

## ปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจในการลาออกจากการงานของพนักงานบริษัทเอกชนในจังหวัดสกลนคร

### FACTORS AFFECTING WORK RESIGNATION INTENTION OF PRIVATE COMPANY EMPLOYEES IN SAKON NAKHON PROVINCE

ชัยยศ ญัฐอังกูร<sup>\*1</sup>, มิ่งสกุล โฮมวงศ์<sup>2</sup>, ปุริดา วิปชา<sup>3</sup>, อรทัย พันธุ์สวรรค์<sup>4</sup>, กชพร จันทร์เรือง<sup>5</sup>, กันย์ทิพา ชวพันธ์<sup>6</sup>  
Chaiyot Nata-angkoon<sup>1</sup>, Mingsakun Homwong<sup>2</sup>, Purida Wipatcha<sup>3</sup>, Orathai Phansawan<sup>4</sup>,  
Kotchaporn Chanruang<sup>5</sup>, Kanthipa Chawaphan<sup>6</sup>

<sup>1,2,3</sup>หลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

<sup>4,5,6</sup>หลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาการจัดการธุรกิจค้าปลีก คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

<sup>1,2,3</sup>Bachelor of Business Administration Program, Faculty of Management Science, Sakon Nakhon Rajabhat University

<sup>4,5,6</sup>Bachelor of Business Administration Program in Retail Business Management,  
Faculty of Management Science, Sakon Nakhon Rajabhat University, Thailand

\*Corresponding author's e-mail: Tang1359@gmail.com<sup>\*1</sup>, Mingsenate@gmail.com<sup>2</sup>, kpurida@gmail.com<sup>3</sup>,  
Pig~cat~fat@hotmail.com<sup>4</sup>, t\_jutha@hotmail.com<sup>5</sup>, Sasi14b@gmail.com<sup>6</sup>

Received: March 07, 2024

Revised: March 24, 2024

Accepted: March 30, 2024

#### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจในการลาออกจากการงานของพนักงานบริษัทเอกชนในจังหวัดสกลนคร โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคือพนักงานบริษัทเอกชนในจังหวัดสกลนคร จำนวน 400 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ ซึ่งมีค่าอำนาจนัยของค่าประจักษ์ อยู่ระหว่าง .675 - .889 และมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค อยู่ระหว่าง .715 - .929 วิเคราะห์ผลด้วยสมการถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยด้วยสมการถดถอยพหุคูณ พบว่าด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความเท่าเทียม ยุติธรรม ด้านโอกาสและความก้าวหน้าในงาน ด้านนโยบายการบริหาร ด้านลักษณะงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ร่วมกันอธิบาย ความตั้งใจในการลาออกจากการงาน ได้ร้อยละ 3.6 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ( $R^2 = .36$ ,  $F=3.480$ ,  $p=.002$ ) โดยที่ ด้านลักษณะงาน มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจในการลาออกจากการงาน ( $b= .280$ ) อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .005 ด้านความเท่าเทียมยุติธรรมมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจในการลาออกจากการงาน ( $b= .115$ ) อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .040 อย่างไรก็ตาม ด้านนโยบายการบริหารไม่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจในการลาออกจากการงาน ( $b=.077$ ) อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .462 ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการไม่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจในการลาออกจากการงาน ( $b=-.061$ ) อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .440 ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจในการลาออกจากการงาน ( $b=-.041$ ) อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .627 และ ด้านโอกาสและความก้าวหน้าในงานไม่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจในการลาออกจากการงาน ( $b=.022$ ) อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .790

**คำสำคัญ:** ความตั้งใจลาออกจากการงาน, ค่าตอบแทนและสวัสดิการ, ความยุติธรรม, ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน

### Abstract

The purpose of this research were to 1) study the influence of compensation and benefits on intention to resign; 2) study the influence of equality and justice on intention to resign; 3) study the Job opportunities and advancement on intention to resign; 4) study the administrative policy on intention to resign; and 5) study the influence of Job description on intention to resign. The sample consisted of 400 private company employees in Sakon Nakhon province. The research instruments was a five-rating scale questionnaire, with factor loadings between .675 and .889 and Cronbach alpha between .715 and .929. We examined the hypothesized relationships among variables by using multiple regressions analysis. Were as follows 1) compensation and benefits had no positive influence on intention to resign, ( $b = -.061$ ,  $p = .440$ ); 2) equality and justice had a positive influence on intention to resign ( $b = .115$ ,  $p = .150$ ); 3) job opportunities and advancement had no positive influence on intention to resign ( $b = -.061$ ,  $p = .440$ ); 4) administrative policy had not a positive influence on intention to resign, ( $b = -.061$ ,  $p = .440$ ), 5) job description had a positive influence on intention to resign ( $b = .115$ ,  $p = .150$ ); and 6) co-worker relations had not a positive influence on intention to resign ( $b = -.041$ ,  $p = .627$ ).

**Keyword:** resignation; private company employees.

### ความสำคัญของปัญหาการวิจัย

การพัฒนาด้านเทคโนโลยีการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ เป็นความท้าทายในองค์กรก่อให้เกิดโอกาสและข้อจำกัดต่อการดำเนินงาน ซึ่งปัจจัยที่สำคัญจะผลักดันให้องค์กรเติบโตและสามารถแข่งขันได้นั้น ขึ้นอยู่กับความร่วมมือร่วมใจของพนักงานที่จะช่วยกันผลักดันองค์กร องค์กรไปสู่เป้าหมาย ที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์กรจึงต้องตระหนักถึงความสำคัญของทรัพยากรบุคคล และจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องรู้วิธีการต่าง ๆ ที่จะทำให้พนักงานในองค์กรมีความสุขและทุ่มเทให้กับงานอย่างเต็มที่ หากผู้บริหารขาดความเอาใจใส่และไม่เห็นความสำคัญในการทำงานของพนักงาน ทำให้พนักงานไม่มีความพึงพอใจนโยบายการบริหาร ค่าตอบแทน โอกาสและความก้าวหน้า รวมถึงความขัดแย้งในที่ทำงาน การอาจทำให้พนักงานปฏิบัติงานอย่างไม่เต็มความสามารถ ขาดประสิทธิภาพและอาจส่งผลออกมาในรูปของการขาดความรับผิดชอบ ขาดกำลังใจขาดงานเป็นประจำการย้ายงานและการลาออกจากงานสิ่งเหล่านี้ก่อให้เกิดปัญหาต่อบริษัท (ดาวเดือน โลหิตปุระ และชัยวัฒน์สมศรี, 2561) ตามรายงาน Randstad Work monitor ปี 2022 ซึ่งสำรวจพนักงาน 35,000 คนใน 34 ตลาด แสดงให้เห็นทัศนคติที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างมากในที่ทำงานสิ่งที่น่าสนใจคือ พนักงานมากกว่าครึ่ง (56%) ที่มีอายุระหว่าง 18-24 ปี ซึ่งจัดอยู่ในกลุ่ม Gen Z กล่าวว่าพวกเขาจะลาออกจากงานที่ทำให้ไม่สามารถใช้ชีวิตได้อย่างมีความสุข ผลสำรวจยังระบุอีกว่า 40% ของกลุ่มประชากรนี้กล่าวว่าพวกเขาจะยอมว่างงานมากกว่าทำงานที่พวกเขาไม่ชอบและทำให้ไม่มีความสุข (The Standard Wealth, 2566) การลาออกของพนักงานถือเป็นการสูญเสียทรัพยากรขององค์กร เนื่องจากองค์กรมีการสูญเสียค่าใช้จ่ายในการพัฒนาพนักงานให้พนักงานมีความรู้ความสามารถ สอดคล้องกับภาระงานที่พนักงานมีความรับผิดชอบ ซึ่งองค์กรคาดหวังจะได้รับผลตอบแทนจากประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงาน ซึ่งการลาออกของพนักงานถือเป็นการลงทุน

