงาน ทั้งทางด้านแรงจูงใจ ด้านความผูกพัน ด้านปัญหาส่วนตัวและการมองหางานใหม่ เมื่อปัจจัยเหล่านี้บ่งชี้ว่างานปัจจุบันไม่ตอบสนองต่อความต้องการหรือเป้าหมาย พนักงานจึงเกิดความคิดลาออกและค่อย ๆ ก้าวเข้าสู่กระบวนการค้นหาทางเลือกใหม่ก่อนตัดสินใจลาออกในที่สุด กระบวนการดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่าความตั้งใจลาออกเป็นผลลัพธ์ของการประเมินส่วนบุคคลที่แตกต่างกันไปในแต่ละคนและมีความซับซ้อนมากกว่าการตัดสินใจเฉียบพลันเพียงครั้งเดียว

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

อังคณา ไวนด์ (2561) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแนวโน้มการตัดสินใจลาออกของพนักงานโรงงานทอผ้าฝ้าย อำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีระดับการตัดสินใจลาออกที่แตกต่างกันและปัจจัยจูงใจในการทำงาน ด้านลักษณะงาน ปัจจัยค่าจ้าง ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและด้านรายได้และสวัสดิการ ปัจจัยภาวะผู้นำองค์กร ด้านการทำงาน เป็นทีม และด้านการไว้วางใจ มีอิทธิพลต่อแนวโน้มการตัดสินใจลาออกของพนักงานโรงงานทอผ้าฝ้าย อำเภอ นิคมพัฒนา จังหวัดระยอง ในทิศทางตรงกันข้ามผลการวิจัยเชิงคุณภาพพบว่า พนักงานไม่พอใจเรื่องการปรับเงินเดือนและภาวะกดดันจากการทำงาน แต่โดยภาพรวมยังไม่มีความคิดที่จะลาออก

วาโย อัครรุ่งเรือง (2561) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออกของแพทย์จากสถานพยาบาลในเขตกรุงเทพมหานครผลการวิจัยพบว่า 1. ความเครียดจากงาน ความพึงพอใจในค่าจ้าง และความก้าวหน้าในวิชาชีพมีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออกของแพทย์ 2. ความเครียดจากงาน ความพึงพอใจในค่าจ้างและความก้าวหน้าในวิชาชีพมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงานของแพทย์ 3. ความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออกของแพทย์ 4. อิทธิพลของความเครียดจากงาน ความพึงพอใจในค่าจ้าง ความก้าวหน้าในวิชาชีพต่อความตั้งใจลาออก ซึ่งได้รับอิทธิพลมาจากตัวแปรคั่นกลางคือ ความพึงพอใจในงานของแพทย์

ไพศาล บุญสุวรรณ (2562) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกจากงานของพนักงานรักษาความปลอดภัย บริษัท จี4 เอส ซีเคียวริตี้ เซอร์วิส เซล (ประเทศไทย) ที่ทำงานภายในศูนย์การค้าพบว่าพนักงานรักษาความปลอดภัยปัจจัยส่วนบุคคลไม่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกจากงาน ส่วนปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกจากงานจากมากไปน้อย ได้แก่ ปัจจัยด้านโอกาสและความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ตามลำดับ

ภทร พิทักษ์สัจจวงศ์ และคณะ (2563) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงานของพนักงานบริษัท ABC จำกัดพบว่า พนักงานบริษัท ABC จำกัด ส่วนใหญ่ศึกษาระดับปริญญาตรีและทำงานในระดับชั้นปฏิบัติการ (Operation) ซึ่งพนักงานบริษัทมีความคิดเห็นต่อภาพรวมของปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออก โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง ($\bar{X} = 3.48$) พบว่า พนักงานบริษัทมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออกในปัจจัยด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน และปัจจัยด้านความสัมพันธ์ต่อหัวหน้างาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับเห็นด้วย

พงศกรณีย์ เหลืองประเสริฐ (2563) ศึกษาเรื่อง การวิเคราะห์ข้อมูลความตั้งใจลาออกและคงอยู่ของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัทผลิตสินค้าเกี่ยวกับบิสกิตและหมากฝรั่งแห่งหนึ่ง ผลการวิจัยพบว่าพนักงานมีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับสูง (ร้อยละ 87.15) ความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงลบกับความตั้งใจลาออก หมายถึง หากพนักงานมีความพึงพอใจสูง ความตั้งใจลาออกจะลดลง ปัจจัย

ด้านลักษณะงาน ความก้าวหน้าในอาชีพ ค่าตอบแทน และความสัมพันธ์ในที่ทำงาน เป็นตัวทำนายความตั้งใจลาออกได้ดี

วรินทร์ การเดิม (2563) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลาออกของพนักงานสายงานวิศวกรรม : กรณีศึกษา หน่วย ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลาออกของพนักงานสายงานวิศวกรรม กรณีศึกษา หน่วย งานการทางพิเศษแห่งประเทศไทย ผลการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงานสายงานวิศวกรรม กรณีศึกษา หน่วยงานการทางพิเศษแห่งประเทศไทยจากการสัมภาษณ์ พบว่าสาเหตุของการ ลาออกของผู้บริหารสายงานวิศวกรรมและพนักงานสายงานวิศวกรรมมีประเด็นหลัก 5 ประเด็น คือ 1. ด้านความน่าสนใจในงาน ด้านลักษณะงานในการบริหารงาน 2. ด้านความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชา 3. ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ 4. ด้านนโยบายและการบริหารงาน 5. ด้านโอกาสและความก้าวหน้าในสายงาน จากผลการศึกษาในครั้งนี้ หน่วยงานสามารถนำผลการศึกษามาเป็นแนวทางในการวางแผนและปรับปรุงแผนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อรักษาพนักงานสายงานวิศวกรรมให้คงอยู่ในหน่วยงานการทางพิเศษแห่งประเทศไทย

นันทวรรณ คำนวน (2565) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานกลุ่ม Gen Y ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑลผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า ปัจจัยการฝังตัวในงานและความตั้งใจลาออกของพนักงานมีความสัมพันธ์เชิงลบในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ หมายความว่า หากพนักงานมีการฝังตัวในงานในระดับสูงจะทำให้ความตั้งใจลาออกลดลง โดยพบว่าความตั้งใจลาออกของกลุ่มตัวอย่างลดลงคิดเป็นร้อยละ 45.5

