



ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลาออกของพนักงานในกรุงเทพมหานคร หลังสถานการณ์โควิด 19
FACTORS INFLUENCING EMPLOYEE RESIGNATION IN BANGKOK AREA AFTER THE
COVID-19 PANDEMIC



กรภัทร รักเดช

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลาออกของพนักงานในกรุงเทพมหานคร หลังสถานการณ์โควิด 19



สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ปีการศึกษา 2565
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

FACTORS INFLUENCING EMPLOYEE RESIGNATION IN BANGKOK AREA AFTER THE
COVID-19 PANDEMIC



A Master's Project Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION
(Business Administration(Management))
Faculty of Business Administration for Society, Srinakharinwirot University

2022

Copyright of Srinakharinwirot University

สารนิพนธ์

เรื่อง

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลาออกของพนักงานในกรุงเทพมหานคร หลังสถานการณ์โควิด 19

ของ

กรภัทร รักเดช

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ

ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

คณะกรรมการสอบปากเปล่าสารนิพนธ์

..... ที่ปรึกษาหลัก
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กังวาน ยอดวิเศษศักดิ์)

..... ประธาน
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมบูรณ์ กุลวิเศษชนะ)

..... กรรมการ
(อาจารย์ ดร.เบญจมาศ สิริใจ)

ชื่อเรื่อง	ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลาออกของพนักงานในกรุงเทพมหานคร หลังสถานการณ์โควิด 19
ผู้วิจัย	กรภัทร รักเดช
ปริญญา	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
ปีการศึกษา	2565
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. กังวาน ยอดวิเศษศักดิ์

การวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลาออกของพนักงานในกรุงเทพมหานคร หลังสถานการณ์โควิด 19 มีวัตถุประสงค์เพื่อให้องค์การทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะทางประชากรศาสตร์ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลาออกและพฤติกรรมภาวะหมดไฟหลังสถานการณ์โควิด 19 กับการลาออกหลังสถานการณ์โควิด 19 และสามารถนำผลการวิจัยที่ได้ไปบูรณาการให้มีความเหมาะสมต่อสถานการณ์ปัจจุบัน โดยมีจำนวนตัวอย่าง 400 คน ใช้แบบสอบถามเชิงปริมาณและวิเคราะห์ข้อมูล ด้วยความถี่ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ โดยใช้โปรแกรมทางสถิติ SPSS ผลการวิจัยแบ่งออกเป็น 3 ด้าน (1) ด้านลักษณะประชากรศาสตร์ ประชากรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุมากกว่าหรือเท่ากับ 31 ปี สถานภาพสมรส มีรายได้ต่อเดือน ระหว่าง 40,001 – 60,000 บาท มีการศึกษาต่ำกว่าหรือเท่ากับปริญญาตรี และมีระยะเวลาในการทำงานระหว่าง 3-4 ปี ด้านประชากรศาสตร์ที่มีอิทธิพลต่อการลาออกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ รายได้ต่อเดือน สถานภาพสมรส การศึกษาและระยะเวลาในการทำงาน ในขณะที่ลักษณะประชากรศาสตร์ด้าน เพศและอายุไม่มีอิทธิพลต่อการลาออก (2) ด้านปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลาออกหลังสถานการณ์โควิด 19 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับมาก ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ นโยบายและการบริหาร ความสัมพันธ์กับบุคคลในองค์กร ภาพลักษณ์องค์กรและการเปรียบเทียบตลาดแรงงาน (3) ด้านพฤติกรรมภาวะหมดไฟที่มีความสัมพันธ์ต่อการลาออกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับมาก ประกอบด้วย 3 พฤติกรรม ได้แก่ (1) ความรู้สึกเสียพลังงานหรือภาวะอ่อนเพลีย (2) ความสนใจงานน้อยลงหรือความรู้สึกแฉับต่องานหรือไม่มีแรงจูงใจในการทำงานและ (3) งานมีประสิทธิผลลดลง

คำสำคัญ : การลาออก, สถานการณ์โควิด 19, พฤติกรรมภาวะหมดไฟ

Title	FACTORS INFLUENCING EMPLOYEE RESIGNATION IN BANGKOK AREA AFTER THE COVID-19 PANDEMIC
Author	KHORAPHAT RAKDET
Degree	MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION
Academic Year	2022
Thesis Advisor	Assistant Professor Dr. Kangwan Yodwisitsak

The objective of this research is an enhanced organizational study of the interplay between demographic characteristics, factors influencing resignation, burnout behavior in the aftermath of the COVID-19 pandemic, with resignation after COVID-19 pandemic. The research findings can be integrated into the strategic framework of the organization, facilitating effective decision-making and adaptation in the current situation. The research involved 400 participants who completed quantitative questionnaires, and the data was analyzed using the SPSS statistical program. The analysis included frequency and percentage distributions, as well as calculations of means, standard deviation, and multiple regression analysis. The research findings encapsulated three integral components:(1) the analyzed demographic characteristics revealed the majority of the population consisted of females. Furthermore, factors such as age, specifically individuals aged 31 years or older, married, held a Bachelor's degree, with a monthly income between 40,001-60,000 Baht and a work tenure of 3-4 years, were found to significantly influence resignation at a statistically significant level of 0.01. However, gender and age did not have a significant impact on turnover;(2) the analysis of factors influencing resignation after the COVID-19 pandemic revealed a statistically significant correlation at 0.01. Among the examined factors, four showed a strong correlation: policy and administration, relationships with people in the organization, organizational image, and labor market comparison;(3) burnout behavior showed a statistically significant association with resignation at a statistically significant level of 0.05. This association was characterized by a high level of correlation involving three specific behaviors:(1) feelings of energy depletion or exhaustion;(2) increased mental distance from work or feelings of negativity or cynicism related to work; and (3) reduced professional efficacy.

Keyword : Resignation, COVID-19, Burnout behaviors

กิตติกรรมประกาศ

ปริญญาานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ด้วยความกรุณาอย่างยิ่งจากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กังวาน ยอดวิศิษฐ์ศักดิ์ อาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาานิพนธ์ ที่สละเวลาอันมีค่าในการช่วยเหลือ ให้คำปรึกษา คำแนะนำและให้ความรู้ระหว่างการทำปริญญาานิพนธ์ ตลอดจนตรวจสอบความถูกต้อง และแก้ไขความบกพร่องของปริญญาานิพนธ์จนสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ผู้วิจัยจึงขอกราบขอบพระคุณไว้ ณ ที่นี้ด้วย

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมบุญ ภู่วิเศษชนะ ประธานกรรมการสอบ และอาจารย์ ดร.เบญจมาศ สิริใจ กรรมการสอบปริญญาานิพนธ์ ที่ให้เกียรติสละเวลาและกรุณาให้คำแนะนำ คำปรึกษา ตลอดจนตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องเพิ่มเติมเพื่อให้ปริญญาานิพนธ์มีความสมบูรณ์

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านที่ประสิทธิ์ประสาทความรู้ ตลอดจนหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต อันทำให้ผู้วิจัยสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการจัดทำปริญญาานิพนธ์ พัฒนาตนเองและทำประโยชน์แก่สังคม และขอบคุณเจ้าหน้าที่คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคมและบัณฑิตวิทยาลัยทุกท่าน ที่ให้การช่วยเหลือ ดำเนินการ ให้ปริญญาานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

ขอบคุณผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านที่เสียสละเวลาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม รวมถึง ภรณ์พรวิมล พิภักดิ์ ชลธิชา กิตติ พรรณรวิ วรรณญา ณัฐวีณ์ เพื่อน MBA รุ่น 22 ทุกท่าน และบุคคลที่ให้ความช่วยเหลือทั้งทางตรงและทางอ้อม ในครั้งนี้ด้วย

สุดท้ายนี้ คุณประโยชน์ที่ได้จากปริญญาานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบให้เป็นเครื่องบูชาพระคุณบิดา มารดา และบูรพาจารย์ทุกท่านที่คอยอบรมสั่งสอน ตลอดจนผู้มีพระคุณทุกท่าน

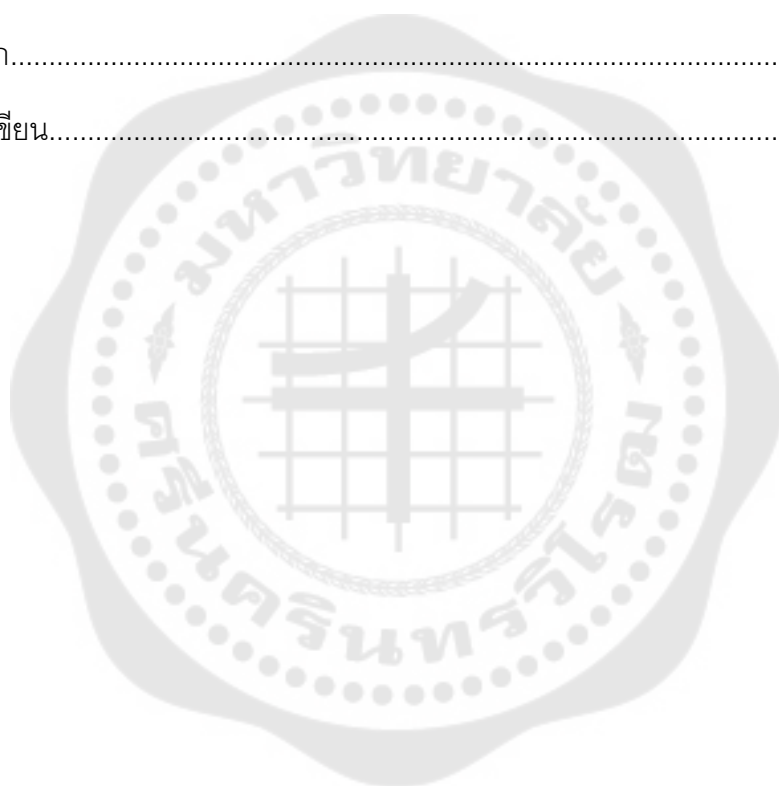
กรภัทร รักเดช

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ	ช
สารบัญตาราง.....	ญ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	2
ความสำคัญของการวิจัย	3
ขอบเขตของการวิจัย	3
ประชากรที่ใช้ในการวิจัย.....	3
กลุ่มตัวอย่าง.....	3
การเลือกกลุ่มตัวอย่าง	4
ตัวแปรที่ทำการศึกษา.....	4
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
กรอบแนวคิดวิจัย.....	7
สมมติฐานในการวิจัย.....	7
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	8
แนวคิดและทฤษฎีประชากรศาสตร์ (Theory of Population Demography)	8
ทฤษฎีแรงจูงใจ 2 ปัจจัยของเฟรดริก เฮอริชเบอร์ก (Herzberg's Two-Factor Theory)	10
ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการลาออก (Theory of Factors Related Resignation)	14

ความยืดหยุ่นในการทำงาน (Flexible Working)	14
ภาพลักษณ์ขององค์กร (Corporate Image)	16
การเปรียบเทียบกับตลาดแรงงาน (Labor Market Comparison)	18
ภาวะหมดไฟ (Burnout Syndrome)	19
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับการลาออกและความตั้งใจลาออก (Theory of Employee Resignation and The Intention to Leave)	22
ความหมาย แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการลาออก (Theory of Employee Resignation) ...	22
ความหมาย แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการตั้งใจลาออก (Theory of the Intention to Leave)	22
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (Review of Related Literature)	23
บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย	32
การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง	32
ประชากร	32
กลุ่มตัวอย่าง	32
การสร้างเครื่องมือเพื่อใช้ในการวิจัย	34
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	34
ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ	40
การเก็บรวบรวมข้อมูล	41
การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล	42
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	43
การหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability of the Test)	44
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	50
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	50
การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	50

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	51
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	97
สรุปผลการวิจัย	99
อภิปรายผล	102
ข้อเสนอแนะ	110
บรรณานุกรม	112
ภาคผนวก.....	119
ประวัติผู้เขียน.....	128



สารบัญตาราง

หน้า

ตาราง 1 แสดงจำนวนค่าความถี่และร้อยละตามลักษณะประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง.....	52
ตาราง 2 แสดงจำนวนค่าความถี่และร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุ รายได้และ การศึกษา หลังจัดกลุ่มตัวอย่างใหม่.....	55
ตาราง 3 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลาออก	56
ตาราง 4 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลาออก ด้านความสำเร็จ.....	57
ตาราง 5 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลาออก ด้านการได้รับการยอมรับ.....	58
ตาราง 6 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลาออก ด้านความก้าวหน้า.....	58
ตาราง 7 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลาออก ด้านลักษณะงาน.....	59
ตาราง 8 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลาออก ด้านความรับผิดชอบ.....	60
ตาราง 9 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลาออก ด้านนโยบายและการบริหาร.....	60
ตาราง 10 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการ ลาออก ด้านการควบคุมดูแล.....	61
ตาราง 11 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการ ลาออก ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในองค์กร.....	62
ตาราง 12 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการ ลาออก ด้านตำแหน่งงาน.....	62

ตาราง 13 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลาออก ด้านความมั่นคง	63
ตาราง 14 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลาออก ด้านชีวิตส่วนตัว	63
ตาราง 15 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลาออก ด้านสภาพการทำงาน	64
ตาราง 16 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลาออก ด้านค่าตอบแทน.....	65
ตาราง 17 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลาออก ด้านความยืดหยุ่นในการทำงาน	65
ตาราง 18 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลาออก ด้านภาพลักษณ์ขององค์กร	66
ตาราง 19 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลาออก ด้านการเปรียบเทียบตลาดแรงงาน	66
ตาราง 20 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับพฤติกรรมภาวะหมดไฟ.....	67
ตาราง 21 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับพฤติกรรมภาวะหมดไฟ ด้านความรู้สึกเสียพลังงาน หรือ มีภาวะอ่อนเพลีย	68
ตาราง 22 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับพฤติกรรมภาวะหมดไฟ ด้านความสนใจงานน้อยลง หรือ มีความรู้สึกแค้นต่องาน หรือ ไม่มีแรงจูงใจในการทำงาน	69
ตาราง 23 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับพฤติกรรมภาวะหมดไฟด้านงานมีประสิทธิภาพลดลง	70
ตาราง 24 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับการลาออกจากงาน	70
ตาราง 25 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับการลาออกจากงาน ด้านความตั้งใจลาออกจากงาน.....	71
ตาราง 26 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับการลาออกจากงาน ด้านการลาออก	72

ตาราง 27 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนด้านเพศกับการลาออก โดยใช้ Levene's Test	73
ตาราง 28 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของผลลัพธ์ด้านเพศกับการลาออก.....	73
ตาราง 29 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนด้านอายุกับการลาออก โดยใช้ Levene's Test	74
ตาราง 30 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของผลลัพธ์ด้านอายุกับการลาออก	75
ตาราง 31 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนด้านสถานภาพสมรสกับการลาออก โดยใช้ Levene's Test.....	76
ตาราง 32 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของผลลัพธ์ด้านสถานภาพสมรสกับการลาออก ..	76
ตาราง 33 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนด้านรายได้กับการลาออก โดยใช้ Levene's Test.....	78
ตาราง 34 แสดงค่าการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างรายได้กับการลาออกโดยรวม โดยใช้ Brown-Forsythe.....	78
ตาราง 35 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้านรายได้ ที่แตกต่างกันกับการลาออกด้วย Dunnett's T3.....	79
ตาราง 36 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนด้านการศึกษากับการลาออก โดยใช้ Levene's Test	80
ตาราง 37 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของผลลัพธ์ด้านการศึกษากับการลาออกโดยรวม	81
ตาราง 38 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนด้านระยะเวลาในการทำงานกับการลาออก โดยใช้สถิติ โดยใช้ Levene's Test.....	82
ตาราง 39 แสดงค่าการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระยะเวลาในการทำงานกับการลาออก โดยรวม โดยใช้ Brown-Forsythe	83
ตาราง 40 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระยะเวลาในการทำงานที่แตกต่างกันกับการลาออกด้วย Dunnett's T3	83

ตาราง 41 แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลาออกจากงานแต่ละปัจจัยกับการตัดสินใจลาออกจากงานโดยรวม	86
ตาราง 42 แสดงผลการตรวจสอบความเป็นพหุสัมพันธ์ร่วม (Multi-Collinearity) ของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลาออกแต่ละปัจจัย	86
ตาราง 43 แสดงผลการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณของการลาออกจากงาน.....	88
ตาราง 44 แสดงผลการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณตามปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลาออกแต่ละปัจจัย	89
ตาราง 45 แสดงผลการวิเคราะห์การลาออกโดยรวมกับพฤติกรรมภาวะหมดไฟแต่ละด้าน	91
ตาราง 46 แสดงผลการตรวจสอบความเป็นพหุสัมพันธ์ร่วม (Muti-Collinearity) ในแต่ละด้านของพฤติกรรมภาวะหมดไฟ.....	92
ตาราง 47 แสดงผลการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ ของการลาออกจากงาน.....	93
ตาราง 48 แสดงผลการวิเคราะห์การลาออกของพนักงานหลังสถานการณ์โควิด 19 โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ	93
ตาราง 49 แสดงสรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 ด้านลักษณะประชากรศาสตร์.....	95
ตาราง 50 แสดงสรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลาออก	95
ตาราง 51 แสดงสรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 3 พฤติกรรมภาวะหมดไฟ	96

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

สำนักงานสถิติแห่งชาติ (2564) ได้ระบุว่าประเทศไทยมีอัตราการว่างงานในช่วง 2 ปีที่ผ่านมาสูงสุดอยู่ที่ร้อยละ 2.3 ของกำลังแรงงานทั้งหมดของประเทศถือว่าเป็นสถิติที่สูงที่สุดในรอบ 10 ปีเนื่องจากสถานการณ์โควิด 19 ทำให้มีอัตราการว่างงานที่สูงขึ้นเป็นอย่างมาก อย่างไรก็ตามอัตราการว่างงานเริ่มลดลงในต้นปี 2565 จากข้อมูลดังกล่าวแสดงให้เห็นถึงอัตราการลาออกเพิ่มสูงขึ้นและยังมีการลาออกอย่างต่อเนื่อง สิ่งเหล่านี้เป็นสาเหตุหลักที่ทำให้เศรษฐกิจของประเทศชะลอตัวและเป็นเหตุการณ์ที่สะท้อนถึงการขาดแคลนแรงงานที่มีคุณภาพในปี 2566

บริษัทไมเคิล เพจ ประเทศไทย ได้สำรวจกระแสการลาออกครั้งใหญ่ (Great Resignation) ในประเทศไทยในช่วง 2 ปีที่ผ่านมา เหตุผลของการลาออกมาจากสถานการณ์โควิด 19 จากผลการสำรวจจำนวน 37 เปอร์เซ็นต์ของพนักงานที่ทำงานอยู่ในตำแหน่งปัจจุบันมีอายุงานน้อยกว่า 2 ปีและอีก 81 เปอร์เซ็นต์กำลังค้นหางานใหม่ (ประชาชาติธุรกิจ, 2565)

บริษัทโรเบิร์ต วอลเทอร์ส ประเทศไทยกล่าวว่า 80 เปอร์เซ็นต์ของพนักงานเคยคิดที่จะลาออกในช่วงปีที่ผ่านมาโดยมี 50 เปอร์เซ็นต์ยังไม่ได้มีการลาออกจริงซึ่งมีเหตุผลหลักที่ยังไม่ลาออกได้แก่ ยังไม่พบงานที่เหมาะสม จำนวน 58 เปอร์เซ็นต์ การขาดโอกาสที่จะเลื่อนตำแหน่ง จำนวน 32 เปอร์เซ็นต์ และความมั่นคงของงานในบริษัทใหม่ จำนวน 24 เปอร์เซ็นต์ จากผลการสำรวจสามารถสรุปได้ว่า พนักงานมีแนวโน้มที่จะย้ายงานใหม่ตลอดเวลา (ผู้จัดการออนไลน์, 2565)

THE STANDARD (2022) ได้กล่าวถึงเหตุผลการลาออกว่าในต้นปี 2022 จนถึงปัจจุบันหลังจากการชะลอการแพร่ระบาดของโควิด 19 ยังมีพนักงานลาออกจากงานเพิ่มขึ้นเพราะพนักงานมีความคิดที่เปลี่ยนแปลงและการให้ความสำคัญกับสิ่งอื่นมากกว่าชีวิตการทำงาน ส่วนใหญ่แล้วการลาออกนั้นมักมีประเด็นหลักคือ ค่าจ้างต่ำ โอกาสความก้าวหน้าในอาชีพน้อย การทำงานไม่ยืดหยุ่น สภาพแวดล้อมการทำงานที่ไม่ปลอดภัยเสี่ยงต่อการติดโรค เป็นต้น

JobsDB (2022) ได้ให้เหตุผลที่สำคัญต่อการลาออก มาจากความสัมพันธ์ที่ไม่ดีกับหัวหน้างาน เพื่อนร่วมงานและความเข้ากันไม่ได้ของวัฒนธรรมองค์กร ปัจจัยเหล่านี้ทำให้พนักงานขาดความผูกพันกับองค์กรที่ทำงานอยู่ นอกจากความสัมพันธ์อันดีแล้วพนักงานก็มีภาวะหมดไฟในการทำงาน (Burnout) จากสาเหตุที่ทำงานที่เดิมนาน ๆ จนกลายเป็นความคุ้นชินจนเกิดการเบื่อหน่ายที่ไม่รู้ตัว จึงทำให้พวกเขามีความต้องการไปเจอสภาพแวดล้อมและ

ความท้าทายใหม่ ๆ และเห็นว่างานที่ทำไม่มีโอกาสเติบโตก้าวหน้า อีกต่อไปหรืออาจจะใช้เวลานานเกินไปในการเลื่อนตำแหน่ง

ภาวะหมดไฟในการทำงาน หรือ The Great Burnout เป็นหนึ่งในสาเหตุหลักที่ทำให้มีผู้คนลาออก หลังจากสถานการณ์โควิด 19 หลายคนต้องเผชิญกับปัญหาที่องค์กรไม่รับฟังความคิดเห็น และมีการเพิ่มภาระงานที่มากขึ้น รวมถึงเวลาทำงานที่มากกว่า 40 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ในช่วง 18 เดือนที่ผ่านมา ซึ่งมีสาเหตุหลักมาจากการเลิกจ้างจึงทำให้พนักงานที่เหลือต้องทำงานมากขึ้นแต่การลาออกนั้นไม่เจาะจงแต่พนักงานที่ต้องทำงานในสำนักงานแต่เพียงอย่างเดียว อีกทั้งยังรวมถึงพนักงานภาคบริการก็มีอัตราการลาออกที่สูงมากเช่นกัน นอกจากภาระงานที่เพิ่มขึ้นก็ยังมีสภาพแวดล้อมที่มีความเสี่ยงต่อการติดเชื้อโควิด 19 ด้วยเหตุผลเหล่านี้จึงสร้างความไม่พอใจให้กับพนักงานและเกิดการลาออก (ประอรพิต กัษฐวิวัฒนา, 2021)

บริษัท เมอร์เซอร์ (ประเทศไทย) ได้สำรวจการแข่งขันของตลาดแรงงาน ในขณะที่เศรษฐกิจไทยกำลังฟื้นตัวธุรกิจต่าง ๆ ได้กลับมาเพิ่มอัตราการจ้างงานอีกครั้ง แต่ในขณะเดียวกันพนักงานที่มียานทำงานในช่วงโควิด 19 มีความคิดที่จะย้ายงานใหม่ ดังนั้นธุรกิจจะมีการแข่งขันทางด้านทรัพยากรบุคคลสูงขึ้น เพื่อให้องค์กรของตนได้บุคคลากรที่มีคุณภาพ การดึงดูดพนักงานใหม่ที่มีคุณภาพอาจไม่ใช่แค่ให้ผลตอบแทนที่สูงหรือมีสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ มากขึ้นแต่อาจจะต้องเพิ่มนโยบายการบริหารขององค์กร ความโปร่งใสของค่าจ้าง แนวทางในการเติบโตในองค์กรที่เห็นได้ชัดเจน รวมไปถึงการสร้างแนวทางอื่น ๆ ที่ทำให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น (กรุงเทพธุรกิจออนไลน์, 2565)

การศึกษาวิจัยจากปัญหาดังกล่าวข้างต้น อาจจะได้พบได้ไม่มากทั้งในและต่างประเทศ จึงทำให้งานวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้ยังมีน้อย ดังนั้นผู้วิจัยจึงเห็นความสำคัญต่อการวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลาออกของพนักงานในกรุงเทพมหานคร หลังสถานการณ์โควิด 19

ความมุ่งหมายของการวิจัย

เพื่อศึกษาความตั้งใจลาออกของพนักงานหลังสถานการณ์โควิด 19 ตามลักษณะประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส รายได้ การศึกษาและระยะเวลาในการทำงาน

เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลาออกจากงานซึ่งประกอบด้วย ความสำเร็จ การได้รับการยอมรับ ความก้าวหน้า ลักษณะงาน ความรับผิดชอบ นโยบายและการบริหาร การควบคุมดูแล ความสัมพันธ์กับบุคคลในองค์กร ตำแหน่งงาน ความมั่นคงในการทำงาน ชีวิตส่วนตัว สภาพการทำงาน ค่าตอบแทน ความยืดหยุ่นในการทำงาน ภาพลักษณ์องค์กร และการเปรียบเทียบตลาดแรงงาน ที่ส่งผลต่อการลาออกหลังสถานการณ์โควิด 19

เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของการลาออกหลังสถานการณ์โควิด 19 กับการมีพฤติกรรมภาวะหมดไฟในการทำงาน ประกอบด้วย ความรู้สึกเสียพลังงานหรือมีภาวะอ่อนเพลีย ความสนใจงานน้อยลงหรือมีความรู้สึกแสบต่องานหรือไม่มีแรงจูงใจในการทำงานและงานมีประสิทธิภาพลดลง

ความสำคัญของการวิจัย

การศึกษาและวิจัยนี้ จะทำให้เกิดประโยชน์ดังนี้

1. เพื่อให้องค์กร ผู้บริหารและผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ ได้ตระหนักถึงสภาพแวดล้อม รูปแบบ การทำงานที่เปลี่ยนแปลงไป โดยการนำผลจากการวิจัยในครั้งนี้มาเป็นแนวทางในการวางกลยุทธ์ ให้มีความสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน
2. เพื่อให้องค์กรและผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ ได้นำผลการวิจัยในครั้งนี้มาใช้ในการจัดหา พัฒนา รักษา ทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่ากับองค์กรให้สามารถทำงานอยู่ในองค์กรได้นาน และมีประสิทธิภาพมากขึ้น
3. เพื่อให้องค์กรลดต้นทุนจากการสูญเสียค่าใช้จ่าย ในด้านทรัพยากรมนุษย์
4. เพื่อไม่ให้องค์กรอยู่ในสภาวะขาดแคลนแรงงานที่มีคุณภาพ และสร้างแรงดึงดูดให้บุคคลที่มีคุณภาพจากภายนอกเข้ามาร่วมงาน

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานภาคเอกชนที่ให้บริการขนส่งสาธารณะระบบราง คือรถไฟฟ้า BTS จำนวน 5 สถานี ได้แก่ ชิดลม อโศก พร้อมพงษ์ ศาลาแดง สาทร์ และรถไฟฟ้า MRT จำนวน 5 สถานี ได้แก่ พระรามเก้า เพชรบุรี สุขุมวิท สีลม สามย่าน โดยไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ พนักงานภาคเอกชน ที่ให้บริการขนส่งสาธารณะระบบราง ประกอบด้วยรถไฟฟ้า BTS และ MRT จำนวน 10 สถานีโดยไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน ผู้วิจัยจำเป็นต้องทำการหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรการคำนวณแบบไม่ทราบจำนวนประชากร และกำหนดค่าระดับความเชื่อมั่น 95% (สุภาวดี ขุนทองจันทร์, 2560, น.123-125) เพิ่มกลุ่มตัวอย่าง 15 คน ดังนั้นขนาดของกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้เท่ากับ 400 คน ดังนี้

การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

การเลือกกลุ่มตัวอย่าง มีดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยการเจาะจงเลือกพนักงานภาคเอกชนที่ใช้บริการขนส่งสาธารณะระบบราง คือสถานีรถไฟฟ้า BTS จำนวน 5 สถานี ได้แก่ ชิดลม อโศก พร้อมพงษ์ ศาลาแดง สาทร และสถานีรถไฟฟ้า MRT จำนวน 5 สถานี ได้แก่ พระรามเก้า เพชรบุรี สุขุมวิท สีลม สามย่าน

ขั้นตอนที่ 2 ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบโควตา (Quota Sampling) โดยการเลือกเก็บตัวอย่างใน 10 สถานีที่กำหนดไว้ในขั้นตอนที่ 1 สถานีละ 40 ตัวอย่างเท่า ๆ กันรวมทั้งหมด 400 ตัวอย่าง

ขั้นตอนที่ 3 ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (Convenience Sampling) จากพนักงานภาคเอกชนที่ใช้บริการระบบขนส่งสาธารณะระบบราง ที่กำหนดไว้ในขั้นตอนที่ 1 และขั้นตอนที่ 2 ที่มีความเต็มใจและยินดีให้ข้อมูลจนครบ 400 ตัวอย่าง

ตัวแปรที่ทำการศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ได้แก่

1.1 ลักษณะประชากรศาสตร์

1.1.1 เพศ

1.1.1.1 ชาย

1.1.1.2 หญิง

1.1.2 อายุ

1.1.2.1 น้อยกว่าหรือเท่ากับ 20 ปี

1.1.2.2 21 - 30 ปี

1.1.2.3 31 - 40 ปี

1.1.2.4 41- 50 ปี

1.1.2.5 มากกว่า 51 ปี

1.1.3 สถานภาพสมรส

1.1.3.1 โสด

1.1.3.2 สมรส/ อยู่ด้วยกัน

1.1.3.3 หย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่

1.1.4 รายได้ต่อเดือน

- 1.1.4.1 น้อยกว่าหรือเท่ากับ 20,000 บาท
- 1.1.4.2 20,001 – 40,000 บาท
- 1.1.4.3 40,001 – 60,000 บาท
- 1.1.4.4 60,001 – 80,000 บาท
- 1.1.4.5 มากกว่า 80,001 บาท
- 1.1.5 ระดับการศึกษา
 - 1.1.5.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี
 - 1.1.5.2 ปริญญาตรี
 - 1.1.5.3 สูงกว่าปริญญาตรี
- 1.1.6 ระยะเวลาในการทำงาน
 - 1.1.6.1 น้อยกว่า 2 ปี
 - 1.1.6.2 2-3 ปี
 - 1.1.6.3 3-4 ปี
 - 1.1.6.4 มากกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี
- 1.2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลาออก
 - 1.2.1 ความสำเร็จ
 - 1.2.2 การได้รับการยอมรับ
 - 1.2.3 ความก้าวหน้า
 - 1.2.4 ลักษณะงาน
 - 1.2.5 ความรับผิดชอบ
 - 1.2.6 นโยบายและการบริหาร
 - 1.2.7 การควบคุมดูแล
 - 1.2.8 ความสัมพันธ์กับบุคคลในองค์กร
 - 1.2.9 ตำแหน่งงาน
 - 1.2.10 ความมั่นคงในการทำงาน
 - 1.2.11 ชีวิตส่วนตัว
 - 1.2.12 สภาพการทำงาน
 - 1.2.13 ค่าตอบแทน
 - 1.2.14 ความยืดหยุ่นในการทำงาน

1.2.15 ภาพลักษณ์องค์กร

1.2.16 การเปรียบเทียบตลาดแรงงาน

1.3 พฤติกรรมภาวะหมดไฟ

1.3.1 มีความรู้สึกเสียพลังงานหรือมีภาวะอ่อนเพลีย

1.3.2 มีความสนใจงานน้อยลงหรือมีความรู้สึกแสบต่องานหรือไม่มีแรงจูงใจในการทำงาน

1.3.3 งานมีประสิทธิภาพลดลง

2. ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ได้แก่

2.1 การลาออกจากงาน

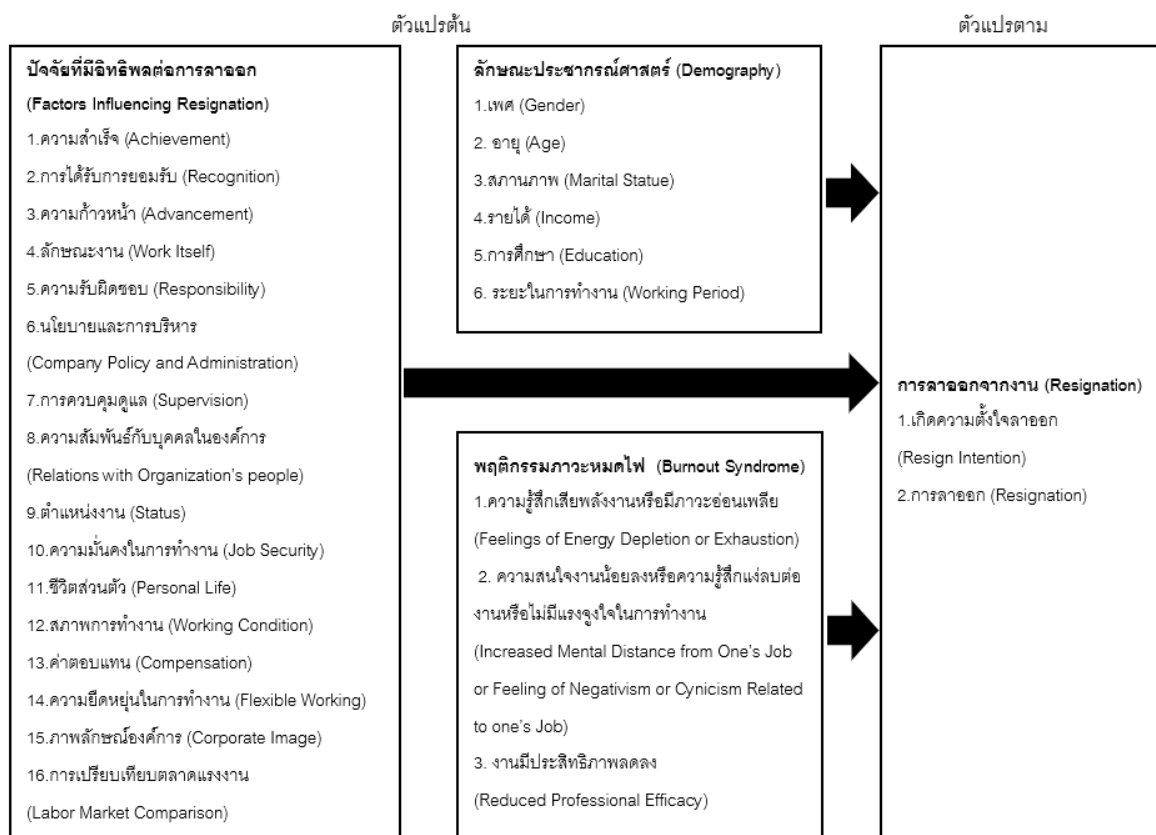
2.1.1 เกิดความตั้งใจลาออก

2.1.2 การลาออก

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. องค์กร หมายถึง สถานประกอบการที่จดทะเบียนเป็นนิติบุคคล เช่น ห้างหุ้นส่วนสามัญ ห้างหุ้นส่วนจำกัด บริษัทจำกัด เป็นต้น
2. พนักงาน หมายถึง ลูกจ้างประจำที่ทำงานรับเงินเดือนประจำจากองค์กรภาคเอกชน
3. ความตั้งใจลาออก หมายถึง พนักงานมีพฤติกรรมที่ต้องการสิ้นสุดสภาพจากการเป็นสมาชิกขององค์กรที่ปฏิบัติงานในปัจจุบันและย้ายไปเป็นสมาชิกขององค์กรแห่งใหม่ โดยมีพฤติกรรมที่แสดงออก เช่น การค้นหางานใหม่ การเปรียบเทียบตลาดแรงงาน เป็นต้น
4. การลาออก หมายถึง การสิ้นสุดสภาพจากการเป็นสมาชิกขององค์กรปัจจุบันของพนักงาน
5. โควิด 19 (COVID-19) หมายถึง โรคติดต่ออุบัติใหม่ที่เกิดจากไวรัสโคโรนา ระบาดครั้งแรกในเมืองอู่ฮั่น ประเทศจีน เมื่อเดือนธันวาคม 2019
6. BTS (Bangkok Mass Transit System) หมายถึง ระบบขนส่งมวลชนแบบรางที่อยู่บนดินในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล
7. MRT (Mass Rapid Transit) หมายถึง ระบบขนส่งมวลชนแบบรางที่อยู่บนดินและใต้ดิน ที่ให้บริการในกรุงเทพฯและปริมณฑล

กรอบแนวคิดวิจัย



สมมติฐานในการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 ลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกัน ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ สมรส รายได้ การศึกษาและระยะเวลาในการทำงานแตกต่างกันส่งผลให้พนักงานลาออกหลังสถานการณ์โควิด 19 ที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลาออกจากงานที่แตกต่างกัน ได้แก่ ความสำเร็จ การได้รับการยอมรับ ความก้าวหน้า ลักษณะงาน ความรับผิดชอบ นโยบายและการบริหาร การควบคุมดูแล ความสัมพันธ์กับบุคคลในองค์กร ตำแหน่งงาน ความมั่นคงในการทำงาน ชีวิตส่วนตัว สภาพการทำงาน ค่าตอบแทน ความยืดหยุ่นในการทำงาน ภาพลักษณ์องค์กร และการเปรียบเทียบตลาดแรงงาน มีความสัมพันธ์ต่อการลาออกที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 3 พนักงานที่มีพฤติกรรมภาวะหมดไฟ ได้แก่ ความรู้สึกเสียดพลังงานหรือมีภาวะอ่อนเพลีย ความสนใจงานน้อยลงหรือความรู้สึกแง่ลบต่องานหรือไม่มีแรงจูงใจในการทำงาน และงานมีประสิทธิภาพลดลง มีผลต่อการตัดสินใจลาออกที่แตกต่างกัน

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและได้นำเสนอตามหัวข้อต่อไปนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีประชากรศาสตร์ (Theory of Population Demography)
2. ทฤษฎีแรงจูงใจ 2 ปัจจัยของเฟรดริก เฮร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two-Factor Theory)
3. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการลาออก (Theory of Factors Related Resignation)
 - 3.1 ความยืดหยุ่นในการทำงาน (Flexible Working)
 - 3.2 ภาพลักษณ์ขององค์กร (Corporate Image)
 - 3.3 การเปรียบเทียบตลาดแรงงาน (Labor Market Comparison)
 - 3.4 ภาวะหมดไฟในการทำงาน (Burnout Syndrome)
4. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับการลาออกและความตั้งใจลาออก (Theory of Employee Resignation and The Intention to Leave)
 - 4.1 ความหมาย แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการลาออก (Theory of Employee Resignation)
 - 4.2 ความหมาย แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการตั้งใจลาออก (Theory of the Intention to Leave)
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (Review of Related Literature)

แนวคิดและทฤษฎีประชากรศาสตร์ (Theory of Population Demography)

Adam Hayes (2022) ได้อธิบายว่าประชากรศาสตร์ คือการวิเคราะห์ประชากร เพื่อใช้อธิบายการกระจายของคุณลักษณะประชากรในสังคมหรือในกลุ่มประชากรอื่น ๆ เพื่อทำความเข้าใจ สร้างนโยบาย และการคาดการณ์ว่าสังคมหรือกลุ่มประชากรจะมุ่งไปในทิศทางใดในอนาคต ข้อมูลประชากรศาสตร์มีได้หลายรูปแบบ แต่ส่วนใหญ่มักจะอธิบายถึงการกระจายของคุณลักษณะของประชากร เช่น อายุ เพศ สถานภาพสมรส โครงสร้างครัวเรือน รายได้ ความมั่นคง การศึกษา ศาสนา เป็นต้น เพื่อศึกษาความแตกต่างดังกล่าว ศึกษาแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงในอนาคต ที่จะมีผลกระทบต่ออัตราการเติบโตทางเศรษฐกิจ การจ้างงาน รวมถึงโครงการของรัฐบาล

เพื่อให้มีความเข้าใจข้อมูลประชากรมากยิ่งขึ้นจึงต้องมีการวิเคราะห์ทางประชากรศาสตร์โดยการรวบรวมและศึกษาข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับลักษณะเฉพาะของประชากร มักจะใช้เพื่อกำหนดวิธีการสำหรับการเข้าถึงกลุ่มประชากรแต่ละกลุ่ม ประเมินพฤติกรรมของกลุ่ม การแบ่งกลุ่มประชากรโดยใช้ข้อมูลจากการศึกษาจะช่วยให้องค์กรต่าง ๆ สามารถกำหนดการดำเนินธุรกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กรรณิการ์ เหมื่อนประเสริฐ (2548, อ้างถึงใน พรพิตรรา ธรรมชาติ, 2560, น.7-8) ได้อธิบายว่าความหลากหลายของลักษณะประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส อายุงาน เป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความคิด พฤติกรรม และทัศนคติที่แตกต่างกัน

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2550) ได้อธิบายว่าประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย อายุ เพศ สถานภาพสมรส รายได้ และการศึกษา ลักษณะเหล่านี้เป็นการจำแนกที่นิยมใช้ในการแบ่งส่วนการตลาดและการหาค่าสถิติของประชากร เพื่อช่วยกำหนดกลุ่มเป้าหมาย เพราะว่าคุณคคที่มีลักษณะประชากรแตกต่างกันจะมีลักษณะทางจิตวิทยาที่แตกต่างกัน โดยมีการวิเคราะห์ลักษณะประชากรดังนี้

1. เพศ (Sex) เป็นตัวแปรสำคัญของการวิเคราะห์ส่วนแบ่งการตลาดเนื่องจากปัจจุบันเพศเป็นตัวแปรที่สร้างการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้บริโภค

2. อายุ (Age) เป็นปัจจัยที่ทำให้บุคคลมีความแตกต่างกันในเรื่องความคิดและพฤติกรรม บุคคลที่มีอายุน้อยกว่าจะมีความคิดเป็นเสรีนิยมและมองโลกในแง่ดีกว่าบุคคลที่อายุมากกว่า ในขณะที่บุคคลอายุมากกว่าจะมีความคิดเป็นอนุรักษ์นิยม มีความระมัดระวัง ค้นหาข่าวสารมากกว่าความบันเทิง

3. สถานภาพสมรส (Marital Status) อ้างอิงสถานะตามสหประชาชาติ จะประกอบไปด้วย โสด หม้าย หย่าร้าง สมรสแต่แยกกันอยู่โดยไม่หย่าร้างตามกฎหมาย สถานภาพสมรสที่แตกต่างเหล่านี้มีความสำคัญต่อสัดส่วนของประชากร เช่น อัตราการเกิดจะแปรผันตรงกับอัตราการสมรสของเพศหญิง กลุ่มบุคคลที่มีการสมรสจะมีอัตราการเสียชีวิตน้อยกว่าคนโสดและหย่าร้างในช่วงอายุเดียวกัน เป็นต้น

4. การศึกษา (Education) เป็นตัวชี้วัดถึงเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ข้อมูลการศึกษาของประชากรสามารถทำให้รัฐบาลนำไปวิเคราะห์ วางแผน สร้างนโยบายทางการศึกษาและประมาณการของกำลังแรงงานในอนาคตทั้งในภาครัฐและเอกชน

5. รายได้ (Income) เป็นเกณฑ์สำคัญในการแบ่งส่วนการตลาด เพราะบุคคลที่มีรายได้สูงจะมีความสามารถในการซื้อสินค้าได้มากกว่าผู้ที่มีรายได้น้อย แต่อย่างไรก็ตามตลาด

กลุ่มใหญ่ก็ยังเป็นกลุ่มผู้มีรายได้น้อย ดังนั้นการวิเคราะห์การตลาดส่วนใหญ่จึงสร้างตัวแปรอื่น ๆ ที่มีความเชื่อมโยงกับรายได้เพื่อกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนขึ้น

สรุปแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับประชากรศาสตร์ จากแนวคิดและทฤษฎีที่กล่าวมาคือ Adam Hayes (2022) กรรณิการ์ เหมือนประเสริฐ (2548) และ ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2550) สามารถสรุปได้ว่าลักษณะของประชากรศาสตร์ส่วนใหญ่จะประกอบด้วย เพศ อายุ การศึกษา รายได้ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการทำงาน ความแตกต่างกันของลักษณะประชากรศาสตร์ทำให้ความคิด พฤติกรรม แนวโน้ม และสิ่งอื่น ๆ มีความแตกต่างกัน ประโยชน์ที่ได้จากการวิเคราะห์ก็จะสามารถนำมาวางแผน ปรับนโยบาย ให้ตรงตามกลุ่มประชากรเป้าหมายที่ต้องการ

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้จึงได้นำลักษณะประชากรศาสตร์ที่มีความแตกต่างกันได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา รายได้ ระยะเวลาในการทำงาน มาทำการศึกษาเพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างของกลุ่มประชากรศาสตร์ที่มีความสัมพันธ์ต่อการลาออก

ทฤษฎีแรงจูงใจ 2 ปัจจัยของเฟรดริก เฮอริชเบอร์ก (Herzberg's Two-Factor Theory)

Tietjen and Myers ได้กล่าวว่าทฤษฎี 2 ปัจจัยของ Herzberg et al., (1959 as cited in Tietjen and Myers, 1998 pp.226-231) คือการเข้าใจทัศนคติของพนักงานจากการสอบถาม เฮอริชเบอร์กและคณะได้พัฒนารายการปัจจัยที่แตกต่างกัน 2 ปัจจัยคือ

1. ปัจจัยแรงจูงใจ (Motivation Factors) เป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความสุขหรือมีทัศนคติที่ดีต่อตัวผู้ปฏิบัติงานและปัจจัยเหล่านี้โดยรวมแล้วมีความเกี่ยวข้องกับงาน ประกอบไปด้วย การได้รับความยอมรับ (Recognition) ความสำเร็จ (Achievement) ความเป็นไปในการเติบโต (Possibility of growth) ความก้าวหน้า (Advancement) ความรับผิดชอบ (Responsibility) และลักษณะของงาน (Work Itself)

2. ปัจจัยอนามัย (Hygiene) เป็นปัจจัยที่ทำให้มีความรู้สึกไม่มีความสุขหรือทัศนคติที่ไม่ดีและปัจจัยเหล่านี้ไม่ได้เกี่ยวกับงานโดยตรง แต่เกี่ยวกับสิ่งที่รบกวนการทำงาน ซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งเสริมงาน ประกอบไปด้วย เงินเดือน (Salary) ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน (Interpersonal relations – supervisor) ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (Interpersonal relations – subordinates) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal relations – peers) การกำกับดูแล (Supervision) นโยบายและการบริหาร (Company Policy and Administration) สภาพการทำงาน (Working Conditions) ปัจจัยชีวิตส่วนตัว (Factors in Personal Life) ตำแหน่งงาน (Status) ความมั่นคง (Job Security)

กมลพร กัลยาณมิตร ได้อธิบายเกี่ยวกับทฤษฎี 2 ปัจจัยของ Herzberg et al., (1959) อ้างถึงใน กมลพร กัลยาณมิตร, 2559 น.179 -183) ในปี ค.ศ.1950-1959 ว่าความพึงพอใจในการทำงานประกอบด้วย 2 แนวคิดคือ แนวคิดที่มีความพึงพอใจ (Satisfaction) ไปยังความไม่พึงพอใจ (No Satisfaction) ทำให้ได้รับอิทธิพลจากปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) และแนวคิดจากความไม่พึงพอใจ (Dissatisfaction) ไปยังการไม่มีความไม่พึงพอใจ (No Dissatisfaction) ทำให้เกิดปัจจัยอนามัย (Hygiene Factors)

สามารถกล่าวได้ว่า ทฤษฎี 2 ปัจจัย ประกอบด้วย

1. ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยที่กระตุ้นในการทำงาน
2. ปัจจัยสุขอนามัยหรือปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยที่เป็นการกระตุ้นในการทำงาน (Motivation Factors or Motivators) เป็นปัจจัยภายในหรือความต้องการภายในของพนักงาน ที่มีผลต่อการสร้างความพึงพอใจ ให้เกิดการทำงาน ซึ่งปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรงเป็นปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นให้พนักงานทำงานด้วยความพึงพอใจ ทำให้เกิดทัศนคติทางบวกที่แท้จริง ประกอบด้วย 5 ปัจจัย ได้แก่

- 1.1 ความสำเร็จ (Achievement) คือ การที่สามารถทำงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย การมีส่วนร่วมในการทำงานขององค์กรให้สำเร็จ ความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันและหลีกเลี่ยงปัญหาที่จะเกิดขึ้น และเมื่องานสำเร็จก็เกิดความรู้สึกพอใจในความสำเร็จนั้น ได้แก่ การได้ใช้ความรู้ความสามารถปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมาย การตัดสินใจการทำงานได้ด้วยตัวเองได้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด

- 1.2. การได้รับการยอมรับ (Recognition) คือ การได้รับความยอมรับจากคนในองค์กร หรือได้รับการยกย่องชมเชย หรือให้กำลังใจหรือการแสดงออกให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ ได้แก่ การยกย่องชมเชยภายในองค์กร การได้รับการยอมรับจากองค์กรการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน เป็นต้น

- 1.3. ความก้าวหน้า (Advancement) หรือโอกาสของการเติบโต (Possibility of Growth) คือ การได้มีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นเมื่อปฏิบัติงานสำเร็จ การมีโอกาสในการศึกษาเพิ่มเติมหรือการได้รับการฝึกอบรม เป็นต้น

1.4. ลักษณะงาน (Work Itself) คือ เป็นงานที่มีความน่าสนใจ ต้องใช้ความคิดสร้างสรรค์ งานมีความสำคัญ มีคุณค่า มีความท้าทายต่อความสามารถ การทำงานต้องมีความเป็นอิสระ และตรงกับความรู้ความสามารถ เป็นต้น

1.5. ความรับผิดชอบ (Responsibility) คือ การได้รับมอบหมายงาน หรือ การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ที่สามารถตัดสินใจได้ด้วยตัวเอง ภายใต้การควบคุมที่เหมาะสม ได้แก่ ปริมาณงานที่ได้รับการไว้วางใจ และได้รับมอบหมายงานสำคัญ เป็นต้น

2. ปัจจัยอนามัยหรือปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน (Maintenance or Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่ไม่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เป็นเพียงสิ่งที่สกัดกั้นไม่ให้เกิดความไม่พอใจ แต่ไม่สามารถสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นได้ ซึ่งส่วนใหญ่จะเป็นปัจจัยพื้นฐาน ที่จำเป็นที่ต้องได้รับการตอบสนอง เพราะถ้าไม่มีให้หรือให้ไม่เพียงพอ จะทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน แต่ทั้งนี้ไม่ได้หมายความว่า ถ้าให้ปัจจัยเหล่านี้แล้ว จะทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วยปัจจัย 10 ด้าน ได้แก่

2.1 นโยบายและการบริหารขององค์การ (Company Policy and Administration) คือ การจัดการและการบริหารงานขององค์การ การติดต่อสื่อสารภายในองค์การ ได้แก่ การสร้างนโยบายที่ชัดเจน การควบคุมดูแลระบบขององค์การ รูปแบบการทำงาน และมีการประชาสัมพันธ์อย่างทั่วถึง

2.2 การควบคุมดูแล (Supervision) คือ ลักษณะการควบคุมของหัวหน้างานความยุติธรรมในการแบ่ง กระจาย มอบหมายงาน และหน้าที่รับผิดชอบอย่างมีความชัดเจน ความสามารถของหัวหน้างานในการบริหารงาน ควบคุมดูแลการปฏิบัติงาน การสอน การรับฟังข้อคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะ เป็นต้น

2.3 ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน (Interpersonal Relations with Supervision) หมายถึง การมีปฏิสัมพันธ์ ทั้งกิริยาหรือวาจาที่ดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันได้ มีความเข้าใจด้วยกันทั้งสองฝ่าย เช่น ความเชื่อมั่น ความจริงใจ ความซื่อสัตย์ และการได้รับความช่วยเหลือ เป็นต้น

2.4 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relations with Peers) หมายถึง การมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจด้วยกันทั้งสองฝ่าย เช่น การให้ความช่วยเหลือ ความซื่อสัตย์ การร่วมมือกัน เป็นต้น

2.5 ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (Interpersonal Relations with Subordinators) หมายถึง การมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจ

ด้วยกันทั้งสองฝ่าย เช่น ความจริงใจ ความร่วมมือและการให้ความช่วยเหลือ ความสนิทกัน เป็นต้น

2.6 ตำแหน่งงาน (Status) คือ สถานะภาพของตำแหน่ง ต้องเป็นที่ยอมรับของสังคมมีความสำคัญของงานต่อองค์กร เป็นต้น

2.7 ความมั่นคงในการทำงาน (Job Security) คือ ความรู้สึกของพนักงานที่มีความรู้สึกถึงความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของหน้าที่การงาน ภาพพจน์ชื่อเสียง หรือขนาดขององค์กรที่ทำงานอยู่

2.8 ชีวิตส่วนตัว (Personal Life) คือ ความรู้สึกดีหรือไม่ดีที่ได้รับจากการทำงานหรือหน้าที่ของพนักงาน ได้แก่ สภาพความเป็นอยู่ ภาวะการรับผิดชอบครอบครัว ความสะดวกในการเดินทางมาทำงาน เป็นต้น

2.9 สภาพการทำงาน (Working Conditions) คือ สภาพแวดล้อมทางกายภาพที่ทำงาน เช่น สถานที่ทำงาน เสียง แสงสว่าง อุณหภูมิ บรรยากาศการทำงาน ชั่วโมงการทำงาน ลักษณะสิ่งแวดลอมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์ เครื่องมือต่าง ๆ สิ่งเหล่านี้มีผลต่อพนักงานและเป็นสิ่งทำให้เกิดความพึงพอใจต่อการทำงาน.