ที่สูญเสียไปขององค์กร พนักงานที่มีความสามารถและมีความเชี่ยวชาญในงานจึงเป็นทรัพยากรที่สำคัญขององค์กร ในอีกแง่หนึ่งก็เป็นการสูญเสียภาพพจน์ขององค์กรทางมีอัตราการลาออกสูง ซึ่งจะมีผลกระทบต่อความเชื่อมั่นของผู้สมัครที่มีต่อองค์กรถึงความมั่นคงที่จะอยู่กับองค์กรและทำให้เกิดผลกระทบต่อขวัญกำลังใจของพนักงานที่กำลังทำงานอยู่ในองค์กร ซึ่งผลกระทบต่าง ๆ เหล่านี้ทำให้องค์กรหลายแห่งพยายามที่ธำรงรักษาไว้ซึ่งบุคลากรในองค์กร เพื่อลดการสูญเสียค่าใช้จ่ายในการสรรหาว่าจ้างการฝึกอบรมและพัฒนา นอกจากนี้การแก้ไขปัญหาการลาออกจะช่วยให้พนักงานได้มีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น เกิดความสมดุลระหว่างองค์กรกับพนักงานอันจะส่งผลให้เกิดการบรรลุเป้าหมายขององค์กรการมีประสิทธิภาพในการทำงานและทำให้องค์กรสามารถอยู่ในโลกธุรกิจที่มีการแข่งขันกันสูงได้ต่อไป (สุพรรณษา พุ่มพวง, 2559)

ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะทำการศึกษาถึงปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ความเท่าเทียม ยุติธรรม โอกาสและความก้าวหน้าในงาน ด้านนโยบายการบริหาร ลักษณะงาน และ ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ส่งผลต่อการลาออกของพนักงานบริษัทเอกชนใน จังหวัดสกลนคร โดยได้ศึกษาถึงปัจจัยต่าง ๆ เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยที่ทำให้เกิดการออกจากการทำงานของบริษัทเอกชน เนื่องจากพนักงานที่ทำงานบริษัทเอกชนถือว่ามี ความมั่นคงทางการทำงานที่ค่อนข้างเสี่ยงต่อการลาออกสูงกว่าพนักงานของภาครัฐบาล และรัฐวิสาหกิจและจังหวัดสกลนครถือว่าเป็นจังหวัดที่มีบริษัทเอกชนจำนวนมากและมีพนักงานเอกชนจำนวนมากเช่นกันเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการป้องกันการลาออก ของพนักงาน หรือลดอัตราการลาออกของ พนักงานในอนาคต

## วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจในการลาออกจากการงาน
2. เพื่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจในการลาออกจากการงาน

## ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

### แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความตั้งใจที่จะลาออกจากการงาน (Turnover intention)

สเปคเตอร์ (Spector, 1996) แสดงให้เห็นถึงความไม่พึงพอใจในงานที่นำไปสู่ความตั้งใจที่จะลาออก ส่งผลทำให้เกิดพฤติกรรมการค้นหางาน เช่น การสมัครงานอื่น การไปสัมภาษณ์งานเป็นต้น และสุดท้ายนำไปสู่การลาออกโดยพนักงานที่ไม่พึงพอใจในงานของตนก็จะเกิดความตั้งใจที่จะลาออกจากการงานนั้นและความตั้งใจนี้เองที่นำไปสู่พฤติกรรมของการลาออก มอบเลย์ (Mobley, 1982) ได้สร้างแบบจำลองที่อธิบายถึงกระบวนการของการลาออกที่มุ่งเน้นที่ความพึงพอใจในงานที่จะนำไปสู่การลาออกในที่สุดโดย Mobley ได้ตั้ง สมมติฐานไว้ว่าความไม่พึงพอใจจะก่อให้เกิดความคิดที่จะลาออกความตั้งใจที่จะค้นหาทางเลือก ความตั้งใจที่จะคงอยู่หรือลาออกและสุดท้ายก็คือ การลาออกจากองค์กรจริง ๆ ในแบบจำลองของ Mobley มุ่งความสนใจไปที่ความตั้งใจที่จะคงอยู่หรือลาออกของพนักงานรวมทั้งลักษณะส่วนบุคคล องค์กร และปัจจัยทางเศรษฐกิจนอกจากนี้ยังคำนึงถึงบทบาทของการรับรู้ความคาดหวังและความสามารถในการหาทางเลือกใหม่ซึ่งมีผลต่อการตัดสินใจลาออก

ค่าตอบแทนและสวัสดิการ นั้นคือความต้องการของพนักงานในการสร้างความมั่นคงในงาน เงินเดือนและค่าจ้าง ความสะดวกสบายในการทำงาน มีระบบประกันสวัสดิการสังคมและเงิน ผลตอบแทนหลังออกจากการงาน ค่าจ้างตอบแทนเพื่อความอยู่รอดพื้นฐานของการดำรงชีวิต โดยหากพนักงานรู้สึกถึงความไม่มั่นคงในการทำงานย่อมไม่

ส่งผลดีต่องานที่ทำ ความปลอดภัยและความมั่นคงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญและกำลังใจในการทำงานของพนักงาน ซึ่งการวิจัยของวิวิทย์ จานเหนือ (2562) ระบุว่า ความตั้งใจลาออกเกิดจากความพึงพอใจที่น้อยในเรื่องของการขึ้นค่าจ้าง

ความเท่าเทียมความยุติธรรมเป็นการรับรู้ของพนักงานว่าได้รับผลตอบแทนและได้รับการปฏิบัติในเรื่องต่าง ๆ ด้วยความเป็นธรรม ทั้งในด้านผลตอบแทน กระบวนการในการพิจารณากำหนดผลตอบแทน การปฏิสัมพันธ์ต่อกันระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา รวมทั้งการปฏิบัติจากองค์กรอย่างเหมาะสมและเท่าเทียมกันระหว่างบุคคล เพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาในภาพรวมทั้งหมด (นฤมล จิตรเชื้อ และวิโรจน์ เจษฎาลักษณ์, 2561) Hickman and Silva (n.d., as cited in Warner, 1993) กล่าวว่า ปัญหา การลาออกของพนักงานส่วนหนึ่งเป็นผลมาจากความไม่มีประสิทธิภาพของหัวหน้างาน โดยการปฏิบัติ ต่อพนักงานโดยขาดความยุติธรรมส่งผลให้พนักงานเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงานซึ่ง อาจสืบเนื่องไปถึงการลาออกขึ้นมาได้ โอกาสและความก้าวหน้าในงานหมายถึงการเปลี่ยนแปลงในบทบาทการทำงาน ซึ่งจะให้ผลตอบแทนทั้งทางด้านจิตวิทยา หรือ ผลตอบแทนที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการทำงาน การเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ รวมถึงการเปลี่ยนแปลงที่ก่อให้เกิดความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง หรือผลตอบแทน ตลอดจนถึงความพึงพอใจต่อชีวิตความรู้สึกว่าตนเองมีค่า ประสบความสำเร็จซึ่งอาจออกมาในรูปของอำนาจหน้าที่สถานภาพที่สูงขึ้น (ณัชชา ม่วงพุ่ม, 2559)