วิฑิตพล ขนบธรรมกุล (2566) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกจากงานของบุคลากรกรณีศึกษา นักวิชาการสาธารณสุขในคลินิก พยาบาลชุมชนอบอุ่น ผลการศึกษาพบว่าด้านคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความไม่พึงพอใจในงานของบุคลากรในคลินิกพยาบาลชุมชนอบอุ่นในทิศทางตรงกันข้ามทางด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออกจากงานของบุคลากรในคลินิก พยาบาลชุมชนอบอุ่นในทิศทางตรงกันข้ามและความไม่พึงพอใจในงานมีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออกจากงานของบุคลากรในคลินิกพยาบาลชุมชนอบอุ่นในทิศทาง โดยความไม่พึงพอใจในงานมีอิทธิพลที่สำคัญในทิศทาง เดียวกันกับความตั้งใจลาออกจากงานของบุคลากรในคลินิกพยาบาลชุมชนอบอุ่น (Beta = 0.521) ส่วนคุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลที่สำคัญในทางตรงกันข้ามกับความตั้งใจลาออกจากงานของ บุคลากรในคลินิกพยาบาลชุมชนอบอุ่น (Beta = -0.260)

รสสุพร อินแบน (2566) ศึกษาเรื่อง การศึกษาสาเหตุและประสพการณ์ที่ส่งผลต่อการลาออกของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมเทคโนโลยี (Information Technology) ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร โดยผลการวิจัยครั้งนี้สามารถสรุปการตัดสินใจลาออกของพนักงาน IT ผู้วิจัยสามารถแบ่งออกเป็น 3 ปัจจัยหลักที่ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออกประกอบไปด้วย ปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน ความผูกพันกับองค์กร และด้านความต้องการพัฒนาตนเองรวมถึงการมีอิสระในการทำงาน

ดวงใจ มงคลแสงสุรีย์ และคณะ (2566) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกของ พนักงานรักษาความปลอดภัย กรณีศึกษาบริษัท รักษาความปลอดภัย เท็ค จำกัด ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัย จูงใจด้านภายในบุคคลและปัจจัยด้านองค์กรพบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง ส่วนการตัดสินใจลาออกของ พนักงานรักษาความปลอดภัยบริษัทรักษาความปลอดภัย เท็ค จำกัด พบว่า ภาพรวม อยู่ในระดับ เห็นด้วยน้อยผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า 1) พนักงานที่มีเพศ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้และตำแหน่งแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการตัดสินใจลาออกไม่แตกต่างกัน 2) การทดสอบ ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจด้านภายในบุคคลพบว่า ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความสำเร็จในการทำงานและ ด้านจิตอากรมณีมีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจลาออกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านการยอมรับนับถือไม่มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจลาออก 3) การทดสอบ ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านองค์กรด้านความมั่นคงในอาชีพ ด้านการปฏิสัมพันธ์ ส่วนด้านนโยบาย และการบริหารและด้านค่าตอบแทน ไม่มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจลาออกของพนักงานรักษาความปลอดภัยบริษัทรักษาความปลอดภัย เท็ค จำกัด

McCarthy et al. (2020) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการมีส่วนร่วมของพนักงานและความตั้งใจลาออกในหมู่พนักงานรัฐบาลกลางสหรัฐในปี 2015 การศึกษานี้พบว่าพนักงานรัฐบาลกลางที่มีระดับการมีส่วนร่วมสูงมีแนวโน้มที่จะมีความตั้งใจลาออกน้อยกว่าพนักงานที่มีระดับการมีส่วนร่วมต่ำ ด้านปัจจัยทางประชากรศาสตร์ เช่น อายุ เพศและตำแหน่งหน้าที่ก็มีผลต่อความตั้งใจลาออกจากงาน ด้านการมีส่วนร่วมของพนักงานสามารถช่วยลดความตั้งใจลาออกและรักษากำลังคนที่มีประสิทธิภาพในองค์กรได้

Abdullah. (2021) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงาน กรณีศึกษา โรงแรมระดับห้าดาวในกรุงริยาด ประเทศซาอุดีอาระเบีย พบว่ากลุ่มตัวอย่างในการศึกษาคือพนักงานโรงแรม 266 คน ในโรงแรมห้าดาวในเมืองริยาดประเทศซาอุดีอาระเบียพบว่าจาก 7 ปัจจัย มี 6 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออกอย่างมีนัยสำคัญ ได้แก่ ความคาดหวังของพนักงาน ความเครียดในการทำงาน ค่าตอบแทน แรงจูงใจ โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน การฝึกอบรมและพัฒนานักวิชาการ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และบรรยากาศการทำงาน

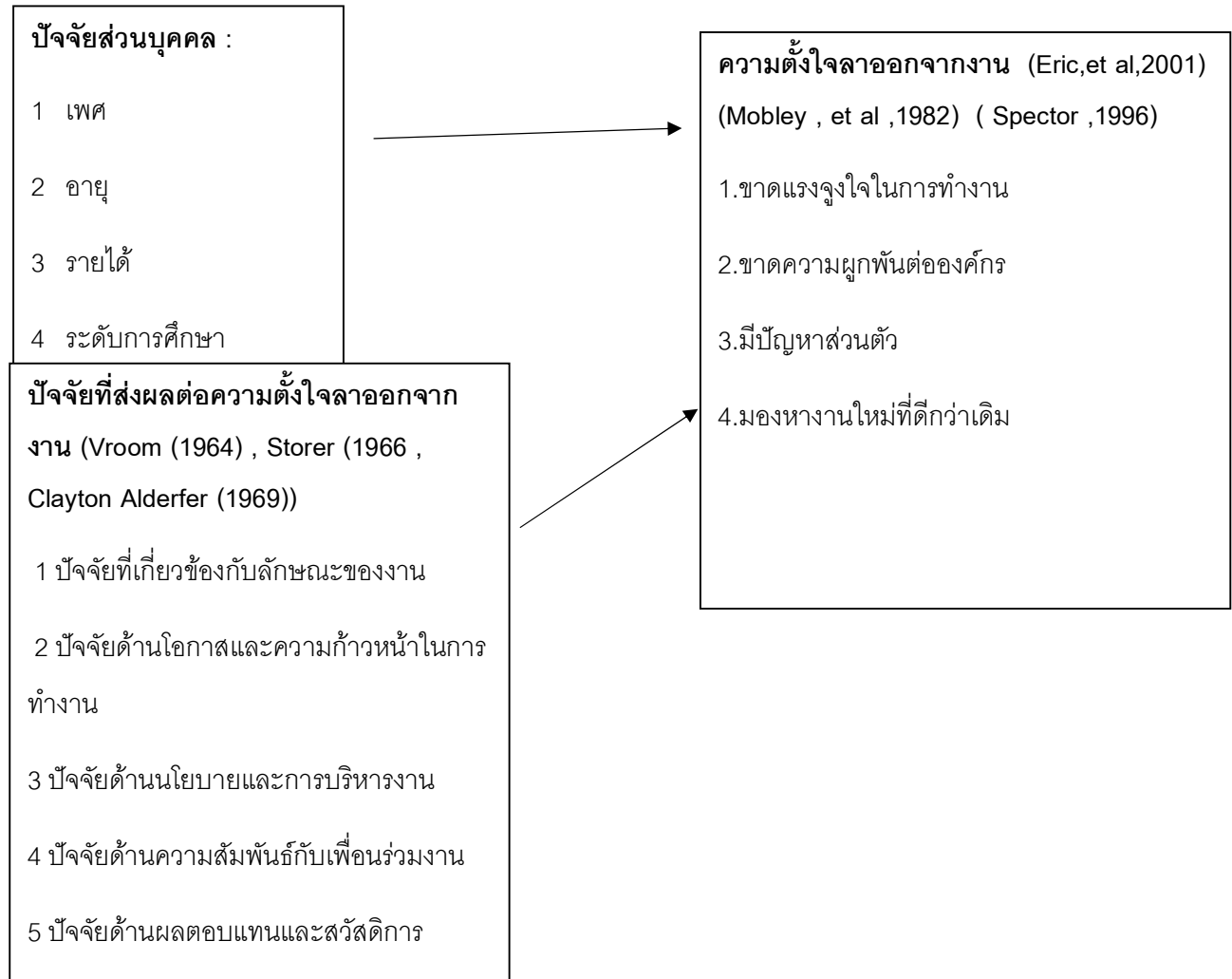
Ramasamy et al. (2025) ได้ศึกษาเชิงสำรวจเกี่ยวกับปัจจัยภายในที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจและความตั้งใจลาออก โดยมีเพศเป็นปัจจัยกำกับระหว่างกลุ่มพนักงานคอลเซ็นเตอร์ในประเทศมาเลเซีย