2.10 ค่าตอบแทน (Compensations) และสวัสดิการ (Welfares) คือ ค่าตอบแทน ที่องค์กรจ่ายให้พนักงานในองค์กร ที่เป็นรูปของเงินเดือน ค่าจ้าง การปรับเงินเดือนที่เหมาะสมและเป็นธรรมเป็นที่พอใจของพนักงาน นอกจากนี้ยังรวมถึงรางวัลให้กับพนักงาน หรือเป็นผลตอบแทนอื่น ๆ ซึ่งพนักงานจะได้รับเพิ่มเติมนอกเหนือจากเงินเดือน ค่าจ้าง ได้แก่ การประกันสุขภาพและชีวิต วันลาหยุด เงินช่วยเหลือ โบนัส เป็นต้น

สรุปทฤษฎีแรงจูงใจ 2 ปัจจัยของเฟรดริก เฮอริชเบอร์ก (Frederick Herzberg) โดย Tietjen and Myers (1998) และ กมลพร กัลยาณมิตร (2559) มีความสำคัญที่เหมือนกันสามารถสรุปได้ดังนี้ ทฤษฎีแรงจูงใจ 2 ปัจจัยประกอบด้วย 2 ส่วนคือ 1) ปัจจัยแรงจูงใจ (Motivation Factors) คือปัจจัยที่เกี่ยวกับงานโดยตรงประกอบด้วย 5 ปัจจัยคือ ความสำเร็จ การได้รับการยอมรับ ความก้าวหน้า ลักษณะงานและความรับผิดชอบ 2) ปัจจัยอนามัย (Hygiene) คือปัจจัยแวดล้อมที่สร้างความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานประกอบด้วย 10 ปัจจัยคือ นโยบายและการบริหารขององค์กร การควบคุมดูแล ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา ตำแหน่งงาน ความมั่นคงในอาชีพ ชีวิตส่วนตัว สภาพการทำงานและค่าตอบแทน

การศึกษาวิจัยครั้งนี้จึงได้นำปัจจัยบางส่วนของทฤษฎี 2 ปัจจัย ได้แก่ ความสำเร็จ การได้รับการยอมรับ ความก้าวหน้า ลักษณะงาน ความรับผิดชอบ นโยบายและการบริหาร การควบคุมดูแล ความสัมพันธ์กับบุคคลในองค์การ ตำแหน่งงาน ความมั่นคงในการทำงาน ชีวิตส่วนตัว สภาพการทำงาน ค่าตอบแทน มาวิเคราะห์ถึงความสัมพันธ์ที่มีผลต่อการลาออกของพนักงานในสภาพแวดล้อมปัจจุบันและความต้องการของพนักงานยังคงอยู่หรือเปลี่ยนแปลงไปตามเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรมหรือไม่

ในส่วนของความสัมพันธ์กับบุคคลในองค์การได้รวม 3 ปัจจัยของทฤษฎีแรงจูงใจ 2 ปัจจัยเข้าด้วยกันได้แก่ ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการลาออก (Theory of Factors Related Resignation)

ความยืดหยุ่นในการทำงาน (Flexible Working)

การยืดหยุ่นในการทำงาน (ประคัลภ์ บัณฑพลังกูร, 2018) องค์การได้นำความยืดหยุ่นในการทำงานมาใช้ เพื่อสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงานทำงานกับองค์การให้นานขึ้นและมีประสิทธิภาพแล้ว องค์การเองก็ต้องกำหนดเงื่อนไขและคุณสมบัติของพนักงานที่ชัดเจนและสามารถวัดผลงาน ความยืดหยุ่นในการทำงานถือว่าเป็นแรงจูงใจที่สำคัญอย่างหนึ่งสำหรับพนักงาน เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี สภาพแวดล้อมในการทำงานนั้นแตกต่างไปจากเดิม เนื่องจากชีวิตการทำงานและเรื่องส่วนตัว สามารถแยกแยะออกจากกันได้ค่อนข้างยาก ดังนั้นพนักงานจึงต้องการความยืดหยุ่นสำหรับการทำงานและการใช้ชีวิตส่วนตัวที่เหมาะสมซึ่งสามารถแบ่งประเภทความยืดหยุ่นออกได้ดังนี้

1. เวลาทำงานที่ยืดหยุ่น ถือว่าเป็นเรื่องสำคัญของการสร้างความยืดหยุ่นในการทำงาน หลาย ๆ องค์การได้ปรับเวลาเข้า ออกงานให้มีความยืดหยุ่นมากยิ่งขึ้นโดยให้พนักงานสามารถเลือกช่วงเวลาเข้าทำงานได้ เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของการใช้ชีวิตและครอบครัว พนักงานที่มีลูกอาจจะเข้าเช้าเลิกเร็ว ในขณะที่คนโสดเข้างานสายเลิกช้า เป็นต้น
2. วันทำงานที่ยืดหยุ่น วิธีนี้อาจจะไม่ค่อยเป็นที่นิยมในประเทศไทยมากนัก แต่การทำงานสัปดาห์ละ 5 วัน ก็เปลี่ยนมาเป็นให้ทำงาน 4 ชั่วโมงต่อสัปดาห์แทน ซึ่งพนักงานบางคนอาจจะทำงานวันละ 10 ชั่วโมง สัปดาห์ละ 4 วันแทน เป็นต้น
3. สถานที่ทำงานที่ยืดหยุ่น องค์การสามารถสร้างความยืดหยุ่นโดยการอนุญาตให้พนักงานทำงานนอกสถานที่ได้ สัปดาห์ละ 1-2 วัน เพื่อให้พนักงานมีเวลาให้กับ

ครอบครัวหรือเรื่องส่วนตัวมากขึ้น ส่วนวันทำงานที่เหลือก็ให้พนักงานเข้ามาประชุมและทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานในองค์กร เพื่อเป็นการสร้างความผูกพันกับเพื่อนร่วมงานและองค์กร

4. การแต่งกายที่ยืดหยุ่นปัจจุบันนี้หลาย ๆ องค์กรเริ่มให้ความสำคัญสรรหาพนักงานในการแต่งกายมาทำงานในวันที่ไม่ต้องออกไปพบกับลูกค้าหรือวันศุกร์เพื่อสร้างความผ่อนคลาย

5. วันลาที่ยืดหยุ่น องค์กรบางแห่งเริ่มมีการปรับใช้กันมากขึ้นเกี่ยวกับวันลาของพนักงาน โดยกำหนดให้พนักงานสามารถลาได้ตามวันที่กำหนดรวมกันทั้งหมด โดยไม่จำกัดรูปแบบการลาของแต่ละประเภท เช่น ลาพักร้อนได้ 6 วัน ลาป่วยได้ 30 วัน จะเห็นได้ว่าวันลารวมกันทั้งหมดคือ 36 วัน โดยไม่จำเป็นต้องแบ่งแยกประเภทของการลา เป็นต้น

6. สวัสดิการที่ยืดหยุ่น เป็นอีกเรื่องที่องค์กรเริ่มให้ความสนใจเกี่ยวกับการจัดการสวัสดิการของพนักงานด้วยตัวเอง โดยองค์กรเปิดโอกาสให้พนักงานเลือกสวัสดิการตามสิทธิของแต่ละคนให้เหมาะสมกับตัวพนักงาน เช่น เปลี่ยนแปลงวงเงินค่ารักษาพยาบาลให้ลดลง แต่เพิ่มสวัสดิการด้านการออกกำลังกาย เพื่อให้ร่างกายมีสุขภาพที่แข็งแรงมากขึ้น เป็นต้น

JobsDB (2021) กล่าวว่า การทำงานแบบยืดหยุ่น (Flexible working) เป็นรูปแบบการทำงานที่ไม่มีข้อกำหนด เช่น สถานที่ทำงาน การแต่งตัว การปรับเปลี่ยนเวลาทำงาน ให้เหมาะสมกับความต้องการ แต่ไม่กระทบกับงานและยังสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเท่าเดิมหรือมากกว่าเดิม

การสำรวจของ International Workplace Group ปี 2019 (Market Plus, 2019) จากหลายอุตสาหกรรมมากกว่า 80 ประเทศทั่วโลก ระบุว่า ความยืดหยุ่นในการทำงานเป็นปัจจัยหลักในการตัดสินใจเลือกงานหรือการเปลี่ยนงาน 80% ของพนักงานที่เข้าร่วมการทดสอบปฏิเสณงานที่ไม่มีความยืดหยุ่น

สำนักข่าวอินโฟเควสท์ (2011) ได้เปิดเผยการสำรวจของ Ernst & Young Global ในออสเตรเลียและนิวซีแลนด์ ในช่วงการระบาดของโรคโควิด 19 ระบุว่า 47% ของพนักงานพร้อมจะลาออก ถ้าองค์กรกลับไปใช้รูปแบบการทำงานที่ไม่มีความยืดหยุ่น 52% มีความต้องการความยืดหยุ่นด้านสถานที่ทำงาน 40% ต้องการความยืดหยุ่นด้านเวลา

การสร้าง ความยืดหยุ่น สร้างสมดุลการทำงาน (Wealth Me Up, 2017) ชีวิตของคนรุ่นใหม่ที่มีความเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมและสิ่งต่าง ๆ จึงทำให้คนเหล่านี้มีความต้องการใช้ชีวิตแบบยืดหยุ่นสูง โดยการสร้างความสมดุลให้กับการใช้ชีวิตและการทำงาน เพราะพวกเขามีความมั่นใจว่า การใช้ชีวิตและงานสามารถทำไปพร้อม ๆ กันได้ ซึ่งองค์กรมีการปรับให้รูปแบบการ

ทำงานให้มีความยืดหยุ่น เพื่อที่จะดึงดูดพนักงานให้อยากทำงานกับองค์กรได้ไปนานๆและยังรวมถึงสร้างความภูมิใจให้คนภายนอกเข้ามาร่วมงานด้วย ซึ่งหลาย องค์กรในประเทศได้มีรูปแบบการสร้าง ความยืดหยุ่นดังนี้

1. แต่งกายทำงานแบบลำลอง ยืดหยุ่นการดำเนินชีวิตเป็นรูปแบบที่เริ่มแพร่หลายในหลาย องค์กรที่อนุญาตให้พนักงานแต่งกายด้วยชุดลำลองได้ในวันศุกร์เพราะต้องการความคล่องตัวในการทำงาน สร้างความพึงพอใจและสร้างความสุข ในขณะที่ทำงาน

2. ทำงานนอกสำนักงาน ยืดหยุ่นสถานที่ทำงาน ทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จก็ไม่จำเป็นต้องเข้าสำนักงานทุกวัน องค์กรหลายแห่งได้นำเทคโนโลยีมาช่วยให้พนักงานทำงานได้จากข้างนอก เพราะการทำงานในลักษณะนี้ทำให้ สะดวก สบาย และลดค่าใช้จ่ายในหลาย ๆ ด้าน

3. เลือกช่วงเวลาเข้า ออกงานได้ องค์กรหลาย ๆ แห่งได้มีนโยบายยืดหยุ่นกับเวลาการทำงาน เนื่องจากสภาพการจราจรที่ติดขัด ทำให้พนักงานสามารถเข้าออก ได้ตามความสะดวกของแต่ละคน เพียงแต่ต้องทำงานให้ครบตามเวลาที่กำหนด ทั้งนี้แล้วก็ยังรวมถึงความยืดหยุ่นในการพักด้วย เพราะต้องการลดความแออัดและระยะเวลาในการต่อคิว

สรุปความยืดหยุ่นในการทำงาน จากแนวคิดที่กล่าวมาข้างต้น ประกอบด้วย ประคัลภ์ ปัทมพาลังกูร (2018) JobsDB (2021) สำนักข่าวอินโฟเควสท์ (2011) และ Wealth Me Up (2017) ทุกแนวคิดมีความสอดคล้องกันไปในทิศทางเดียวกัน สามารถกล่าวสรุปได้ว่า การทำงานที่ยืดหยุ่น เป็นรูปแบบการทำงานที่ไม่มีข้อกำหนดที่แน่นอน กว้างขวาง นโยบายและข้อบังคับต่าง ๆ สามารถเปลี่ยนแปลงได้ตามความเหมาะสม เช่น วัน เวลา สถานที่ทำงาน การแต่งกาย วันลาหยุด และสวัสดิการ เป็นต้น แต่ไม่มีผลกระทบต่องานและยังคงทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเท่าเดิมหรือมากกว่าเดิม

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ เห็นว่าความยืดหยุ่นมีความสำคัญต่อพนักงานในยุคสมัยปัจจุบัน เนื่องจากความต้องการและวิถีชีวิตที่เปลี่ยนไปของพนักงานมีความต้องการใช้ชีวิตไปพร้อมกับการทำงาน ดังนั้นความยืดหยุ่นในการทำงานจึงเป็นตัวแปรที่อาจมีแนวโน้มต่อการลาออก เมื่อพนักงานต้องการสร้างสมดุลให้ชีวิตและการทำงาน

ภาพลักษณ์ขององค์กร (Corporate Image)

ความหมายของภาพลักษณ์องค์กร

ภาพลักษณ์ขององค์กร (พัชรภรณ์ เกษะประกร, 2558) หมายถึงภาพที่อยู่ ในใจ หรือความรู้สึกเกี่ยวกับภาพรวมขององค์กรด้านต่าง ๆ ได้แก่ สินค้า บริการและการ

บริหารงาน เป็นต้น ในส่วนของ สุภาณี ปัสสา (2559) ได้ให้ความหมายว่าภาพในใจของตัวบุคคลที่มีความรู้สึกต่อองค์กรหรือหน่วยงานด้านต่าง ๆ เช่น การบริหารจัดการ ผลิตภัณฑ์ ตลาดสินค้า เป็นต้น และ Jefkins (1993) อธิบายว่าเป็นภาพรวมขององค์การทั้งหมดที่บุคคลสามารถรับรู้และมีความเข้าใจถึงเอกลักษณ์ขององค์การ ที่สามารถเห็นได้โดยทั่วไป

เสรี วงษ์มณฑา (2542) อธิบายความสำคัญของภาพลักษณ์ขององค์การดังนี้

1. ด้านจิตวิทยา เป็นภาพลักษณ์ที่กำหนดทิศทางการรับรู้ของบุคคลที่ได้รับข้อมูลจากองค์การทั้งทางตรงและทางอ้อม อาจจะเป็นข้อมูลเชิงบวกหรือเชิงลบทำให้เกิดการจดจำอย่างถาวร หากไม่มีข้อมูลเพียงพอต่อการเปลี่ยนแปลงจนทำให้ภาพลักษณ์นั้นเปลี่ยนแปลงได้ยาก หากมีภาพลักษณ์ที่ดีก็จะมองทุกอย่างไปในทางที่ดี แต่หากมีภาพลักษณ์ที่ไม่ดีก็จะทำให้ทั้งหมดไม่ดีไปด้วย

2. ด้านธุรกิจ เป็นภาพลักษณ์ที่สร้างมูลค่าให้กับผลิตภัณฑ์ขององค์การ หากองค์การมีภาพลักษณ์ที่ดีก็จะทำให้ผลิตภัณฑ์ขององค์การมีมูลค่าสูงขึ้น เป็นที่ยอมรับและเป็นที่ต้องการของตลาดมากขึ้น ดังนั้นภาพลักษณ์ขององค์การจึงเป็นสิ่งสำคัญต่อการสร้างมูลค่าเพิ่มทางธุรกิจ

นอกจากนี้ สุภาณี ปัสสา (2559) ได้กล่าวถึงการเกิดภาพลักษณ์ในปัจจุบันบุคคล เนื่องจากภาพลักษณ์ไม่สามารถเกิดขึ้นได้ทันทีเมื่อบุคคลได้พบเจอกับสถานการณ์ภายนอก แต่จะมีขั้นตอนการเกิดดังนี้

1. เหตุการณ์ และสภาพแวดล้อม (Events and Environment) เหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นกับบุคคลในสภาพแวดล้อมที่แตกต่างกันในด้านสังคม เศรษฐกิจ การศึกษา วัฒนธรรมและอื่น ๆ โดยเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นจะมีอิทธิพลหรือไม่ จะขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมของบุคคลนั้น รวมถึงระยะเวลาการจดจำเหตุการณ์นั้นๆ

2. ช่องทางการสื่อสาร (Communication Channel) ผ่านประสาทสัมผัสทั้ง 5 ได้แก่ ได้ยิน สัมผัส มองเห็น ดมกลิ่น และรับรส ในแต่ละช่องทางมีประสิทธิภาพที่แตกต่างกันแต่ใจความยังมีความสัมพันธ์กัน

3. องค์ประกอบเฉพาะบุคคล (Personal Elements) ทักษะเฉพาะบุคคล ได้แก่ การสื่อสาร ทักษะคิด ความรู้ และวัฒนธรรม ผู้ที่รับสารจะมีการตีความที่แตกต่างกันออกไปขึ้นอยู่กับทักษะส่วนบุคคล

4. การรับรู้และความประทับใจ (Perception) การรับรู้ของแต่ละบุคคลขึ้นอยู่กับมุมมองและความคิดของบุคคลนั้น ส่วนความประทับใจ คือความสัมพันธ์ของคุณภาพและปริมาณของความทรงจำ

สรุปภาพลักษณ์องค์กรของ พัชราภรณ์ เกษะประกร (2558) สุภาณี ปัสสา (2559) และ Jefkins (1993) ได้อธิบายความหมายไปในทิศทางเดียวกันคือ เป็นภาพรวมทั้งหมดขององค์การที่เกิดขึ้นในจิตใจของบุคคลได้แก่ สินค้า บริการและการบริหารจัดการ เป็นต้น

ส่วนของ เสรี วงษ์มณฑา (2542) ได้แบ่งความสำคัญออกเป็น 2 ส่วนคือ ส่วนด้านจิตวิทยา เป็นภาพลักษณ์ที่กำหนดทิศทางการรับรู้ของบุคคลทั้งด้านดีและด้านไม่ดี ส่วนด้านธุรกิจ เป็นการกำหนดมูลค่าธุรกิจขององค์การ อาจจะเป็นการสร้างหรือลดมูลค่าก็ได้ ขึ้นอยู่กับภาพลักษณ์ที่องค์การได้สร้างขึ้น สุภาณี ปัสสา (2559) อธิบายเพิ่มเติมเกี่ยวกับการเกิดภาพลักษณ์ปัจเจกบุคคล ว่าไม่สามารถเกิดขึ้นได้ทันที การเกิดขึ้นจะต้องมีขั้นตอนการเกิด คือ 1.) เหตุการณ์และสภาพแวดล้อมของบุคคล 2.) ช่องทางการสื่อสารซึ่งแต่ละช่องทางจะมีประสิทธิภาพไม่เหมือนกันแต่ยังมีใจความสำคัญที่เหมือนกัน 3.) องค์กรประกอบส่วนบุคคลจะทำให้ผู้รับสารแต่ละบุคคลมีการตีความที่แตกต่างกันออกไปและ 4.) การรับรู้และสร้างความประทับใจจะขึ้นอยู่กับมุมมอง ความคิด ความสัมพันธ์และปริมาณความทรงจำของแต่ละบุคคล

การศึกษาวิจัยใจครั้งนี้ได้นำภาพลักษณ์องค์กรมาเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลาออกจากงาน เนื่องจากสภาพแวดล้อม สังคม เศรษฐกิจ และวัฒนธรรมของประเทศไทยส่วนใหญ่มีค่านิยมต่อภาพลักษณ์ขององค์การที่ทำงาน

การเปรียบเทียบกับตลาดแรงงาน (Labor Market Comparison)

สุวรรณกมล จันทรมะโน และประสพชัย พสุนนท์ (2557) ได้กล่าวว่าการเปรียบเทียบกับตลาดแรงงาน เป็นปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งที่ทำให้พนักงานมีความตั้งใจที่จะลาออกเมื่อเกิดความไม่พึงพอใจ การค้นหางานใหม่และสร้างการเปรียบเทียบสิ่งที่ต้องการ ได้แก่ รายได้ สวัสดิการ ภาวะเบียดเบียนบังคับ เป็นต้น

การเปรียบเทียบกับตลาดแรงงาน มีผลมาจากแรงผลักดันและแรงดึงดูด โดยปัจจัยผลักดัน (สุพรรณษา พุ่มพวง, 2559) คือ ปัจจัยจากองค์การที่สร้างความไม่พึงพอใจให้กับพนักงาน ส่วนปัจจัยดึงดูดเป็นปัจจัยภายนอกจากองค์การอื่นได้สร้างแรงดึงดูดให้กับพนักงาน จนทำให้เกิดการเปรียบเทียบ ข้อดี ข้อเสีย ขององค์การทั้ง 2 แห่งก่อนการตัดสินใจลาออก

สรุปการเปรียบเทียบกับตลาดแรงงาน จากแนวคิดของ สุวรรณกมล จันทรมะโน และประสพชัย พสุนนท์ (2557) และสุพรรณษา พุ่มพวง (2559) มีประเด็นที่ตรงกันคือ พนักงานจะทำ

การเปรียบเทียบข้อดี ข้อเสีย ขององค์การอย่างน้อย 2 แห่งเมื่อพนักงานเกิดความไม่พึงพอใจกับองค์การหรือเกิดแรงผลักดันจากองค์การที่ตนเป็นสมาชิก ถ้าหากพนักงานเจอองค์การที่มีแรงดึงดูดหรือมีข้อดีตรงกับความต้องการของพนักงาน พนักงานก็จะลาออกจากองค์การที่ตนเป็นสมาชิกอยู่และเข้าไปเป็นสมาชิกขององค์การใหม่ที่ตนต้องการ

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ได้เห็นว่า การเปรียบเทียบตลาดแรงงานเป็นตัวแปรที่สำคัญกับการลาออกของพนักงานเพราะเมื่อพนักงานไม่พอใจกับงานที่ทำอยู่กับองค์การปัจจุบันก็จะเริ่มมีการเปรียบเทียบตลาดแรงงานและเมื่อได้เห็นสิ่งที่ตนคาดหวังหรือสิ่งที่ต้องการมีอยู่ในองค์การอื่น ก็จะทำให้มีแนวโน้มต่อการตัดสินใจลาออกมากขึ้น

ภาวะหมดไฟ (Burnout Syndrome)

World Health Organization (2019) ได้ประกาศให้ภาวะหมดไฟในการทำงาน เป็นปัญหาทางสุขภาพจิตอย่างหนึ่งจัดให้อยู่ในกลุ่ม International Classification of Diseases (ICD) อธิบายได้ว่า เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสุขภาพแต่ไม่จัดว่าเป็นความเจ็บป่วยหรือภาวะสุขภาพ โดยภาวะหมดไฟในการทำงานเป็นกลุ่มอาการที่เกิดจากความเครียดเรื้อรังในที่ทำงานคือ

1. ทำให้รู้สึกสูญเสียพลังงานหรือมีภาวะอ่อนเพลีย
2. ความสนใจงานที่น้อยลงหรือมีความรู้สึกในแง่ลบต่องานหรือไม่มีแรงจูงใจในการทำงาน
3. งานมีประสิทธิภาพลดลง

กมลพร วรธนฤทธิ (2562) ได้กล่าวว่าภาวะหมดไฟในการทำงาน เป็นภาวะการเปลี่ยนแปลงทางด้านจิตใจที่เกิดจากความเครียดเรื้อรังในการทำงาน โดยมีอาการดังนี้

1. มีความเหนื่อยล้าทางอารมณ์ รู้สึกสูญเสียพลังงานทางจิตใจ
2. มองความสามารถในการทำงานของตนเองในเชิงลบ ขาดความรู้สึกประสบความสำเร็จ
3. มองความสัมพันธ์ในที่ทำงานไปในทางลบ รู้สึกเหินห่างจากคนอื่นไม่ว่าจะเป็นเพื่อนร่วมงานหรือลูกค้า

สภาวะหมดไฟหรือ Burnout Syndrome (โรงพยาบาลราชวิถี, 2564) เป็นสภาวะของการอ่อนล้าทางอารมณ์ ที่มีผลมาจากความเครียดจากการทำงานที่มากเกินไปเป็นระยะเวลานาน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกว่าไม่สามารถทำงานนั้นได้ดี มีอารมณ์ต่อการทำงานที่ลดลงและไม่สามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้หรือทำได้ไม่ดี เมื่อเกิดเหตุการณ์นี้บ่อยครั้งขึ้นก็

จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเสียแรงจูงใจในการทำงาน มีความรู้สึกในทางลบ ลักษณะเสี่ยงที่อาจทำให้เกิดโรคสภาวะหมดไฟมีดังนี้

1. มีปริมาณงานที่มาก มีความซับซ้อน และความเร่งรีบของงาน
2. ไม่มีอำนาจในการตัดสินใจ จนทำให้เกิดปัญหาที่ไม่สามารถเรียงลำดับความสำคัญของงานได้
3. ไม่ได้รับค่าตอบแทนหรือมีรางวัล ที่เพียงพอกับสิ่งที่ทุ่มเท
4. ไม่ได้ได้รับความยุติธรรม ขาดความเชื่อมั่นและการไม่เปิดใจยอมรับ
5. มีความรู้สึกไร้ตัวตนในที่ทำงาน
6. หลักการบริหารขององค์กรไม่ตรงกับเป้าหมายการดำเนินชีวิตของตนเอง

สภาวะหมดไฟในการทำงาน (โรงพยาบาลเปาโล พหลโยธิน, 2564) เป็นภาวะการเปลี่ยนแปลงด้านจิตใจที่ทำให้เกิดความเครียด จนทำให้เกิดความเหนื่อยล้าทางอารมณ์ สร้างความเบื่อหน่าย และไม่อยากทำงาน มองงานในแง่ลบ หมดแรงจูงใจในการทำงาน ทำให้ประสิทธิภาพการทำงานต่ำ บางรายสร้างความเห็นห่างจากเพื่อนร่วมงาน จนรู้สึกเหมือนทำงานคนเดียว สภาวะหมดไฟในการทำงานสามารถเกิดขึ้นได้ทุกเพศ ทุกวัย มักเกิดจาก ภาระงานหนัก และมากเกินไป งานที่มีความซับซ้อนและเร่งรีบ ไม่มีอำนาจในการตัดสินใจ ไม่สามารถจัดลำดับความสำคัญของงานได้ ไม่มีตัวตนในที่ทำงาน ได้ผลตอบแทนที่ไม่เพียงพอ เป็นต้น

การเกิดพฤติกรรมสภาวะหมดไฟในการทำงาน เป็นแรงกระตุ้นให้พนักงานเกิดความต้องการลาออก แต่เนื่องจากสถานการณ์โควิด 19 ทำให้พนักงานจำนวนมากไม่สามารถลาออกจากงานได้ด้วยเหตุผลบางประการ ได้แก่ ยังหางานใหม่ที่เหมาะสมไม่ได้ สภาวะเศรษฐกิจถดถอย ความมั่นคงขององค์กรใหม่ โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง เป็นต้น ปัจจัยเหล่านี้จะทำให้พนักงานต้องฝืนใจทำงานในองค์กรเดิมต่อไป แม้ว่าจิตใจมีความต้องการลาออกก็ตาม สิ่งที่เกิดขึ้นนี้เรียกว่า Quiet Quitting

โดย BBC NEWS Thai (2022) ได้ให้ความหมายของ Quiet Quitting คือการทำงานตามหน้าที่ ในขอบเขตความรับผิดชอบ ไม่มีการทุ่มเทในการทำงานอย่างเป็นพิเศษ ไม่รับอาสาช่วยงานที่เพิ่มขึ้นหรืองานที่นอกเหนือความรับผิดชอบหลังเหตุการณ์โควิด 19 ทำให้มีคนรุ่นใหม่จำนวนมากรู้สึกเหนื่อยล้ากับการทำงานเกินเวลา เกินหน้าที่รับผิดชอบ โดยไม่ได้รับ

ค่าตอบแทนเพิ่มและการไม่เห็นคุณค่าจากองค์กร ทำให้พนักงานต้องมีการปรับตัวเพื่อสร้างสมดุลในชีวิตทำงานและชีวิตส่วนตัวใหม่

ประชาชาติธุรกิจ (2566) ให้นิยามของ Quiet Quitting คือการจะไม่มีความทะเยอทะยานทำงานอย่างหนักเพื่อทุ่มเทให้กับองค์กรแต่พนักงานจะเลือกทำงานตามหน้าที่และทำเท่าที่จำเป็นเท่านั้น

รวีศ หาญอุตสาหะ (2023) ได้อธิบายความหมายของ Quiet Quitting คือใจลาออกแต่กายยังอยู่ เป็นการลาออกทางใจแทนการลาออกทางกายเนื่องจากองค์กรมีความคาดหวังให้พนักงานทำงานหนักและมีผลลัพธ์ที่ดี แต่กลับไม่มีการชื่นชมหรือไม่มีผลตอบแทนที่เพิ่มขึ้น ทำให้สมดุลชีวิตของพนักงานอยู่ในภาวะที่ไม่เหมาะสม จนก่อให้เกิดสภาวะทางกายและจิตใจที่แย่งแต่ก็ไม่สามารถลาออกได้ในสถานการณ์ปัจจุบัน