นโยบายและการบริหาร (Policy and Administration) หมายถึง นโยบายและการบริหารงานหรือแนวทางในการปฏิบัติงานและการใช้กระบวนการบริหารเพื่อปฏิบัติงานว่ามีสาระครอบคลุม ถึงความไม่มีประสิทธิภาพขององค์กร การทำงานซ้ำกัน การแก่งแย่งอำนาจซึ่งกันและกัน ซึ่งส่งผลต่อขวัญและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน (ไพศาล บุญสุวรรณ, 2562)

ลักษณะของงาน หมายถึง ลักษณะของงานน่าสนใจและท้าทายความสามารถงานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์งานที่ต้องประดิษฐ์ค้นหาลิขิตใหม่ ๆ ทำให้เกิดความพึงพอใจหรือเป็นงานที่สามารถทำได้โดยลำพัง (ปฐมวดี หินธาร, 2561)

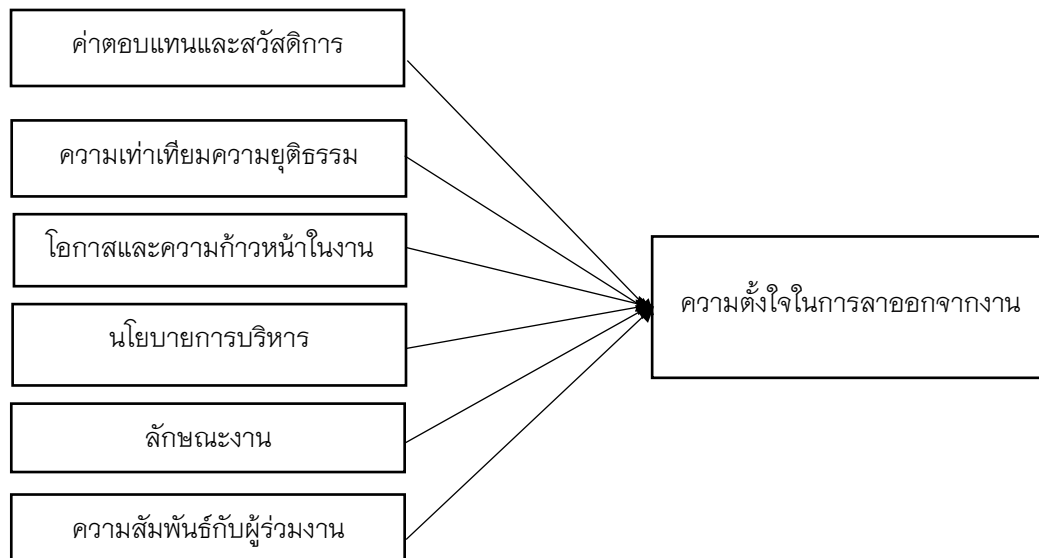
ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หมายถึงความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา และระหว่างผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยกัน ในการติดต่อไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกัน ซึ่งความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลจะเป็นองค์ประกอบที่เกิดความคับข้อง การปกครองผู้บังคับบัญชาอยู่เสมอ เพราะหากผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าถึงผู้บังคับบัญชา หรือไม่สามารถทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้แล้ว ก็จะมีความรู้สึกไม่พึงพอใจในงานที่รับผิดชอบ (ศศิ อ่วมเพ็ง, 2558)

กลิน วิตะกุล (2562) ได้ให้คำจำกัดความของการลาออกว่าหมายถึง การที่พนักงานขององค์กรสิ้นสุดสภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรนั้นโดยการสิ้น (Price, 1977) ได้ระบุรูปแบบการลาออกจากงาน โดยพบว่า ค่าตอบแทนการมีส่วนร่วม ข่าวสารและรูปแบบการติดต่อสื่อสาร มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการลาออกแต่การรวมอำนาจนั้น มีความสัมพันธ์เชิงลบกับการลาออก และความพึงพอใจในการทำงานกับโอกาสในการเลือกงานใหม่เป็นตัวแปรที่กำหนดว่าพนักงานจะลาออกจากงานหรือไม่

## กรอบแนวคิดของการวิจัย

ผู้วิจัยได้ศึกษา ค้นคว้าจากเอกสาร ตำราและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกของพนักงานบริษัทเอกชน ถูกลำนำมาใช้ในการอธิบายความสัมพันธ์ระหว่าง ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการความเท่าเทียมยุติธรรม

โอกาสและความก้าวหน้าในงาน นโยบายการบริหาร ลักษณะงาน และ ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน งานวิจัยพบว่า ปัจจัยเหล่านี้จะส่งผลความตั้งใจในการลาออกจากงาน (วิชิตวิทย์ จานเหนือ, 2562), (นฤมล จิตรเอื้อ และวิโรจน์ เจษฎาลักษณ์, 2561), (ณัชชา ม่วงพุ่ม, 2559), (ไพศาล บุญสุวรรณม, 2562), (ปฐมาวดี หินธำ, 2561), (ศศิ อ่วมเพ็ง, 2558), (กสิณ วิตะกุล, 2562) ดังนั้น กรอบแนวคิดของงานวิจัยที่จะแสดงได้ ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

## วิธีดำเนินการวิจัย

### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในงานวิจัยนี้คือ กลุ่มพนักงานบริษัทเอกชนในจังหวัดสกลนครโดยเป็นผู้ที่ทำงานในบริษัทเอกชน ทั้งนี้เนื่องจากผู้วิจัยไม่สามารถหาจำนวนประชากรที่แน่นอน จากแหล่งข้อมูลที่น่าเชื่อถือได้และไม่ทราบสัดส่วนของพนักงานบริษัทเอกชนดังกล่าว ผู้วิจัยจึงกำหนดให้มี ขนาดความแปรปรวนสูงสุด คือ  $p = .5$  และ  $q = .5$  โดยยอมรับความคลาดเคลื่อนในระดับร้อยละ 5 ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% โดยใช้สูตร Cochran ในการคำนวณขนาดตัวอย่าง (Cochran, 1963) โดยเลือกกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 400 คน

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ในการศึกษาครั้งนี้ใช้แบบสอบถาม โดยสร้างแบบสอบถามตามวัตถุประสงค์และกรอบแนวคิด เป็นแบบสอบถามที่ใช้ทั้งคำถามปลายปิดและปลายเปิด โดยรายละเอียดของแบบสอบถามประกอบด้วยส่วนคำถาม 4 ส่วน ดังนี้

