

แรงจูงใจที่ส่งผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานบริษัทเอกชน

: กรณีศึกษา พนักงานที่ทำงานในอาคารเพลินจิตทาวเวอร์

**MOTIVATIONAL FACTORS IMPACTING THE RESIGNATION TREND OF PRIVATE
COMPANY EMPLOYEES: CASE STUDY OF EMPLOYEES WORKING IN THE
PLEUNJIT TOWER**

ธีระวัฒน์ สวายสม¹

จรีพร ศรีทอง²

Teerawat Suaysom

Chareeporn Srithong

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานบริษัทเอกชน : กรณีศึกษา พนักงานที่ทำงานในอาคารเพลินจิตทาวเวอร์ กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานเอกชนที่ทำงานในอาคารเพลินจิตทาวเวอร์ จำนวน 320 คน ซึ่งได้มาโดยวิธีการเลือกตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามแรงจูงใจที่ส่งผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานบริษัทเอกชน กรณีศึกษา พนักงานที่ทำงานในอาคารเพลินจิตทาวเวอร์ สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานโดยใช้ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และการทดสอบรายคู่ด้วยวิธีการ Least-Significant Different (LSD)

ผลการวิจัย พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 135 คน คิดเป็นร้อยละ 42.19 มีช่วงอายุระหว่าง 21-30 ปี จำนวน 194 คน คิดเป็นร้อยละ 60.62 วุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 221 คน คิดเป็นร้อยละ 69.06 อายุการทำงาน 1-5 ปี จำนวน 216 คน คิดเป็นร้อยละ 67.50 ระดับเงินเดือนอยู่ที่ 20,001–30,000 บาท จำนวน 197 คน คิดเป็นร้อยละ 61.56 ลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงาน พบว่า เพศ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน และระดับเงินเดือน ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อแรงจูงใจที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงาน ไม่แตกต่างกัน ขณะที่ อายุ ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อแรงจูงใจที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงาน แตกต่างกัน

คำสำคัญ : แรงจูงใจ; แนวโน้มการลาออก

¹ นักศึกษาคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

² อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ABSTRACT

The objectives of this research were to study the motivating factors that influence the employee resignation trend in private company, using the case study of employees working in the Pleunjit Tower. The research sample consisted of 320 employees selected by purposive sampling. The research instrument was a questionnaire. The data were analyzed by frequency, percentage, mean, standard deviation, One-way ANOVA and Least-Significant Different (LSD).

Most of the samples were 135 males representing 42.19%. 194 people aged of 21-30 years accounted for 60.62% and 69.06% was 221 people graduated with bachelor's degree. 216 people with 1-5-year work experience accounted for 67.50%. 197 people having salary rate 20,001-30,000 bath represented 61.56%. Contrary to what has often been assumed, different gender, education, work experience, and salary rate don't have an impact on motivating factors influencing employee resignation trend, while different ages have an impact on motivating factors influencing employee resignation trend.

Keyword : Motivational; Resignation Trend

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การลาออก เป็นปัญหาที่องค์กรหลายแห่งกำลังประสบ ทั้งในช่วงที่เศรษฐกิจตกต่ำหรือภาวะการแข่งขันเพื่อแย่งชิงพนักงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งพนักงานที่มีทักษะ มีความเชี่ยวชาญ แม้ว่าการสรรหาและดูแลพนักงานจะเป็นหน้าที่หลักของแผนกทรัพยากรบุคคล แต่ในความเป็นจริงการเก็บรักษาพนักงานไว้กับองค์กรเป็นสิ่งที่ทุกคนในองค์กรต้องรับผิดชอบร่วมกัน เนื่องจากคนเป็นปัจจัยสำคัญในการควบคุมบริหารและจัดการปัจจัยอื่น ๆ ในการพัฒนาองค์กรให้ประสบความสำเร็จ ดังนั้นย่อมต้องลดปัจจัยแห่งการลาออก ซึ่งเป็นผลกระทบทำให้องค์กรต้องมีค่าใช้จ่ายเพิ่มสูงขึ้น เช่น ค่าใช้จ่ายในการสรรหาพนักงานใหม่ ค่าจัดการฝึกอบรม เป็นต้น (อรพิน การะกุล, 2557, หน้า 1)