สรุปภาวะหมดไฟในการทำงาน จากแนวคิดที่กล่าวมาข้างต้นทั้งหมดมีความสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน จึงนำประกาศของ World Health Organization (2019) มาสรุปได้ว่าภาวะหมดไฟในการทำงานนั้นไม่ได้จัดว่าเป็นความเจ็บป่วยหรือภาวะสุขภาพแต่เป็นภาวะความเบื่อหน่ายเรื้อรัง ที่เกิดจากความเครียดสะสมจากงานเป็นเวลานาน จนทำให้มีพฤติกรรมดังนี้คือ

1. มีความรู้สึกเสียพลังงานหรือมีภาวะอ่อนเพลีย
2. มีความสนใจงานน้อยลงหรือความรู้สึกแสบต่องานหรือไม่มีแรงจูงใจในการทำงาน
3. งานมีประสิทธิภาพลดลง

การเกิดภาวะหมดไฟในการทำงานแต่ไม่สามารถลาออกได้ เนื่องจากเหตุผลบางประการของตัวบุคคลทำให้ยังคงทำงานอยู่ในองค์กรเดิมต่อไป เรียกว่า “Quiet Quitting”

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ได้เห็นว่าพฤติกรรมภาวะหมดไฟในการทำงานเป็นตัวแปรที่สำคัญต่อการลาออกของพนักงานจึงได้นำ 3 พฤติกรรมมาเป็นตัวแปรของงานวิจัยในครั้งนี้คือ

1. มีความรู้สึกเสียพลังงานหรือมีภาวะอ่อนเพลีย
2. มีความสนใจงานน้อยลงหรือความรู้สึกแสบต่องานหรือไม่มีแรงจูงใจในการทำงาน
3. งานมีประสิทธิภาพลดลง

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับการลาออกและความตั้งใจลาออก (Theory of Employee Resignation and The Intention to Leave)

ความหมาย แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการลาออก (Theory of Employee Resignation)

Strauss and George (1980) ให้ความหมายการลาออกคือ การสิ้นสุดการว่าจ้างพนักงานและการจ้างพนักงานใหม่เข้ามาทำงานหรือการเข้าทำงานหรือออกจากงานของบุคลากรในองค์การ โดยที่พนักงานสมัครใจ (Voluntary) และไม่สมัครใจ (Involuntary) ทั้งที่หลีกเลี่ยงได้และหลีกเลี่ยงไม่ได้ การออกจากงานโดยหลีกเลี่ยงได้มักเกิดในรูปที่นายจ้างควบคุมเรื่องของเงินเดือน ค่าจ้าง ผลประโยชน์ตอบแทน ชั่วโมงการทำงาน และสภาพการทำงานที่เข้มงวดเกินไป สำหรับการออกจากงานโดยหลีกเลี่ยงไม่ได้ ได้แก่ การออกจากงานโดยไม่สมัครใจมักเกิดจาก การเลิกจ้าง การเจ็บป่วย การเกษียณ การตาย และการตั้งครุภังค์ เป็นต้น

Porter (1975) ได้แบ่งประเภทของการลาออกเป็น 4 รูปแบบ

1. การลาออกแบบมีเหตุผลส่วนตัว โดยไม่มีการถูกบังคับ
2. การลาออกแบบมีเหตุผลส่วนตัว โดยมีแรงกดดันจากสภาพแวดล้อม เช่น คลอดบุตร การย้ายถิ่นฐาน แม้ว่าพนักงานยังอยากมีความต้องการทำงานในองค์การและองค์การก็ยังต้องการให้พนักงานทำงานอยู่
3. การลาออกที่เกิดจากองค์การ เช่น ปลดพนักงานออก เนื่องจากปรับโครงสร้างใหม่ หรือมีผลกระทบจากเศรษฐกิจ
4. การลาออกที่เกิดจากองค์การเนื่องจากการกระทำผิดของพนักงาน

ความหมาย แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการตั้งใจลาออก (Theory of the Intention to Leave)

แนวคิด March and Simon (1958, as cited in David E. Bowen & Care Siehl, 1997) ได้เสนอแนวคิดว่าการลาออกจากงานมี 2 องค์ประกอบคือ การรับรู้ถึงความตั้งใจลาออก และการรับรู้ถึงการเปลี่ยนงาน หมายถึงพนักงานจะมีการคิดไตร่ตรองถึงงานที่ทำและพิจารณาว่าตนเองมีความพอใจมากเพียงใด ซึ่งความพอใจนี้จะมีความเกี่ยวข้องกับงานในลักษณะต่าง ๆ เช่น การบริหาร ค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ เป็นต้น การสมมติฐานถึงผลที่ได้รับจะสัมพันธ์กับงานได้แก่ เพื่อนร่วมงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน บทบาทหน้าที่ที่มีความเหมาะสมเพียงใด

Mobley (1977) ได้เสนอแนวคิดการลาออกจากงาน โดยอธิบายว่ามีปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากงานในอนาคตนั้น มี 4 ปัจจัยหลักคือ

1. ความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในงาน

2. ความคาดหวังในองค์การปัจจุบัน
3. ความคาดหวังในองค์การอื่น
4. สภาพแวดล้อมภายนอก

การตัดสินใจลาออกจะมีพฤติกรรมที่แตกต่างกันออกไป โดย Steers & Mowday (1981, as cited in Lee & Mowday, 1987) ได้อธิบายว่าการลาออกมี 2 รูปแบบคือการลาออกโดยทันทีแม้ว่ายังไม่ได้งานใหม่และการมีพฤติกรรมหางานใหม่หรือค้นหาโอกาส นอกจากนี้พนักงานยังมีพฤติกรรมอื่น ๆ เกิดขึ้นในระหว่างการค้นหางานใหม่ ได้แก่ การขาดงาน การลางาน อาการเฉื่อย ทำงานไม่มีประสิทธิภาพ เป็นต้น

สรุปแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการลาออกและความตั้งใจลาออก Strauss and George (1980) และ Porter (1975) ได้อธิบายถึงแนวคิดเกี่ยวกับการลาออกที่คล้ายกันคือพนักงานสิ้นสุดการจ้างและการจ้างพนักงานใหม่ โดยที่พนักงานมีความสมัครใจหรือไม่สมัคร มีทั้งแบบหลีกเลี่ยงได้และหลีกเลี่ยงไม่ได้ การลาออกสามารถแบ่งได้เป็น 4 รูปแบบคือ

1. การลาออกแบบมีเหตุผลส่วนตัว โดยไม่มีการถูกบังคับ
2. การลาออกแบบมีเหตุผลส่วนตัว โดยมีแรงกดดันจากสภาพแวดล้อม
3. การลาออกที่เกิดจากองค์การ เมื่อมีการปรับโครงสร้างใหม่ หรือมีผลกระทบจากเศรษฐกิจ
4. การลาออกที่เกิดจากองค์การเนื่องจากการกระทำผิดของพนักงาน

จากแนวคิดและทฤษฎีของ March and Simon (1958) และ Mobley (1977) ได้อธิบายถึงความตั้งใจลาออกและการเปลี่ยนงาน โดยที่ตัวพนักงานจะรับรู้ถึงความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจ ความคาดหวังที่จะได้รับในองค์การปัจจุบันและจากองค์การอื่น นอกจากนี้ยังมีผลกระทบจากสิ่งที่ไม่ใช้งานโดยตรง เช่น เพื่อนร่วมงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน เหตุผลส่วนตัว เป็นต้น ในส่วนของ Steers & Mowday (1981) ได้อธิบายว่า การลาออกมี 2 ลักษณะคือ การลาออกโดยทันที แม้ว่าจะยังไม่ได้งานใหม่และการมีพฤติกรรมหางานใหม่หรือค้นหาโอกาส

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ได้นำเอาแนวคิดการลาออกของ Steers & Mowday (1981) มาเป็นตัวแปรในการวิจัย ประกอบด้วย การเกิดความตั้งใจลาออกและการลาออก

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (Review of Related Literature)

Donald Sull, Charles Sull, and Ben Zweig (2022) ได้ศึกษาเกี่ยวกับวัฒนธรรมที่เป็นพิษกำลังผลักดันให้เกิดลาออกครั้งใหญ่ (Toxic Culture Is Driving the Great Resignation) พนักงานมากกว่า 40% คิดที่จะลาออกจากงานในต้นปี 2564 และได้ลาออกจากงานเป็นจำนวน

มากอย่างไม่เคยเป็นมาก่อน 1.) ระหว่างเดือนเมษายน 2565 พนักงานชาวอเมริกา มากกว่า 24 ล้านคนได้ลาออกซึ่งเป็นสถิติที่สูงเป็นประวัติการณ์ 2.) การลาออกใหญ่ที่ผ่านมามีผู้บริหารกำลังพยายามทำความเข้าใจถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่ขับเคลื่อนการลาออกของพนักงาน ข้อสำคัญคือเหล่าผู้บริหารกำลังมองหาวิธีการดึงดูดพนักงานที่มีประสิทธิภาพเอาไว้ เพื่อให้เข้าถึงแหล่งที่มาของการลาออกครั้งใหญ่ที่จะช่วยให้ผู้บริหารสามารถตอบสนองได้อย่างมีประสิทธิภาพ เราได้วิเคราะห์โพรไฟล์พนักงานออนไลน์ 34 ล้านโพรไฟล์เพื่อที่จะระบุพนักงานในสหรัฐฯ ที่ลาออกด้วยเหตุผลต่าง ๆ (การลาออก เกษียณอายุ หรือถูกเลิกจ้าง) ระหว่างเดือนเมษายนถึงกันยายน 2564 3.) ข้อมูลจาก Revelio Labs หนึ่งในทีมวิจัยที่ดำรงตำแหน่ง CEO ทำให้สามารถประมาณอัตราการออกจาก 500 บริษัทกลุ่มตัวอย่างขนาดใหญ่เป็นบริษัทเอกชนที่แสวงหาผลกำไร รวมกันจ้างพนักงาน 1 ใน 4 ของสหรัฐอเมริกา 4.) แม้ว่าอัตราการลาออกโดยเฉลี่ยจะสูง แต่ละบริษัทจะไม่เหมือนกันอัตราการออกจากงานบริษัทต่าง ๆ ในช่วง 6 เดือนที่เราศึกษาอยู่ ระหว่างน้อยกว่า 2 % ถึงมากกว่า 30 % อัตราการลาออกส่วนใหญ่เป็นผู้ค้าปลีกเครื่องแต่งกาย ซึ่งจะสูญเสียพนักงานในอัตรา 3 เท่าของสายการบิน ผู้ผลิตอุปกรณ์การแพทย์ และบริษัทประกันสุขภาพ

Kuzior, Kettler, and Rab (2022) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการลาออกครั้งใหญ่ จริยธรรม วัฒนธรรม ความสัมพันธ์ และมิติส่วนตัวของพนักงานเจนเนอเรชัน Y และ Z (Great Resignation-Ethical, Cultural, Relational, and Personal Dimensions of Generation Y and Z Employees' Engagement) การระบาดใหญ่ของ COVID-19 ส่งผลกระทบต่อโลกการทำงาน ผลกระทบที่เห็นได้ชัดเจนนที่สุดของวงจรชีวิตพนักงานคือ ปรากฏการณ์ที่เรียกว่าการลาออกครั้งใหญ่ แรงงานจำนวนมากที่ลาออกจากอุตสาหกรรมต่าง ๆ ที่เริ่มตั้งแต่ปี 2564 หลังจากมีการผ่อนคลายข้อจำกัดการแพร่ระบาดครั้งแรก กระบวนการนี้ค่อนข้างใหม่ทำให้มีช่องว่างในการทำวิจัยที่ผลักดันให้ผู้เขียนได้ตรวจสอบหัวข้อและรายละเอียดเพิ่มเติม ผู้เขียนตั้งสมมติฐานการวิจัยคือ การลาออกครั้งใหญ่มีสาเหตุหลักมาจากปัจจัยทางจริยธรรม วัฒนธรรม ความสัมพันธ์และปัจจัยส่วนบุคคล เพื่อเป็นการตรวจสอบ ผู้เขียนได้ทำการวิจัยแบบดั้งเดิมและศึกษาการวิเคราะห์แบบต่าง ๆ การวิจัยได้ทำในช่วงเดือนมกราคม 2020 ถึง ธันวาคม 2021 กับบริษัทสตาร์ทอัพ ด้านเทคโนโลยีในกรุงเบอร์ลิน จากการค้นคว้าผู้เขียนสรุปว่า สาเหตุหลักที่ทำให้พนักงานลาออกจากที่ทำงานคือสถานที่ทำงานไม่ใช่วัฒนธรรม อธิบายเพิ่มเติมได้ว่าการลาออกจากงานต้องมีเหตุผลบางประการเข้ามากระทำให้เกิดการลาออก

Vishal Shukla, Bhartrihari Pandiya, and Sanjeev Prashar (2022) ได้ศึกษาการลาออกครั้งใหญ่: การศึกษาเชิงประจักษ์เกี่ยวกับการลาออกของพนักงานจำนวนมากและปัจจัยที่

เกี่ยวข้อง (The Great Resignation: An Empirical Study on Employee Mass Resignation and its Associated Factors) ปี 2565 ที่ผ่านมา สภาพแวดล้อมในการทำงานได้หยุดชะงักครั้งใหญ่ เนื่องจากผลกระทบมาจาก COVID-19 ทักษะคติของพนักงานได้เปลี่ยนแปลงไปอย่างกะทันหันและกรณีการลาออกก็เพิ่มขึ้นเป็นทวีคูณ ทำให้ธุรกิจต่าง ๆ ต้องดิ้นรนเพื่อสรรหาและรักษาผู้ที่มีความสามารถไว้ การลาออกครั้งนี้เรียกว่า การลาออกครั้งใหญ่ กล่าวโดย Prof. Anthony Klotz ในพฤษภาคม 2565 ดังนั้นสถานการณ์และข้อกำหนดใหม่ แรงจูงใจที่อยู่เบื้องหลังในการทำวิจัยในครั้งนี้คือ การมีจุดมุ่งหมายเพื่อทำความเข้าใจถึงปัจจัยพื้นฐานและความสัมพันธ์ตลอดจนผลกระทบกับการตัดสินใจลาออกจากงานของผู้คน การวิจัยนี้อ้างอิงจากข้อมูลการสำรวจและการใช้สถิติหลายตัวแปร ข้อมูลเหล่านี้เป็นความพยายามในการสำรวจปัจจัยความรับผิดชอบต่อการลาออกอย่างจริงจังในช่วงเวลาที่ไม่เคยเกิดขึ้นมาก่อน นอกเหนือการวิเคราะห์ความเชื่อมั่น การพูดคุยเพื่อเข้าใจความรู้สึกและอารมณ์ของผู้คนที่เมื่อปรากฏการณ์ใหม่ ของการลาออกครั้งใหญ่ ทำให้ผลการศึกษานี้ชี้ให้เห็นถึงมิติใหม่ ๆ ที่สำคัญคือ ความไว้วางใจและการพึ่งตนเองที่ต้องรับผิดชอบต่อการลาออก การวิจัยนี้พยายามที่จะเพิ่มวรรณกรรมจำนวนมากลงในองค์ความรู้ที่มีอยู่และยังมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ข้อมูลเชิงลึกที่มีความหมายที่สามารถใช้กับผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล สำหรับการช่วยให้พวกเขาวางกลยุทธ์ นโยบายทรัพยากรบุคคล เพื่อรักษา กลุ่มคนที่มีความสามารถที่เหมาะสมกับองค์กรของตน

Sunandita KUNDU, Sunandita KUNDU, and Shehashis NAG (2022) ได้ศึกษาการลาออกครั้งใหญ่: การวิเคราะห์เชิงปริมาณของปัจจัยที่นำไปสู่ปรากฏการณ์ (The Great Resignation: A Quantitative Analysis of the Factors Leading to the Phenomenon) โลกได้จมอยู่กับภาระขนาดใหญ่ของ COVID-19 ที่เกิดจากไวรัส SARS-CoV2 ตั้งแต่ปี 2019 หลังจากนั้นเกือบ 2.5 ปี ในที่สุดก็ใกล้ถึงจุดที่มีเสถียรภาพ ทางสงครามการแพร่เชื้อที่แพร่ระบาดอย่างแพร่หลาย ประกาศเกียรติคุณโดย Prof Anthony Klotz จาก Texas A&M University ได้ประกาศคำว่า Great Resignation มันได้รับความสนใจค่อนข้างมาก ในช่วงไม่กี่เดือนที่ผ่านมา ปรากฏการณ์นี้ถือเป็นแนวโน้มการลาออกที่เพิ่มขึ้นในหมู่คนทำงานทั่วโลก ภายหลังจากเปลี่ยนแปลงความต้องการ ความชอบ และการรับรู้ของประชาชนที่เกิดจากการแพร่ระบาดขนาดใหญ่นี้ การวิจัยนี้จะนำเสนอการวิเคราะห์เชิงทฤษฎีอย่างละเอียดเกี่ยวกับปัจจัยต่าง ๆ ที่เป็นตัวกำหนดแนวโน้มการลาออกครั้งใหญ่ และหาปริมาณความสำคัญของแต่ละปัจจัยเหล่านั้น สุดท้ายนี้ บทความนี้ได้เสนอมาตรการบางอย่างที่จะช่วยองค์กรต่อสู้กับการสูญเสียพนักงานอย่างต่อเนื่องและอาจพลิกความเสียหายและสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ยั่งยืน หลังจากระบ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกครั้งใหญ่ ที่มุ่งหาปริมาณความสำคัญและความสำคัญของแต่ละเกณฑ์โดยใช้ขั้นตอน ลำดับชั้น การวิเคราะห์ที่คลุมเครือ พยายามอธิบายว่าทำไม ปัจจัยเหล่านั้นมีความสำคัญกับการกระทำอย่างไร จนพบว่าสถานที่ทำงานที่เป็นพิษ และงานที่ไม่มีแรงบันดาลใจ มีความสำคัญสูงสุดในการพิจารณาการออกจากงานในช่วง COVID-19 ทำให้เกิดการลาออกเพิ่มขึ้นเป็นอย่างมาก ในขณะที่ปัจจัยความไม่แน่นอนของกลุ่มพนักงานที่มีอายุน้อยกว่า มีความสำคัญน้อยที่สุด

อรรถพล องค์กรพัฒนา และประสพชัย พสุนนท์ (2564) ศึกษาเรื่องปัจจัยความตั้งใจลาออกจากการของแพทย์โรงพยาบาลเอกชนด้วยวิธีการเดลฟายพีชชี โดยใช้การวิจัยแบบพหุวิธี และการเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เชิงลึกจำนวน 20 คน พบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกของแพทย์ จาก 15 ปัจจัยลดเหลือเพียง 3 ปัจจัยหลังจากวิธีการเดลฟายพีชชี คือ ความยุติธรรมในองค์กร การตระหนักถึงความสำคัญของตนเอง และแนวทางการบริหารขององค์กร

อังคณา ไวน์ส (2561) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแนวโน้มการตัดสินใจลาออกของพนักงานโรงงานทอผ้าฝ้าย อำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง โดยใช้กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยเป็นจำนวน 240 คนจากผลการศึกษาพบว่าพนักงานที่มีเพศ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ฝ้ายงานและระยะเวลาปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีระดับแนวโน้มการตัดสินใจลาออกที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ปัจจัยจูงใจในการทำงานด้านลักษณะงาน ปัจจัยค้ำจุนด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านรายได้และสวัสดิการ ปัจจัยภาวะผู้นำองค์กรด้านการทำงานเป็นทีม และด้านการไว้ใจ มีอิทธิพลต่อแนวโน้มการตัดสินใจลาออกของพนักงานในทิศทางตรงกันข้ามอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จากผลการวิจัยเชิงคุณภาพพบว่า พนักงานไม่มีความพอใจเรื่องการปรับเงินเดือนและภาวะกดดันจากการทำงาน แต่โดยรวมแล้วยังไม่คิดที่จะลาออก

ปฐุมวดี หินธาร (2561) ความตั้งใจในการลาออกของพนักงานบริษัทผู้ให้บริการลูกค้าภาคพื้นกับสายการบินแห่งหนึ่ง ใช้กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยจำนวน 250 คน ผลการวิจัยพบว่าพนักงานที่มีอายุและประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกันมีผลต่อความตั้งใจลาออกที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ปัจจัยลักษณะงาน ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชาและปัจจัยด้านความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน มีระดับความเห็นอยู่ในเกณฑ์มาก ปัจจัยด้านโอกาสและความก้าวหน้า ปัจจัยด้านรายได้ ค่าตอบแทนและสวัสดิการมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจลาออกของพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง

ศุภานัน พุฒตาล (2560) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำนวน 239 คน จากการศึกษาพบว่าลักษณะ

ประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกัน ได้แก่ อายุ รายได้ ตำแหน่งงาน ระยะเวลาที่ทำงาน และสังกัด มีผลต่อแนวโน้มลาออกของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

สุภาพ ศุริยางค์ศิลป์ (2561) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจลาออกของพนักงานด้านบริการอาหารและเครื่องดื่มของโรงแรมห้าดาวบนถนนวิทญู กรุงเทพมหานคร โดยมีกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยในครั้งนี้เป็นจำนวน 241 คน จากการศึกษาพบว่าประชากรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 28-37 ปี สถานภาพสมรสโสด/หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ ระดับการศึกษาเท่ากับและสูงกว่าปริญญาตรี รายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ระหว่าง 30,001- 40,000 บาท และมีระยะเวลาในการทำงานมากกว่า 4 ปี ด้านลักษณะงานโดยรวมพบว่าอยู่ในระดับเหมาะสมปานกลาง ด้านความเหนื่อยหน่าย อ่อนล้าในการทำงานโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ด้านความตั้งใจลาออกโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง จากผลการศึกษาระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความตั้งใจต่อการลาออกที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยพบว่าระดับการศึกษาที่ต่ำกว่าปริญญาตรีมีความตั้งใจลาออกน้อยกว่าประชากรที่มีระดับการศึกษาเท่ากับหรือสูงกว่าปริญญาตรี รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันมีความตั้งใจลาออกที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยพบว่าพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ระหว่าง 40,001-50,000 มีความตั้งใจลาออกมากกว่าประชากรที่มีรายได้ระหว่าง 20,001-30,000 และ 30,001-40,000 บาท ระยะเวลาการทำงานที่แตกต่างกันมีความตั้งใจลาออกที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยประชากรที่ทำงานน้อยกว่า 1ปี มีความตั้งใจลาออกน้อยกว่าประชากรที่ทำงานมากกว่า 1ปี ลักษณะของงานที่ปฏิบัติโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจลาออกในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ความเหนื่อยหน่าย อ่อนล้าในการทำงานมีความตั้งใจลาออกในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สุพรรณษา พุ่มพวง (2559) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งเขตราชบุรีบูรณะ กรุงเทพมหานคร มีวิธีการเก็บข้อมูลด้วยวิธีการสัมภาษณ์ประชากร จำนวน 282 คน จากการศึกษาพบว่า ประชากรที่มีเพศและอายุที่แตกต่างกันมีแนวโน้มการลาออกที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ปัจจัยด้านลักษณะงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับแนวโน้มการลาออก ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการผู้บังคับบัญชาและองค์การ มีความสัมพันธ์ทางลบกับแนวโน้มการลาออกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จากผลการศึกษาดังกล่าวสามารถสรุปได้ว่า หากพนักงานมีความพึงพอใจด้านค่าตอบแทน

และสวัสดิการ ก็จะมีความรู้สึกเชิงบวกต่อผู้บังคับบัญชาและองค์กร จะส่งผลให้พนักงานมีแนวโน้มการลาออกที่น้อยลง

สร้อยฟ้า กามนต์ และนนนภัส แก้วพลอย (2562) ศึกษาเรื่องแนวโน้มที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานสังกัดกลุ่มบริหารความเสี่ยง กับพนักงานจำนวน 174 คน ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงาน ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านโอกาสและความก้าวหน้า ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการมีแนวโน้มต่อการลาออก

เกวลิน พวงย้อยแก้ว เศรษฐกร (2019) ศึกษาเกี่ยวกับอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมการรับรู้งานทางเลือกและความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อความตั้งใจในการลาออกของพนักงาน ในกลุ่มตัวอย่างจำนวน 362 คน ผลจากการวิจัยคือความพึงพอใจต่องานมีอิทธิพลต่อการตั้งใจลาออกเชิงลบและการรับรู้งานทางเลือกมีอิทธิพลต่อการตั้งใจลาออกเชิงบวก โดยมีตัวแปรความพึงพอใจในบางส่วนเป็นตัวแปรส่งผ่าน

จิรภัทร มีคุณ (2562) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงานโรงงานนิคมอุตสาหกรรมเวสต์โกลด์ จังหวัดฉะเชิงเทรา กลุ่มตัวอย่างจำนวน 200 คน พบว่าลักษณะประชากรศาสตร์ ด้านตำแหน่งงาน มีผลต่อการลาออกที่แตกต่างกัน ส่วนปัจจัยจูงใจ ได้แก่ด้านความก้าวหน้าของอาชีพ และปัจจัยค้ำจุน ด้านนโยบายบริหารและด้านสภาพแวดล้อม มีความสัมพันธ์ต่อการตัดสินใจลาออก

นริศรา อารีรักษ์, รักชนก น้อยอาษา, ถนอม นามวงศ์, และณัฐทมาย์ จรรยา (2564) ศึกษาเกี่ยวกับความชุกและปัจจัยที่มีผลต่อการเปลี่ยนงานของบุคลากรสาธารณสุข จังหวัดยโสธร จำนวน 2,534 คน มีการวิเคราะห์แบบภาคตัดขวาง (Cross-Sectional Analytical Study) พบว่าบุคลากรสาธารณสุขมีความชุกในการเปลี่ยนงานร้อยละ 38.83 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการเปลี่ยนงานมี 2 ปัจจัยประกอบด้วยรายได้และการศึกษา โดยบุคลากรที่มีรายได้น้อยจะมีโอกาสเปลี่ยนงานมากกว่าบุคลากรที่มีรายได้สูง ส่วนด้านการศึกษาพบว่าบุคลากรที่มีการศึกษาสูงจะมีโอกาสเปลี่ยนงานน้อยกว่าบุคลากรที่มีการศึกษาต่ำกว่า

ยุพธนา ชาญนอก (2561) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในงานกับความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลต่อการลาออกของพนักงาน บริษัทปัญญาพล เปเปอร์ อินดัสตรี จำกัด จำนวน 286 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ ด้วยวิธีการวิเคราะห์การถดถอย พบว่าพนักงานที่มีลักษณะประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ การศึกษา เงินเดือนและอายุงาน มีความต้องการลาออกที่แตกต่างกัน ปัจจัยแรงจูงใจ

ในงาน ได้แก่ ความก้าวหน้า ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับหัวหน้า วัฒนธรรมองค์กร และความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ การรักษาชื่อเสียงและภาพลักษณ์ขององค์กร ความภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและการทำงานอย่างเต็มใจ มีความสัมพันธ์ต่อการลาออกของพนักงาน

