

# ปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจในการลาออกของพนักงานบริษัทเอกชนในเขต กรุงเทพมหานคร

## Factors Affecting Intention to Leave Job of Private Company Employees in Bangkok

พรไพลิน ตระการสีบกกุล

### บทคัดย่อ

งานวิจัยฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจในการลาออกของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยครั้งนี้ผู้วิจัยเลือกศึกษา 3 ปัจจัยหลักๆ คือ 1) ผลตอบแทน 2) ความเครียดกับการทำงาน 3) ภาระงาน กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานบริษัทเอกชนที่ทำงานอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย อัตราส่วนร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง อายุ 21-30 ปี มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรี รายได้ต่อเดือนเท่ากับ 10,000-20,000 บาท และมีอายุงานในบริษัท 1-5 ปี และผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ พบว่า 3 ปัจจัยหลัก ได้แก่ ด้านผลตอบแทน ด้านความเครียดกับการทำงาน และด้านภาระงาน มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจในการลาออกตรงตามสมมติฐานทุกประการ โดยปัจจัยด้านความเครียดกับการทำงานเป็นตัวพยากรณ์ที่สำคัญมากที่สุด และสามารถอธิบายความผันแปรของปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจในการลาออกได้ร้อยละ 58.4

**คำสำคัญ:** ความตั้งใจในการลาออก, พนักงานบริษัทเอกชน, กรุงเทพมหานคร

### ABSTRACT

The purpose of this research is to study factors affecting intention to leave job of private company employees in Bangkok. In addition, the factors are compensation, stress at work, and workload. The sample size of this research is 400 people and the population are private company employees in Bangkok. This study used a questionnaire survey as a research instrument. The research indicators are percentage, mean, standard deviation, correlation coefficients analysis, and multiple regression analysis.

The result showed the most respondents were female who aged 21-30 years old, graduated in bachelor's degree, monthly income was 10,000-20,000 Thai baht, and period of employment was 1-5 years. The

result of multiple regression analysis illustrated that 3 factors included compensation, stress at work, and workload correlated with intention to leave job all the assumptions, especially stress at work. And it can explain the variability of factors affecting intention to leave job of private company employees about 58.4 percent.

**Keywords:** Intention to leave, Private company employee, Bangkok

## บทนำ

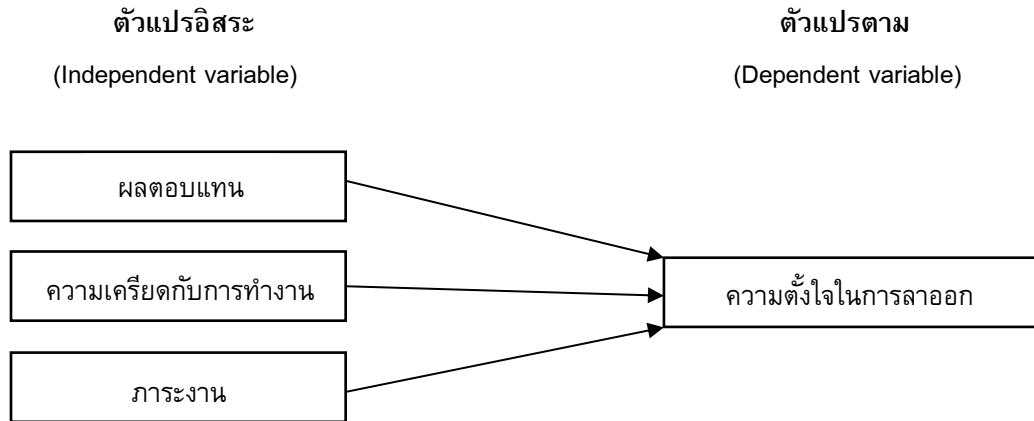
เนื่องด้วยปัจจุบันแนวโน้มการลาออกของพนักงานบริษัทเอกชนนั้นมีมากขึ้นกว่าในอดีต ซึ่งแต่ก่อนพนักงานจะมีความจงรักภักดีและผูกพันกับองค์กรโดยทำงานอยู่ที่เดิมเป็นระยะเวลายาวนาน แต่ในปัจจุบันสภาพเศรษฐกิจ สังคม สภาพแวดล้อม เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วทำให้คนส่วนใหญ่มีไลฟ์สไตล์ที่เปลี่ยนไป ซึ่งประกอบไปด้วยปัจจัยต่างๆ มากมายในการตัดสินใจลาออกของพนักงาน เช่น ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ภาระหน้าที่ในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความก้าวหน้าในสายอาชีพ และการอยากเป็นนายตัวเองมากกว่าการมาเป็นลูกจ้าง เป็นต้น ทำให้หลายบริษัทต้องประสบปัญหาเป็นอย่างมาก เพราะ การมีอัตราการเข้า-ออกที่สูงจะส่งผลเสียกับภาพลักษณ์ขององค์กรเป็นอย่างมาก