ผลการวิจัยหลักพบว่าอำนาจในการตัดสินใจเชิงบริหารส่งผลลดความตั้งใจลาออกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดด้านแรงจูงใจภายในและความเป็นอิสระในการทำงาน ส่วนด้านความก้าวหน้าในอาชีพไม่พบว่ามีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออก ซึ่งตั้งคำถามถึงการรับรู้โอกาสเติบโตในงานคอลเซ็นเตอร์ ด้านความผูกพันต่อองค์กรส่งผลลดความตั้งใจลาออกอย่างมีนัยสำคัญแสดงให้เห็นว่ายิ่งพนักงานมีความผูกพันมากยิ่งขึ้นโอกาสลาออก ด้านการบริหารค่าตอบแทนส่งผลลดความตั้งใจลาออกอย่างมีนัยสำคัญ โดยสะท้อนความสำคัญของระบบค่าตอบแทนที่เป็นธรรม ด้านเพศมีบทบาทกับความสัมพันธ์บางตัวแปรแสดงถึงความแตกต่างระหว่างชายหญิงในการตอบสนองต่อนโยบายองค์กร

สมมติฐานการวิจัย

- 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกจากงานของพนักงานในกรุงเทพมหานคร
- 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกจากงานของพนักงานในกรุงเทพมหานคร

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ระเบียบวิธีวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างการศึกษาวิจัยในครั้งนี้มีขอบเขตของประชากร คือ พนักงานบริษัทที่อยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร กรุงเทพมหานคร ตั้งแต่อายุ 18 ปีขึ้นไป เนื่องจากไม่สามารถระบุจำนวนพนักงานบริษัทที่อยู่ในกรุงเทพมหานครครั้งนี้ได้ จึงจะต้องใช้สูตรในหาจำนวนของกลุ่มตัวอย่าง ในกรณีที่ไม่ทราบขนาดของประชากร ของ W.G. Cochran (1977) และการประมาณขนาดกลุ่มตัวอย่างใช้ความคลาดเคลื่อน ± 5 ที่ระดับความเชื่อมั่น 95%

การวิเคราะห์ข้อมูล 1 ค่าร้อยละ (Percentage) เพื่ออธิบายข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามในส่วนที่

1 เกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานในกรุงเทพมหานคร

2 ค่าเฉลี่ย (Mean) เพื่ออธิบายข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามในส่วนที่ 2 และ ส่วนที่ 3 เกี่ยวกับระดับความคิดเห็นต่อบัณฑิตที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกจากงานของพนักงานในกรุงเทพมหานคร

3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่ออธิบายข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามในส่วนที่ 2 และส่วนที่3 เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกจากงานของพนักงานในกรุงเทพมหานคร

4 นำข้อมูลมาแยกหมวดหมู่ตามประเภทการวัดของตัวแปร และดำเนินการวิเคราะห์ประมวลผลข้อมูลในทางสถิติ เพื่อวิเคราะห์ความหมายจากการคำนวณค่าเฉลี่ยตามเกณฑ์การให้คะแนน ด้วยสูตรการหาความกว้างของอันตรภาคชั้น

5 วิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความสมดุลในชีวิตการทำงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ใช้วิธีการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปร 2 ตัว แปรด้วยการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยของ 2 ตัวแปร และเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปร มากกว่า 2 ตัวแปร ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One-way ANOVA: F-test และ เปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี 'Scheffe' และทดสอบสมมติฐานที่ระดับนัยสำคัญ เท่ากับ 0.05

6 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ใช้สำหรับ ทดสอบสมมติฐาน และเป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระมากกว่าหนึ่งตัวแปร กับตัวแปรตาม 1 ตัวแปรเป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่เป็นตัวแปรต้นกับตัวแปรตาม ซึ่งนอกจากจะทำให้ทราบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งสองแล้ว ยังสามารถนำค่าของตัวแปรต้นไปทำนายหรือพยากรณ์ตัวแปรที่เป็นผลได้พร้อมกับบอกขนาดของความสามารถในการทำนายและการอธิบายตัวแปรว่ามีผลมากน้อยเพียงใด โดยการเขียนความสัมพันธ์ในรูปแบบของสมการ

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

1 สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) ผู้วิจัยได้ใช้สถิติเชิงพรรณนาสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น เพื่ออธิบายข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ รายได้ ระดับการศึกษา เป็นต้น โดยแสดงเป็นตารางค่าร้อยละ (Percentage) และค่าความถี่ (Frequency)