เพ็ญพิชชา เกตุชัยโกศล (2021) ศึกษาเรื่องภาวะหมดไฟในการทำงาน (Burnout) ของพนักงานบริษัทเอกชน ในกลุ่ม Generation Y เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึกมีคำถามเป็นแบบกึ่งโครงสร้างใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบไม่ใช้หลักความน่าจะเป็นกับตัวอย่างจำนวน 30 คน ผลการวิจัยพบว่า พนักงาน Generation Y มีภาวะหมดไฟในระดับปานกลาง ปัจจัยที่มีผลทำให้เกิดภาวะหมดไฟ ได้แก่ ภาระงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ค่าตอบแทน และระบบการทำงาน นอกจากนี้ยังพบว่าพนักงานที่มีสภาวะหมดไฟแต่ยังไม่ลาออกเนื่องจากกำลังหางานใหม่ ยังหางานใหม่ไม่ได้ กำลังศึกษาต่อ และรู้สึกไม่ดีเมื่อถูกมองในแง่ลบ

พรหมพร ภูคุ้ม (2019) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน พฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงาน และความตั้งใจในการลาออกของพนักงานบริษัทเอกชนวัยเริ่มทำงาน โดยมีภาวะหมดไฟในการทำงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน กับกลุ่มตัวอย่างที่พึงสำเร็จการศึกษาในระดับอุดมศึกษามีอายุงานไม่เกิน 2 ปี จำนวน 292 คน พบว่าพนักงานที่มีอายุงานแตกต่างกันมีภาวะหมดไฟที่ต่างกัน คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์โดยตรงด้านลบต่อภาวะหมดไฟและพฤติกรรมต่อต้านงาน โดยภาวะหมดไฟยังเป็นตัวแปรที่ส่งผลทางอ้อมกับพฤติกรรมการต่อต้านงานและความตั้งใจลาออก ดังนั้นภาวะหมดไฟจึงเป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความตั้งใจลาออก

เปชณางค์ ยอดมณี (2023) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อภาวะหมดไฟในการทำงาน จากสถานการณ์โรคระบาดโควิด 19 กับพนักงานบริษัทด้านพลังงาน จำนวน 400 คน พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อภาวะหมดไฟ ได้แก่ ความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน การทำงานแบบยืดหยุ่น ในส่วนของปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟ ได้แก่ วัฒนธรรมการมีส่วนร่วม ความเท่าเทียมและความเป็นธรรม ความเข้มแข็งของผู้บริหารและขวัญกำลังใจในการทำงาน

เมื่อประมวลผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งหมดที่กล่าวมา จะเห็นได้ว่างานวิจัยส่วนใหญ่เน้นแสดงถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออก มีเหตุผลมาจาก

1. ลักษณะประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ รายได้ การศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการทำงาน เป็นต้น เพราะลักษณะประชากรศาสตร์ที่มีความแตกต่างกันทำให้เกิด

ความคิด ค่านิยม สังคม และกลุ่มวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน ปัจจัยเหล่านี้มีการกระตุ้นก่อให้เกิดการลาออกจากงาน

การวิจัยในครั้งนี้จึงได้นำลักษณะประชากรศาสตร์มาเป็นตัวแปร เพื่อพิสูจน์ความแตกต่างที่จะเกิดขึ้นของลักษณะประชากรที่มีความสัมพันธ์ต่อการลาออก

2. ปัจจัยด้านลักษณะงาน หมายถึง พนักงานต้องการทำงานที่มีความน่าสนใจ ใช้ความคิดสร้างสรรค์ มีความสำคัญ มีคุณค่า ทำหาย การทำงานต้องมีความอิสระและตรงตามความรู้ความสามารถของตน เมื่อพนักงานไม่ได้ทำงานตามลักษณะที่ตนคาดหวัง ก็ทำให้มีแนวโน้มในการลาออกได้

การวิจัยในครั้งนี้จึงได้นำปัจจัยด้านลักษณะงานมาเป็นหนึ่งในปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลาออก นอกจากนี้ลักษณะงานอาจมีผลต่อการก่อให้เกิดพฤติกรรมภาวะหมดไฟในการทำงาน ซึ่งจะนำไปสู่การลาออกด้วยเช่นกัน

3. ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การ เกิดจากพฤติกรรมของพนักงานในองค์การที่สร้างขึ้นเป็นสภาพแวดล้อมจำเพาะในสถานที่ทำงาน ได้แก่ ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา อาจจะเป็นความสัมพันธ์ที่เหมาะสมหรือไม่เหมาะสม สิ่งเหล่านี้อาจไม่มีถูกหรือผิด แต่ขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมและวัฒนธรรมมากกว่า ผู้ที่ไม่ยอมรับวัฒนธรรมเหล่านี้ก็มีแนวโน้มที่จะลาออกมากกว่าผู้ที่ยอมรับได้

การวิจัยในครั้งนี้ได้เห็นถึงความสัมพันธ์กับบุคคลในองค์การนั้นเป็นปัจจัยที่มีแนวโน้มต่อการลาออก

4. การบริหารงาน การควบคุมดูแล ผลตอบแทนและสวัสดิการ หมายถึง พนักงานต้องการนโยบาย รูปแบบและการควบคุมการทำงานที่เหมาะสมและชัดเจน มีความยุติธรรม และมีการรับฟังข้อเสนอนะ และต้องการได้รับผลตอบแทนตามกำลังความสามารถของตน

การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำปัจจัยด้านการบริหารและผลตอบแทน มาใช้เป็นส่วนหนึ่งของตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับการลาออก เพราะการบริหารงานที่ดี มีความเหมาะสมจะสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคลากรในองค์การ ทำให้เกิดความเชื่อมั่นต่อหัวหน้างาน ไว้วางใจเพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชามากขึ้น แต่การลาออกมักจะมีเหตุผลมาจากการบริหารที่มีรูปแบบตรงกันข้ามตามที่กล่าวมาข้างต้น

ในส่วนของปัจจัยผลตอบแทนและสวัสดิการ หากพนักงานมีความรู้สึกว่าได้รับค่าตอบแทนที่ไม่เหมาะสมและไม่ได้รับการอธิบายข้อเท็จจริงที่ถูกต้องก็จะทำให้มีแนวโน้มต่อการลาออกได้เช่นกัน

5. ชีวิตส่วนตัว หมายถึงความเป็นอยู่ของพนักงานที่ไม่ดีเท่าที่ควรจากการร่วมงานกับองค์การปัจจุบันของตน เช่น สภาพความเป็นอยู่ ชีวิตครอบครัว การเดินทางมาทำงาน เป็นต้น ปัจจัยเหล่านี้จะเป็นแรงส่งเสริมให้พนักงานมีแนวโน้มต่อการลาออกมากขึ้น

การวิจัยในครั้งนี้จึงได้นำปัจจัยด้านชีวิตส่วนตัวมาเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลาออก เนื่องจากพนักงานที่มักมีปัญหาเกี่ยวกับชีวิตส่วนตัวจะมีแนวโน้มต่อการลาออกมากกว่าพนักงานที่ไม่มีปัญหา

6. พฤติกรรมภาวะหมดไฟในการทำงาน หมายถึงความเบื่อหน่ายเรื้อรัง ที่เกิดจากความเครียดสะสมจากงานเป็นเวลานาน ได้แก่ ความรู้สึกเสียพลังงานหรือมีภาวะอ่อนเพลีย ความสนใจงานน้อยลง หรือความรู้สึกแกลบต่องาน หรือไม่มีแรงจูงใจในการทำงานและงานมีประสิทธิภาพลดลง

การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำพฤติกรรมภาวะหมดไฟ มาใช้เป็นส่วนหนึ่งของตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับการลาออก เนื่องจากปัจจุบันพนักงานมีพฤติกรรมภาวะหมดไฟแบบรู้ตัวและไม่รู้ตัว เพิ่มขึ้นเป็นจำนวนมาก

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลาออกของพนักงานในกรุงเทพมหานคร หลังสถานการณ์โควิด 19 การดำเนินการวิจัยดังนี้

1. การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง
2. การสร้างเครื่องมือเพื่อใช้ในงานวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นพนักงานภาคเอกชนในกรุงเทพมหานคร ที่ใช้บริการรถขนส่งสาธารณะระบบรางได้แก่ BTS และ MRT จำนวน 10 สถานี โดยไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอนในระหว่างวันที่ 5 เมษายน 2566 ถึง 5 พฤษภาคม 2566

กลุ่มตัวอย่าง

ขนาดกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานภาคเอกชนที่ใช้บริการขนส่งสาธารณะระบบราง คือรถไฟฟ้า BTS จำนวน 5 สถานี ได้แก่ ชิดลม อโศก พร้อมพงษ์ ศาลาแดง สาทร และรถไฟฟ้า MRT จำนวน 5 สถานี ได้แก่ พระรามเก้า เพชรบุรี สุขุมวิท สีลม สามย่าน ในช่วงวันที่ 5 เมษายน 2566 – 5 พฤษภาคม 2566 เป็นจำนวนทั้งสิ้น 400 ตัวอย่าง โดยไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน ผู้วิจัยจำเป็นต้องทำการหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรการคำนวณแบบไม่ทราบจำนวนประชากร และกำหนดค่าระดับความเชื่อมั่น 95% (สุภาวดี ขุนทอง จันทร์, 2560, น.123-125) เพิ่มกลุ่มตัวอย่าง 15 คน ดังนั้นขนาดของกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ เท่ากับ 400 คน ดังนี้

$$\text{สมการ } n = \frac{P(1-P)(Z)^2}{e^2}$$

กำหนดให้

n แทนค่า ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

P แทนค่า เปอร์เซ็นต์ที่ต้องการจะสุ่มจากประชากรทั้งหมด

e แทนค่า สัดส่วนความคลาดเคลื่อนจากการสุ่มตัวอย่าง

Z แทนค่า ระดับความเชื่อมั่นที่กำหนด คือ ความเชื่อมั่นร้อยละ 95

ดังนั้นค่า Z คือ 1.96

ในกรณีนี้ต้องการความผิดพลาดไม่เกินร้อยละ 5 ด้วยค่าความเชื่อมั่นร้อยละ 95

ดังนั้น $e = 0.05$

การแทนค่าสมการ เพื่อคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ก็จะได้กลุ่มตัวอย่างที่มีขนาด 385 คนดังนี้

$$\text{แทนค่า } n = \frac{(0.50)(1-0.50)(1.96)^2}{0.05^2}$$

$$n = \frac{0.9604}{0.0025}$$

มีค่าเท่ากับ 384.16 หรือประมาณ 385

เมื่อได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่คำนวณเท่ากับ 385 ตัวอย่าง แต่ในกรณีที่แบบสอบถามอาจจะตอบกลับมาแบบไม่สมบูรณ์ จึงเพิ่มแบบสอบถามอีก 15 ชุด ดังนั้นจะได้กลุ่มตัวอย่างรวมกันทั้งหมดเป็น 400 ชุด

การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างมีขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ (Accidental Sampling)

โดยทำการเลือกพนักงานภาคเอกชนที่ใช้บริการ BTS จำนวน 5 สถานี ได้แก่ ชิดลม อโศก พร้อมพงษ์ ศาลาแดง สาทร และสถานีรถไฟฟ้า MRT จำนวน 5 สถานี ได้แก่ พระรามเก้า เพชรบุรี สุขุมวิท สีลม สามย่าน

ขั้นตอนที่ 2 ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบโควตา (Quota Sampling) โดยการเลือกเก็บตัวอย่างในบริเวณสถานีรถไฟฟ้าจำนวน 10 สถานีที่กำหนดไว้ในขั้นตอนที่ 1 สถานีละ 40 ตัวอย่างเท่า ๆ กันรวมทั้งหมด 400 ตัวอย่าง สามารถคำนวณได้จากสมการ ดังนี้

$$\text{สมการ ขนาดของกลุ่มตัวอย่างในแต่ละสถานี} = \frac{\text{ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง}}{\text{จำนวนสถานี}}$$

$$\text{แทนค่า ขนาดของกลุ่มตัวอย่างในแต่ละสถานี} = \frac{400}{10}$$

ดังนั้น จะได้จำนวนของกลุ่มตัวอย่างในแต่ละสถานี คือ 40 ตัวอย่าง

- | | |
|--------------------|-------------|
| 1. สถานีชิดลม | จำนวน 40 คน |
| 2. สถานีอโศก | จำนวน 40 คน |
| 3. สถานีพร้อมพงษ์ | จำนวน 40 คน |
| 4. สถานีศาลาแดง | จำนวน 40 คน |
| 5. สถานีสาทร | จำนวน 40 คน |
| 6. สถานีพระรามเก้า | จำนวน 40 คน |
| 7. สถานีเพชรบุรี | จำนวน 40 คน |
| 8. สถานีสุขุมวิท | จำนวน 40 คน |
| 9. สถานีสีลม | จำนวน 40 คน |
| 10. สถานีสามย่าน | จำนวน 40 คน |

การสร้างเครื่องมือเพื่อใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามปลายปิด (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะประชากรศาสตร์ กับ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจลาออกและพฤติกรรมภาวะหมดไฟในการทำงาน โดยผู้วิจัยได้แบ่งแบบสอบถามออกเป็น 5 ส่วน

ส่วนที่ 1 เป็นคำถามแบบคัดกรองเพื่อยืนยันการบรรลุนิติภาวะและการให้ความยินยอมสำหรับการให้ข้อมูล เป็นแบบสอบถามปลายปิด (Closed-Ended Questionnaire) เป็นชนิดตรวจสอบรายการ (Checklist) ที่มี 2 ตัวเลือก (Dichotomous Question) มีทั้งหมด 1 ข้อ โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ยินยอม
2. ไม่ยินยอม (จบแบบสอบถาม)

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามปลายปิด (Closed-Ended Questionnaire) เป็นชนิดตรวจสอบรายการ (Checklist) ที่มี 2 ตัวเลือก (Dichotomous Question) และ แบบสอบถามปลายปิดที่มีหลายตัวเลือก (Multiple Choice Questions) มีทั้งหมด 5 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส รายได้ การศึกษา และระยะเวลาในการทำงาน โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. เพศ เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale) ได้แก่

1. เพศชาย
2. เพศหญิง

2. อายุเป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทมาตราวัดเรียงลำดับ (Ordinal Scale) ได้แก่

1. น้อยกว่าหรือเท่ากับ 20 ปี
2. 21 -30 ปี
3. 31-40 ปี
4. 41-50 ปี
5. 51 ปีขึ้นไป

3. สถานภาพสมรสเป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale) ได้แก่

1. โสด
2. สมรส/ อยู่ด้วยกัน
3. หย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่

4. รายได้ต่อเดือน เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทมาตราวัดเรียงลำดับ (Ordinal Scale) ได้แก่

1. น้อยกว่าหรือเท่ากับ 20,000 บาท
2. 20,001 บาท - 40,000 บาท
3. 40,001 บาท - 60,000 บาท
4. 60,001 บาท - 80,000 บาท
4. มากกว่า 80,001 บาท

5. ระดับการศึกษา เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale)

1. ต่ำกว่าปริญญาตรี
2. ปริญญาตรี
3. สูงกว่าปริญญาตรี

6. ระยะเวลาในการทำงาน เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทมาตราวัดเรียงลำดับ (Ordinal Scale) ได้แก่

1. น้อยกว่า 2 ปี
2. 2-3 ปี
3. 3-4 ปี
4. มากกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลาออก โดยแบ่งออกเป็น 16 ปัจจัยประกอบด้วย ความสำเร็จ การได้รับการยอมรับ ความก้าวหน้า ลักษณะงาน ความรับผิดชอบ นโยบายและการบริหาร การควบคุมดูแล ความสัมพันธ์กับบุคคลในองค์กร ตำแหน่งงาน ความมั่นคงในการทำงาน ชีวิตส่วนตัว สภาพการทำงาน ค่าตอบแทน ความยืดหยุ่นในการทำงาน ภาพลักษณ์องค์กร และการเปรียบเทียบตลาดแรงงานจำนวน 47 ข้อ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับคือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด โดยผู้ตอบแบบสอบถามสามารถเลือกตอบได้เพียงคำตอบเดียว ซึ่งมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

ระดับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการตัดสินใจลาออก	คะแนนข้อคำถาม
ระดับน้อยที่สุด	1
ระดับน้อย	2
ระดับปานกลาง	3
ระดับมาก	4
ระดับมากที่สุด	5

เกณฑ์ในการวิเคราะห์คะแนน

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยนำคะแนนจากการกำหนดค่าดังกล่าวมา ประเมินค่าเพื่อแปลความหมายค่าเฉลี่ย โดยใช้สมการดังนี้

$$\begin{aligned} \text{อินเตอร์ภาคชั้น (Interval)} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ \text{แทนค่า} &= \frac{5 - 1}{5} \\ \text{ผลลัพธ์} &= 0.8 \end{aligned}$$

จากนั้นกำหนดเกณฑ์คะแนนเฉลี่ยการประเมินผลแบบสอบถามเกี่ยวกับ ปัจจัยการลาออกจากงาน ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	ระดับปัจจัยต่อการลาออกจากงาน
4.21 - 5.00	มีปัจจัยต่อการลาออกจากงานมากที่สุด
3.41 - 4.20	มีปัจจัยต่อการลาออกจากงานมาก
2.61 - 3.40	มีปัจจัยต่อการลาออกจากงานปานกลาง
1.81 - 2.60	มีปัจจัยต่อการลาออกจากงานน้อย
1.00 - 1.80	มีปัจจัยต่อการลาออกจากงานน้อยที่สุด

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมภาวะหมดไฟในการทำงาน แบ่ง ออกเป็น 3 ด้านประกอบด้วย การมีความรู้สึกเสียพลังงานหรือมีภาวะอ่อนเพลีย การมีความ

สนใจงานน้อยลงหรือมีความรู้สึกแง่ลบต่องานหรือไม่มีแรงจูงใจในการทำงาน และงานมีประสิทธิผลลดลง จำนวน 9 ข้อ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับคือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด โดยผู้ตอบแบบสอบถามสามารถเลือกตอบได้เพียงคำตอบเดียว ซึ่งมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

ระดับแรงจูงใจในการลาออก	คะแนนข้อคำถาม
ระดับน้อยที่สุด	1
ระดับน้อย	2
ระดับปานกลาง	3
ระดับมาก	4
ระดับมากที่สุด	5

เกณฑ์ในการวิเคราะห์คะแนน

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยนำคะแนนจากการกำหนดค่าดังกล่าวมาประเมินค่าเพื่อแปลความหมายค่าเฉลี่ย โดยใช้สมการดังนี้

$$\begin{aligned} \text{อันตรภาคชั้น(Interval)} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ \text{แทนค่า} &= \frac{5 - 1}{5} \\ \text{ผลลัพธ์} &= 0.8 \end{aligned}$$

จากนั้นกำหนดเกณฑ์คะแนนเฉลี่ยการประเมินผลแบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมของภาวะหมดไฟในการทำงาน ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	ระดับของพฤติกรรมของภาวะหมดไฟในการทำงาน
4.21 - 5.00	มีพฤติกรรมภาวะหมดไฟมากที่สุด
3.41 - 4.20	มีพฤติกรรมภาวะหมดไฟมาก
2.61 - 3.40	มีพฤติกรรมภาวะหมดไฟปานกลาง
1.81 - 2.60	มีพฤติกรรมภาวะหมดไฟน้อย
1.00 - 1.80	มีพฤติกรรมภาวะหมดไฟน้อยที่สุด

ส่วนที่ 5 แบบสอบถามเกี่ยวกับการลาออกของพนักงาน แบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ คือ เกิดการลาออกทันทีและเกิดพฤติกรรมการหางานใหม่ มีจำนวน 6 ข้อ เป็นลักษณะของแบบสอบถามที่เป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด โดยผู้ตอบแบบสอบถามสามารถเลือกตอบได้เพียงคำตอบเดียว ซึ่งมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

ระดับการลาออก	คะแนนข้อคำถาม
ระดับน้อยที่สุด	1
ระดับน้อย	2
ระดับปานกลาง	3
ระดับมาก	4
ระดับมากที่สุด	5

เกณฑ์ในการวิเคราะห์คะแนน

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยนำคะแนนจากการกำหนดค่าดังกล่าวมา ประเมินค่าเพื่อแปลความหมายค่าเฉลี่ย โดยใช้สมการดังนี้

$$\text{อันตรภาคชั้น(Interval)} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

$$\text{แทนค่า} = \frac{5 - 1}{5}$$

$$\text{ผลลัพธ์} = 0.8$$

จากนั้นกำหนดเกณฑ์คะแนนเฉลี่ยการประเมินผลแบบสอบถามเกี่ยวกับการลาออกจากงาน ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	ระดับปัจจัยต่อการลาออกจากงาน
4.21 - 5.00	มีการลาออกจากงานมากที่สุด
3.41 - 4.20	มีการลาออกจากงานมาก
2.61 - 3.40	มีการลาออกจากงานปานกลาง
1.81 - 2.60	มีการลาออกจากงาน น้อย
1.00 - 1.80	มีการลาออกจากงาน น้อยที่สุด

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ศึกษาข้อมูลจาก Secondary Data เช่น ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออก และแรงจูงใจในการการลาออก ของพนักงานภาคเอกชนในประเทศไทย

2. สร้างแบบสอบถามและนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอบริการที่ปรึกษาสารนิพนธ์ เพื่อพิจารณาตรวจสอบและให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงเกี่ยวกับสำนวนภาษาให้เข้าใจง่าย เพื่อให้ได้คำถามที่ตรงตามวัตถุประสงค์ของงานวิจัย

3. นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษา

4. นำแบบสอบถามที่ได้รับการแก้ไขแล้วเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญเพื่อหาค่า IOC เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) จากนั้นปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ ให้มีความถูกต้อง ก่อนนำไปทดสอบใช้ (Try Out)

5. ทำการตรวจสอบความถูกต้องและหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของเครื่องมือวัด โดยการนำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์ความสอดคล้องภายในด้วยวิธีการสัมประสิทธิ์อัลฟา (α -Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) (สุภาวดี ขุนทองจันทร์, 2560, น.174-178) ค่าอัลฟาที่ได้จะแสดงถึงระดับความคงที่ของแบบสอบถาม โดยจะมีค่าระหว่าง $0 \leq \alpha \leq 1$ ค่าที่เข้าใกล้ 1 จะเป็นค่าที่แสดงความเชื่อมั่นได้สูงมีรายละเอียดดังนี้

ส่วนที่ 2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลาออก (Factors Influencing Resignation) มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม เท่ากับ 0.958 มีรายละเอียดในแต่ละปัจจัยดังนี้

1. ความสำเร็จ	เท่ากับ 0.769
2. การได้รับการยอมรับ	เท่ากับ 0.730
3. ความก้าวหน้า	เท่ากับ 0.709
4. ลักษณะงาน	เท่ากับ 0.720
5. ความรับผิดชอบ	เท่ากับ 0.743
6. นโยบายและการบริหาร	เท่ากับ 0.910
7. การควบคุมดูแล	เท่ากับ 0.896
8. ความสัมพันธ์กับบุคคลในองค์กร	เท่ากับ 0.832
9. ตำแหน่งงาน	เท่ากับ 0.704

10. ความมั่นคงในการทำงาน	เท่ากับ 0.821
11. ชีวิตส่วนตัว	เท่ากับ 0.877
12. สภาพการทำงาน	เท่ากับ 0.818
13. ค่าตอบแทน	เท่ากับ 0.866
14. ความยืดหยุ่นในการทำงาน	เท่ากับ 0.862
15. ภาพลักษณ์องค์กร	เท่ากับ 0.904
16. การเปรียบเทียบตลาดแรงงาน	เท่ากับ 0.904

ส่วนที่ 3 พฤติกรรมภาวะหมดไฟ (Burnout Syndrome) มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม เท่ากับ 0.911 มีรายละเอียดแต่ละด้านดังนี้

1. ความรู้สึกเสียพลังงานหรือภาวะอ่อนเพลีย	เท่ากับ 0.886
2. ความสนใจงานน้อยลงหรือความรู้สึกแสบต่องานหรือไม่มีแรงจูงใจในการทำงาน	เท่ากับ 0.970
3. ประสิทธิภาพงานลดลง	เท่ากับ 0.806

ส่วนที่ 4 การลาออกจากงาน (Resignation) มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม เท่ากับ 0.848 มีรายละเอียดในแต่ละด้านดังนี้

1. เกิดความตั้งใจลาออก	เท่ากับ 0.813
2. การลาออก	เท่ากับ 0.770

การเก็บรวบรวมข้อมูล

มีการจัดเก็บข้อมูลจาก 2 แหล่งคือ แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) และแหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) โดยมีรายละเอียดคือ

1. แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) การทำงานวิจัยครั้งนี้ ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามของพนักงานภาคเอกชน ในกรุงเทพมหานคร ที่ใช้บริการรถไฟฟ้า BTS และ MRT เป็นจำนวน 400 คน

2. แหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) เป็นข้อมูลเพื่อใช้ประกอบการวิจัย ผู้วิจัยได้จากการศึกษาค้นคว้าจากหนังสือ ตำรา วารสาร บทความ วิทยานิพนธ์ ปริญญานิพนธ์ สารนิพนธ์ ผลงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องรวมถึงแหล่งข้อมูลที่สามารถเข้าถึงโดยอินเทอร์เน็ต

การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

การจัดกระทำข้อมูล

1. ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของคำตอบในเครื่องมือวัดแต่ละชุดและใช้ข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างที่มีความสมบูรณ์
2. ให้คะแนนตามเกณฑ์การให้คะแนนสำหรับเครื่องมือวัดแต่ละชุด นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์จากนั้นนำมาลงรหัส (Coding) ในแบบลงรหัส สำหรับประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์
3. นำข้อมูลที่ได้มา มาบันทึกผล ในคอมพิวเตอร์ เพื่อทำการประมวลผล (Processing) ด้วยโปรแกรมการประมวลข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำหรับการวิจัยทางสังคม (Statistic Package for Social Sciences) เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนาและเชิงอนุมาน

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ สามารถแบ่งออกได้เป็น 2 ตอน คือ การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น และการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบคำถามการวิจัย ซึ่งมีแนวทางในการวิเคราะห์ข้อมูลและวิธีการทางสถิติ ดังนี้

1. การวิเคราะห์ที่ใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) โดยใช้สถิติดังนี้
 - 1.1 ค่าร้อยละ (Percentage) เพื่อใช้อธิบายลักษณะข้อมูลจากแบบสอบถามดังนี้
 - ตอนที่ 2 แบบสอบถามที่เกี่ยวกับลักษณะประชากรศาสตร์
 - 1.2 ค่าเฉลี่ยของคะแนน (Mean) เพื่อใช้ในการอธิบายลักษณะข้อมูลจากแบบสอบถาม.
 - ตอนที่ 2 แบบสอบถามที่เกี่ยวกับลักษณะประชากรศาสตร์
 - ตอนที่ 3 แบบสอบถามที่เกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลาออก
 - ตอนที่ 4 แบบสอบถามที่เกี่ยวกับพฤติกรรมภาวะหมดไฟในการทำงาน
 - ตอนที่ 5 แบบสอบถามที่เกี่ยวกับการลาออก
 - 1.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อใช้ในการอธิบายลักษณะข้อมูลจากแบบสอบถาม ต่อไปนี้
 - ตอนที่ 3 แบบสอบถามที่เกี่ยวกับ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลาออก

ตอนที่ 4 แบบสอบถามที่เกี่ยวกับพฤติกรรมภาวะหมดไฟในการทำงาน

ตอนที่ 5 แบบสอบถามที่เกี่ยวกับการลาออก

2. การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic) เพื่อทดสอบสมมติฐานดังนี้

2.1 การวิเคราะห์ค่าที (independent t-test) เพื่อทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน และการวิเคราะห์ค่าเอฟ (F-test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance) เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม ใช้สำหรับทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1