องค์กรต่างๆจึงหันมาให้ความสนใจในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลกันอย่างเป็นจำนวนมาก การให้ความสำคัญกับพนักงานซึ่งเป็นหนึ่งในทรัพยากรหลักที่มีค่า ซึ่งเป็นตัวขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุเป้าหมายที่องค์กรได้วางไว้ ดังนั้นการรักษาพนักงานที่มีประสิทธิภาพให้อยู่กับองค์กรได้นานและลดการสูญเสียของพนักงานจากการลาออก จึงเป็นเรื่องที่จำเป็นอย่างมากในยุคปัจจุบัน ดังนั้นองค์กรจึงต้องทำการปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ในการบริหารงานด้านทรัพยากรมนุษย์ เพื่อที่จะรักษาคณะและดีให้อยู่ในองค์กรได้อย่างยั่งยืน และสิ่งสำคัญที่สุดก็คือต้องสร้างความสุขในการทำงานของพนักงานเพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน ซึ่งประโยชน์ของการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับพนักงานนั้นจะช่วยให้เกิดผลดีกับทุกฝ่ายทั้งตัวองค์กรและตัวบุคคล สำหรับตัวองค์กรสามารถดำเนินงานตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ส่วนตัวบุคคล เมื่อพนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานจะส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ทำให้พนักงานทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลดี และพนักงานจะมีความทุ่มเทในการทำงานมากยิ่งขึ้น

ผู้วิจัยจึงเล็งเห็นว่างานวิจัยนี้เป็นประโยชน์อย่างมากในการป้องกันและรักษาทรัพยากรบุคคลที่มีค่าในองค์กรให้อยู่กับองค์กรได้ยาวนาน โดยปัจจัยที่ผู้วิจัยได้นำมาศึกษานั้นจะเกี่ยวกับผลตอบแทน ความเครียดในการทำงาน และภาระงาน เพื่อต้องการทราบว่าปัจจัยเหล่านี้มีผลต่อความตั้งใจในการลาออกจากงานหรือไม่อย่างไร เพื่อที่จะให้ฝ่ายทรัพยากรบุคคลได้นำผลการวิจัยนี้ไปเป็นแนวทางในการบริหารงานต่างๆ เพื่อลดอัตราการลาออกของพนักงานในองค์กร และยังนำปัจจัยที่เกี่ยวข้องไปสร้างเป็นแรงจูงใจให้กับพนักงานได้อีกด้วย

## วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร โดยมีผลตอบแทน (Compensation) ความเครียดกับการทำงาน (Stress at work) ภาระงาน (Workload) เป็นตัวแปรต้น และความตั้งใจในการลาออก (Intention to leave) เป็นตัวแปรตาม โดยมีกรอบแนวคิดดังนี้



ภาพที่ 1 ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตามในกรอบแนวคิด

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัทเอกชน ในช่วงอายุ 21-60 ปี ที่ทำงานอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร เนื่องจากไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงทำการหาขนาดตัวอย่างโดยใช้สูตรคำนวณแบบไม่ทราบจำนวนประชากร โดยใช้สูตรการหาขนาดตัวอย่าง (Taro Yamane, 1973 : 125) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และค่าความคลาดเคลื่อนที่ระดับร้อยละ  $\pm 5$  โดยเครื่องมือที่ผู้วิจัยเลือกใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยในครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งการกำหนดรูปแบบคำถามแบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย (1) เพศ (2) อายุ (3) การศึกษา (4) รายได้ต่อเดือน (5) อายุงานในบริษัทปัจจุบัน เป็นลักษณะคำถามปลายปิดแบบให้เลือกตอบ (Close-Ended Question) จำนวน 5 ข้อ