2 สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic) เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงสถิติ เพื่อหาความแตกต่างและความสัมพันธ์ของข้อมูล โดยจะเป็นการวิเคราะห์กลุ่มทดสอบซึ่งสามารถนำผลการวิเคราะห์ไปสรุปและอ้างอิงได้ โดยการสรุปผลการใช้หลักความน่าจะเป็น (Probability) มาทดสอบเพื่อหาผลสรุปของงานวิจัย ประกอบด้วย

2.1 F - test หรือ One way ANOVA เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างตัวแปรส่วนบุคคลที่แบ่งมาเป็น 2 กลุ่ม ของปัจจัยส่วนบุคคล เช่น เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือนว่าส่งผลต่อความตั้งใจลาออกจากงานของพนักงานในกรุงเทพมหานครหรือไม่

2.2 การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาสาเหตุของตัวแปรต่างๆ ที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกจากงาน โดยการวิจัยนี้ได้ใช้วิธีการวิเคราะห์ถดถอยแบบ Enter และกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ผลการวิจัย

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกจากงานของพนักงานในกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกจากงาน	ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกจากงาน (N = 400)		
	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
1 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับลักษณะของงาน	3.35	.734	ปานกลาง
2 ปัจจัยด้านโอกาสและความก้าวหน้าในการทำงาน	3.32	.755	ปานกลาง
3 ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารงาน	3.34	.819	ปานกลาง
4 ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.39	.787	ปานกลาง
5 ปัจจัยด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ	3.33	.795	ปานกลาง
ภาพรวม	3.34	.570	ปานกลาง

จากตารางผลการศึกษพบว่าระดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกจากงานของพนักงานในกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง ($\bar{X} = 3.34$, S.D. = .570) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.39$, S.D. = .787) รองลงมา คือ ด้านปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับลักษณะของงาน ($\bar{X} = 3.35$, S.D. = .734) ด้านปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารงาน ($\bar{X} = 3.33$, S.D. = .791) เรื่องที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านปัจจัยด้านโอกาสและความก้าวหน้าในการทำงาน ($\bar{X} = 3.34$, S.D. = .819)

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับของปัจจัยความตั้งใจลาออกจากงานของพนักงานในกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม

ความตั้งใจลาออกจากงาน	ระดับความคิดเห็นต่อความตั้งใจลาออกจากงาน (N = 400)		
	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
1.ขาดแรงจูงใจในการทำงาน	3.14	.778	ปานกลาง
2.ขาดความผูกพันต่อองค์กร	3.16	.847	ปานกลาง
3.มีปัญหาส่วนตัว	3.08	.902	ปานกลาง
4.มองหางานใหม่ที่ดีกว่าเดิม	3.29	.860	ปานกลาง
ภาพรวม	3.17	.665	ปานกลาง

จากตารางที่ 2 ผลการศึกษพบว่าระดับของปัจจัยความตั้งใจลาออกจากงานของพนักงานในกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.17$, S.D. = .665) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านมองหางานใหม่ที่ดีกว่าเดิม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.29$, S.D. = .860) รองลงมาคือด้านขาดความผูกพันต่อองค์กรมีค่าเฉลี่ย($\bar{X} = 3.16$, S.D. = .847) รองลงมาเรื่องขาดแรงจูงใจในการทำงานมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.14$, S.D. = .778) เรื่องที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านมีปัญหาส่วนตัว ($\bar{X} = 3.08$, S.D. = .902)

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกจากงาน
ของพนักงานในกรุงเทพมหานคร

ตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคล (รายด้าน)	F	Sig
เพศ	.624	.536
อายุ	2.778	.041
รายได้	2.622	.035
ระดับการศึกษา	2.071	.103

จากตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุและรายได้ ที่แตกต่างกันมีความ
ตั้งใจลาออกจากงานแตกต่างกันที่นัยสำคัญทางสถิติ ส่วนด้านเพศและด้านระดับการศึกษาที่ต่างกัน
ความตั้งใจลาออกจากงานไม่แตกต่างกันที่นัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ ที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออก
จากงานของพนักงานในกรุงเทพมหานคร

ตัวแปร (ภาพรวม/รายด้าน)	F	Sig
1.ขาดแรงจูงใจในการทำงาน	4.564	.004
2.ขาดความผูกพันต่อองค์กร	1.126	.338
3.มีปัญหาส่วนตัว	2.034	.109
4.มองหางานใหม่ที่ดีกว่าเดิม	2.245	.083
ภาพรวม	2.778	.041

จากตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบกระบวนการที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกจากงาน
ของพนักงานในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ โดยใช้สถิติทดสอบด้วยค่า F (F-Fest) เมื่อพิจารณา

ภาพรวมด้านอายุที่แตกต่างกันความตั้งใจลาออกจากงานที่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ($F = 2.778$, Sig. = .041) เมื่อพิจารณาารายด้านพบว่า ด้านขาดแรงจูงใจในการทำงานมีความแตกต่างกันความตั้งใจลาออกจากงานแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ($F = 4.564$, Sig. = .004) ส่วนด้านขาดความผูกพันต่อองค์กร ด้านมีปัญหาส่วนตัว ด้านมองหางานใหม่ที่ดีกว่าเดิม ไม่พบความแตกต่างกันที่นัยสำคัญ

ด้านผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบกระบวนการความตั้งใจลาออกจากงานของพนักงานในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุเป็นรายคู่ด้วยวิธี Scheffé พบว่ากลุ่มตัวอย่างช่วงอายุ 33–46 ปี มีค่าเฉลี่ยความตั้งใจลาออกจากงานสูงกว่ากลุ่มตัวอย่างช่วงอายุ 60 ปีขึ้นไป ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 (Sig. = .028) หมายความว่า พนักงานกลุ่มช่วงอายุ 33-46 ปี มีความตั้งใจลาออกจากงานมากกว่าพนักงานกลุ่มอายุ 60 ปีขึ้นไป ส่วนคู่เปรียบเทียบกับอื่น ๆ ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 5 ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณาความเหมาะสมของสมการถดถอยเชิงพหุคูณของตัวแปรโดยรวม ของความตั้งใจลาออกจากงาน ของพนักงานในกรุงเทพมหานคร

Model	Unstandardized Coefficient		Standardized Coefficient	t	Sig	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta				
ค่าคงที่	2.297	.195		11.801	.000		
ด้านปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับลักษณะของงาน	.051	.054	.056	.940	.348*	.668	1.498
ด้านปัจจัยด้านโอกาสและความก้าวหน้าในการทำงาน	.026	.054	.030	.483	.629*	.626	1.598
ด้านปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารงาน	.093	.049	.114	1.905	.058*	.663	1.508