- ส่วนที่ 1 ข้อมูลด้านคุณลักษณะของผู้ตอบแบบสอบถาม
- ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์การที่มีผลต่อการลาออก
- ส่วนที่ 3 ระดับความสัมพันธ์ที่ส่งผลต่อความตั้งใจในการลาออกจากงาน
- ส่วนที่ 4 ข้อคิดเห็น ปัญหา/อุปสรรค เพิ่มเติม

สำหรับการสร้างเครื่องมือที่ใช้การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านองค์การที่มีผลต่อการลาออกของพนักงานเอกชนเพื่อกำหนดโครงสร้างแบบสอบถามตามประเด็นที่สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายและขอบเขตการศึกษา
2. นำผลการศึกษาตามข้อ 1 มาสร้างแบบสอบถามตามกรอบแนวคิดของการวิจัยที่กำหนดไว้ โดยพิจารณาเนื้อหาให้สอดคล้องกับกรอบแนวคิด ความมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ของการวิจัย ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์การให้ตามวิธีของลิเคิร์ท (Likert scale) กำหนดค่าของคะแนนในแบบสอบถามที่มีระดับการยอมรับ 5 ระดับ โดยผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์การวัดระดับปัจจัยที่มีผลต่อการยอมรับ เป็น 5 ระดับ คือ 4.21–5.00 หมายถึง ความพึงพอใจมากที่สุด 3.41–4.20 หมายถึง ความพึงพอใจมาก 2.61–3.40 หมายถึง ความพึงพอใจปานกลาง 1.81–2.60 หมายถึง ความพึงพอใจน้อย และ 1.00–1.80 หมายถึง ความพึงพอใจน้อยที่สุด
3. ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โดยการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) ด้วย เทคนิคการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ซึ่งผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน ประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ทุกคำถามเท่ากับ 1.00
4. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ
  - 4.1 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปทดสอบใช้ (Try – out) กับปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจในการลาออกจากงานของพนักงานบริษัทเอกชนในจังหวัดสกลนครที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน
  - 4.2 การหาค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor loading) โดยใช้เทคนิค ค่าน้ำหนักองค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirm factor loadings: CFA) การตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง (Construct validity) ผลการวิเคราะห์พบว่า ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเชิงยืนยัน อยู่ระหว่าง .758 – .944 ซึ่งสอดคล้องกับ (Hair, et al, 2010) ได้เสนอว่าค่าน้ำหนักองค์ประกอบต้องมีค่า 0.40 ขึ้นไปจึงจะถือว่ายอมรับได้
  - 4.3 การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability test) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ผลการวิเคราะห์พบว่า ทุกปัจจัยมีค่าอยู่ระหว่าง .735 – .869 (ดังตาราง 1) ซึ่งมีค่ามากกว่า .70 แสดงว่าเครื่องมือมีความเชื่อมั่นสูง ซึ่งสอดคล้องกับ (Nunnally & Bernstein, 1994) ได้เสนอว่าค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ ต้องมีค่า .70 ขึ้นไป

ตาราง 1 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบและค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือวัด

| ตัวแปร                     | ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ | ค่าความเชื่อมั่น |
|----------------------------|----------------------|------------------|
| ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ  | .771 – .869          | .864             |
| ความเท่าเทียม ยุติธรรม     | .883 – .883          | .715             |
| โอกาสและความก้าวหน้าในงาน  | .845 – .889          | .843             |
| นโยบายการบริหาร            | .806 – .858          | .929             |
| ลักษณะงาน                  | .763 – .829          | .854             |
| ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน  | .777 – .839          | .909             |
| ความตั้งใจในการลาออกจากงาน | .675 – .857          | .917             |

5. นำผลที่ได้จากการตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามเสนอที่ปรึกษา เพื่อปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำ แล้วจัดทำเป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

#### **การเก็บรวบรวมข้อมูล**

ผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนในการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. ดำเนินการแจกแบบสอบถามและทำการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้แบบสอบถามออกศึกษา กับการลาออกของพนักงานเอกชนของจังหวัดสกลนคร
2. นำข้อมูลที่ได้ มาตรวจสอบความสมบูรณ์ทั้งหมด จำนวน 400 ราย
3. ตรวจสอบความสมบูรณ์ครบถ้วนของคำตอบในแบบสอบถามแต่ละฉบับ จากนั้นบันทึกคะแนนคำตอบลงในโปรแกรมคอมพิวเตอร์ เพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูล

#### **การวิเคราะห์ข้อมูล**

ผู้วิจัยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) เพื่อหาค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percent) และศึกษาระดับความคิดเห็นด้วย ทั้ง 6 ด้าน ประกอบไปด้วย ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความเท่าเทียมยุติธรรม ด้านโอกาสและความก้าวหน้าในงาน ด้านนโยบายการบริหาร ด้านลักษณะงานด้าน ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน และ ด้านความตั้งใจในการลาออกจากงาน โดยใช้ สถิติค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระโดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation) เพื่อทดสอบภาวะที่ตัวแปรมีความสัมพันธ์กันสูงเกินไป (Multi-collinearity) และทดสอบสมมติฐานด้วยความสัมพันธ์ของสัมประสิทธิ์ถดถอย (Regression analysis)

#### **ผลการวิจัย**

1. ผลการศึกษาข้อมูล พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ซึ่งมีจำนวน 280 คน คิดเป็นร้อยละ 70.0 และเพศชาย มีจำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 30 ตามลำดับ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 20 – 30 ปี ซึ่งมีจำนวน 186 คน คิดเป็นร้อยละ 46.5 รองลงมาคือ อายุ 31 – 40 ปี มีจำนวน 134 คน คิดเป็นร้อยละ 33.5 อายุ 41 – 50 ปี มีจำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 13.5 อายุ น้อยกว่า 20 ปี จำนวน 22 คนคิดเป็นร้อยละ 5.5 และ อายุ 51 ปีขึ้นไปจำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.0 ตามลำดับ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่สถานภาพ โสด ซึ่งมีจำนวน 220 คน คิดเป็นร้อยละ 55.0 รองลงมาคือ สมรส มีจำนวน 142 คน คิดเป็นร้อยละ 35.5 อย่างร้าง มีจำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 8.0 และหย่า มีจำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 1.5 ตามลำดับ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีการศึกษา ระดับปริญญาตรี ซึ่งมีจำนวน 162 คน คิดเป็นร้อยละ 40.5 รองลงมาคือ มัธยม 6/ปวช./เทียบเท่า มีจำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 24.0 ปวส./อนุปริญญา มีจำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 20.5 มัธยม 3 หรือต่ำกว่า มีจำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 9.0 และปริญญาโทมีจำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 6.0 ตามลำดับ รายได้เฉลี่ยส่วนใหญ่ 12,001–18,000 บาท จำนวน 128 คน คิดเป็นร้อยละ 32.0 รองลงมา ส่วนใหญ่มี รายได้ต่ำกว่า 12,000 บาท มีจำนวน 126 คน คิด เป็นร้อยละ 31.5 รายได้ 18,001– 25,000 บาท จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 24.5 รายได้ 25,001–45,000 บาท มีจำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 9.5 และรายได้มากกว่า 45,001 บาทขึ้นไป จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 2.5 ตามลำดับ ผลการศึกษาข้อมูล พบว่า ระดับตำแหน่งส่วนใหญ่มีตำแหน่งพนักงาน มีจำนวน 274 คน คิดเป็นร้อยละ