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจในการลาออกของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร เป็นลักษณะคำถามปลายปิด (Close-Ended Question) โดยกำหนดแบ่งเป็น 5 ระดับคะแนน (5) สำคัญมากที่สุด (4) สำคัญมาก (3) สำคัญปานกลาง (2) สำคัญน้อย (1) ไม่สำคัญ ตามลำดับ โดยแบ่งคำถามออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ ปัจจัยด้านผลตอบแทน ปัจจัยด้านความเครียดกับการทำงาน ปัจจัยด้านภาระงาน และด้านความตั้งใจในการลาออก ทั้งหมดจำนวน 19 ข้อ

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะ เป็นลักษณะคำถามปลายเปิด (Open-Ended Question) เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถแสดงความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

โดยแบบสอบถามได้ผ่านการพิจารณาจากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา และความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม เพื่อให้แบบสอบถามมีความสอดคล้อง ตรงตามวัตถุประสงค์การวิจัย (Index of Item-Objective Congruent : IOC) จากนั้นนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 40 ชุด แล้วจึงใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป SPSS (Statistical Package for Social Science) เพื่อตรวจสอบวัดค่าความน่าเชื่อถือ (Reliability) และค้นหาข้อบกพร่องของข้อคำถามที่ใช้วัดตัวแปรดังกล่าว ซึ่งค่าความเชื่อมั่นโดยรวมทั้งฉบับมีค่าเท่ากับ 0.917 แสดงให้เห็นว่าแบบสอบถามชุดนี้มีความน่าเชื่อถือ จากนั้นจึงนำไปใช้จริงกับกับกลุ่มตัวอย่าง 400 คน

การวิเคราะห์ แบบสอบถามส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม หรือข้อมูลทางประชากรศาสตร์ โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ การแจกแจงความถี่ (Frequency) และอัตราส่วนร้อยละ (Percentage) ซึ่งจำแนกตามเพศ อายุ การศึกษา รายได้ต่อเดือน และอายุงานในบริษัทปัจจุบัน และการวิเคราะห์ แบบสอบถามส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจในการลาออกของพนักงานบริษัทเอกชน โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ การหาค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) จากนั้นวิเคราะห์หาค่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านต่าง ๆ ด้วยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson's correlation) และวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) เพื่อหาความสัมพันธ์ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

## ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 400 คน พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ซึ่งมีจำนวน 236 คน คิดเป็นร้อยละ 59 ที่มีอายุ 21-30 ปี จำนวน 210 คน คิดเป็นร้อยละ 52.5 มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรี จำนวน 275 คน คิดเป็นร้อยละ 68.8 มีรายได้ต่อเดือนเท่ากับ 10,000 – 20,000 บาท จำนวน 157 คน คิดเป็นร้อยละ 39.2 และมีอายุงานในบริษัท 1-5 ปี จำนวน 150 คน คิดเป็นร้อยละ 37.8

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจในการลาออกของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร เพื่อหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมของทุกปัจจัย ดังตาราง

**ตาราง 1** ปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจในการลาออกของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

	M	SD	การแปลผล
ปัจจัยด้านผลตอบแทน ( $X_1$ )	4.15	0.608	มาก
ปัจจัยด้านความเครียดกับการทำงาน ( $X_2$ )	3.96	0.768	มาก
ปัจจัยด้านภาระงาน ( $X_3$ )	4.02	0.821	มาก
ความตั้งใจในการลาออก (Y)	4.12	0.656	มาก

จากตาราง 1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจในการลาออกของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานบริษัทเอกชนมากที่สุด คือ ปัจจัยด้านผลตอบแทน (ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.15) อันดับต่อมาคือ ปัจจัยด้านภาระงาน (ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.02) และสุดท้ายคือ ปัจจัยด้านความเครียดกับการทำงาน (ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.96)