ด้านปัจจัยด้าน ความสัมพันธ์กับ เพื่อนร่วมงาน	.118	.048	.139	2.447	.015*	.736	1.358
ด้านปัจจัยด้าน ผลตอบแทนและ สวัสดิการ	-.028	.049	-.034	-.572	.568*	.686	1.457
$Y = 2.297 + 0.051 (X1) + 0.026 (X2) + 0.093 (X3) + 0.118 (X4) + -0.028 (X5)$ $R = .245, R^2 = .060, \text{Adjusted } R^2 = .048, F = 5.034, \text{Sig} = 0.000, \text{Durbin-Watson} = 1.375$							

จากตารางที่ 5 แสดงตัวแปรต้นปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกจากงาน อธิบายความผันแปรของความตั้งใจลาออกจากงานได้ในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 4.8 (Adjusted R² = .048) และมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 (F = 5.034, Sig = 0.000)

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกจากงานของพนักงานในกรุงเทพมหานครพบว่า ตัวแปรต้นปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกจากงานคือ ด้านด้านปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Beta = 0.139 , t =2.447, p = 0.015) อย่างไรก็ตามปัจจัยด้านปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับลักษณะของงาน ด้านปัจจัยด้านโอกาสและความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารงาน และด้านปัจจัยด้านผลตอบแทนและสวัสดิการไม่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกจากงาน

สรุปและอภิปรายผล

1 เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับความตั้งใจลาออกจากงานของพนักงานในกรุงเทพมหานคร ด้านเพศ ผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่มีเพศแตกต่างกันความตั้งใจลาออกจากงานของพนักงานไม่แตกต่างกันที่นัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าเพศไม่ได้เป็นปัจจัยหลักที่เป็นตัวกำหนดความคิดหรือเป็นตัวชี้ถึงการมีแนวโน้มในการลาออกจากงานของพนักงานในกรุงเทพมหานคร ซึ่งสามารถอธิบายได้จากบริบทของสังคมการทำงานในปัจจุบันที่เปิดกว้างด้านความเท่าเทียมทางเพศมากขึ้น พนักงานทุกเพศมีโอกาสในการเข้าถึงตำแหน่งงาน ค่าตอบแทน และสวัสดิการที่ใกล้เคียงกัน ส่งผลให้การตัดสินใจลาออกจากงานไม่ได้ขึ้นอยู่กับปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ ดวงใจ มงคลแสง สุรีย์ และคณะ (2566) ที่พบว่าพนักงานที่มีเพศแตกต่างกันไม่มีความแตกต่างในระดับการตัดสินใจลาออกจากงานอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าเพศไม่ใช่ตัวแปรชี้ขาดต่อความตั้งใจลาออกในบริบทขององค์กรยุคใหม่

ด้านอายุ ผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่มีช่วงอายุแตกต่างกันมีความตั้งใจลาออกจากงานแตกต่างกันที่นัยสำคัญทางสถิติ .05 โดยกลุ่มพนักงานช่วงอายุ 33-46 ปี มีระดับความตั้งใจลาออกสูงกว่ากลุ่มพนักงานอายุ 60 ปีขึ้นไป จากที่กล่าวมาสามารถอธิบายได้ว่า พนักงานวัยทำงานมักอยู่ในช่วงของการสร้างความก้าวหน้าในอาชีพ มีภาระความรับผิดชอบทั้งด้านภาระงานและครอบครัว และมีความคาดหวังต่อรายได้ ความมั่นคง และการเติบโตในสายอาชีพ หากองค์กรไม่สามารถตอบสนองความคาดหวังเหล่านี้ได้ อาจทำให้พนักงานกลุ่มนี้เกิดความรู้สึกไม่พึงพอใจและมีแนวโน้มคิดที่จะลาออกจากงานมากขึ้น ในขณะที่พนักงานวัยสูงอายุมีแนวโน้มให้ความสำคัญกับความมั่นคง ความคุ้นเคย และผลประโยชน์ระยะยาวมากกว่าการแสวงหาโอกาสใหม่ ส่งผลให้มีระดับความตั้งใจลาออกต่ำกว่า ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดวงจรชีวิตการทำงาน (Career Life Cycle) และงานวิจัยของ นันทวรรณ คำนวน (2565) และ อังคณา ไวนัส (2561)

ด้านรายได้ต่อเดือน ผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีความตั้งใจลาออกจากงานแตกต่างกันที่นัยสำคัญทางสถิติที่ .05 โดยกลุ่มพนักงานที่มีรายได้ในระดับต่ำและปานกลางมีแนวโน้มความตั้งใจลาออกสูงกว่ากลุ่มพนักงานที่มีรายได้สูง

ผลการวิจัยนี้สะท้อนให้เห็นว่าค่าตอบแทนยังคงเป็นปัจจัยพื้นฐานที่สำคัญต่อการตัดสินใจทำงานและการคงอยู่กับองค์กร ตามแนวคิดทฤษฎีความคาดหวังของ Vroom (1964) ที่อธิบายว่าหากพนักงานรับรู้ว่าคุณค่าตอบแทนที่ได้รับไม่สอดคล้องกับความพยายามหรือภาระงาน จะทำให้แรงจูงใจลดลงและเพิ่มแนวโน้มในการลาออกจากงาน ผลดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ พงศกรณี เหลืองประเสริฐ (2563) ที่พบว่าค่าตอบแทนและผลประโยชน์มีความสัมพันธ์เชิงลบกับความตั้งใจลาออก กล่าวคือ เมื่อรายได้และสวัสดิการเพิ่มขึ้น ความตั้งใจลาออกจะลดลงอย่างมีนัยสำคัญ

ด้านระดับการศึกษา ผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความตั้งใจลาออกจากงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงมีแนวโน้มความตั้งใจลาออกสูงกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่า ผลการวิจัยในประเด็นนี้สามารถอธิบายได้ว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงมักมีความคาดหวังต่อความก้าวหน้า โอกาสในการพัฒนา และความท้าทายในงานมากกว่า หากองค์กรไม่สามารถจัดหางานที่สอดคล้องกับศักยภาพและคุณวุฒิได้ อาจทำให้เกิดความรู้สึกไม่พึงพอใจและมองหาโอกาสใหม่ในตลาดแรงงาน ผลดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของ Human Capital Theory ที่มองว่าบุคลากรที่มีทุนมนุษย์สูงจะมีทางเลือกในตลาดแรงงานมากกว่า และมีแนวโน้มเคลื่อนย้ายงานเพื่อเพิ่มผลตอบแทนจากทุนมนุษย์ของตนเอง