การลาออกของพนักงานย่อมเกิดขึ้นจากการตัดสินใจของพนักงาน ณ ช่วงเวลาหนึ่ง สถานการณ์และสภาพแวดล้อมที่เจาะจง พนักงานย่อมมีแนวโน้มตัดสินใจโดยเปรียบเทียบระหว่างที่ทำงานเดิมกับ

ที่ทำงานใหม่ ทำให้ประเด็นเรื่องแรงจูงใจที่อยู่เบื้องหลังการตัดสินใจลาออก เป็นประเด็นสำคัญที่นำไปกำหนดนโยบายขององค์กรให้เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ (อรพิน การะกุล, 2557, หน้า 1)

ด้วยเหตุผลดังกล่าว การศึกษา แรงจูงใจที่ส่งผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานบริษัทเอกชน : กรณีศึกษา พนักงานที่ทำงานในอาคารเพลินจิตทาวเวอร์ จึงเป็นเรื่องที่มีความน่าสนใจอย่างยิ่ง เพราะจะทำให้ทราบถึงแรงจูงใจที่จะลาออกของพนักงาน เพื่อที่จะได้นำข้อมูลที่ได้ไปใช้ในการปรับปรุงระบบการบริหารของแผนกทรัพยากรบุคคล จะได้เป็นการลดอัตราการลาออกของพนักงานให้ลดน้อยลง

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานบริษัทเอกชน : กรณีศึกษา พนักงานที่ทำงานในอาคารเพลินจิตทาวเวอร์

สมมติฐานของการวิจัย

ลักษณะด้านประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันส่งผลต่อแรงจูงใจที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานแตกต่างกัน

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านประชากร

พนักงานบริษัทเอกชน ที่ทำงานในอาคารเพลินจิตทาวเวอร์ จำนวน 1,252 คน (ฝ่ายอาคารและสถานที่ อาคารเพลินจิตทาวเวอร์ ณ วันที่ 14 มิถุนายน 2566)

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน และระดับเงินเดือน

ตัวแปรตาม คือ แรงจูงใจที่ส่งผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงาน ได้แก่ ด้านความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหารงาน และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

3. ขอบเขตด้านพื้นที่

อาคารเพลินจิตทาวเวอร์ (ที่อยู่ : 898 ถนนเพลินจิต แขวงลุมพินี เขตปทุมวัน กรุงเทพมหานคร 10330)

4. ขอบเขตระยะเวลาในการวิจัย

เริ่มดำเนินการตั้งแต่เดือน มิถุนายน – กรกฎาคม 2566

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ทฤษฎีสองปัจจัย ของ Frederick Herzberg

ทฤษฎีสองปัจจัย (Two factors Theory of Motivation) ได้มีการพัฒนาโดย Frederick Herzberg ในปี ค.ศ. 1950 - 1959 ได้กล่าวไว้ว่า ความสุขของการทำงานนั้น เกิดจากความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจในงานที่ทำ โดยความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจในงานที่ทำนั้น ไม่ได้มาจากกลุ่มเดียวกัน แต่มีสาเหตุมาจากปัจจัยสองกลุ่ม คือ ปัจจัยจูงใจ (Motivational Factors) และปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factor) โดยมีรายละเอียดดังนี้

ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน (Motivational Factors) เป็นปัจจัยภายในหรือความต้องการภายในของพนักงานที่มีอิทธิพลในการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เพื่อจูงใจให้คนทำงานชอบ และรักงานที่ตนเองปฏิบัติ มีทัศนคติที่ดี ทำให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ประกอบด้วย 5 ด้านได้แก่ 1.) ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) 2.) การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) 3.) ลักษณะของงาน (Work Itself) 4.) ความรับผิดชอบ (Responsibility) และ 5.) ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (Advancement)

ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factor) เป็นปัจจัยที่ไม่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เป็นเพียงปัจจัยที่คงไว้ซึ่งแรงจูงใจในการทำงานของบุคคลให้มีอยู่ตลอดเวลา เป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้นักงาเกิดความไม่พอใจในงานที่ปฏิบัติอยู่ ซึ่งปัจจัยกลุ่มนี้ ถ้าไม่มีหรือมีลักษณะที่ไม่สอดคล้องกับความต้องการของพนักงานในองค์กรแล้ว จะทำให้เกิดความไม่พอใจในงานขึ้นได้ และปัจจัยเหล่านี้มาจากภายนอกตัวบุคคล ซึ่งประกอบไปด้วย 10 ด้าน ได้แก่ 1.) ค่าตอบแทน (Compensation) และสวัสดิการ (Welfares) 2.) นโยบายและการบริหารขององค์กร (Company Policy and Administration) 3.) การบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล (Supervision) 4.) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Interpersonal Relations with Supervision) 5.) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relations with Peers) 6.) ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (Interpersonal Relations with Subordinators) 7.) สภาพภาพการทำงาน (Working Conditions) 8.) ตำแหน่งงาน (Status) 9.) ความมั่นคงในการทำงาน (Job Security) และ 10.) ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal Lift)

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เมธาวิ สายัญญ (2560) ได้ศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออกของผู้ช่วยผู้สอบบัญชีของบริษัทสอบบัญชีขนาดใหญ่ในประเทศไทย

กชพรรณ มลิวลัย (2561) ได้ศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานระดับปฏิบัติการ การประปาส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่

รัตติกาล จิตรรัตน์ (2561) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานและความตั้งใจในการลาออกของพนักงาน ธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) เขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่

ภัทรรัตน์ สุทธิประภา (2562) ได้ศึกษา สาเหตุและแนวโน้มการลาออก/โยกย้ายของข้าราชการในหน่วยงานที่มี พ.ร.บ. เป็นการเฉพาะภายใต้สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

วิวิทย์ จานเหนือ (2562) ได้ศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจที่จะลาออกของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัท จี สตีล จำกัด (มหาชน)

อภิวัฒน์ ทำบุญ (2562) ได้ศึกษา แนวโน้มการลาออกและการโอนย้ายของข้าราชการ กรณีศึกษากรมสรรพากร

ธีระพงษ์ สุพรรณคง (2563) ได้ศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกและโอนย้ายของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์

วรินทร์ การเดิม (2563) ได้ศึกษา ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลาออกของพนักงานสายงานวิศวกรรม : กรณีศึกษา หน่วยงานการทางพิเศษแห่งประเทศไทย

กาญจนา จันตะมณี (2564) ได้ศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร สำนักงานใหญ่

ณดา วัฒนชาติขยพันธ์ (2564) ได้ศึกษา การศึกษาหาแนวทางการลดอัตราการลาออกของพนักงาน กรณีศึกษา “บริษัทสอบบัญชีข้ามชาติขนาดใหญ่แห่งหนึ่ง”

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้แนวทางการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้ข้อมูลจากแบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการศึกษา

ประชากร ได้แก่ พนักงานบริษัทเอกชนที่ทำงานในอาคารเพลินจิตทาวเวอร์ จำนวน 1,252 คน (ข้อมูลฝ่ายอาคารและสถานที่ อาคารเพลินจิตทาวเวอร์ ณ เดือนมิถุนายน 2566)

กลุ่มตัวอย่าง ได้จากการคำนวณจากสูตรของ Taro Yamane ที่ระดับค่าความเชื่อมั่นที่ 95% และความคลาดเคลื่อน 5% ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 320 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม โดยจะแบ่งคำถามเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน และระดับเงินเดือน ซึ่งมีลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจที่ส่งผลต่อแนวโน้มการลาออก แบ่งออกเป็น 7 ด้าน ได้แก่ ด้านความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหารงาน และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นคำถามแบบปลายปิด (Close-Ended Question) โดยใช้มาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ซึ่งมีเกณฑ์ในการกำหนดค่าน้ำหนักของการประเมินเป็น 5 ระดับตามวิธีของลิเคิร์ต (Five-Point Likert Scales)

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะอื่นๆเกี่ยวกับแรงจูงใจที่ส่งผลต่อแนวโน้มการลาออก ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบปลายเปิด (Open-Ended)

การสร้างเครื่องมือ และการทดสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. ศึกษางานวิจัย เอกสาร รวมถึงแนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับ แรงจูงใจที่ส่งผลต่อแนวโน้มการลาออก เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. นำข้อมูลที่ศึกษามาพัฒนาแบบสอบถามในการวิจัยและข้อคำถามเกี่ยวกับหัวข้อวิจัยในแต่ละข้อคำถามให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ และขอบเขตของการวิจัย

3. นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จ เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อพิจารณาว่า แบบสอบถามมีความครอบคลุม มีความสอดคล้องกับเนื้อหา รวมถึงสำนวนภาษาที่ใช้ ให้มีความถูกต้องเหมาะสม จากนั้นปรับปรุงแบบสอบถามตามคำแนะนำเพื่อให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

4. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับผู้ตอบแบบสอบถามที่มีลักษณะคล้ายกับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย จำนวน 30 คน จากนั้นนำมาวิเคราะห์ค่าความเที่ยง (Reliability) ของแบบสอบถามโดยการคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) มีความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.969

5. จัดทำแบบสอบถามเพื่อนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Analysis) ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

การวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Analysis) โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างทำการทดสอบรายคู่ด้วยวิธีการ Least-Significant Different (LSD)

ผลการวิจัย

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 320 คน พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 135 คน คิดเป็นร้อยละ 42.19 มีช่วงอายุระหว่าง 21-30 ปี จำนวน 194 คน คิดเป็นร้อยละ 60.62 วุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 221 คน คิดเป็นร้อยละ 69.06 อายุการทำงาน 1-5 ปี จำนวน 216 คน คิดเป็นร้อยละ 67.50 ระดับเงินเดือนอยู่ที่ 20,001–30,000 บาท จำนวน 197 คน คิดเป็นร้อยละ 61.56

ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจที่ส่งผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจที่ส่งผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานทั้งหมด 7 ด้าน พบว่ามีความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ย พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการมากที่สุด อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.765 รองลงมาคือ ด้านความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.726 ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.45 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.826 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.45 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.864 ด้านนโยบายและการบริหารงาน อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.840 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.16 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.945 และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.15 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.997 ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์สมมติฐาน

เพศที่แตกต่างกันส่งผลต่อแรงจูงใจในที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานในภาพรวมแตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยปัจจัยด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ คือ เพศชายมีแรงจูงใจในการลาออกด้านความมั่นคงและความก้าวหน้ามากกว่าเพศหญิง ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ คือ เพศชายมีแรงจูงใจในการลาออก

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมากกว่าเพศหญิง ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญ คือ เพศชายมีแรงจูงใจในการลาออกด้านนโยบายและการบริหารงานมากกว่าเพศหญิง และเพศหญิงมีแรงจูงใจในการลาออกด้านนโยบายและการบริหารงานน้อยกว่า LGBTQ+ และปัจจัยด้านการ ได้รับการยอมรับนับถือแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ คือ เพศชายมีแรงจูงใจในการลาออกด้านการได้รับการยอมรับนับถือมากกว่าเพศหญิง

อายุที่แตกต่างกันส่งผลต่อแรงจูงใจในที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานในภาพรวมแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ คือ ช่วงอายุ 21-30 ปี มีแรงจูงใจในการลาออกด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานน้อยกว่าช่วงอายุ 31-40 ปี ปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ คือ ช่วงอายุ 21-30 ปี มีแรงจูงใจในการลาออกด้านการได้รับการยอมรับนับถือน้อยกว่า ช่วงอายุ 31-40 ปี

ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันส่งผลต่อแรงจูงใจในที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยปัจจัยด้านความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญ คือ ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมีแรงจูงใจในการลาออกด้านความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติ น้อยกว่าระดับการศึกษาปริญญาตรี

อายุการทำงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อแรงจูงใจในที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยปัจจัยด้านความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญ คือ อายุการทำงานน้อยกว่า 1 ปี มีแรงจูงใจในการลาออกด้านความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติมากกว่าช่วงอายุการทำงาน 6-10 ปี, อายุการทำงานน้อยกว่า 1 ปี มีแรงจูงใจในการลาออกด้านความ พึงพอใจในงานที่ปฏิบัติมากกว่าอายุการทำงาน 11 ปีขึ้นไป และช่วงอายุการทำงาน 1-5 ปี มีแรงจูงใจในการ ลาออกด้านความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติมากกว่าอายุการทำงาน 11 ปีขึ้นไป และปัจจัยด้านความสัมพันธ์ กับเพื่อนร่วมงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ คือ อายุการทำงานน้อยกว่า 1 ปี มีแรงจูงใจในการลาออกด้าน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมากกว่าช่วงอายุการทำงาน 6-10 ปี และช่วงอายุการทำงาน 1-5 ปี มีแรงจูงใจในการลาออกด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมากกว่าช่วงอายุการทำงาน 6-10 ปี