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจในการลาออกของพนักงานเอกชน และการทดสอบสมมติฐาน

ตาราง 2 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรของปัจจัยที่ด้านต่างๆ

ตัวแปรอิสระ	ปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจในการลาออก	
	Pearson's correlation	Sig. (1-tailed)
1. ปัจจัยด้านผลตอบแทน	0.509***	0.00
2. ปัจจัยด้านความเครียดกับการทำงาน	0.714***	0.00
3. ปัจจัยด้านภาระงาน	0.675***	0.00

\*\*\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.00

จากตาราง 2 พบว่า ปัจจัยด้านผลตอบแทน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.509 โดยมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจในการลาออกในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.00 ปัจจัยด้านความเครียดกับการลาออก มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.714 โดยมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจในการลาออกในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.00 ปัจจัยด้านภาระงาน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.675 โดยมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจในการลาออกในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.00



จากสมการพยากรณ์ พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานบริษัทเอกชนมากที่สุด คือ ปัจจัยด้านความเครียดกับการทำงาน อันดับต่อมาคือ ปัจจัยด้านภาระงาน และสุดท้ายคือ ปัจจัยด้านผลตอบแทน

**ตาราง 4 ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1-3**

	สมมติฐานการวิจัย	ค่าสัมประสิทธิ์ เส้นทาง	t	สรุป
H <sub>1</sub>	ผลตอบแทนมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจในการลาออก	0.177	4.304***	สนับสนุน
H <sub>2</sub>	ความเครียดกับการทำงานมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจในการลาออก	0.367	9.029***	สนับสนุน
H <sub>3</sub>	ภาระงานมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจในการลาออก	0.229	5.995***	สนับสนุน

\*\*\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.00

จากตาราง 4 ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1-3 พบว่า ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุเป็นจริงทุกสมมติฐาน

คือ 1) ผลตอบแทนมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจในการลาออก 2) ความเครียดกับการทำงานมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจในการลาออก 3) ภาระงานมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจในการลาออก พบว่ามีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.00 และสามารถอ่านผลได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ผลตอบแทนมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจในการลาออก ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านผลตอบแทนมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจในการลาออก โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ 0.177 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.00 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ 1

สมมติฐานที่ 2 ความเครียดกับการทำงานมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจในการลาออก ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านความเครียดกับการทำงานมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจในการลาออก โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ 0.367 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.00 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ 2

สมมติฐานที่ 3 ภาระงานมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจในการลาออก ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านภาระงานมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจในการลาออก โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ 0.229 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.00 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ 3

## สรุปและวิจารณ์ผล

จากการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจในการลาออกของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยต่างๆที่มีผลต่อความตั้งใจในการลาออกของพนักงานบริษัทเอกชน ได้แก่ ปัจจัยด้านผลตอบแทน ปัจจัยด้านความเครียดกับการทำงาน และปัจจัยด้านภาระงาน

โดยมีวิธีดำเนินการวิจัย คือ ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นพนักงานบริษัทเอกชน ทั้งเพศชายและเพศหญิง ในช่วงอายุ 21-60 ปี ที่ทำงานอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คน โดยใช้สูตรการหาขนาดตัวอย่าง Taro Yamane (1973) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และค่าความคลาดเคลื่อนที่ระดับร้อยละ  $\pm 5$  เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม และประเมินด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป SPSS สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย อัตราส่วนร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ และการวิเคราะห์การถดถอย พหุคูณ จากสมการพยากรณ์ พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานบริษัทเอกชนมากที่สุด คือ ปัจจัยด้านความเครียดกับการทำงาน อันดับต่อมาคือ ปัจจัยด้านภาระงาน และสุดท้ายคือ ปัจจัยด้านผลตอบแทน โดยการศึกษาพบว่า ปัจจัยทั้ง 3 ด้าน มีผลต่อความตั้งใจในการลาออกของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งสามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