2 เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกจากงานของพนักงานในกรุงเทพมหานคร พบว่า

ผลการวิเคราะห์ ตัวแปรอิสระทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะของงาน ด้านโอกาสและความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ สามารถร่วมกันพยากรณ์ความตั้งใจลาออกจากงานของพนักงานใน

กรุงเทพมหานครที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ($F = 5.034$, $Sig. = .000$) โดยมีค่า Adjusted R^2 เท่ากับ .048 แสดงให้เห็นว่าตัวแปรอิสระทั้งหมดสามารถอธิบายความแปรปรวนของความตั้งใจลาออกจากรางานได้ร้อยละ 4.8 ซึ่งถือว่าอยู่ในระดับต่ำ อย่างไรก็ตามเมื่อมองรายด้าน พบว่า

ปัจจัยด้านลักษณะของงาน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านลักษณะของงานไม่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออกจากรางานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ($Sig = .348$) ซึ่งอาจอธิบายได้ว่า พนักงานในกรุงเทพมหานครอาจมีการยอมรับลักษณะงานที่ตนเองปฏิบัติอยู่แล้ว หรือมีทางเลือกในการปรับตัวกับภาระงานและรูปแบบงานได้ในระดับหนึ่ง ส่งผลให้ลักษณะของงานไม่ใช่ปัจจัยหลักที่ทำให้เกิดความตั้งใจลาออก ผลดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ Mobley (1977) ที่ระบุว่าลักษณะงานเพียงอย่างเดียวอาจไม่เพียงพอที่จะก่อให้เกิดความตั้งใจลาออก หากพนักงานยังได้รับการสนับสนุนด้านอื่น ๆ เช่น ความสัมพันธ์ในองค์กร หรือสวัสดิการที่เหมาะสม นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ Herzberg (1966) ที่อธิบายว่า ลักษณะของงานเป็นปัจจัยจูงใจ (Motivator) ซึ่งหากมีอยู่ในระดับปานกลาง อาจไม่ก่อให้เกิดความไม่พอใจจนถึงขั้นลาออก

ปัจจัยด้านโอกาสและความก้าวหน้าในการทำงาน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านโอกาสและความก้าวหน้าในการทำงานไม่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกจากรางานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ($Sig = .629$) ซึ่งอาจเกิดจากลักษณะตลาดแรงงานในกรุงเทพมหานครที่มีการแข่งขันสูง พนักงานบางส่วนอาจมองว่าโอกาสความก้าวหน้าไม่จำเป็นต้องเกิดขึ้นในองค์กรเดียว แต่สามารถเปลี่ยนงานเพื่อแสวงหาโอกาสใหม่ได้ ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ Price and Mueller (1986) ที่พบว่า โอกาสความก้าวหน้าอาจไม่ส่งผลโดยตรงต่อความตั้งใจลาออก หากพนักงานยังได้รับผลตอบแทนหรือบรรยากาศการทำงานที่เหมาะสม รวมถึงสอดคล้องกับ March and Simon (1958) ที่กล่าวว่าความตั้งใจลาออกขึ้นอยู่กับความรู้โอกาสทางเลือกภายนอกมากกว่าความก้าวหน้าภายในองค์กรเพียงอย่างเดียว

ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารงาน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารงานไม่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออกจากรางานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ($Sig = .058$) แม้จะมีค่าใกล้เคียงระดับนัยสำคัญ แสดงให้เห็นว่าพนักงานอาจรับรู้ว่านโยบายและการบริหารเป็นเรื่องที่ควบคุมได้ยาก หรือเป็นปัจจัยเชิงโครงสร้างที่ไม่ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออกในระยะสั้น ผลดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของ Robbins (2005) ที่ระบุว่า นโยบายขององค์กรมีผลต่อความพึงพอใจในงาน แต่ไม่จำเป็นต้องนำไปสู่ความตั้งใจลาออกโดยตรง หากพนักงานยังมีความสัมพันธ์ที่ดีในระดับบุคคล นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Griffeth et al. (2000) ที่พบว่า ปัจจัยเชิงการบริหารมักมีผลทางอ้อมต่อความตั้งใจลาออกผ่านความพึงพอใจในงาน

ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานส่งผลต่อความตั้งใจลาออกจากรางานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ($Sig = .015$) โดยมีอิทธิพลในทิศทางบวก แสดงให้เห็นว่าความสัมพันธ์ที่ทำงานมีบทบาทสำคัญต่อการตัดสินใจคงอยู่หรือออกจาก

งานของพนักงานในกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับแนวคิดของ Maslow (1943) ในลำดับชั้นความต้องการด้านสังคม (Social Needs) ที่ระบุว่าความสัมพันธ์และการยอมรับจากกลุ่มเป็นปัจจัยสำคัญต่อพฤติกรรมของบุคคล รวมถึงสอดคล้องกับงานวิจัยของ Chiang and Birtch (2010) ที่พบว่าความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานช่วยลดความตั้งใจลาออก และเพิ่มความผูกพันต่อองค์กร

ปัจจัยด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านผลตอบแทนและสวัสดิการไม่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกจากงานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 (Sig = .568) ซึ่งอาจจะท่อนว่าพนักงานในกรุงเทพมหานครให้ความสำคัญกับปัจจัยเชิงจิตวิทยาและสังคมมากกว่าปัจจัยด้านตัวเงินเพียงอย่างเดียว

ผลดังกล่าวสอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (1966) ที่อธิบายว่า ผลตอบแทนและสวัสดิการเป็นปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) ซึ่งหากมีในระดับที่ยอมรับได้ จะไม่ก่อให้เกิดแรงจูงใจเพิ่มเติมหรือความตั้งใจลาออกโดยตรง นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Allen and Meyer (1990) ที่ชี้ให้เห็นว่าความผูกพันทางอารมณ์มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์กร มากกว่าผลตอบแทนเพียงอย่างเดียว

ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า ความตั้งใจลาออกจากงานของพนักงานในกรุงเทพมหานครมิได้เกิดจากปัจจัยด้านโครงสร้างขององค์กรหรือผลตอบแทนเพียงอย่างเดียว หากแต่มีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับปัจจัยด้านมนุษย์สัมพันธ์ โดยเฉพาะความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกจากงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผลการศึกษาสะท้อนให้เห็นว่า การสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อความร่วมมือ ความเข้าใจ และการสนับสนุนซึ่งกันและกันในองค์กร มีบทบาทสำคัญในการลดความตั้งใจลาออกของพนักงาน ดังนั้น องค์กรควรให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในเชิงคุณภาพ ควบคู่ไปกับการพัฒนานโยบายและระบบงานด้านอื่น ๆ เพื่อรักษาพนักงานให้อยู่กับองค์กรในระยะยาวอย่างยั่งยืน