2.2 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ใช้สำหรับทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 และ 3

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ค่าสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic)

เป็นสถิติพื้นฐานสำหรับการคำนวณ (สุภาวดี ขุนทองจันทร์, 2560, น.182) เช่น การแจกแจงความถี่ การวัดแนวโน้มเข้าสู่ส่วนกลาง และการวัดการกระจาย เป็นต้น

ค่าร้อยละ (Percentage) (สุภาวดี ขุนทองจันทร์, 2560, น.183)

$$\text{สมการ} \quad \text{ร้อยละ} = \frac{X \times 100}{N}$$

กำหนดให้

X แทนค่า จำนวนข้อมูล ที่ต้องการนำมาหาค่าร้อยละ

N แทนค่า จำนวนข้อมูลทั้งหมด

ค่าเฉลี่ย (Mean หรือ \bar{X}) (สุภาวดี ขุนทองจันทร์, 2560, น.184)

$$\text{สมการ} \quad \bar{x} = \frac{\sum x}{N}$$

กำหนดให้

\bar{X} แทนค่า ค่าเฉลี่ย

Σx แทนค่า ผลรวมของข้อมูลทั้งหมด

N แทนค่า จำนวนข้อมูลทั้งหมด

ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation หรือ S.D) (สุภาวดี ขุนทอง
จันทร์, 2560, น.191)

สมการ
$$SD = \frac{\sqrt{\Sigma(X-\bar{X})^2}}{n-1}$$

กำหนดให้

SD แทนค่า ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนของกลุ่มตัวอย่าง

X แทนค่า ค่าแต่ละจำนวน

\bar{X} แทนค่า ค่าเฉลี่ยของข้อมูลชุด

n แทนค่า จำนวนข้อมูลของชุด

การหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability of the Test)

เป็นการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา α -Coefficient ของครอนบาค (Cronbach)
(สุภาวดี ขุนทองจันทร์, 2560, น.174) มีสมการดังนี้

สมการ Cronbach's alpha:
$$\alpha = \frac{n}{n-1} \left(1 - \frac{\Sigma S_i^2}{S_x^2} \right)$$

กำหนดให้

α แทนค่า ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

n แทนค่า จำนวนข้อคำถาม

S_i^2 แทนค่า ความแปรปรวนของคะแนนแต่ละข้อ

S_x^2 แทนค่า ความแปรปรวนของคะแนนรวม

การหาค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับและความแปรปรวนรายข้อทุกข้อหาได้จากสมการ

$$\text{สมการ} \quad S_i^2 = \frac{n \sum X^2 - (\sum X)^2}{n(n-1)}$$

การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Analysis)

ค่า T-test ใช้ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่มกรณี ที่ทราบค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างทั้งสองกลุ่ม โดยที่กลุ่มตัวอย่างทั้งสองกลุ่มเป็นอิสระต่อกัน (Independent Sample) ที่มีระดับนัยสำคัญ 0.05 (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2558, น.135)

1.) ในกรณีที่ค่าความแปรปรวนของทั้ง 2 กลุ่มเท่ากัน ($\sigma_1^2 = \sigma_2^2$)

$$\text{สมการ} \quad t = \frac{\bar{x}_1 - \bar{x}_2}{S_p \sqrt{\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2}}}$$

สถิติที่ใช้ทดสอบ t มีองศาอิสระ (Degree of Freedom)

$$df = n_1 + n_2 - 2$$

2.) ในกรณีที่ค่าความแปรปรวนของทั้ง 2 กลุ่มไม่เท่ากัน ($\sigma_1^2 \neq \sigma_2^2$)

$$\text{สมการ} \quad t = \frac{\bar{x}_1 - \bar{x}_2}{\sqrt{\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2}}}$$

สถิติที่ใช้ในการทดสอบ t มีองศาอิสระ (Degree of freedom)

สมการ
$$df = \frac{\left[\left(\frac{s_1^2}{n_1} \right) + \left(\frac{s_2^2}{n_2} \right) \right]^2}{\frac{\left(\frac{s_1^2}{n_1} \right)^2}{n_1^{-1}} + \frac{\left(\frac{s_2^2}{n_2} \right)^2}{n_2^{-1}}}$$

กำหนดให้

t แทนค่า สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

x_i แทนค่า ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ i ; $i = 1, 2$

S_p แทนค่า ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานตัวอย่างรวมจากตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่ม

โดยที่

$$S_p^2 = \frac{(n_1 - 1)s_1^2 + (n_2 - 1)s_2^2}{n_1 + n_2 - 2}$$

กำหนดให้

S_i^2 แทนค่า ความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างกลุ่มที่ i ; $i = 1, 2$

n_i แทนค่า จำนวนสมาชิกในกลุ่มตัวอย่างกลุ่มที่ i ; $i = 1, 2$

สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance)

เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากรที่มีมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป

ค่า F-test ใช้ในกรณีค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มเท่ากัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติอยู่ที่ 0.05 ดังนี้

สมการ
$$F = \frac{MS_b}{MS_w}$$

กำหนดให้

F แทนค่า ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาในการแจกแจงเอฟ (F-distribution)

MS_B แทนค่า ค่าความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม (Mean Square between

Groups)

MS_w แทนค่า ค่าความแปรปรวนในกลุ่ม (Mean Square with Group)

โดยที่

$$MS_b = \frac{SS_b}{(K-1)}$$

$$MS_w = \frac{SS_w}{(n-k)}$$

กำหนดให้

SS_b แทนค่า ผลรวมกำลังสองระหว่างกลุ่ม (Between Group Sum of Square)

SS_w แทนค่า ผลรวมกำลังสองภายในกลุ่ม (Within Group Sum of Square)

k แทนค่า จำนวนกลุ่ม

n แทนค่า จำนวนในกลุ่มตัวอย่าง

$K - 1$ แทนค่า Degree of freedom ของการแปรผันระหว่างกลุ่ม (dfb)

$n - k$ แทนค่า Degree of freedom ของการแปรผันภายในกลุ่ม (dfw)

ในกรณีที่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงต้องทำการทดสอบเป็นรายคู่ที่ระดับนัยสำคัญอัลฟา = 0.05 หรือ ในระดับความเชื่อมั่นอยู่ที่ 95 % โดยใช้วิธีของ Fisher's Least-Significant Difference (LSD) เพื่อทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของรายคู่ในกลุ่มตัวอย่าง เพื่อใช้เปรียบเทียบความแตกต่างของแต่ละคู่ (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2558, น.258)

$$\text{เมื่อ } n_i \neq n_j ; \text{LSD} = t_{1-\frac{\alpha}{2}, n-k} \sqrt{\text{MSE} \left[\frac{1}{N_i} + \frac{1}{N_j} \right]}$$

$$\text{เมื่อ } n_i = n_j ; \text{LSD} = t_{1-\frac{\alpha}{2}, n-k} \sqrt{\frac{\text{MSE}}{n_i}}$$

กำหนดให้

f_w แทนค่า $n - k$

LSD แทนค่า ค่าผลต่างนัยสำคัญที่คำนวณได้สำหรับกลุ่ม ตัวอย่างที่ i และ j

MSE แทนค่า Mean square error (MS_w)

k แทนค่า จำนวนกลุ่มของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ทดสอบ

n แทนค่า จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด

α แทนค่า ค่าความคลาดเคลื่อน

n_i แทนค่า จำนวนตัวอย่างในกลุ่มที่ i

n_j แทนค่า จำนวนตัวอย่างในกลุ่มที่ j

สูตรการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว Brown-Forsythe (β) (Hartung, 2001, p.300) ใช้ในกรณีที่มีความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มที่แตกต่างกัน ดังนี้

สมการ
$$\beta = \frac{MS_B}{MS_w}$$

โดยที่
$$MS_w = \sum_{i=1}^k \left(1 - \frac{n_i}{N}\right) S_i^2$$

กำหนดให้

B แทนค่า สถิติที่ใช้พิจารณาใน Brown-Forsythe

MS_B แทนค่า ความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม (Mean Square Between Group)

MS_w แทนค่า ความแปรปรวนในกลุ่ม (Mean Square Within Group) สำหรับ

Brown-Forsythe

K แทนค่า จำนวนกลุ่มของตัวอย่าง

n_i แทนค่า จำนวนตัวอย่างของกลุ่ม i

N แทนค่า ขนาดของประชากร

S_i^2 แทนค่า ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ i

ในกรณีที่ผลการวิจัยมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการทดสอบเป็นรายคู่ เพื่อเปรียบเทียบคู่ที่มีความแตกต่างกันโดยใช้วิธี Dunnett's T3 (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2558, น.333) ดังนี้

$$\text{สมการ} \quad t = \frac{\bar{X}_i - \bar{X}_j}{MS_{(w)} \left(\frac{1}{n_i} + \frac{1}{n_j} \right)}$$

กำหนดให้

t แทนค่า ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t-distribution

$MS_{(w)}$ แทนค่า ค่าประมาณของความแปรปรวนภายในกลุ่ม (Mean Square within group) สำหรับ Brown- Forsythe

\bar{X}_i แทนค่า เฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ i

\bar{X}_j แทนค่า เฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ j

n_i แทนค่า จำนวนตัวอย่างของกลุ่มที่ i

n_j แทนค่า จำนวนตัวอย่างของกลุ่มที่ j

การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อใช้ ทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 ตัวแปร หรือระหว่างข้อมูล 2 ชุด อยู่ในมาตราอันตรภาค (Interval Scale) หรือมาตราอัตราส่วน โดยใช้วิธีการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

$$\text{สมการ} \quad Y = a + b_2X_2 + b_3X_3 + \dots + b_kX_k$$

กำหนดให้

Y แทนค่า คะแนนพยากรณ์ของตัวเกณฑ์ (ตัวแปรตาม)

X_1, X_2, X_3, \dots แทนค่า ตัวแปรพยากรณ์

A แทนค่า จุดตัดของเส้นถดถอยสำหรับ Y ที่ถูกทำนายด้วย X_k

b_2, b_3, \dots, b_k แทนค่า ความชัน (partial slope) ของเส้นถดถอยสำหรับ Y ที่ถูกทำนายด้วย X_k

k แทนค่า จำนวนตัวพยากรณ์ (ตัวแปรอิสระ)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลาออกของพนักงานในกรุงเทพมหานคร หลังสถานการณ์โควิด 19 การวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผลความหมายของการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจในการสื่อความหมายที่ตรงกัน ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ต่าง ๆ ที่ใช้ในการวิเคราะห์ดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

N	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง (Mean)
S.D.	แทน	ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson Correlation)
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณาการแจกแจง t-Distribution
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณาการแจกแจง F-Distribution
Ms	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ยของผลบวกกำลังสองของคะแนน (Mean of Squares)
SS	แทน	ผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of Squares)
df	แทน	ระดับขั้นแห่งความเป็นอิสระ
Sig	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ
H_0	แทน	สมมติฐานหลัก (Null Hypothesis)
H_1	แทน	สมมติฐานรอง (Alternative Hypothesis)
*	แทน	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
**	แทน	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยแบ่งการนำเสนอข้อมูลออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา

1.1 การวิเคราะห์ข้อมูลด้านลักษณะประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส รายได้ การศึกษา และระยะเวลาในการทำงาน

1.2 การวิเคราะห์ข้อมูลด้านปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลาออก ได้แก่ ความสำเร็จ การได้รับการยอมรับ ความก้าวหน้า ลักษณะงาน ความรับผิดชอบ นโยบายและการบริหาร การควบคุมดูแล ความสัมพันธ์กับบุคคลในองค์กร ตำแหน่งงาน ความมั่นคงในการทำงาน ชีวิตส่วนตัว สภาพการทำงาน ค่าตอบแทน ความยืดหยุ่นในการทำงาน ภาพลักษณ์องค์กรและการเปรียบเทียบตลาดแรงงาน

1.3 การวิเคราะห์ข้อมูลด้านพฤติกรรมภาวะหมดไฟ ได้แก่ มีความรู้สึกเสียพลังงานหรือมีภาวะอ่อนเพลีย และมีความสนใจในงานน้อยลงหรือมีความรู้สึกแค้นต่องาน หรือไม่มีแรงจูงใจในการทำงาน งานมีประสิทธิภาพลดลง

1.4 การวิเคราะห์ข้อมูลด้านการลาออกจากงาน ได้แก่ เกิดความตั้งใจลาออก และการลาออก

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการทดสอบสมมติฐาน

2.1 ลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกัน ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส รายได้ การศึกษาและระยะเวลาในการทำงานแตกต่างกันทำให้เกิดการลาออกที่แตกต่างกัน

2.2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลาออกจากงาน ได้แก่ ความสำเร็จ การได้รับการยอมรับ ความก้าวหน้า ลักษณะงาน ความรับผิดชอบ นโยบายและการบริหาร การควบคุมดูแล ความสัมพันธ์กับบุคคลในองค์กร ตำแหน่งงาน ความมั่นคงในการทำงาน ชีวิตส่วนตัว สภาพการทำงาน ค่าตอบแทน ความยืดหยุ่นในการทำงาน ภาพลักษณ์องค์กรและการเปรียบเทียบตลาดแรงงาน มีความสัมพันธ์ต่อการลาออกที่แตกต่างกัน

2.3 พนักงานที่มีพฤติกรรมภาวะหมดไฟ ได้แก่ มีความรู้สึกเสียพลังงานหรือมีภาวะอ่อนเพลีย มีความสนใจงานน้อยลงหรือมีความรู้สึกแค้นต่องานหรือไม่มีแรงจูงใจในการทำงานและงานมีประสิทธิภาพลดลง มีผลต่อการลาออกที่แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์เชิงพรรณนา

1.1 การวิเคราะห์ข้อมูลด้านลักษณะประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส รายได้ การศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้วิเคราะห์ผลการวิจัยครั้งนี้มีทั้งหมด 400 ตัวอย่าง โดยแสดงผลการวิเคราะห์จำแนกตามตัวแปร ดังนี้

ตาราง 1 แสดงจำนวนค่าความถี่และร้อยละตามลักษณะประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง

ข้อมูลตามลักษณะประชากรศาสตร์		ความถี่/จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
เพศ	ชาย	168	42.00
	หญิง	232	58.00
	รวม	400	100.00
อายุ	น้อยกว่าหรือเท่ากับ 20 ปี	1	0.25
	21 ปี – 30 ปี	64	16.00
	31 ปี – 40 ปี	307	76.75
	41 ปี – 50 ปี	27	6.75
	มากกว่าหรือเท่ากับ 51 ปี	1	0.25
	รวม	400	100.00
สถานภาพสมรส	โสด	102	25.50
	สมรส/อยู่ด้วยกัน	298	74.50
	หย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่	0	0.00
	รวม	400	100.00
รายได้	น้อยกว่าหรือเท่ากับ 20,000 บาท	24	6.00
	20,001 – 40,000 บาท	95	23.75
	40,001 – 60,000 บาท	247	61.75
	60,001 – 80,000 บาท	17	4.25
	มากกว่า 80,001 บาท	17	4.25
	รวม	400	100.00
การศึกษา	ต่ำกว่าปริญญาตรี	14	3.50
	ปริญญาตรี	357	89.25
	สูงกว่าปริญญาตรี	29	7.25
	รวม	400	100.00

ตาราง 1 แสดงจำนวนค่าความถี่และร้อยละตามลักษณะประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง (ต่อ)

ข้อมูลตามลักษณะประชากรศาสตร์	ความถี่/จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
ระยะเวลาในการทำงาน		
น้อยกว่า 2 ปี	39	9.75
2-3 ปี	105	26.25
3-4 ปี	134	33.50
เท่ากับหรือมากกว่า 5 ปี	122	30.50
รวม	400	100.00

จากตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลักษณะประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 400 ตัวอย่าง จำแนกตามตัวแปรได้ดังนี้

เพศ พบว่าส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 232 คน คิดเป็นร้อยละ 58.00 และเพศชายจำนวน 168 คน คิดเป็นร้อยละ 42.00 ตามลำดับ

อายุ พบว่าส่วนใหญ่มีช่วงอายุ 31 ปี - 40 ปี จำนวน 307 คน คิดเป็นร้อยละ 76.75 รองลงมาคือช่วงอายุ 21 ปี - 30 ปี จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 16.00 ช่วงอายุ 41 ปี - 50 ปี จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 6.75 ช่วงอายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ 20 ปีและช่วงอายุมากกว่าหรือเท่ากับ 51 ปี มีจำนวนอย่างละ 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.25 ตามลำดับ

สถานภาพสมรส พบว่าส่วนใหญ่เป็นสถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกัน จำนวน 298 คน คิดเป็นร้อยละ 74.50 รองลงมาสถานภาพโสด จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 25.50 ตามลำดับ

รายได้ พบว่าส่วนใหญ่รายได้อยู่ระหว่าง 40,001 - 60,000 บาท จำนวน 247 คน คิดเป็นร้อยละ 61.75 รองลงมาคือรายได้ระหว่าง 20,001 - 40,000 บาท จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 23.75 รายได้น้อยกว่าหรือเท่ากับ 20,000 บาท จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 6.00 ส่วนกลุ่มรายได้ต่อเดือนระหว่าง 60,001 - 80,000 บาทและมากกว่า 80,001 บาท อยู่ที่อัตราเท่ากันคือ จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 4.25 ตามลำดับ

การศึกษา พบว่าส่วนใหญ่การศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน 357 คน คิดเป็นร้อยละ 89.25 รองลงมาคือระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 7.25 และระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 3.50 ตามลำดับ

ระยะเวลาในการทำงาน พบว่าส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการทำงาน 3-4 ปี จำนวน 134 คน คิดเป็นร้อยละ 33.50 รองลงมาเป็นระยะเวลาในการทำงาน เท่ากับหรือมากกว่า 5 ปี จำนวน 122 คน คิดเป็นร้อยละ 30.50 ระยะเวลาในการทำงาน 2-3 ปี จำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 26.25 และระยะเวลาในการทำงานน้อยกว่า 2 ปี จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 9.75 ตามลำดับ

เนื่องจากลักษณะประชากรศาสตร์ด้าน อายุ รายได้และการศึกษา มีความถี่ของข้อมูลกระจายตัวอย่างไม่สม่ำเสมอ และมีจำนวนความถี่น้อยเกินกว่าจำนวนน้อยที่สุดที่ยอมรับได้ ในการคำนวณหาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผู้วิจัยได้ทำการรวบรวมกลุ่มข้อมูลใหม่ (Regroup) ให้การกระจายของข้อมูลมีความสม่ำเสมอ กำหนดให้จำนวนตัวอย่างแต่ละกลุ่มมีค่าความถี่มากกว่าหรือเท่ากับ 30 ตัวอย่าง เพื่อให้สามารถทดสอบสมมติฐานได้อย่างถูกต้อง จึงได้จัดกลุ่มใหม่ แสดงในตาราง 2

รายได้ จะนำความถี่ของกลุ่มตัวอย่าง “น้อยกว่าหรือเท่ากับ 20,000 บาท” รวมกับกลุ่ม “20,001 - 40,000 บาท” เป็น “น้อยกว่าหรือเท่ากับ 40,000 บาท” และนำความถี่ของกลุ่มตัวอย่าง “มากกว่า 80,001 บาท” รวมกับกลุ่ม “60,001 - 80,000 บาท” เป็น “มากกว่าหรือเท่ากับ 60,001” ดังตาราง 2

การศึกษา จะนำความถี่ของกลุ่มตัวอย่าง “ต่ำกว่าปริญญาตรี” รวมกับข้อ “ปริญญาตรี” เป็น “ต่ำกว่าหรือเท่ากับปริญญาตรี”

แต่เนื่องจากลักษณะประชากรศาสตร์ด้านการศึกษาที่มีความถี่ของข้อมูลในหัวข้อสูงกว่าปริญญาตรีเท่ากับ 29 คน ซึ่งน้อยกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้คือ 30 เพื่อจะรองรับการแปลผลความแปรปรวนของข้อมูลแต่ถ้าหากทำการรวมกลุ่มข้อมูลใหม่ไปที่ระดับการศึกษาปริญญาตรีทั้งหมด จะทำให้ลักษณะประชากรศาสตร์ด้านการศึกษา มีเพียงกลุ่มเดียว และในความถี่นี้ยังมีความเป็นไปได้ในการแปลผล ดังนั้นผู้วิจัยเห็นควรว่าจะคงระดับความถี่ การศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีเอาไว้ ดังตาราง 2

ตาราง 2 แสดงจำนวนค่าความถี่และร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุ รายได้และการศึกษา หลังจัดกลุ่มตัวอย่างใหม่

ข้อมูลตามลักษณะประชากรศาสตร์		ความถี่/จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
อายุ	น้อยกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี	65	16.25
	มากกว่าหรือเท่ากับ 31 ปี	335	83.75
	รวม	400	100.00
รายได้	น้อยกว่าหรือเท่ากับ 40,000 บาท	119	29.75
	40,001 – 60,000 บาท	247	61.75
	มากกว่าหรือเท่ากับ 60,001	34	8.50
	รวม	400	100.00
การศึกษา	ต่ำกว่าหรือเท่ากับปริญญาตรี	371	92.75
	สูงกว่าปริญญาตรี	29	7.25
	รวม	400	100.00

จากตาราง 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะประชากรศาสตร์ ที่มีการจัดกลุ่มตัวอย่างใหม่ด้าน อายุ รายได้ และการศึกษา ของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 400 ตัวอย่างดังนี้

อายุ พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุมากกว่าหรือเท่ากับ 31 ปี จำนวน 335 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 83.25 และรองลงมาเป็นกลุ่มตัวอย่าง มีอายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี จำนวน 65 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 16.25 ตามลำดับ

รายได้ พบว่ารายได้ส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 40,001 – 60,000 บาท จำนวน 247 คิดเป็นร้อยละ 61.75 รองลงมาเป็นกลุ่มรายได้น้อยกว่าหรือเท่ากับ 40,000 บาท จำนวน 119 คน คิดเป็นร้อยละ 29.75 และกลุ่มรายได้มากกว่าหรือเท่ากับ 60,001 เป็นจำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 8.50 ตามลำดับ

การศึกษา พบว่าส่วนใหญ่การศึกษาอยู่ระดับต่ำกว่าหรือเท่ากับปริญญาตรี จำนวน 371 คน คิดเป็นร้อยละ 92.75 รองลงมาเป็นกลุ่มสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 29 คนคิดเป็นร้อยละ 7.25 ตามลำดับ

1.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลาออก ได้แก่ ความสำเร็จ การได้รับการยอมรับ ความก้าวหน้า ลักษณะงาน ความรับผิดชอบ นโยบายและการบริหาร การควบคุมดูแล ความสัมพันธ์กับบุคคลในองค์กร ตำแหน่งงาน ความมั่นคงในการทำงาน ชีวิตส่วนตัว สภาพการทำงาน ค่าตอบแทน ความยืดหยุ่นในการทำงาน ภาพลักษณ์องค์กรและการเปรียบเทียบตลาดแรงงาน โดยแสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) ดังนี้

ตาราง 3 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลาออก

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลาออก	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ความสำเร็จ	3.97	0.43	มาก
การได้รับการยอมรับ	3.99	0.44	มาก
ความก้าวหน้า	3.98	0.49	มาก
ลักษณะงาน	3.97	0.46	มาก
ความรับผิดชอบ	3.92	0.49	มาก
นโยบายและการบริหาร	3.97	0.51	มาก
การควบคุมดูแล	3.93	0.55	มาก
ความสัมพันธ์กับบุคคลในองค์กร	4.05	0.42	มาก
ตำแหน่งงาน	3.97	0.52	มาก
ความมั่นคงในการทำงาน	4.02	0.51	มาก
ชีวิตส่วนตัว	4.07	0.43	มาก
สภาพการทำงาน	4.10	0.49	มาก
ค่าตอบแทน	3.89	0.60	มาก
ความยืดหยุ่นในการทำงาน	3.99	0.52	มาก
ภาพลักษณ์องค์กร	4.00	0.46	มาก
การเปรียบเทียบตลาดแรงงาน	4.02	0.50	มาก
ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลาออกโดยรวม	3.99	0.30	มาก

จากตาราง 3 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลาออกโดยรวม กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย อยู่ที่ 3.99 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก จึงเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ สภาพการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 ชีวิตส่วนตัว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 ความสัมพันธ์กับบุคคลในองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 ความมั่นคงในการทำงานและการเปรียบเทียบตลาดแรงงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 ภาพลักษณ์องค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 การได้รับการยอมรับและความยืดหยุ่นในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 ความก้าวหน้า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 ความสำเร็จ ลักษณะงาน นโยบายและการบริหาร รวมถึงตำแหน่งงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 การควบคุมดูแล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 ความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 และค่าตอบแทน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 ตามลำดับ

ตาราง 4 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลาออก ด้านความสำเร็จ

ด้านความสำเร็จ	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ท่านได้ประสบความสำเร็จหรือเข้าใจความสำเร็จในการทำงาน	4.10	0.70	มาก
2. ท่านมีส่วนร่วมที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ	3.97	0.60	มาก
3. ท่านคาดหวังที่จะประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานกับองค์กรปัจจุบัน	3.85	0.62	มาก
รวม	3.97	0.43	มาก

จากตาราง 4 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลาออก ด้านความสำเร็จโดยภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมาก จึงเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ ท่านได้ประสบความสำเร็จหรือเข้าใจความสำเร็จในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 ท่านมีส่วนร่วมที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 ท่านคาดหวังที่จะประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานกับองค์กรปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 ตามลำดับ

ตาราง 5 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลาออก ด้านการได้รับการยอมรับ

ด้านการได้รับการยอมรับ	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ท่านเป็นที่ยอมรับขององค์กรที่ท่านทำงานอยู่	3.91	0.66	มาก
2. ท่านได้รับคำชมหรือรางวัลจากการทำงาน	3.98	0.56	มาก
3. ท่านได้รับกำลังใจจากหัวหน้าหรือเพื่อนร่วมงาน	4.10	0.80	มาก
รวม	3.99	0.44	มาก

จากตาราง 5 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลาออก ด้านการได้รับการยอมรับโดยรวม กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมาก จึงเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ ท่านได้รับกำลังใจจากหัวหน้าหรือเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 ท่านได้รับคำชมหรือรางวัลจากการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 และท่านเป็นที่ยอมรับขององค์กรที่ท่านทำงานอยู่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 ตามลำดับ

ตาราง 6 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลาออก ด้านความก้าวหน้า

ด้านความก้าวหน้า	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ท่านมีโอกาสได้รับความดีความชอบและการเลื่อนตำแหน่ง ในองค์กรปัจจุบันมาแล้ว	3.94	0.702	มาก
2. ท่านได้รับโอกาสทางการศึกษาเพิ่มความรู้หรือการเข้า ฝึกอบรมต่าง ๆ จากองค์กรปัจจุบัน	4.00	0.59	มาก
3. องค์กรของท่านมีความยุติธรรม และมีกฎระเบียบที่ชัดเจน กับการเลื่อนตำแหน่ง	4.01	0.83	มาก
รวม	3.98	0.49	มาก

จากตาราง 6 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลาออก ด้านความก้าวหน้าโดยรวมกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมาก จึงเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ ท่านมีโอกาสได้รับความดีความชอบและการเลื่อนตำแหน่งในองค์กรปัจจุบันมาแล้ว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 ท่านได้รับโอกาสทางการศึกษาเพิ่มความรู้หรือการเข้าฝึกอบรมต่าง ๆ จากองค์กรปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 และท่านมีโอกาสได้รับความดีความชอบและการเลื่อนตำแหน่งในองค์กรปัจจุบันมาแล้ว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 ตามลำดับ