ด้านผลตอบแทน จากผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยด้านผลตอบแทนมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจในการลาออก ซึ่งสอดคล้องกับหลักการแนวคิดของ วราภรณ์ นาควิลัย (2553) กล่าวว่า เมื่อค่าตอบแทนไม่เหมาะสมกับปริมาณงานทำให้พนักงานหนึ่งคนต้องปฏิบัติงานหลายหน้าที่หรือโยกย้ายพนักงานไปประจำสาขาอื่น ทำให้พนักงานรู้สึกเหนื่อยและเบื่อหน่ายกับการทำงานส่งผลให้พนักงานมีความให้ ความตั้งใจในการลาออกในที่สุด และงานวิจัยของกุลวดี เทศประทีป (2544) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ศึกษาเฉพาะกรณี โรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการศึกษา พบว่า ความพึงพอใจในด้านสวัสดิการ มีความสัมพันธ์กับการลาออกของพนักงาน เพราะผลตอบแทนถือเป็นปัจจัยที่สำคัญมากต่อการดำรงชีวิต เงินเดือนที่ได้รับควรที่จะสอดคล้องกับความรู้ความสามารถที่มี และบริษัทควรมีสวัสดิการที่เหมาะสมและตอบสนองความต้องการของพนักงาน ดังนั้น ความตั้งใจในการลาออกของพนักงานจะลดลง หากตัวพนักงานมีความพึงพอใจเกี่ยวกับผลตอบแทนที่เพิ่มขึ้น

ด้านความเครียดกับการทำงาน จากผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยด้านความเครียดกับการทำงานมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจในการลาออก ซึ่งสอดคล้องกับหลักการแนวคิดและทฤษฎีความต้องการพื้นฐานของ มาสโลว์ (Maslow, 1970) ที่กล่าวว่า มนุษย์มีความต้องการความมั่นคง ความปลอดภัย และความต้องการมีชื่อเสียง เมื่อมีการทำงานทำให้ได้รับความมั่นคง และความก้าวหน้าในงานก็จะนำมาซึ่งความมีชื่อเสียง และทำให้บุคคลมั่นใจว่าจะสามารถก้าวหน้า และบรรลุจุดมุ่งหมายในชีวิตได้สำเร็จซึ่งจะทำให้เกิดความสุข ความพึงพอใจในการทำงาน และจตุรรัตน์ แสงสุริยันต์ (2549) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มการลาออกของพนักงานเอกชนแห่งหนึ่ง ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านโอกาสก้าวหน้า ปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มการลาออกจากองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จากการวิจัย พบว่า ปัจจัยด้านความเครียดกับการทำงาน



เรื่องไม่เห็นโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพการทำงาน เป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญที่ทำให้พนักงานมีความตั้งใจในการลาออก

ด้านภาระงาน จากผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยด้านภาระงานมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจในการลาออก ซึ่งสอดคล้องกับหลักการแนวคิดของ รัตนา แก้วเกตุ (2559) ปัจจัยด้านลักษณะงาน เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์มากที่สุด ดังนั้น องค์กรควรพิจารณาเรื่องปริมาณงาน Workload ของพนักงาน เพื่อนำมาทบทวนและพิจารณาการกำหนดอัตราค่าจ้างให้เหมาะสมกับปริมาณงานรวมถึงการใช้เครื่องมือด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในการพิจารณา เช่น การวิเคราะห์กระบวนการทำงาน การประเมินค่างาน หรือการทบทวนคำบรรยายลักษณะงาน รวมทั้งการมอบหมายงานที่มีความท้าทายเหมาะสมกับตำแหน่งงาน แต่อย่างไรก็ตามควรมีการพิจารณาถึงปริมาณงานที่พนักงานได้รับให้มีปริมาณงานที่เหมาะสมเพื่อให้สามารถสร้างสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวได้

### ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

จากการศึกษางานวิจัยครั้งนี้ ทำให้ทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจในการลาออกของพนักงานบริษัทเอกชน ผู้วิจัยจึงขอเสนอข้อเสนอแนะซึ่งน่าจะเป็นประโยชน์ในเชิงบริหาร เพื่อรักษาพนักงานและลดความคิดที่จะลาออก ดังนี้