ข้อเสนอแนะ

1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกจากงานในกรุงเทพมหานครด้านอายุ จากผลการวิจัยพบว่าพนักงานที่มีช่วงอายุแตกต่างกันมีความตั้งใจลาออกจากงานแตกต่างกัน โดยเฉพาะกลุ่มอายุ 33-46 ปีที่มีความตั้งใจลาออกจากงานสูงกว่ากลุ่มอายุ 60 ปีขึ้นไป องค์กรจึงควรให้ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่สอดคล้องกับช่วงวัยของพนักงาน เช่น ออกแบบงานและมอบหมายหน้าที่ให้เหมาะสมกับประสบการณ์ ความรู้ และศักยภาพของพนักงานในแต่ละช่วงอายุ หรือเปิดโอกาสให้พนักงานทุกช่วงวัยได้รับการพัฒนาทักษะ ความรู้ และโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งอย่างเท่าเทียมและเป็นธรรม

ด้านรายได้ต่อเดือน ผลการวิจัยพบว่าพนักงานที่มีรายได้แตกต่างกันมีความตั้งใจลาออกจากงานแตกต่างกัน โดยเฉพาะด้านขาดแรงจูงใจในการทำงานและด้านขาดความผูกพันต่อองค์กร ดังนั้น องค์กรควรมีการปรับโครงสร้างค่าตอบแทนให้มีความเหมาะสมกับภาระงาน ความรับผิดชอบ และค่าครองชีพ

ในปัจจุบัน หรือมรการใช้ระบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่โปร่งใสและเชื่อมโยงกับการปรับค่าตอบแทน หรือโบนัสอย่างชัดเจน และมีการสร้างแรงจูงใจเพิ่มเติมในรูปแบบที่ไม่ใช่ตัวเงิน เช่น การยกย่องชมเชย โอกาสในการพัฒนาศักยภาพ หรือสวัสดิการที่ตอบโจทย์ความต้องการของพนักงานแต่ละกลุ่มรายได้

ข้อเสนอแนะจากผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (MRA) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จากผลการวิเคราะห์ MRA พบว่า ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจ ลาออกจากงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงให้เห็นว่าความสัมพันธ์ที่ดีในที่ทำงานมีบทบาทสำคัญต่อการตัดสินใจอยู่หรือออกจากองค์กร องค์กรจึงควรให้ความสำคัญกับประเด็นดังกล่าว โดยสามารถ ดำเนินการได้ดังนี้ มีส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการทำงานร่วมกันอย่างเป็นมิตร เคารพซึ่งกัน และกัน และลดความขัดแย้งภายในทีม สร้างการพัฒนาทักษะผู้นำของหัวหน้างานให้มีความยุติธรรม เปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและการตัดสินใจหรือมีการจัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ในองค์กร เช่น กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ การทำงานเป็นทีม หรือกิจกรรมสานสัมพันธ์ระหว่าง หน่วยงาน อาจรวมถึงการสนับสนุนระบบการสื่อสารภายในองค์กรที่เปิดกว้าง เพื่อให้พนักงานรู้สึกเป็นส่วน หนึ่งขององค์กร ลดความเครียด และได้รับแรงสนับสนุนทางสังคมในการทำงาน เพราะความสัมพันธ์ที่ดี ระหว่างเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างานจะช่วยเสริมสร้างความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร ลดความรู้สึกโดดเดี่ยว และลดแนวโน้มความตั้งใจลาออกจากงานในระยะยาว

2 ความตั้งใจลาออกจากงานของพนักงานในกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ความตั้งใจ ลาออกจากงานของพนักงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง แสดงให้เห็นว่าพนักงานยังไม่มี ความ ต้องการลาออกจากงานในระดับสูง แต่มีแนวโน้มและความคิดเกี่ยวกับการลาออกปรากฏอยู่ในระดับหนึ่ง ซึ่งอาจสะท้อนถึงสภาพแวดล้อมการทำงานที่ยังตอบสนองความต้องการของพนักงานได้บางส่วน แต่ยังมี ปัจจัยบางประการที่ส่งผลให้พนักงานพิจารณาทางเลือกในการทำงานอื่น เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ ถดถอยพหุคูณ พบว่า ปัจจัยที่นำมาศึกษาสามารถอธิบายความแปรปรวนของความตั้งใจลาออกจากงาน ได้ในระดับค่อนข้างต่ำ แสดงให้เห็นว่าความตั้งใจลาออกจากงานเป็นพฤติกรรมที่มีความซับซ้อน และอาจ ได้รับอิทธิพลจากปัจจัยอื่นเพิ่มเติม เช่น สภาพเศรษฐกิจ โอกาสในตลาดแรงงาน ภาวะครอบครัว หรือทัศนคติส่วนบุคคลอย่างไรก็ตาม ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเป็นปัจจัยที่ ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกจากงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เป็นการสะท้อนให้เห็นว่าความสัมพันธ์ ระหว่างหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน การทำงานร่วมกันอย่างราบรื่น และความยุติธรรมในการบริหาร จัดการ มีบทบาทสำคัญต่อการตัดสินใจของพนักงาน หากพนักงานรู้สึกว่าบรรยากาศในการทำงานไม่เอื้อ ต่อการทำงานร่วมกัน ย่อมเพิ่มแนวโน้มความตั้งใจลาออกจากงาน แม้ว่าปัจจัยด้านค่าตอบแทนหรือ ลักษณะของงานจะอยู่ในระดับที่ยอมรับได้ก็ตามและในขณะที่ปัจจัยด้านลักษณะของงาน โอกาสและ ความก้าวหน้าในการทำงาน นโยบายและการบริหารงาน รวมถึงผลตอบแทนและสวัสดิการ ไม่พบอิทธิพล ต่อความตั้งใจลาออกจากงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งอาจอธิบายได้ว่าพนักงานส่วนใหญ่อาจรับรู้

ปัจจัยเหล่านี้อยู่ในระดับที่ใกล้เคียงกัน หรือยังไม่แตกต่างกันมากพอที่จะเป็นแรงผลักดันให้เกิดการตัดสินใจลาออกอย่างชัดเจน