ตาราง 7 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลาออก ด้านลักษณะงาน

ด้านลักษณะงาน	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. งานที่ทำอยู่มีความน่าสนใจ ได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์	4.00	0.68	มาก
2. งานที่ทำอยู่มีความท้าทายต่อความสามารถ	4.02	0.61	มาก
3. ท่านพึงพอใจต่อลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่	3.90	0.83	มาก
รวม	3.97	0.46	มาก

จากตาราง 7 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลาออก ด้านลักษณะงานโดยรวม กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมาก จึงเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ งานที่ทำอยู่มีความท้าทายต่อความสามารถ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 งานที่ทำอยู่มีความน่าสนใจ ได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 และท่านพึงพอใจต่อลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 ตามลำดับ

ตาราง 8 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลาออก ด้านความรับผิดชอบ

ด้านความรับผิดชอบ	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. หัวหน้างานมีการระบุหน้าที่การทำงานที่ชัดเจน	3.85	0.72	มาก
2. ท่านมีอำนาจการตัดสินใจเด็ดขาดต่องานที่รับผิดชอบ	3.91	0.62	มาก
3. หัวหน้างานได้มอบหมายงานที่มีปริมาณและระยะเวลา	4.01	0.79	มาก
ความเหมาะสม			
รวม	3.92	0.49	มาก

จากตาราง 8 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลาออก ด้านความรับผิดชอบโดยรวม กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมาก จึงเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ หัวหน้างานได้มอบหมายงานที่มีปริมาณและระยะเวลาที่มีความเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 ท่านมีอำนาจการตัดสินใจเด็ดขาดต่องานที่รับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 และหัวหน้างานมีการระบุหน้าที่การทำงานที่ชัดเจน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 ตามลำดับ

ตาราง 9 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลาออก ด้านนโยบายและการบริหาร

ด้านนโยบายและการบริหาร	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. องค์การไม่มีนโยบายและการบริหารที่เหมาะสมและการบริหารที่ทันสมัย	4.01	0.70	มาก
2. องค์การไม่ได้มีการประกาศหรือประชาสัมพันธ์ที่เหมาะสม	3.98	0.59	มาก
3. ท่านไม่พึงพอใจกับนโยบายและการบริหารขององค์การ	3.91	0.83	มาก
รวม	3.97	0.51	มาก

จากตาราง 9 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลาออก ด้านนโยบายและการบริหารโดยรวม กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมาก จึงเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ องค์การไม่มีนโยบายและการบริหารที่เหมาะสมและการบริหารที่ทันสมัย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 องค์การไม่ได้มีการประกาศหรือประชาสัมพันธ์ที่เหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 และท่านไม่พึงพอใจกับนโยบายและการบริหารขององค์การ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 ตามลำดับ

ตาราง 10 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลาออก ด้านการควบคุมดูแล

ด้านการควบคุมดูแล	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ท่านรู้สึกถึงความยุติธรรมของหัวหน้างาน	3.81	0.80	มาก
2. ท่านได้รับการควบคุมดูแลต่อการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี	3.94	0.59	มาก
3. ท่านรับรู้ได้ถึงความสามารถของหัวหน้างาน	4.05	0.85	มาก
รวม	3.93	0.55	มาก

จากตาราง 10 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลาออก ด้านการควบคุมดูแลโดยรวมกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมาก จึงเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ ท่านรับรู้ได้ถึงความสามารถของหัวหน้างาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 ท่านได้รับการควบคุมดูแลต่อการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 และท่านรู้สึกถึงความยุติธรรมของหัวหน้างาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 ตามลำดับ

ตาราง 11 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลาออก ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในองค์กร

ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในองค์กร	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับหัวหน้างาน	3.96	0.69	มาก
2. ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน	4.05	0.52	มาก
3. ท่านและเพื่อนร่วมงานในองค์กรมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน	4.14	0.77	มาก
รวม	4.05	0.42	มาก

จากตาราง 11 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลาออก ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในองค์กรโดยรวม กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมาก จึงเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ท่านและเพื่อนร่วมงานในองค์กรมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันและมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 และท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับหัวหน้างาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 ตามลำดับ

ตาราง 12 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลาออก ด้านตำแหน่งงาน

ด้านตำแหน่งงาน	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ท่านพึงพอใจกับตำแหน่งปัจจุบัน	4.01	0.65	มาก
2. ท่านมีภาระงานที่เหมาะสมกับตำแหน่ง	3.92	0.61	มาก
รวม	3.97	0.52	มาก

จากตาราง 12 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลาออก ด้านตำแหน่งงานโดยรวม กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมาก จึงเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ ท่านพึงพอใจกับตำแหน่งปัจจุบัน มี

ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 และท่านมีภาระงานที่เหมาะสมกับตำแหน่ง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 ตามลำดับ

ตาราง 13 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลาออก ด้านความมั่นคง

ด้านความมั่นคง	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ท่านรับรู้ถึงความมั่นคงขององค์กร	3.96	0.75	มาก
2. ท่านรับรู้ถึงความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบัน	3.98	0.56	มาก
3. ท่านรับรู้ถึงชื่อเสียงและความมั่นคงขององค์กรจากบุคคลภายนอก	4.12	0.84	มาก
รวม	4.02	0.51	มาก

จากตาราง 13 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลาออก ด้านความมั่นคงโดยรวม กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมาก จึงเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ ท่านรับรู้ถึงชื่อเสียงและความมั่นคงขององค์กรจากบุคคลภายนอก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 ท่านรับรู้ถึงความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 และท่านรับรู้ถึงความมั่นคงขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 ตามลำดับ

ตาราง 14 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลาออก ด้านชีวิตส่วนตัว

ด้านชีวิตส่วนตัว	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ท่านมีชีวิตการเป็นอยู่ที่ดิฉันขณะที่ร่วมงานกับองค์กรปัจจุบัน	4.08	0.69	มาก
2. ท่านมีความสามารถที่จะรับผิดชอบครอบครัว	4.04	0.53	มาก
3. ท่านมีความสะดวกในการเดินทางไปทำงาน	4.09	0.76	มาก
รวม	4.07	0.43	มาก

จากตาราง 14 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลาออก ด้านชีวิตส่วนตัวโดยรวม กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมาก จึงเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ ท่านมีความสะดวกในการเดินทางไปทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 ท่านมีชีวิตการเป็นอยู่ที่ดีขณะที่ร่วมงานกับองค์กรปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 และท่านมีความสามารถที่จะรับผิดชอบครบครัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 ตามลำดับ

ตาราง 15 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลาออก ด้านสภาพการทำงาน

ด้านสภาพการทำงาน	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความเหมาะสม เช่น แสงสว่าง อากาศ เสียง เป็นต้น	4.05	0.66	มาก
2. อุปกรณ์อำนวยความสะดวกหรือสนับสนุนการทำงาน มีความเหมาะสม เช่น คอมพิวเตอร์ เครื่องถ่ายเอกสาร โทรศัพท์ อุปกรณ์สำนักงานต่าง ๆ	4.04	0.63	มาก
3. ท่านมีความพึงพอใจกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน	4.20	0.76	มาก
รวม	4.10	0.49	มาก

จากตาราง 15 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลาออก ด้านสภาพการทำงานโดยรวม กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมาก จึงเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ ท่านมีความพึงพอใจกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความเหมาะสม เช่น แสงสว่าง อากาศ เสียง เป็นต้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 และอุปกรณ์อำนวยความสะดวกหรือสนับสนุนการทำงาน มีความเหมาะสม เช่น คอมพิวเตอร์ เครื่องถ่ายเอกสาร โทรศัพท์ อุปกรณ์สำนักงานต่าง ๆ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 ตามลำดับ

ตาราง 16 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลาออก ด้านค่าตอบแทน

ด้านค่าตอบแทน	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ท่านพอใจกับค่าตอบแทนและสวัสดิการปัจจุบัน	3.95	0.77	มาก
3. ท่านคิดว่าค่าตอบแทนกับภาระงานที่ได้รับมีความเหมาะสม	3.82	0.89	มาก
รวม	3.89	0.60	มาก

จากตาราง 16 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลาออก ด้านค่าตอบแทนโดยรวม กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมาก จึงเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ ท่านพอใจกับค่าตอบแทนและสวัสดิการปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 และท่านคิดว่าค่าตอบแทนกับภาระงานที่ได้รับมีความเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 ตามลำดับ

ตาราง 17 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลาออก ด้านความยืดหยุ่นในการทำงาน

ด้านความยืดหยุ่นในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ท่านมีความพึงพอใจต่อกฎระเบียบขององค์กรปัจจุบัน เช่น เวลาเข้างาน การแต่งกาย เป็นต้น	3.94	0.68	มาก
2. องค์กรของท่านมีความยืดหยุ่นในการทำงาน	3.98	0.59	มาก
3. ท่านมีสมดุลชีวิตระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว	4.06	0.88	มาก
รวม	3.99	0.52	มาก

จากตาราง 17 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลาออก ด้านความยืดหยุ่นในการทำงานโดยรวม กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมาก จึงเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ ท่านมีสมดุลชีวิตระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 องค์กรของท่านมีความยืดหยุ่นในการทำงาน

มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 และท่านมีความพึงพอใจต่อกฎระเบียบขององค์การปัจจุบัน เช่น เวลาเข้า
งานการแต่งกาย เป็นต้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 ตามลำดับ

ตาราง 18 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการ
ลาออก ด้านภาพลักษณ์ขององค์การ

ด้านภาพลักษณ์ขององค์การ	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ท่านภูมิใจที่ได้ทำงานกับองค์การปัจจุบัน	3.96	0.74	มาก
2. ท่านภูมิใจที่จะบอกชื่อองค์การที่ท่านทำงานอยู่กับบุคคล รอบข้างอย่างเต็มใจ	3.99	0.53	มาก
3. ครอบครัวท่านภูมิใจกับองค์การที่ท่านทำงานอยู่	4.05	0.75	มาก
รวม	4.00	0.46	มาก

จากตาราง 18 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลาออก ด้านภาพลักษณ์ขององค์การ
โดยรวม กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 เมื่อพิจารณาราย
ข้อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมาก จึงเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ ครอบครัวท่านภูมิใจกับ
องค์การที่ท่านทำงานอยู่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 ท่านภูมิใจที่จะบอกชื่อองค์การที่ท่านทำงานอยู่
กับบุคคลรอบข้างอย่างเต็มใจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 และท่านภูมิใจที่ได้ทำงานกับองค์การ
ปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 ตามลำดับ

ตาราง 19 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการ
ลาออก ด้านการเปรียบเทียบตลาดแรงงาน

ด้านการเปรียบเทียบตลาดแรงงาน	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ท่านมีการเปรียบเทียบข้อดีข้อเสียของตำแหน่งปัจจุบันของ ท่านกับองค์การอื่นๆ	3.99	0.63	มาก
2. ท่านมีการเปรียบเทียบข้อดีข้อเสียขององค์การปัจจุบันของ ท่านกับองค์การอื่นๆ	4.05	0.58	มาก
รวม	4.02	0.50	มาก

จากตาราง 19 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลาออก ด้านการเปรียบเทียบตลาดแรงงาน โดยรวม กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมาก จึงเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ ท่านมีการเปรียบเทียบข้อดีข้อเสียขององค์การปัจจุบันของท่านกับองค์การอื่นๆ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 และท่านมีการเปรียบเทียบข้อดีข้อเสียของตำแหน่งปัจจุบันของท่านกับองค์การอื่นๆ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 ตามลำดับ

1.3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมภาวะหมดไฟ ได้แก่ มีความรู้สึกเสียพลังงานหรือมีภาวะอ่อนเพลีย มีความสนใจงานน้อยลงหรือมีความรู้สึกแสบต่องานหรือไม่มีแรงจูงใจในการทำงาน งานมีประสิทธิภาพลดลง โดยแสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) ดังนี้

ตาราง 20 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับพฤติกรรมภาวะหมดไฟ

พฤติกรรมภาวะหมดไฟ	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ความรู้สึกเสียพลังงาน หรือ มีภาวะอ่อนเพลีย	4.00	0.57	มาก
ความสนใจงานน้อยลง หรือความรู้สึกแสบต่องาน หรือ ไม่มีแรงจูงใจในการทำงาน	3.82	0.71	มาก
งานมีประสิทธิภาพลดลง	3.88	0.64	มาก
พฤติกรรมภาวะหมดไฟโดยรวม	3.90	0.55	มาก

จากตาราง 20 พฤติกรรมภาวะหมดไฟโดยรวม กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย อยู่ที่ 3.90 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก จึงเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ ความรู้สึกเสียพลังงาน หรือมีภาวะอ่อนเพลีย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 งานมีประสิทธิภาพลดลง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 ความสนใจงานน้อยลง หรือความรู้สึกแสบต่องาน หรือ ไม่มีแรงจูงใจในการทำงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 ตามลำดับ

ตาราง 21 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับพฤติกรรมภาวะหมดไฟ ด้านความรู้สึกเสียพลังงาน หรือ มีภาวะอ่อนเพลีย

ด้านความรู้สึกเสียพลังงาน หรือมีภาวะอ่อนเพลีย	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ท่านมีความรู้สึกเสียพลังงานจากการทำงานหนัก ในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด 19	4.16	0.76	มาก
2. ท่านมีภาวะอ่อนเพลียจากการทำงานหนักในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด 19	3.99	0.68	มาก
3. ท่านมีความรู้สึกเสียพลังงานหรือมีภาวะอ่อนเพลีย จากการทำงานหนักเป็นเวลานานติดต่อกันในระหว่างการแพร่ระบาดของโควิด 19 อย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างร่วมกัน ทำให้ท่านมีความต้องการลาออกจากงาน	3.85	0.83	มาก
รวม	4.00	0.57	มาก

จากตาราง 21 พฤติกรรมภาวะหมดไฟ ด้านความรู้สึกเสียพลังงาน หรือ มีภาวะอ่อนเพลียโดยรวม กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมาก จึงเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ ท่านมีความรู้สึกเสียพลังงานจากการทำงานหนัก ในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด 19 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 ท่านมีภาวะอ่อนเพลียจากการทำงานหนักในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด 19 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 และท่านมีความรู้สึกเสียพลังงานหรือมีภาวะอ่อนเพลีย จากการทำงานหนักเป็นเวลานานติดต่อกันในระหว่างการแพร่ระบาดของโควิด 19 อย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างร่วมกัน ทำให้ท่านมีความต้องการลาออกจากงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 ตามลำดับ

ตาราง 22 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับพฤติกรรมภาวะหมดไฟ ด้านความสนใจงานน้อยลง หรือ มีความรู้สึกแสบต่องาน หรือ ไม่มีแรงจูงใจในการทำงาน

ด้านความสนใจงานน้อยลง หรือความรู้สึกแสบต่องาน หรือ ไม่มีแรงจูงใจในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ท่านมีความสนใจต่องานน้อยลงหลังจากสถานการณ์แพร่ระบาดของโควิด 19 เริ่มคลี่คลาย	3.82	0.83	มาก
2. ท่านมีความรู้สึกแสบต่องานหลังจากสถานการณ์แพร่ระบาดของโควิด 19 เริ่มคลี่คลาย	3.75	0.81	มาก
3. ท่านไม่มีแรงจูงใจต่องานหลังจากสถานการณ์แพร่ระบาดของโควิด 19 เริ่มคลี่คลาย	3.87	0.94	มาก
4. ท่านมีความสนใจต่องานน้อยลง หรือมีความรู้สึกในแสบต่องานหรือไม่มีแรงจูงใจต่องานหลังสถานการณ์แพร่ระบาดของโควิด 19 ใดๆอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างร่วมกัน ทำให้ท่านมีความต้องการลาออกจากงาน	3.83	0.95	มาก
รวม	3.82	0.71	มาก

จากตาราง 22 พฤติกรรมภาวะหมดไฟ ด้านความสนใจงานน้อยลง หรือความรู้สึกแสบต่องานหรือไม่มีแรงจูงใจในการทำงาน โดยรวม กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมาก จึงเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ ท่านไม่มีแรงจูงใจต่องานหลังจากสถานการณ์แพร่ระบาดของโควิด 19 เริ่มคลี่คลาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 ท่านมีความสนใจต่องานน้อยลง หรือมีความรู้สึกในแสบต่องานหรือไม่มีแรงจูงใจต่องานหลังสถานการณ์แพร่ระบาดของโควิด 19 ใดๆอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างร่วมกัน ทำให้ท่านมีความต้องการลาออกจากงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 ท่านมีความสนใจต่องานน้อยลงหลังจากสถานการณ์แพร่ระบาดของโควิด 19 เริ่มคลี่คลาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 และท่านมีความรู้สึกแสบต่องานหลังจากสถานการณ์แพร่ระบาดของโควิด 19 เริ่มคลี่คลายมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 ตามลำดับ

ตาราง 23 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับพฤติกรรมภาวะหมดไฟด้านงานมีประสิทธิภาพลดลง

ด้านงานมีประสิทธิภาพลดลง	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ท่านได้ผลลัพธ์จากการทำงานที่ลดลงหลังจากสถานการณ์แพร่ระบาดของโควิด 19 เริ่มคลี่คลาย	3.85	0.83	มาก
2. ท่านใช้เวลาในการทำงานมากขึ้นหลังจากสถานการณ์แพร่ระบาดของโควิด 19 เริ่มคลี่คลาย	3.92	0.70	มาก
รวม	3.88	0.64	มาก

จากตาราง 23 พฤติกรรมภาวะหมดไฟ ด้านงานมีประสิทธิภาพลดลง โดยรวม กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมาก จึงเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ ท่านใช้เวลาในการทำงานมากขึ้นหลังจากสถานการณ์แพร่ระบาดของโควิด 19 เริ่มคลี่คลาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 และท่านได้ผลลัพธ์จากการทำงานที่ลดลงหลังจากสถานการณ์แพร่ระบาดของโควิด 19 เริ่มคลี่คลาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 ตามลำดับ

1.4 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการลาออกจากงาน ได้แก่ เกิดความตั้งใจลาออกจากงานโดยแสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) ดังนี้

ตาราง 24 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับการลาออกจากงาน

การลาออกจากงาน	\bar{X}	S.D.	แปลผล
เกิดความตั้งใจลาออก	3.85	0.67	มาก
การลาออก	3.70	0.83	มาก
การลาออกจากงานโดยรวม	3.78	0.66	มาก

จากตาราง 24 การลาออกจากงานโดยรวม กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย อยู่ที่ 3.78 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก จึงเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ เกิดความตั้งใจลาออก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 และการลาออก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 ตามลำดับ

ตาราง 25 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับการลาออกจากงาน ด้านความตั้งใจลาออกจากงาน

ด้านความตั้งใจลาออกจากงาน	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. เมื่อท่านมีความรู้สึกไม่พอใจกับองค์การปัจจุบัน ท่านจะค้นหางานใหม่	4.01	0.82	มาก
2. ท่านมีความรู้สึกอยากลาออกจากงานอยู่บ่อยครั้ง	3.79	0.81	มาก
3. ท่านมีความตั้งใจจะลาออกทันที เมื่อท่านได้งานใหม่	3.76	0.96	มาก
รวม	3.85	0.67	มาก

จากตาราง 25 การลาออกจากงาน ด้านความตั้งใจลาออกจากงานโดยรวม กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมาก จึงเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ เมื่อท่านมีความรู้สึกไม่พอใจกับองค์การปัจจุบัน ท่านจะค้นหางานใหม่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 ท่านมีความรู้สึกอยากลาออกจากงานอยู่บ่อยครั้ง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 และท่านมีความตั้งใจจะลาออกทันที เมื่อท่านได้งานใหม่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 ตามลำดับ

ตาราง 26 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับการลาออกจางาน ด้านการลาออก

ด้านการลาออก	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. เมื่อท่านรู้สึกอยากลาออกจางาน ท่านจะยื่นใบลาออกทันทีแม้ว่าท่านยังไม่ได้งานใหม่ก็ตาม	3.59	0.97	มาก
2. ท่านได้ยื่นใบสมัครงานที่อื่นไปแล้ว อย่างน้อย 1 ครั้ง	3.67	1.01	มาก
3. ท่านวางแผนจะลาออกจางานในระยะเวลาอันใกล้ อย่างแน่นอน	3.84	1.08	มาก
รวม	3.70	0.83	มาก

จากตาราง 26 การลาออกจางาน ด้านการลาออกจางานโดยรวม กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมาก จึงเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ ท่านวางแผนจะลาออกจางานในระยะเวลาอันใกล้ อย่างแน่นอน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 ท่านได้ยื่นใบสมัครงานที่อื่นไปแล้ว อย่างน้อย 1 ครั้ง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 และเมื่อท่านรู้สึกอยากลาออกจางาน ท่านจะยื่นใบลาออกทันทีแม้ว่าท่านยังไม่ได้งานใหม่ก็ตามมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมานเพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกัน ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส รายได้ การศึกษาและระยะเวลาในการทำงานแตกต่างกันทำให้เกิดการลาออกที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1 ประชากรที่มีลักษณะประชากรศาสตร์ ด้านเพศ ที่มีความแตกต่างกันมีการลาออกที่แตกต่างกัน

H_0 = ประชากรมีลักษณะประชากรศาสตร์ ด้านเพศ แตกต่างกันมีการลาออกไม่แตกต่างกัน

H_1 = ประชากรมีลักษณะประชากรศาสตร์ ด้านเพศ แตกต่างกันมีการลาออกแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์นั้น ขั้นแรกจะทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าความแปรปรวนของกลุ่มเพศทั้ง 2 กลุ่ม โดยใช้สถิติ Levene's Test ซึ่งหากผลลัพธ์พบว่า ค่า

ความแปรปรวนของทั้ง 2 กลุ่มไม่แตกต่างกัน (ค่า p-value มีค่ามากกว่า 0.05) จะใช้ค่า t-test ในกรณีค่าความแปรปรวนเท่ากัน (Equal Variances Assumed) สำหรับทดสอบความแตกต่างด้านเพศกับการลาออกจากงาน ในกลุ่มเพศทั้ง 2 กลุ่ม แต่ถ้าผลการทดสอบ พบว่า ความแปรปรวนของทั้ง 2 กลุ่มแตกต่างกัน (ค่า p-value มีค่าน้อยกว่า 0.05) จะใช้ค่า t-test กรณีค่าความแปรปรวนไม่เท่ากัน (Equal Variances not Assumed) สำหรับทดสอบความแตกต่างด้านเพศกับการลาออกจากงานในกลุ่มเพศทั้ง 2 กลุ่ม

ตาราง 27 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนด้านเพศกับการลาออก โดยใช้ Levene's Test

เพศ	Levene's Test for Equal of Variances	
	F	p-value
การลาออก	1.503	0.22

จากตาราง 27 พบว่าผลการทดสอบค่าความแปรปรวนด้านเพศกับการลาออก มีค่า p-value เท่ากับ 0.22 ซึ่งมีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 แสดงว่าค่าความแปรปรวนของประชากรทั้งสองกลุ่มไม่แตกต่างกัน จึงใช้ค่าสถิติ independent sample t-test จาก Equal Variances Assumed ในการทดสอบสมมติฐาน

ตาราง 28 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของผลลัพธ์ด้านเพศกับการลาออก

การลาออก	เพศ	t-test for Equality of Means				
		Mean	S.D.	t	df	p-value
Equal Variances Assumed	ชาย	3.7817	0.62413	0.141		0.888
	หญิง	3.7723	0.69353			

จากตาราง 28 ผลการทดสอบความแตกต่างของผลลัพธ์ด้านเพศกับการลาออกโดยรวม โดยใช้สถิติ independent sample t-test พบว่ามีค่า p-value เท่ากับ 0.888 ซึ่งมีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 แปลว่ายอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติ

ฐานรอง (H_1) แสดงว่าประชากรที่มีเพศแตกต่างกันมีผลต่อการลาออกไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.2 ประชากรที่มีลักษณะประชากรศาสตร์ ด้านอายุ ที่มีความแตกต่างกันมีการลาออกที่แตกต่างกัน

H_0 = ประชากรมีลักษณะทางประชากรศาสตร์ ด้านอายุ ที่แตกต่างกันมีการลาออก ไม่แตกต่างกัน

H_1 = ประชากรมีลักษณะทางประชากรศาสตร์ ด้านอายุ ที่แตกต่างกันมีการลาออก แตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์นั้น ขั้นแรกจะทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าความแปรปรวนของกลุ่มอายุ ทั้ง 2 กลุ่ม โดยใช้สถิติ Levene's Test ซึ่งหากผลลัพธ์พบว่า ค่าความแปรปรวนของทั้ง 2 กลุ่มไม่แตกต่างกัน (ค่า p-value มีค่ามากกว่า 0.05) จะใช้ค่า t-test ในกรณีค่าความแปรปรวนเท่ากัน (Equal Variances Assumed) สำหรับทดสอบความแตกต่างด้านอายุกับการลาออกจากงานในกลุ่มอายุทั้ง 2 กลุ่ม แต่ถ้าผลการทดสอบพบว่า ความแปรปรวนของทั้ง 2 กลุ่มแตกต่างกัน (ค่า p-value มีค่าน้อยกว่า 0.05) จะใช้ค่า t-test กรณีค่าความแปรปรวนไม่เท่ากัน (Equal Variances not Assumed) สำหรับทดสอบความแตกต่างด้านอายุกับการลาออกจากงานในกลุ่มอายุทั้ง 2 กลุ่ม

ตาราง 29 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนด้านอายุกับการลาออก โดยใช้ Levene's Test

อายุ	Levene's Test for Equal of Variances	
	F	p-value
การลาออก	3.112	0.078

จากตาราง 29 ผลการทดสอบค่าความแปรปรวนด้านอายุกับการลาออก พบว่ามีค่า p-value เท่ากับ 0.078 ซึ่งมีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 แสดงว่า ค่าความแปรปรวนของประชากรทั้งสองกลุ่มไม่แตกต่างกัน จึงใช้ค่าสถิติ independent sample t-test จาก Equal Variances Assumed ในการทดสอบสมมติฐาน

ตาราง 30 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของผลลัพธ์ด้านอายุกับการลาออก

การลาออก	อายุ	t-test for Equality of Means				
		Mean	S.D.	t	df	p-value
Equal Variances	≤ 30 ปี	3.7256	0.73623	-0.671		0.503
Assumed	≥ 31 ปี	3.7861	0.65038			

จากตาราง 30 ผลการทดสอบความแตกต่างของผลลัพธ์ด้านอายุกับการลาออกโดยรวม โดยใช้สถิติ independent sample t-test พบว่ามีค่า p-value เท่ากับ 0.503 ซึ่งมีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 แปลว่ายอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่าประชากรที่มีอายุแตกต่างกันมีผลต่อการลาออกไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.3 ประชากรที่มีลักษณะประชากรศาสตร์ ด้านสถานภาพสมรสที่แตกต่างกันมีการลาออกที่แตกต่างกัน

H_0 = ประชากรที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ด้านสถานภาพสมรส ที่แตกต่างกัน มีการลาออกไม่แตกต่างกัน