1. ด้านผลตอบแทน - บริษัทควรให้ผลตอบแทนที่เป็นธรรมและไม่เอาเปรียบพนักงาน ควรมีมาตรฐานการปรับเงินเดือน มีสวัสดิการที่เหมาะสม และมีการประเมินผลการทำงานที่ชัดเจนเพื่อสร้างแรงจูงใจและความกระตือรือร้น ซึ่งจะทำให้พนักงานมีแรงผลักดันที่จะตั้งใจทำผลงานของตนให้ดี นอกจากนี้ควรมีค่าตอบแทนอื่นๆที่ไม่เอาเปรียบพนักงานด้วย เช่น ค่าน้ำมันรถ ค่าโทรศัพท์ เป็นต้น แน่หนอนว่าถ้าพนักงานตั้งใจทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบริษัทก็จะได้รับผลประโยชน์ไปด้วย สุดท้ายการทำให้พนักงานอยู่ดีกินดีสามารถทำให้ลดการโกงและลดการลาออกได้อีกด้วย

2. ด้านความเครียดกับการทำงาน - บริษัทควรมีการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ให้กับพนักงาน เพื่อให้พนักงานมีจุดมุ่งหมายและมองเห็นอนาคตของตนมากยิ่งขึ้น ส่วนนี้สามารถเป็นจุดดึงดูดหรือจูงใจที่จะทำให้พนักงานที่มีความรู้ให้อยู่กับองค์กรได้ยาวนาน หรือบางที่ถ้าบริษัทต้องการรับพนักงานตำแหน่งอื่น อาจเปิดรับสมัครพนักงานในบริษัทที่ต้องการเปลี่ยนงานได้เพื่อความไม่จำเจและยังทำให้พนักงานมีความสามารถเพิ่ม มีการอบรมพนักงานเพื่อเพิ่มศักยภาพการทำงานและไม่ควรจ้องจับผิดหรือควบคุมอย่างใกล้ชิดจนเกินไปเพราะจะทำให้พนักงานรู้สึกอึดอัด อาจมีมุมพักผ่อนให้กับพนักงานเพื่อความผ่อนคลาย และควรมีกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีกันระหว่างพนักงานเพื่อละลายพฤติกรรมกระชับความสัมพันธ์และลดความขัดแย้งเช่น การจัดงานกีฬาสี

3. ด้านภาระงาน - บริษัทควรจัดระบบการทำงานที่ชัดเจนหรือมีเอกสารคำบรรยายลักษณะงาน (Job Description) ให้พนักงานทุกคนรู้ว่าตนเองมีขอบเขตงานอย่างไรและต้องร่วมงานกับใคร ปริมาณงานที่มอบหมายควรจะมีจัดสรรอย่างเหมาะสม ไม่ควรมากและจำกัดเวลาจนเกินไป ควรมีการวิเคราะห์ภาระงานหรือปรับปรุงกระบวนการทำงานอยู่เสมอ เนื่องจากถ้าพนักงานมีภาระงานมากจนเกินไปจะเกิดความเครียดและมีความคิดที่จะลาออกในที่สุด

## ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

เนื่องจากครั้งนี้มีระยะเวลาในการศึกษาและเก็บรวบรวมข้อมูลทั้งหมด ตั้งแต่เดือนกันยายน 2561 ถึง เดือนพฤศจิกายน 2561 ซึ่งค่อนข้างจำกัดข้อมูลอาจไม่ละเอียดพอ จึงมีข้อเสนอแนะสำหรับวิจัยครั้งต่อไปดังนี้

1. จากการศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเฉพาะกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครเท่านั้น ในการศึกษาครั้งต่อไปจึงควรขยายกลุ่มประชากรให้ครอบคลุมถึงพื้นที่หรือหน่วยงานอื่นๆที่ต่างกันออกไป
2. ควรศึกษาปัจจัยอื่นเพิ่มเติมที่เป็นเชิงลึกมากยิ่งขึ้น เนื่องจากแนวโน้มการตัดสินใจลาออกสามารถสะท้อนมุมมองของทั้งผู้บริหารและพนักงาน และนำไปสู่การแก้ปัญหาในอนาคต
3. ครั้งนี้ในส่วนข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามไม่ได้ถามถึงเรื่องตำแหน่งหน้าที่ในการทำงาน ซึ่งครั้งต่อไปควรระบุไปด้วยเพื่อความชัดเจนว่าพนักงานกลุ่มไหนมีแนวโน้มที่จะลาออกมากที่สุด

## กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี โดยได้รับความกรุณาจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ประยงค์ มีใจชื่อ อาจารย์ที่ปรึกษาในการทำวิจัยครั้งนี้ ที่กรุณาเสียสละเวลาเพื่อให้คำปรึกษาแนะนำและแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆจนสารนิพนธ์ฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณอาจารย์อภิภูมิ กิตติก้องนภา ที่ได้ให้ความรู้และแนะนำแนวทางเป็นอย่างดี ขอขอบคุณผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 ท่าน ที่ให้คำชี้แนะเกี่ยวกับความสอดคล้องของคำถามในแบบสอบถาม ขอขอบคุณพนักงานบริษัทเอกชนทุกท่านที่ให้ความร่วมมือสละเวลาของท่านในการตอบแบบสอบถาม และขอขอบคุณเพื่อนๆ นักศึกษา หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตสำหรับผู้ประกอบการยุคใหม่ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ที่ให้ความช่วยเหลือเป็นอย่างดี

ขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา และครอบครัวที่คอยเป็นกำลังใจและให้ความช่วยเหลืออยู่เสมอ และสุดท้ายขอขอบคุณมหาวิทยาลัยรามคำแหง สถานที่แหล่งเรียนรู้และทำให้ได้พบกับมิตรภาพ ซึ่งทั้งหมดนี้ทำให้สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

## เอกสารอ้างอิง

- กุลวดี เทศประทีป. (2544). ปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ศึกษาเฉพาะกรณี โรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. วิทยานิพนธ์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- จุฑารัตน์ แสงสุริยันต์. (2549). ปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยด้านองค์การที่มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มการลาออกของพนักงานเอกชนแห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชลภััสสรณ์ ศรีวรรณภทร และ ประสพชัย พสุนนท์. (2558). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกจากงานของพนักงานแผนกช่างซ่อมปะทาน: กรณีศึกษาบริษัทผู้ผลิตสินค้าอุปโภคบริโภคแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร. วารสารอิเล็กทรอนิกส์ฉบับภาษาไทย สาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะปีที่ 8 ฉบับที่ 1 เดือนมกราคม – เมษายน 2558, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ฐาปณี ว่างานนท์. (2556). ปัจจัยด้านการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความเครียดของพนักงาน: กรณีศึกษา บริษัท แอมพาส อินดัสตรี จำกัด. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ณปภัช นาคเจือทอง. (2553). การศึกษาปัจจัยที่มีต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- ดุษฎี ชูชัยวรากิจ. (2555). บรรยากาศองค์กรและความเหนื่อยหน่ายในการทำงานที่มีผลต่อความตั้งใจในการลาออกของพนักงานให้บริการทางโทรศัพท์ของธนาคารแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- นิกร ช่วยศรี. (2549). ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงานของพนักงานฝ่ายผลิตกรณีศึกษา: บริษัท พรอดเตอร์ แอนด์ แกมเบล แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี.
- ปริทัศน์ คล่องดี และ กาญจน์ระวี อนันต์อักษรกุล. (2558). การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานและความพึงพอใจในงานที่มีผลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงาน Generation Y ของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร. วารสารบริหารธุรกิจศรีนครินทรวิโรฒ ปีที่ 6 ฉบับที่ 2 กรกฎาคม - ธันวาคม 2558, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- รัตนา แก้วเกตุ. (2559). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแนวโน้มการตัดสินใจลาออกของพนักงานธนาคารออมสินสำนักงานใหญ่. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.
- วราภรณ์ นาควิลัย. (2553). การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงานบริษัท GGG (ประเทศไทย) จำกัด. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.
- วัชรรัตน์ พึ่งทรัพย์. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ศศิ อ่วมเพ็ง. (2558). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานระดับบังคับบัญชา สำนักงานบัญชีกลาง บริษัท  
ปูนซิเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน). การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

Maslow, Abraham. (1970). *Motivation and Personality*. New York: Harper and Row.