ดังนั้นผู้วิจัยครั้งนี้มีข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย องค์การควรให้ความสำคัญกับการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในที่ทำงาน ควรส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อความร่วมมือ ความเคารพซึ่งกันและกัน และการสื่อสารอย่างเปิดเผย โดยเฉพาะบทบาทของหัวหน้างานในการบริหารทีมอย่างเป็นธรรม และรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน เพื่อลดความตั้งใจลาออกจากรางาน และควรมีการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา องค์การควรจัดอบรมหรือพัฒนาหัวหน้างานให้มีทักษะด้านภาวะผู้นำเชิงบวก การบริหารความขัดแย้ง และการสร้างแรงจูงใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งจะช่วยเสริมสร้างความผูกพันและลดแนวโน้มการลาออก รวมถึงการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของพนักงานในการตัดสินใจการเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในกระบวนการทำงาน จะช่วยให้พนักงานรู้สึกมีคุณค่าและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร อันนำไปสู่การลดความตั้งใจลาออกจากรางาน สุดท้ายควรดูแลคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานอย่างต่อเนื่องแม้ปัจจัยด้านผลตอบแทนและสวัสดิการจะไม่ส่งผลอย่างมีนัยสำคัญ แต่องค์กรควรติดตามและปรับปรุงอย่างเหมาะสม เพื่อไม่ให้กลายเป็นปัจจัยเสี่ยงที่กระตุ้นความตั้งใจลาออกในระยะยาว

เอกสารอ้างอิง

อังคณา ไวนัส (2561). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแนวโน้มการตัดสินใจลาออกของพนักงานโรงงานทอผ้าฝ้าย อำเภอนิคมน้ำจืด จัหวัดระยอง, 8(1), 12–28.

รสสุพร อินแบน (2566). การศึกษาสาเหตุและประสพการณ์ที่ส่งผลต่อการลาออกของพนักงาน กลุ่มอุตสาหกรรมเทคโนโลยี (Information Technology) ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

ดวงใจมงคล แสงสุรีย์, พงษ์กุลธร ใจจันวิรุฬ, สุพจน์ บุญวิเศษ(2566). ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงานรักษาความปลอดภัย กรณีศึกษาบริษัท รักษาความปลอดภัย เท็ค จำกัด. วารสารการจััดการ, 15(2), 45–60.

นนทวรรณ คำนวน. (2565). ปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานกลุ่ม Gen Y ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล.บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต.มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต

พงศกรณ เหลืองประเสริฐ (2563). การวิเคราะห์ข้อมูลความตั้งใจลาออกและคงอยู่ของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัทผลิตสินค้าเกี่ยวกับปัสกิตและหมากฝรั่งแห่งหนึ่ง.วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

วาโย อัครรุ่งเรือง (2561). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออกของแพทย์จากสถานพยาบาล ในเขตกรุงเทพมหานคร.วิทยานิพนธ์บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย

- วิทิตพล ขนบธรรมกุล (2566). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกจากงานของบุคลากร กรณีศึกษา
นักวิชาการสาธารณสุขในคลินิก โรงพยาบาลชุมชนขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต.
มหาวิทยาลัยศิลปากร
- ไพศาล บุญสุวรรณ (2562). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกจากงานของพนักงานรักษาความปลอดภัย
บริษัท จี 4 เอส ซีเคียวริตี เซอร์วิสเชส (ประเทศไทย) ที่ทำงานภายในศูนย์การค้าเซ็นทรัลเฟสติวัล
หาดใหญ่. สารนิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
- ภทร พิทักษ์สัจจวงศ์, ณัฐดนัย ตังกิจโสภณ, ศรีรินทร์ ชันติวัฒน์กุล (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจ
ลาออกจากงานของพนักงาน บริษัท ABC จำกัด. มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม
- วรินทร์ การเดิม (2563). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลาออกของพนักงานสายงานวิศวกรรม : กรณีศึกษา
หน่วยงานการทาง พิเศษแห่งประเทศไทย. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย
- ววรรษพร อากาศแจ้ง. (2555). ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับความตั้งใจลาออกของ
พนักงาน (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- Ilana O. McCarthy, Ramal Moonesinghe¹, Hazel D. Dean(2020). Association of Employee
Engagement Factors and Turnover Intention Among the 2015 U.S. Federal
Government Workforce. *SAGE Open*, 10(2), 1–15.
<https://doi.org/10.1177/2158244020931847>
- Ramasamy, G., Dorai Raj, S. S. B., Senathirajah, A. R. B. S., Ramasamy, P., & Subramaniam, K.
(2025). An explorative study on intrinsic factors influencing decision-making and
turnover intention with gender as moderating factor among call center
employees in Malaysia. *International Journal of Innovative Research and
Scientific Studies*, 8(2), 736–744. <https://doi.org/10.53894/ijirss.v8i2.5317>
- Abdullah, A. A. (2021). Factors influencing employee's turnover intention: A study on five star
hotel employees in the Riyadh City of Saudi Arabia. *Journal of Contemporary Issues
in Business and Government*, 27(2), 4536–4550.
<https://doi.org/10.47750/cibg.2021.27.02.480>
- Mobley, W. H. (1977). *Intermediate linkages in the relationship between job satisfaction and
employee turnover. Journal of Applied Psychology*, 62(2), 237–240
- Price, J. L. (1977). *The study of turnover*. Ames, IA: Iowa State University Press.

- Steel, R. P., & Ovalle, N. K. (1984). *A review and meta-analysis of research on the relationship between behavioral intentions and employee turnover*. **Journal of Applied**
- Gaertner, S. (1992). *Turnover intentions and organizational climate: A study of organizational behavior*. **Human Relations**, 45(10), 1123–1144.
- Ferris, G. R., Harrell-Cook, G., & Dulebohn, J. H. (1996). *Organizational politics and human resources management*. In G. R. Ferris (Ed.), **Handbook of human resource management** (pp. 211–233). Oxford, UK: Blackwell Publishers.
- Vroom, V. H. (1964). *Work and motivation*. New York: John Wiley & Sons.
- An empirical test of a new theory of human needs. *Organizational Behavior and Human Performance*, 4(2), 142–175.
- Eric, N., Allen, D. G., & Griffeth, R. W. (2001). Toward a comprehensive understanding of turnover: A test of an expanded model. *Journal of Management*, 27(4), 419–439.
- Spector, P. E. (1996). *Industrial and organizational psychology: Research and practice*. New York: John Wiley & Sons.
- Storer, J. A. (1966). *The social system of science*. London: Routledge & Kegan Paul.
- Alderfer, C. P. (1969). An empirical test of a new theory of human needs. *Organizational Behavior and Human Performance*, 4(2), 142–175.