68.5 รองลงมาคือ ตำแหน่งหัวหน้างาน/ผู้ช่วยมีจำนวน 68 คน คิดเป็น ร้อยละ 17.0 ตำแหน่งผู้จัดการมีจำนวน 44 คน คิดเป็น ร้อยละ 11.0 และตำแหน่งผู้อำนวยการ/ผู้บริหารระดับสูง มีจำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 3.5 ตามลำดับ

ตาราง 2 การวิเคราะห์สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

| ตัวแปร                               | WEB    | EQT    | JOA    | PLC    | NTW    | RSC    | INJ   |
|--------------------------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|-------|
| ค่าเฉลี่ย (Mean)                     | 3.188  | 3.246  | 3.195  | 3.330  | 3.400  | 3.530  | 3.172 |
| ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D)           | .82721 | .834   | .861   | .7971  | .766   | .801   | .931  |
| ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ (WEB)      | 1      |        |        |        |        |        |       |
| ด้านความเท่าเทียม ยุติธรรม (EQT)     | .637** | 1      |        |        |        |        |       |
| ด้านโอกาสและความก้าวหน้าในงาน (JOA)  | .701** | .652** | 1      |        |        |        |       |
| ด้านนโยบายการบริหาร (PLC)            | .740** | .733** | .758** | 1      |        |        |       |
| ด้านลักษณะงาน (NTW)                  | .686** | .697** | .726** | .799** | 1      |        |       |
| ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน (RSC)  | .552** | .649** | .590** | .745** | .773** | 1      |       |
| ด้านความตั้งใจในการลาออกจากงาน (INJ) | .108*  | .086   | .142** | .158** | .204** | .138** | 1     |

2. การศึกษาทดสอบระดับความคิดเห็นพบว่า ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ อยู่ในระดับ ปานกลาง ( $\bar{X}=3.188$ ) คิดเห็นด้านความเท่าเทียมยุติธรรม อยู่ในระดับ ปานกลาง ( $\bar{X}=3.246$ ) คิดเห็นด้านโอกาสและความก้าวหน้าในงาน อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X}=3.195$ ) คิดเห็นด้านนโยบายการบริหาร อยู่ในระดับ ปานกลาง ( $\bar{X}=3.330$ ) คิดเห็นด้านลักษณะงาน อยู่ในระดับ ปานกลาง ( $\bar{X}=3.400$ ) คิดเห็นด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน อยู่ในระดับ มาก ( $\bar{X}=3.5304$ ) คิดเห็นด้านความตั้งใจในการลาออกจากงาน อยู่ในระดับ ปานกลาง ( $\bar{X}=3.1719$ ) (ตาราง 2)

3. การวิเคราะห์สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน พบว่า ทุกตัวแปรแฝงมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กันระหว่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ  $p < .01$  โดยที่ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กับด้านความเท่าเทียม ยุติธรรม ที่ .637 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กับด้านโอกาสและความก้าวหน้าในงานที่ .701 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กับด้านนโยบายการบริหาร ที่ .740 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กับปัจจัยด้านลักษณะงาน ที่ .686 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กับด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ที่ .552 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กับด้านความตั้งใจในการลาออกจากงาน ที่ .108 ด้านความเท่าเทียม ยุติธรรมมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กับด้านโอกาสและความก้าวหน้าในงาน ที่ .652 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กับด้านนโยบายการบริหาร ที่ .733 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กับปัจจัยด้านลักษณะงาน ที่ .697 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กับด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ที่ .649 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กับด้านความตั้งใจในการลาออกจากงาน ที่ .086 ด้านโอกาสและความก้าวหน้าในงานมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กับด้านนโยบายการบริหาร ที่ .758 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กับปัจจัยด้านลักษณะงาน ที่ .726 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กับด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ที่ .590 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กับด้านความตั้งใจในการลาออกจากงาน ที่ .142 ด้านนโยบายการบริหารมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กับด้านลักษณะงาน ที่ .799 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กับด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ที่ .745 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กับด้านความตั้งใจในการลาออกจากงาน ที่ .158 ด้านลักษณะงานมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กับด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ที่ .773 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กับด้าน

ความตั้งใจในการลาออกจากการงาน ที่ .204 และด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กับด้านความตั้งใจในการลาออกจากการงาน ที่ .138 ซึ่งทุกคู่มีความสัมพันธ์แบบมีทิศทางเดียวกันและมีค่าไม่เกิน .8 ดังนั้นจึงไม่เกิดปัญหาความสัมพันธ์สูงเกินไป (Multicollinearity) (Hair et al., 2010).

4. ผลการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ สามารถสมการพยากรณ์ ความตั้งใจในการลาออกจากการงานได้ดังนี้

$$INJ = .000 + .115EQT + .280NTW$$

ซึ่งจากสมการที่ได้นี้สามารถพยากรณ์ปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกของพนักงานบริษัทเอกชนในจังหวัดสกลนคร ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ( $F = 3.480$ ;  $p = .002$ ) และค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ปรับปรุง ( $Adj R^2$ ) เท่ากับ .36 (ตาราง 3)

ตาราง 3 แสดงให้เห็นว่า ปัจจัย 6 ด้าน ที่ได้วิเคราะห์ผลด้วยสมการถดถอย พหุคูณ (Multiple Regressions analysis) อันได้แก่ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ (WEB) ด้านความเท่าเทียม ยุติธรรม (EQT) ด้านโอกาสและความก้าวหน้าในงาน (JOA) ด้านนโยบายการบริหาร (PLC) ด้านลักษณะงาน (NTW) ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน (RSC) ร่วมกันอธิบาย ความพึงพอใจโดยรวม ได้ร้อยละ 36 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $R^2 = .036$ ,  $F=3.480$ ,  $p=.002$ ) โดยที่ ด้านค่าตอบแทน และสวัสดิการ (WEB) มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจในการลาออกจากการงาน ( $b = -.061$ ) อย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ .440 ด้านความเท่าเทียม ยุติธรรม (EQT) มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจในการลาออกจากการงาน ( $b = .115$ ) อย่างมีนัยสำคัญ ที่ระดับ .040 ด้านโอกาสและความก้าวหน้าในงาน (JOA) มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจในการลาออกจากการงาน ( $b = .022$ ) อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .790 ด้านนโยบายการบริหาร (PLC) มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจในการลาออกจากการงาน ( $b = .077$ ) อย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ .462 ด้านลักษณะงาน (NTW) มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจในการลาออกจากการงาน ( $b = .280$ ) อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .005 ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน (RSC) มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจในการลาออกจากการงาน ( $b = -.041$ ) อย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ .627 ดังนั้นจึงเลือกยอมรับ