ระดับเงินเดือนที่แตกต่างกันส่งผลต่อแรงจูงใจในที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญ คือ ระดับเงินเดือน 20,001-30,000 บาท มีแรงจูงใจในการลาออกด้านความสัมพันธ์กับ เพื่อนร่วมงานมากกว่าระดับเงินเดือน 40,001-50,000 บาท, ระดับเงินเดือน 30,001-40,000 บาท มีแรงจูงใจในการลาออกด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมากกว่าระดับเงินเดือน 40,001-50,000 บาท และระดับเงินเดือน 40,001-50,000 บาท มีแรงจูงใจในการลาออกด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มากกว่าระดับเงินเดือน 60,001 บาทขึ้นไป

อภิปรายผลการวิจัย

เพศที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อบัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงาน ไม่แตกต่างกัน เนื่องจากเพศชาย เพศหญิง และ LGBTQ+ มีลักษณะการทำงานและความสามารถในการแก้ปัญหาในการทำงานที่ไม่มีความแตกต่างกัน ไม่ว่าจะเพศชาย เพศหญิง หรือ LGBTQ+ ก็สามารถปฏิบัติงานได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กาญจนา จันตะมณี (2564, หน้า 35) ศึกษาเรื่อง บัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตร และสหกรณ์การเกษตร สำนักงานใหญ่ พบว่า เพศที่แตกต่างกันส่งผลต่อแนวโน้มการลาออก ไม่แตกต่างกัน

อายุที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อบัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานแตกต่างกัน โดยพนักงานที่มีอายุมากขึ้นมีแนวโน้มการลาออกมากกว่าพนักงานที่มีอายุน้อยลงอาจเนื่องมาจากความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานไม่ดี ทำให้เกิดแรงกดดัน ความเบื่อหน่ายหรืออาจเป็นปัญหาด้านสุขภาพจิตใจ ที่ส่งผลกระทบต่อการทำงาน ทำให้มีแนวโน้มการลาออกมากกว่า ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รัตติกาล จิตรรัตน์ (2561, หน้า 53) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานและความตั้งใจการลาออกของพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) เขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า อายุที่แตกต่างกันส่งผลต่อแนวโน้มการลาออก แตกต่างกัน

ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อบัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงาน ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ รัตติกาล จิตรรัตน์ (2561, หน้า 59) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานและความตั้งใจการลาออกของพนักงาน ธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) เขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ พบว่าระดับการศึกษาที่แตกต่างกันส่งผลต่อแนวโน้มการลาออก ไม่แตกต่างกัน

อายุการทำงานที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อบัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงาน ไม่แตกต่างกัน เนื่องจากองค์กรมีนโยบายและการบริหารงานที่ชัดเจน มีผลตอบแทนและสวัสดิการในการดูแลพนักงานดี จึงไม่ส่งผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ กาญจนา จันตะมณี (2564, หน้า 42) ศึกษาเรื่อง บัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตร และสหกรณ์การเกษตร สำนักงานใหญ่ พบว่า อายุการทำงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อแนวโน้มการลาออก ไม่แตกต่างกัน

ระดับเงินเดือนแตกต่างกัน ส่งผลต่อบัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงาน ไม่แตกต่างกัน เนื่องจากองค์กรมีการมีผลตอบแทนและสวัสดิการในการดูแลพนักงานดี เพียงพอต่อการดำรงชีวิตประจำวัน จึงไม่ส่งผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ รัตติกาล จิตรรัตน์ (2561, หน้า 62) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานและความตั้งใจ