ตาราง 3 การทดสอบความสัมพันธ์ของสัมประสิทธิ์ถดถอยกับปัจจัยที่มีผลต่อ การตัดสินใจในการลาออกจากการงานของพนักงานเอกชนในจังหวัดสกลนคร

| ปัจจัย                              | การตัดสินใจในการลาออกจากการงาน (INJ) |                 | t     | p-value |
|-------------------------------------|--------------------------------------|-----------------|-------|---------|
|                                     | สัมประสิทธิ์                         | ความคลาดเคลื่อน |       |         |
|                                     | การถดถอย                             | มาตรฐาน         |       |         |
| ค่าคงที่ ( $\alpha$ )               | .000                                 | .049            | .000  | 1.000   |
| ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ (WEB)     | -.061                                | .079            | -.773 | .440    |
| ด้านความเท่าเทียม ยุติธรรม (EQT)    | .115                                 | .077            | 1.480 | .040    |
| ด้านโอกาสและความก้าวหน้าในงาน (JOA) | .022                                 | .083            | .266  | .790    |
| ด้านนโยบายการบริหาร (PLC)           | .077                                 | .105            | .737  | .462    |
| ด้านลักษณะงาน (NTW)                 | .280                                 | .098            | 2.852 | .005    |
| ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน (RSC) | -.041                                | .084            | -.486 | .627    |

$F = 3.480$   $p = .002$ ,  $Adj R^2 = .36$

## การอภิปรายผล

ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีผลต่อการลาออกของพนักงาน บริษัทเอกชนในจังหวัดสกลนคร เนื่องจาก พนักงานรู้สึกตนเองได้รับค่าตอบแทนที่ไม่คุ้มค่า โดยเฉพาะเรื่องสวัสดิการเรื่องสุขภาพและการรักษาพยาบาล จึงเกิดความไม่พอใจในงานทั้งด้านความมั่นคง ในอาชีพ เงินเดือนหรือค่าจ้างไม่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน โดยการให้ทำงานมากมายหลายอย่างพร้อมกัน หรือรวมงานจากหลาย ๆ ตำแหน่งมาไว้ในตำแหน่งเดียว งานที่มากจนเกินไปนี้อาจเกิดตั้งแต่ตอนตกลงจ้างงาน แต่เมื่อเริ่มงานแล้วทำไม่ไหว หรืออาจเพิ่มเติมภายหลังที่ไม่ได้มีการตกลงกันมาก่อน แล้วทำให้ความรับผิดชอบเยอะจนเกินไป จึงเกิดความต้องการที่จะลาออก สอดคล้องกับงานวิจัยของ (Setthakorn, 2019) ที่มีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการตั้งใจจะลาออก และพบว่าหากพนักงานมีรายได้ไม่เพียงพอต่อการดูแลครอบครัวพนักงานจะมีความตั้งใจที่จะลาออก และมองหาโอกาสใหม่ที่มีรายได้และสวัสดิการสูงขึ้น

ปัจจัยด้านความเท่าเทียม ยุติธรรม มีผลต่อการลาออกของพนักงาน บริษัทเอกชน เนื่องจาก พนักงานรู้สึกไม่ได้รับความยุติธรรม ไม่เท่าเทียมกัน หรือมีการโอนย้ายไปหาฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งแบบไร้เหตุผล พนักงานจึงเกิดการน้อยเนื้อต่ำใจ จึงเกิดความต้องการที่จะลาออก สอดคล้องกับงานวิจัยของ (จุฑารัตน์ แสงสุริยนต์, 2559) ศึกษาถึงปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มการลาออกของพนักงาน ผลการศึกษา พบว่า เมื่อพนักงานรับรู้ถึงความไม่เท่าเทียม และยุติธรรม จะส่งผลให้พนักงานมีความมุ่งมั่นในองค์กรลดน้อยลง และเกิดความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน

ปัจจัยด้านโอกาสและความก้าวหน้า มีผลต่อการลาออกของพนักงาน บริษัทเอกชน เนื่องจาก พนักงานไม่ได้ไปอบรมหลักสูตรต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน เพื่อพนักงานจะนำความรู้ที่ได้จากการอบรมมาพัฒนางานในตำแหน่งที่ดีขึ้น รวมทั้งบริษัทไม่พิจารณาการเลื่อนตำแหน่งอายุงานของพนักงาน ซึ่งบริษัทไม่สร้างแรงจูงใจให้กับพนักงานที่จะทำงานให้บริษัทอย่างเต็มความสามารถ อีกทั้งยังทำให้พนักงานรู้สึกไม่มั่นคงและไม่มีความก้าวหน้าในสายงานของตัวเองจึงเกิดความต้องการที่จะลาออก สอดคล้องกับงานวิจัยของ (สุวลักษณ์ แสนภักดี, 2560) ได้ศึกษาการลาออกของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในร้านสะดวกซื้อ 7-eleven และพบว่า พนักงานมีความตั้งใจจะลาออกจากงานเมื่อพนักงานมองไม่เห็นถึงโอกาสและความก้าวหน้าในงาน หากต้องปฏิบัติงานต่อไปในอนาคต

ปัจจัยด้านนโยบายการบริหาร มีผลต่อการลาออกของพนักงาน บริษัทเอกชนในจังหวัดสกลนคร เนื่องจาก นโยบายของบริษัทไม่มีความชัดเจน เข้าใจยาก และไม่สามารถนำไปปฏิบัติได้ เนื่องจากพนักงานมีความกังวล และเป็นปัจจัยที่ทำให้พนักงานมีความตั้งใจในการลาออกจากงานมากขึ้น จึงเกิดความต้องการที่จะลาออก สอดคล้องกับงานวิจัยของ (จุฑารัตน์ แสงสุริยนต์, 2559) ศึกษาถึงปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มการลาออกของพนักงาน การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการศึกษาวิจัยเชิงสำรวจได้ ทำการศึกษาจากพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งจำนวน 318 คน ผลการศึกษารูปได้ดังนี้ ปัจจัยด้านองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มการลาออกของพนักงาน

ปัจจัยด้านลักษณะงานมีผลต่อการลาออกของพนักงาน บริษัทเอกชนในจังหวัดสกลนคร เนื่องจาก ลักษณะของงานที่ทำ ไม่มีความสัมพันธ์กับความรู้ความสามารถของพนักงาน จึงทำให้ผู้ปฏิบัติงานไม่พอใจกับงานที่ได้รับและหัวหน้างานไม่เข้าใจ ไม่เห็นศักยภาพที่แท้จริงของพนักงาน จึงเกิดความต้องการที่จะลาออก สอดคล้องกับงานวิจัยของวัชรพร หนูทอง (2562) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยส่วนบุคคล ความพึงพอใจในงาน และแนวโน้มที่จะลาออกจากงานของ

พนักงานฝ่ายผลิตกรณีศึกษา บริษัท โอเชียน คอนกรีต จำกัด ผลการศึกษาสรุป ซึ่งผลการศึกษาพบว่าความพึงพอใจต่อลักษณะงานที่ทำนั้นส่งผลกระทบโดยตรงต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากการงาน

ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานมีผลต่อการลาออกของพนักงาน บริษัทเอกชน ในจังหวัดสกลนคร เนื่องจาก การแสดงออกของพนักงานแต่ละบุคคลไม่มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันซึ่งแสดงออกในลักษณะสีหน้าท่าทางการไม่ยอมรับงานของเพื่อนร่วมงาน และไม่สามารถทำงานร่วมกันได้ จึงเกิดความไม่ไว้วางใจต่อกันจึงเกิดความสัมพันธ์ไม่ดีในที่ทำงาน จึงเกิดความต้องการที่จะลาออก สอดคล้องกับงานวิจัยของยลดา ชาวไทย (2563) ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของพนักงานในธุรกิจรับเหมาก่อสร้าง ในเขตอำเภอ เมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ไม่ได้มีผลกระทบโดยตรงต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากการงาน แต่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานดังนั้นแล้ว ผู้บริหารควรคำนึงถึงความสัมพันธ์ของพนักงานเพื่อให้งานของพนักงานนั้นเกิดประสิทธิภาพมากที่สุด

สรุป จากการวิจัยปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกของพนักงานบริษัทเอกชนในจังหวัดสกลนครพบว่า ด้านลักษณะงานและด้านความเท่าเทียมยุติธรรม มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจในการลาออกจากการงาน อย่างไรก็ตาม ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการด้านโอกาสและความก้าวหน้าด้านนโยบายการบริหาร และ ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ไม่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจในการลาออกจากการงาน

## องค์ความรู้ใหม่

ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการลาออกจากการงานคือด้าน ความยุติธรรมในองค์กร และลักษณะงานที่ทำ ซึ่งแม้ว่าปัจจัยอื่นนั้นจะไม่ได้มีผลกระทบโดยตรงแต่ยังส่งผลต่อความมุ่งมั่นในงานและประสิทธิภาพในการทำงาน ผลการศึกษาทางด้านบริบททางสภาพสังคม ค่าครองชีพ และรายได้ที่แตกต่างจากจังหวัดอื่น รวมถึงวัฒนธรรมในการทำงาน ความเป็นอยู่ที่ไม่เร่งรีบ และโอกาสในการหางานใหม่ในจังหวัดสกลนครที่มีจำกัด ทำให้ทางเลือกในการลาออกจากการงานของพนักงานในสกลนครมีความแตกต่างกัน นอกจากนี้สิ่งที่ตอบสนองที่ได้รับนอกเหนือจากตัวเงิน คือ ทักษะ ประสบการณ์ องค์ความรู้และการพัฒนาตนเองที่ถูกมองว่า สามารถนำมาต่อยอดและเพิ่มคุณค่าให้กับตนเองในระยะยาวได้ อาจถูกมองว่าเป็นสิ่งตอบแทนที่คุ้มค่ากับการทำงาน ซึ่งผลงานวิจัยนี้จะช่วยให้ผู้บริหารในองค์กร และ ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ได้ทราบถึงเหตุผลของความตั้งใจในการลาออกของพนักงาน สามารถนำไปเป็นข้อมูลใช้ประกอบการพิจารณาเพื่อการวางแผน และออกนโยบายเพื่อรักษานักงานให้อยู่กับองค์กร และช่วยลดอัตราการลาออกพนักงานต่อไป

## ข้อเสนอแนะ

### 1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

การลาออกของพนักงานจะเป็นเรื่องปกติที่เกิดขึ้นได้ในทุกองค์กร แต่อัตราการลาออกของพนักงานที่จะเพิ่มขึ้นหรือลดลงขึ้นอยู่กับสาเหตุที่ทำให้พนักงานตัดสินใจลาออก องค์กรจึงควรจะมีการจัดการและจัดสรรบุคลากรให้ ปฏิบัติงานอย่างเต็มประสิทธิภาพทั้งยังมีความสุขในการทำงาน ต้องการร่วมงานกับองค์กรให้นานที่สุด โดยไม่คิดที่จะลาออกจากการงาน เพราะการรับบุคลากรเข้ามาใหม่ในแต่ละครั้งนั้นทำให้เกิดต้นทุนแก่องค์กร ในการสรรหาว่าจ้าง การฝึกอบรมบุคลากรใหม่เพื่อมาทดแทนบุคลากรเก่าที่มีความชำนาญที่ได้ลาออกไป ซึ่งผลจากได้ศึกษาและวิจัยอย่างจริงจังถึงสาเหตุจนพบสาเหตุที่แท้จริงแล้ว ถือว่าเป็นแนวทาง ที่ชัดเจนมากยิ่งขึ้นที่จะสามารถทำให้ผู้บริหาร

ฝ่ายบุคคล และผู้ที่เกี่ยวข้องในองค์กรนำไปต่อยอด เพื่อเตรียมรับมือและแก้ไขปัญหาได้อย่างตรงจุด โดยจากงานวิจัยนี้สามารถสรุปข้อเสนอแนะมาให้องค์กรดังต่อไปนี้

ด้านลักษณะงาน องค์กรควรทบทวนลักษณะงานให้เหมาะสมกับพนักงานในบริษัท โดยอาจมีการ บริหารจัดการงานให้ชัดเจนเหมาะสมกับตำแหน่งของแต่ละบุคคล อีกทั้งควรจัดสรรงานให้ เหมาะสมกับความสามารถของพนักงาน เพื่อพนักงานจะได้ทำงานที่ตนถนัด นอกจากนี้ยังควรเปิดโอกาสให้พนักงานได้เรียนรู้ หรือโยกย้ายไปสายงานใหม่เพื่อพัฒนาความสามารถในกาทำงานในองค์กรแห่งนี้

ด้านความเท่าเทียม ยุติธรรม องค์กรควรจัดให้พนักงานได้รับการปฏิบัติในด้านต่าง ๆ อย่างมีมาตรฐานเท่าเทียมกัน ด้วยความยุติธรรม ไม่ให้มีการแบ่งพรรคแบ่งพวก เลือกที่รักมักที่ชัง และสร้างบรรยากาศ ในการทำงานที่ดีระหว่างหัวหน้างานกับลูกน้องโดยการมอบหมายและกระจายงานที่เหมาะสมตามอุปนิสัย ปริมาณ และเวลา โดยการให้อิสระเสรีภาพในการออกความคิดเห็นและหาแนวทางปฏิบัติงานให้สำเร็จ ภายใต้การชี้แนะสนับสนุนจากหัวหน้างาน และหากเกิดความผิดพลาดหัวหน้างานควรแสดงความ รับผิดชอบกับความผิดพลาดนั้นด้วย

ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ องค์กรมีการหาหรืออย่างรอบคอบและระมัดระวัง เกี่ยวกับการปรับค่าตอบแทน และสวัสดิการให้มีความเหมาะสมกับตำแหน่งงานและปริมาณงานที่พนักงานรับผิดชอบ เนื่องจาก เป็นเรื่องของผลประโยชน์โดยตรงของพนักงาน รวมถึงควรมีเกณฑ์การประเมินฐานเงินเดือน และค่าล่วงเวลาแก่พนักงาน ให้ได้มาตรฐาน เมื่อเปรียบเทียบกับองค์กรอื่นที่ทำธุรกิจเดียวกัน อีกทั้งควรมีระยะเวลาในการปรับเพิ่มสม่ำเสมอเพื่อกระตุ้นให้พนักงานมีกำลังใจในการทำงานมากขึ้น