การลาออกของพนักงาน ธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน)เขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ พบว่าระดับเงินเดือนที่แตกต่างกันส่งผลต่อแนวโน้มการลาออก ไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการศึกษาข้างต้น ทำให้ทราบถึงปัจจัยหลายด้านที่ส่งผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานองค์กรควรที่จะให้ความสำคัญที่จะนำสาเหตุดังกล่าวนี้มาแก้ไข เพื่อที่จะยับยั้งการลาออกของพนักงาน แต่สำหรับบางสาเหตุอาจจะต้องใช้เวลาในการแก้ไขปัญหา ดังนั้น องค์กรควรให้ความสำคัญในการแก้ไขปัญหา นี้อย่างจริงจังและเป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น และสาเหตุสำคัญและควรแก้ไขตามผลการศึกษาคั้งนี้คือ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และด้านนโยบายและการบริหารงาน โดยจะวางแผน ออกแบบนโยบาย ในด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในแต่ละด้านที่มีความสำคัญต่อบุคลากร เพื่อให้พนักงานเกิดความสุขในการทำงานและส่งผลให้ไม่อยากลาออกจากองค์กร

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1.) การศึกษาในครั้งนี้เป็นการศึกษาเฉพาะพนักงานเอกชนที่ทำงานภายในอาคารเพลินจิตทาวเวอร์ ข้อมูลที่ได้อาจไม่มีความครอบคลุม ควรมีการศึกษาในกลุ่มตัวอย่างอื่นด้วย ว่ามีความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงาน และแนวโน้มการลาออกจากงานแตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์มากขึ้นแก่ผู้ที่สนใจและองค์กร

2.) ในการวิจัยครั้งต่อไปอาจดำเนินการศึกษาปัจจัยด้านอื่นๆเพิ่มเติม หรืออาจดำเนินการในรูปแบบของงานวิจัยเชิงคุณภาพ ที่มีการสัมภาษณ์ สังเกตพฤติกรรม การทดสอบ ฯลฯ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกมากยิ่งขึ้น เนื่องจากการศึกษาเกี่ยวกับแนวโน้มการลาออกจากงาน สามารถสะท้อนความคิดของทั้งผู้บริหารและพนักงาน เพื่อนำผลการศึกษาจากมาวิเคราะห์เป็นแนวทางปฏิบัติร่วมกัน เพื่อนำไปสู่การแก้ปัญหาของพนักงานได้ตรงจุด

เอกสารอ้างอิง

กชพรรณ มลิวัดย์. (2561). *ปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานระดับปฏิบัติการ การประปา*

ส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต,

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.

กาญจนา จันตะ. (2564). *ปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตร และสหกรณ์การเกษตร สำนักงานใหญ่*. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต,

มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ณดา วิชาดิษยพันธ์. (2564). *การศึกษาหาแนวทางการลดอัตราการลาออกของพนักงาน กรณีศึกษา “บริษัทสอบบัญชีข้ามชาติขนาดใหญ่แห่งหนึ่ง”*. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต,

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ธีระพงษ์ สุพรรณคง. (2563). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกและโอนย้ายของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์*. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

ภัทรรัตน์ สุทธิประภา. (2562). *สาเหตุและแนวโน้มการลาออก/โอนย้ายของข้าราชการในหน่วยงานที่มี พ.ร.บ. เป็นการเฉพาะภายใต้สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ*.

การค้นคว้าอิสระรัฐศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

เมธาวี สายัญ. (2560). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออกของผู้ช่วยสอบบัญชีของบริษัทสอบบัญชีขนาดใหญ่ในประเทศไทย*. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

รัตติกาล จิตรรัตน์. (2561). *ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานและความตั้งใจในการลาออกของพนักงาน ธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) เขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่*.

การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยแม่โจ้.

วรินทร์ การเดิม. (2563). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลาออกของพนักงานสายงานวิศวกรรม : กรณีศึกษา หน่วยงานการทางพิเศษแห่งประเทศไทย*. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต,

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

วิวิทย์ จานเหนือ. (2562). *ปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจที่จะลาออกของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัท จี สตีล จำกัด (มหาชน)*. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต,

มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

อภิวัฒน์ ทำบุญ. (2562). *แนวโน้มการลาออกและโอนย้ายของข้าราชการ กรณีศึกษา กรมสรรพากร*. การค้นคว้าอิสระรัฐศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

อรพิน การะกุล. (2557). *ปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกของพนักงานในบริษัทเอกชน*.

การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.