ด้านโอกาสและความก้าวหน้าในงาน องค์กรควรมีการวางแผน และแจ้งพนักงานให้ชัดเจน รวมไปถึง ชี้แจงเงื่อนไข คุณสมบัติที่จะทำให้อำนาจหน้าที่ไปถึงเป้าหมายนั้น ๆ เพื่อที่จะทำให้พนักงาน ได้ทราบถึงเป้าหมายในการทำงานของตนเองมองเห็นความก้าวหน้าในอนาคต เพราะสิ่งนี้ จะเป็นแรงจูงใจที่ดีในการทำงาน รวมถึงควรมีการประเมินการทำงานที่มุ่งประเมินผลของการ ทำงานที่แท้จริง โดยผู้บริหารควรมีการให้คำแนะนำ ให้พนักงานได้ก้าวหน้าและเติบโตในสายงานของตน ส่วน พนักงานที่ยังมีข้อบกพร่องก็ควรได้รับการชี้แนะ และหาวิธีพัฒนาให้เป็นพนักงานที่มีคุณภาพ

ด้านนโยบายและการบริหารงาน องค์กรต่าง ๆ ควรจัดทำนโยบาย หรือพนักงานโดยทั่ว ไปสามารถนำไปปฏิบัติตามนโยบายที่กำหนดไว้ได้จริงรวมทั้งการบริหารงานของผู้บริหารองค์กร ควรคำนึงถึงขีดความสามารถในการทำงานของพนักงาน ให้พนักงานมีความสุขในการทำงานที่จะทำงานให้องค์กรไปยาวนานหรือจนกว่า จะเกษียณอายุงานต่อไปได้

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในองค์กรต่าง ๆ นอกจากผู้บังคับบัญชาที่คอยแนะนำ และเป็นพี่ปรึกษาในการทำงานแล้ว เพื่อนร่วมงานก็ยังมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจที่จะ ทำงานในองค์กรต่าง ๆ ต่อไปยาวนานเพียงใดด้วย เนื่องจากเพื่อนร่วมงานจะทราบปัญหาทั้งเกี่ยวกับเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวของพนักงาน เพื่อนร่วมงานที่ดีที่คอยให้คำปรึกษาแก่ เพื่อนร่วมงานคนอื่น ๆ ที่มีปัญหาในทุก ๆ เรื่อง สามารถทำให้พนักงาน ต้องการทำงานให้กับองค์กรต่อไปได้ด้วย

## 2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1. การศึกษาวิจัยในครั้งนี้เป็นการสำรวจความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานบริษัท ในจังหวัดสกลนครเท่านั้น งานวิจัยต่อยอดในระดับต่อไป ควรมีการนำตัวแปรที่อาจจะมีส่วนเกี่ยวข้องกับความตั้งใจในการออกจากงานเข้ามาศึกษาเพิ่มเติม

2.2 การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเท่านั้น

เพื่อให้ผลการวิจัยที่ชัดเจน ถูกต้อง และได้ข้อมูลที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด การทำวิจัยในขนาดควรวิจัยในเชิงคุณภาพร่วมด้วย เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึก การสังเกตบันทึกตัวอย่าง เป็นต้น

### เอกสารอ้างอิง

- กฤษณพร ศุกรนันท์, ฤทัยรัตน์ พามา, อุมภาพร ไชยจำเริญ. (2562). ปัจจัยที่ส่งผลต่อแนวโน้มการตัดสินใจลาออกของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท โกลโฟน์ เมนูแฟกเจอร์เรอส์ จำกัด (มหาชน) จังหวัดกรุงเทพมหานคร. *วารสารวิจัยและนวัตกรรม*, (2)2, 73-83.
- กลิน วิตะกุล. (2562). *ความตั้งใจในการลาออกของพนักงาน: กรณีศึกษาบริษัทอาหารแห่งหนึ่งในประเทศไทย*. สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- จุฑารัตน์ แสงสุริยันต์ (2549). *ปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มการลาออกของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง*. ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ณัชชา ม่วงพุ่ม. ( 2559 ). *ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานของลูกจ้างชั่วคราว ในหน่วยงานองค์กรมหาชน*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ดาวเดือน โลหิตปุระ และชัยวัฒน์ สมศรี. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกของพนักงานบริษัทเอกชนในอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง. *วารสารมหาวิทยาลัยพายัพ*, 28(1), 167-178.
- นฤมล จิตรเอื้อ, วิโรจน์ เจษฎาลักษณ์. (2561). การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างสร้างสรรค์และผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรมผ่านความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต*, 14(2), 348-380.
- ปฐมาวดี หินธารี, (2561). *ความตั้งใจในการลาออกของพนักงานบริษัทผู้ให้บริการลูกค้าภาคพื้นกับสายการบินแห่งหนึ่ง*. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ไพศาล บุญสุวรรณม. (2562). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกจากงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยบริษัท จี4 เอส ซีเคียวริตี เซอร์วิสเชส (ประเทศไทย)*. หลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- วิวิทย์ จานเหนือ. (2562). *ปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจที่จะลาออกของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัท จี สตีล จำกัด (มหาชน)*. การค้นคว้าอิสระสาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ศศิ อ่วมเพ็ง. (2558). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานระดับบังคับบัญชา สำนักงานบัญชีกลางบริษัท ปูนซีเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน)*. การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุพรรณษา พุ่มพวง. (2559). *ปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง เขตราชบุรี กรุงเทพมหานคร*. ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์.

- สุวลักษณ์ แสนภักดี. (2560). การลาออกจากงานของพนักงานระดับ ปฏิบัติงานการบริษัทซีพี เซเว่นอีเลฟเว่น จำกัด (มหาชน) ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร. สารนิพนธ์สาขาวิชาการจัดการ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- อุษณี โกพลรัตน์. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงแรม อิมพีเรียล จังหวัดสกลนคร. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- Affect, Absence, Turnover Intentions, and Health *Journal of Applied Psychology*, 76, 46–53.
- Hair, J.F., Black, W.C., Babin, B.J. & Anderson, R.E. (2010). *Multivariate Data Analysis*. 7<sup>th</sup> Edition, Pearson, New York.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The Motivation to work*. New York: John Wiley & Sons, 2<sup>nd</sup> ed.
- Hickman, Craig R. & Michael A. Silva. (1984). *Creating Excellence*. New York: New American Library,
- Mobley, H. H. (1982). *Employee turnover case consequences and control*. Texas: Addison–Wesley.
- Porter, L.W., Lawler, E.E.III, & Hackman, J.R. (1965). *Behavior in organizations*. U.S.A.: McGraw–Hill
- Price L. James. (1977). The Study of Turnover. *Administrative Science Quarterly*, (23)2, 351–353.
- The Standard Wealth. (2566). พลวิชัยใหม่ Gen Z และ Millennials ยอม ‘ลาออก’ หรือ ‘ว่างงาน’ ถ้าต้องทำงานใน บริษัทที่ ‘ไม่มีความสุข’. สืบค้น 6 พฤศจิกายน 2566 จาก <https://thestandard.co/gen-z-millennials-rather-quit-jobs-unemployed-than-unhappy-study-data-trends/>
- Setthakorn, K. (2019). Family Background and Its Impact on Job Embeddedness and Turnover Intention: The Moderating Role of the Number of Dependents and Family Income Level. *PSAKU International Journal of Interdisciplinary Research*, 8(2), 99–108.
- Spector, P.E; S.M. Jex. (1991 February), *Relations of Job Characteristics from Multiple Data Source with Employee*
- Warner, S. R. (1993). Work in Progress toward a New Paradigm for the Sociological, Study of Religion in the U.S. *American Journal of Sociology*, 98, 44–93.