H_1 = ประชากรที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ ด้านสถานภาพสมรส ที่แตกต่างกัน มีการลาออกแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ขั้นแรกจะทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าความแปรปรวนของกลุ่มสถานภาพสมรส ทั้ง 2 กลุ่ม โดยใช้สถิติ Levene's Test ซึ่งหากผลลัพธ์พบว่า ค่าความแปรปรวนของทั้ง 2 กลุ่มไม่แตกต่างกัน (ค่า p-value มีค่ามากกว่า 0.05) จะใช้ค่า t-test ในกรณีค่าความแปรปรวนเท่ากัน (Equal Variances Assumed) สำหรับทดสอบความแตกต่างด้านสถานภาพสมรสกับการลาออกจากงานในกลุ่มสถานภาพสมรส ทั้ง 2 กลุ่ม แต่ถ้าผลการทดสอบพบว่า ความแปรปรวนของทั้ง 2 กลุ่มแตกต่างกัน (ค่า p-value มีค่าน้อยกว่า 0.05) จะใช้ค่า t-test กรณีค่าความแปรปรวนไม่เท่ากัน (Equal Variances not Assumed) สำหรับทดสอบความแตกต่างด้านสถานภาพสมรสกับการลาออกจากงานในกลุ่มสถานภาพสมรสทั้ง 2 กลุ่ม

ตาราง 31 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนด้านสถานภาพสมรสกับการลาออก โดยใช้ Levene's Test

สถานภาพสมรส	Levene's Test for Equal of Variances	
	F	p-value
การลาออก	49.366	0.000**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 31 ผลการทดสอบค่าความแปรปรวนด้านสถานภาพสมรสกับการลาออก โดยใช้ Levene's Test พบว่ามีค่า p-value เท่ากับ < 0.001 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าประชากรที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ด้านสถานภาพสมรสที่แตกต่างกันมีการลาออกที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จึงใช้ค่า t-test กรณีค่าความแปรปรวนไม่เท่ากัน (Equal Variances not Assumed)

ตาราง 32 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของผลลัพธ์ด้านสถานภาพสมรสกับการลาออก

การลาออก	สถานภาพสมรส	t-test for Equality of Means				
		mean	S.D.	t	df	p-value
Equal	โสด	3.4853	0.85084	-4.331		0.000**
Variances not Assumed	สมรส/อยู่ด้วยกัน	3.8758	0.55493			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 32 ผลการทดสอบความแตกต่างของผลลัพธ์ด้านสถานภาพสมรสกับการลาออกโดยรวมโดยใช้สถิติ independent sample t-test พบว่ามีค่า p-value เท่ากับ < 0.001 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 แปลว่าปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่าประชากรที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีผลต่อการลาออกแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยกลุ่ม

ตัวอย่างที่มีสถานะโสด มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีสถานะสมรส/อยู่ด้วยกัน โดยมีผลต่างเท่ากับ -4.331

สมมติฐานที่ 1.4 ประชากรที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ ด้านรายได้ ที่แตกต่างกันมีการลาออกที่แตกต่างกัน

H_0 = ประชากรที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ ด้านรายได้ ที่แตกต่างกันมีการลาออก ไม่แตกต่างกัน

H_1 = ประชากรที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ ด้านรายได้ ที่แตกต่างกันมีการลาออก แตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างค่าของกลุ่มตัวอย่างที่มีมากกว่า 2 กลุ่ม โดยจะทำการทดสอบความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อนโดยใช้ สถิติ Levene's Test ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% หากพบว่าค่า p-value มีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่ากลุ่มตัวแปรมีความแปรปรวนแตกต่างกัน หาก p-value มีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่ากลุ่มตัวแปรมีความแปรปรวนไม่แตกต่างกัน

ถ้าค่าความแปรปรวนแต่ละกลุ่มแตกต่างกันให้ทดสอบสมมติฐานจากสถิติ Brown-Forsythe Test ถ้ามีค่าความแปรปรวนแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกันจะให้การวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 โดยจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_0 และยอมรับสมมติฐานรอง H_1 หมายความว่าถ้ามีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ต่อไป แต่ถ้าหากมีค่า p-value มากกว่าหรือเท่ากับ 0.05 แสดงว่ากลุ่มตัวแปรไม่มีความแตกต่างกัน

กรณีที่ตัวแปรที่มีความแปรปรวนแตกต่างกันจะทดสอบความแตกต่างกันของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยใช้วิธีการทดสอบแบบ Dunnett's T3 กรณีที่ตัวแปรที่มีความแปรปรวนไม่แตกต่างกันจะทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยใช้วิธีการทดสอบแบบ Fisher's Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาว่าค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0)และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) เมื่อระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05

การทดสอบสมมติฐานค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มโดยใช้ Levene's test ดังสมมติฐาน

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

ตาราง 33 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนด้านรายได้กับการลาออก โดยใช้ Levene's Test

รายได้	Levene's Test for Equal of Variances			
	Levene Statistic	df1	df2	p-value
การลาออกโดยรวม	47.001	2	397	0.000**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 33 ผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของรายได้กับการลาออกโดยรวม โดยใช้สถิติ Levene's test พบว่ารายได้กับการลาออก มีค่า p-value เท่ากับ < 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 จึงใช้สถิติ Brown-Forsythe

ตาราง 34 แสดงค่าการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างรายได้กับการลาออกโดยรวม โดยใช้ Brown-Forsythe

Robust Tests of Equality of Means				
Brown-Forsythe	Statistic	df1	df2	p-value
การลาออกโดยรวม	14.315	2	71.284	0.000**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 34 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างรายได้กับการลาออกโดยรวม โดยใช้ Brown-Forsythe ผลการทดสอบพบว่าการลาออกโดยรวม มีค่า p-value เท่ากับ < 0.001 หมายความว่ารายได้กับการลาออกโดยรวมมีความแตกต่างกัน อย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Dunnett's T3 เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ดังตาราง 35

ตาราง 35 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้านรายได้ ที่แตกต่างกันกับการลาออกด้วย Dunnett's T3

รายได้	\bar{x}	$\leq 40,000$ บาท	40,001 – 60,000 บาท	$\geq 60,001$ บาท
$\leq 40,000$ บาท	3.6317		-0.29952 (0.000)**	0.47479 (0.052)
40,001 – 60,000 บาท	3.9312			0.77431 (0.000)**
$\geq 60,001$ บาท	3.1569			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 35 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างรายได้กับการลาออก เมื่อจำแนกตามกลุ่มรายได้ เป็นรายคู่แบบ Dunnett's T3 ในการทดสอบพบว่า

กลุ่มรายได้น้อยกว่าหรือเท่ากับ 40,000 บาท กับ กลุ่มรายได้ 40,001 – 60,000 บาท มีค่า p-value เท่ากับ < 0.001 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 หมายความว่ากลุ่มรายได้น้อยกว่าหรือเท่ากับ 40,000 บาทกับกลุ่มรายได้ 40,001 – 60,000 บาท มีการลาออกที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยกลุ่มรายได้น้อยกว่าหรือเท่ากับ 40,000 บาท มีการลาออกน้อยกว่า กลุ่มรายได้ 40,001 – 60,000 บาท โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.29952

กลุ่มรายได้ 40,001 – 60,000 บาทกับกลุ่มตัวอย่างรายได้มากกว่าหรือเท่ากับ 60,001 บาท มีค่า p-value เท่ากับ < 0.001 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 หมายความว่ากลุ่มรายได้ 40,001 – 60,000 บาทกับกลุ่มรายได้มากกว่าหรือเท่ากับ 60,001 บาท มีการลาออกที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยกลุ่มรายได้ 40,001 – 60,000 บาท มีการลาออกมากกว่ากลุ่มรายได้มากกว่าหรือเท่ากับ 60,001 บาท โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.77431

สำหรับรายคู่อื่นพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

สมมติฐานที่ 1.5 ประชากรที่มีลักษณะประชากรศาสตร์ ด้านการศึกษา ที่มีความแตกต่างกันมีการลาออกที่แตกต่างกัน

H_0 = ประชากรมีลักษณะประชากรศาสตร์ ด้านการศึกษา แตกต่างกันมีการลาออก ไม่แตกต่างกัน

H_1 = ประชากรมีลักษณะประชากรศาสตร์ ด้านการศึกษา แตกต่างกันมีการลาออก แตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ขั้นแรกจะทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าความแปรปรวนของกลุ่มการศึกษาทั้ง 2 กลุ่มโดยใช้สถิติ Levene's Test ซึ่งหากผลลัพธ์พบว่าค่าความแปรปรวนของทั้ง 2 กลุ่มไม่แตกต่างกัน (ค่า p-value มีค่ามากกว่า 0.05) จะใช้ค่า t-test ในกรณีค่าความแปรปรวนเท่ากัน (Equal Variances Assumed) สำหรับทดสอบความแตกต่างของการศึกษากับการลาออกจากงานในกลุ่มด้านการศึกษาทั้ง 2 กลุ่ม แต่ถ้าผลการทดสอบ พบว่าความแปรปรวนของทั้ง 2 กลุ่มแตกต่างกัน (ค่า p-value มีค่าน้อยกว่า 0.05) จะใช้ค่า t-test กรณีค่าความแปรปรวนไม่เท่ากัน (Equal Variances not Assumed) สำหรับทดสอบความแตกต่างของการศึกษากับการลาออกจากงานในกลุ่มด้านการศึกษาทั้ง 2 กลุ่ม

ตาราง 36 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนด้านการศึกษากับการลาออก โดยใช้ Levene's Test

การศึกษา	Levene's Test for Equal of Variances	
	F	p-value
การลาออก	24.416	0.000**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 36 ผลการทดสอบค่าความแปรปรวนด้านการศึกษากับการลาออกโดยใช้ Levene's Test พบว่ามีค่า p-value เท่ากับ < 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าประชากรที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ ด้านการศึกษาที่แตกต่างกันมีการลาออกที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จึงใช้ค่า t-test กรณีค่าความแปรปรวนไม่เท่ากัน (Equal Variances not Assumed)

ตาราง 37 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของผลลัพธ์ด้านการศึกษากับการลาออกโดยรวม

การศึกษา		t-test for Equality of Means				
		Mean	S.D.	t	df	p-value
Equal	≤ ปริณญาตรี	3.8320	0.59559	4.013	29.516	0.000**
Variances not	> ปริณญาตรี	3.0632	1.01810			
Assumed						

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 37 ผลการทดสอบความแตกต่างของผลลัพธ์ด้านการศึกษากับการลาออกโดยรวมโดยใช้สถิติ independent sample t-test พบว่ามีค่า p-value เท่ากับ < 0.001 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 แปลว่าปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่าประชากรที่มีการศึกษาแตกต่างกันมีผลต่อการลาออกแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยกลุ่มที่มีการศึกษต่ำกว่าหรือเท่ากับปริญญาตรีมีการลาออกมากกว่ากลุ่มที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.013

สมมติฐานที่ 1.6 ประชากรที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ ด้านระยะเวลาในการทำงาน ที่แตกต่างกันมีการลาออกที่แตกต่างกัน

H_0 = ประชากรที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ ด้านระยะเวลาในการทำงานที่แตกต่างกันมีการลาออก ไม่แตกต่างกัน

H_1 = ประชากรที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ ด้านระยะเวลาในการทำงานที่แตกต่างกันมีการลาออก แตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างค่าของกลุ่มตัวอย่างที่มีมากกว่า 2 กลุ่ม โดยจะทำการทดสอบความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อนโดยใช้ สถิติ Levene's Test ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% หากพบว่าค่า p-value มีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่ากลุ่มตัวแปรมีความแปรปรวนแตกต่างกัน หาก p-value มีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่ากลุ่มตัวแปรมีความแปรปรวนไม่แตกต่างกัน

ถ้าค่าความแปรปรวนแต่ละกลุ่มแตกต่างกันให้ทดสอบสมมติฐานจากสถิติ Brown-Forsythe Test ถ้ามีค่าความแปรปรวนแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกันจะให้การวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 โดยจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_0 และยอมรับสมมติฐานรอง H_1 หมายความว่าถ้ามีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ต่อไป แต่ถ้าหากมีค่า p-value มากกว่าหรือเท่ากับ 0.05 แสดงว่ากลุ่มตัวแปรไม่มีความแตกต่างกัน

กรณีที่ตัวแปรที่มีความแปรปรวนแตกต่างกันจะทดสอบความแตกต่างกันของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยใช้วิธีการทดสอบแบบ Dunnett's T3 กรณีที่ตัวแปรที่มีความแปรปรวนไม่แตกต่างกันจะทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยใช้วิธีการทดสอบแบบ Fisher's Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) เมื่อระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05

การทดสอบสมมติฐานค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มโดยใช้ Levene's test ดังสมมติฐาน

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

ตาราง 38 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนด้านระยะเวลาในการทำงานกับการลาออก โดยใช้สถิติ โดยใช้ Levene's Test

ระยะเวลาในการทำงาน	Levene's Test for Equal of Variances			
	Levene Statistic	df1	df2	p-value
การลาออกโดยรวม	19.081	3	396	0.000**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 38 ผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของระยะเวลาในการทำงาน โดยใช้สถิติ Levene's test พบว่ารายได้กับการลาออก มีค่า p-value เท่ากับ < 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 จึงใช้สถิติ Brown-Forsythe

ตาราง 39 แสดงค่าการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระยะเวลาในการทำงานกับการลาออกโดยรวม โดยใช้ Brown-Forsythe

Robust Tests of Equality of Means				
Brown-Forsythe	Statistic	df1	df2	p-value
การลาออกโดยรวม	8.378	3	186.760	0.000**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 39 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระยะเวลาในการทำงานกับการลาออกโดยรวม โดยใช้ Brown-Forsythe ทดสอบ พบว่าการลาออกโดยรวม มีค่า p-value เท่ากับ < 0.001 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 หมายความว่าระยะเวลาในการทำงานกับการลาออกโดยรวมมีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Dunnett's T3 เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ดังตาราง 40

ตาราง 40 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระยะเวลาในการทำงานที่แตกต่างกันกับการลาออกด้วย Dunnett's T3

ของระยะเวลาในการทำงาน	\bar{x}	< 2 ปี	2-3 ปี	3-4 ปี	≥ 5 ปี
< 2 ปี	3.6966		-0.23993 (0.341)	-0.19023 (0.605)	0.15423 (0.863)
2-3 ปี	3.9365			0.4969 (0.962)	0.39416 (0.000) **
3-4 ปี	3.8868				0.34447 (0.001) **
≥ 5 ปี	3.5423				

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 40 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระยะเวลาในการทำงานกับการลาออก เมื่อจำแนกตามกลุ่มรายได้ เป็นรายคู่แบบ Dunnett's T3 ในการทดสอบพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาในการทำงาน 2-3 ปี กับกลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาในการทำงานมากกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี มีค่า p-value เท่ากับ < 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาในการทำงาน 2-3 ปี กับกลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาในการทำงานมากกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี มีการลาออกที่แตกต่างกัน โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาในการทำงาน 2-3 ปี มีการลาออกมากกว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาในการทำงานมากกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.39416 กลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาในการทำงาน 3-4 ปีกับกลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาในการทำงานมากกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี มีค่า p-value เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาในการทำงาน 3-4 ปีกับกลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาในการทำงานมากกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี มีการลาออกที่แตกต่างกัน โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาในการทำงาน 3-4 ปีมีการลาออกมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาในการทำงานมากกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.34447 สำหรับรายคู่อื่นพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลาออกจากงาน ประกอบด้วย ความสำเร็จ การได้รับการยอมรับ ความก้าวหน้า ลักษณะงาน ความรับผิดชอบ นโยบายและการบริหาร การควบคุมดูแล ความสัมพันธ์กับบุคคลในองค์กร ตำแหน่งงาน ความมั่นคงในการทำงาน ชีวิตส่วนตัว สภาพการทำงาน ค่าตอบแทน ความยืดหยุ่นในการทำงาน ภาพลักษณ์องค์กรและการเปรียบเทียบตลาดแรงงาน มีความสัมพันธ์ต่อการลาออกที่แตกต่างกัน สามารถเขียนสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลาออกจากงาน ประกอบด้วย ความสำเร็จ การได้รับการยอมรับ ความก้าวหน้า ลักษณะงาน ความรับผิดชอบ นโยบายและการบริหาร การควบคุมดูแล ความสัมพันธ์กับบุคคลในองค์กร ตำแหน่งงาน ความมั่นคงในการทำงาน ชีวิตส่วนตัว สภาพการทำงาน ค่าตอบแทน ความยืดหยุ่นในการทำงาน ภาพลักษณ์องค์กรและการเปรียบเทียบตลาดแรงงาน มีการความสัมพันธ์ต่อการลาออกโดยรวมที่ไม่แตกต่างกัน

H_1 : ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลาออกจากงาน ประกอบด้วย ความสำเร็จ การได้รับการยอมรับ ความก้าวหน้า ลักษณะงาน ความรับผิดชอบ นโยบายและการบริหาร การควบคุมดูแล ความสัมพันธ์กับบุคคลในองค์กร ตำแหน่งงาน ความมั่นคงในการทำงาน

ชีวิตส่วนตัว สภาพการทำงาน ค่าตอบแทน ความยืดหยุ่นในการทำงาน ภาพลักษณ์องค์กรและการเปรียบเทียบตลาดแรงงาน มีการความสัมพันธ์ต่อการลาออกโดยรวมที่แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยการเลือกตัวแปรอิสระเข้าสมการถดถอยด้วยเทคนิค Enter ใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) เมื่อระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05 โดยกำหนดตัวแปรดังนี้ ผลการทดสอบดังนี้

- X_1 หมายถึง ความสำเร็จ
- X_2 หมายถึง การได้รับการยอมรับ
- X_3 หมายถึง ความก้าวหน้า
- X_4 หมายถึง ลักษณะงาน
- X_5 หมายถึง ความรับผิดชอบ
- X_6 หมายถึง นโยบายและการบริหาร
- X_7 หมายถึง การควบคุมดูแล
- X_8 หมายถึง ความสัมพันธ์กับบุคคลในองค์กร
- X_9 หมายถึง ตำแหน่งงาน
- X_{10} หมายถึง ความมั่นคงในการทำงาน
- X_{11} หมายถึง ชีวิตส่วนตัว
- X_{12} หมายถึง สภาพการทำงาน
- X_{13} หมายถึง ค่าตอบแทน
- X_{14} หมายถึง ความยืดหยุ่นในการทำงาน
- X_{15} หมายถึง ภาพลักษณ์องค์กร
- X_{16} หมายถึง การเปรียบเทียบตลาดแรงงาน
- Y หมายถึง การลาออกจากงาน

โดยเงื่อนไขในการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ จะต้องตรวจสอบ Multi Collinearity โดยจะใช้ค่า Variance Inflation Factor (VIF) หรือค่า Tolerance โดยมีเกณฑ์การตรวจสอบ ดังนี้

ค่า Variance Inflation Factor (VIF) ไม่ควรเกิน 10 ค่า Tolerance มีค่าตั้งแต่ 0 ถึง 1 ซึ่งถ้าค่า Tolerance เข้าใกล้ 1 แสดงว่าตัวแปรเป็นอิสระจากกัน แต่ถ้าค่า Tolerance เข้าใกล้ 0 แสดงว่าเกิดปัญหา Collinearity จึงควรมีค่าไม่ต่ำกว่า 0.10

ตาราง 41 แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลาออกจากงานแต่ละปัจจัยกับการตัดสินใจลาออกจากงานโดยรวม

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
การลาออกจากงาน	0.402	0.161	0.126	0.62114

จากตาราง 41 พบว่า ค่า Adjusted R Square ของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลาออกจากงานมีค่าเท่ากับ 0.126 แปลว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลาออกจากงานทั้ง 16 ปัจจัยสามารถวิเคราะห์ผลลัพธ์การลาออกจากงานโดยรวม ได้ร้อยละ 12.60 ส่วนที่เหลือร้อยละ 87.40 เกิดจากปัจจัยอื่น

จากนั้นผู้วิจัยดำเนินการตรวจสอบความเป็นพหุสัมพันธ์ร่วม (Multi-Collinearity) ของปัจจัยแต่ละปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจลาออกจากงาน ตามตาราง 42

ตาราง 42 แสดงผลการตรวจสอบความเป็นพหุสัมพันธ์ร่วม (Multi-Collinearity) ของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลาออกแต่ละปัจจัย

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
ค่าคงที่ (Constant)		
ความสำเร็จ (X ₁)	0.719	1.265
การได้รับการยอมรับ (X ₂)	0.630	1.587
ความก้าวหน้า (X ₃)	0.534	1.874
ลักษณะงาน (X ₄)	0.715	1.398
ความรับผิดชอบ (X ₅)	0.470	2.127
นโยบายและการบริหาร (X ₆)	0.547	1.828
การควบคุมดูแล (X ₇)	0.532	1.881
ความสัมพันธ์กับบุคคลในองค์กร (X ₈)	0.732	1.366
ตำแหน่งงาน (X ₉)	0.577	1.734

ตาราง 42 แสดงผลการตรวจสอบความเป็นพหุสัมพันธ์ร่วม (Multi-Collinearity) ของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลาออกแต่ละปัจจัย (ต่อ)

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
ความมั่นคงในการทำงาน (X_{10})	0.553	1.809
ชีวิตส่วนตัว (X_{11})	0.667	1.500
สภาพการทำงาน (X_{12})	0.553	1.808
ค่าตอบแทน (X_{13})	0.579	1.727
ความยืดหยุ่นในการทำงาน (X_{14})	0.630	1.587
ภาพลักษณ์องค์กร (X_{15})	0.558	1.793
การเปรียบเทียบตลาดแรงงาน (X_{16})	0.887	1.128

จากตาราง 42 พบว่าค่า Variance Inflation Factor (VIF) ของปัจจัยความสำเร็จ ปัจจัยการได้รับการยอมรับ ปัจจัยความก้าวหน้า ปัจจัยลักษณะงาน ปัจจัยความรับผิดชอบ ปัจจัยนโยบายและการบริหาร ปัจจัยการควบคุมดูแล ปัจจัยความสัมพันธ์กับบุคคลในองค์กร ปัจจัยตำแหน่งงาน ปัจจัยความมั่นคงในการทำงาน ปัจจัยชีวิตส่วนตัว ปัจจัยสภาพการทำงาน ปัจจัยค่าตอบแทน ปัจจัยความยืดหยุ่นในการทำงาน ปัจจัยภาพลักษณ์องค์กรและปัจจัยการเปรียบเทียบตลาดแรงงาน มีค่าไม่เกิน 10 ดังนี้ 1.265, 1.587, 1.874, 1.398, 2.127, 1.828, 1.881, 1.366, 1.734, 1.809, 1.500, 1.808, 1.727, 1.587, 1.793 และ 1.128 ตามลำดับแปลว่า ปัจจัยแต่ละปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลาออกมีความสัมพันธ์กันอย่างเหมาะสม และไม่เกิดปัญหาความเป็นพหุสัมพันธ์ร่วม (Multi-Collinearity)

จากตาราง 42 พบว่า ค่า Tolerance ของปัจจัยความสำเร็จ ปัจจัยการได้รับการยอมรับ ปัจจัยความก้าวหน้า ปัจจัยลักษณะงาน ปัจจัยความรับผิดชอบ ปัจจัยนโยบายและการบริหาร ปัจจัยการควบคุมดูแล ปัจจัยความสัมพันธ์กับบุคคลในองค์กร ปัจจัยตำแหน่งงาน ปัจจัยความมั่นคงในการทำงาน ปัจจัยชีวิตส่วนตัว ปัจจัยสภาพการทำงาน ปัจจัยค่าตอบแทน ปัจจัยความยืดหยุ่นในการทำงาน ปัจจัยภาพลักษณ์องค์กรและปัจจัยการเปรียบเทียบตลาดแรงงาน มีค่ามากกว่า 0.10 ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.719, 0.630, 0.534, 0.715, 0.470, 0.547, 0.532, 0.732, 0.577, 0.553, 0.667, 0.553, 0.579, 0.630, 0.558 และ 0.887 ตามลำดับแปลว่า

ปัจจัยแต่ละปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลาออก มีความสัมพันธ์กันอย่างเหมาะสมและไม่เกิดปัญหาความเป็นพหุสัมพันธ์ร่วม (Multi-Collinearity)

สรุปปัจจัยแต่ละปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลาออกจากงานมีความสัมพันธ์กันอย่างเหมาะสมและไม่เกิดปัญหาความเป็นพหุสัมพันธ์ร่วม (Multi-Collinearity) ทำให้ปัจจัยทั้งหมดสามารถนำไปวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ผลการวิเคราะห์อยู่ในตาราง 43

ตาราง 43 แสดงผลการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณของการลาออกจากงาน

Model	Sum of		Mean	F	p-value
	Squares	df	Square		
Regression	28.402	16	1.775	4.601	0.000**
Residual	147.767	383	0.386		
Total	176.169	399			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 43 พบว่าผลการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณของการลาออกจากงานโดยรวมมีค่า p-value เท่ากับ < 0.001 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 แปลว่าปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่าปัจจัยแต่ละปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลาออกอย่างน้อย 1 ปัจจัย มีผลต่อการลาออกจากงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลาออกทำให้มีการลาออกที่แตกต่างกัน ดำเนินการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ตามปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลาออกแต่ละปัจจัย ตามตาราง 44

ตาราง 44 แสดงผลการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณตามปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลาออกแต่ละปัจจัย

ปัจจัยที่มีอิทธิพล	Std.				
	B	Error	Beta	t	p-value
ค่าคงที่ (Constant)	4.823	0.489		9.858	0.000**
ความสำเร็จ(X_1)	-0.106	0.081	-0.068	-1.301	0.194
การได้รับการยอมรับ(X_2)	-0.168	0.89	-0.112	-1.894	0.059
ความก้าวหน้า(X_3)	0.095	0.88	0.070	1.089	0.277
ลักษณะงาน (X_4)	-0.033	0.080	-0.023	-0.419	0.676
ความรับผิดชอบ(X_5)	0.134	0.092	0.100	1.465	0.144
นโยบายและการบริหาร(X_6)	-0.214	0.083	-0.163	-2.574	0.010**
การควบคุมดูแล (X_7)	0.088	0.078	0.073	1.132	0.258
ความสัมพันธ์กับบุคคลในองค์กร (X_8)	-0.287	0.086	-0.182	-3.327	0.001**
ตำแหน่งงาน (X_9)	-0.051	0.078	-0.040	-0.654	0.513
ความมั่นคงในการทำงาน (X_{10})	-0.115	0.083	-0.087	-1.389	0.166
ชีวิตส่วนตัว (X_{11})	-0.045	0.089	-0.029	-0.507	0.612
สภาพการทำงาน (X_{12})	-0.042	0.086	-0.030	-0.484	0.629
ค่าตอบแทน (X_{13})	0.098	0.068	0.089	1.446	0.149
ความยืดหยุ่นในการทำงาน (X_{14})	0.098	0.075	0.077	1.300	0.195
ภาพลักษณ์องค์กร (X_{15})	-0.320	0.091	-0.219	-3.503	0.001**
การเปรียบเทียบตลาดแรงงาน(X_{16})	0.192	0.066	0.146	2.933	0.004**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 44 ผลการวิเคราะห์ พบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลาออก (Y) ได้แก่ นโยบายและการบริหาร (X_6) ความสัมพันธ์กับบุคคลในองค์กร (X_8) ภาพลักษณ์องค์กร (X_{15}) การเปรียบเทียบตลาดแรงงาน (X_{16}) มีค่า p-value เท่ากับ 0.010, 0.001, 0.001 และ 0.004 มีค่าน้อยกว่า ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 แปลว่าปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่าปัจจัย นโยบายและการบริหาร (X_6) ความสัมพันธ์กับบุคคลในองค์กร (X_8)

ภาพลักษณ์องค์กร (X_{15}) การเปรียบเทียบตลาดแรงงาน (X_{16}) ที่มีผลต่อการลาออกจากงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

จากผลการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณข้างต้นสามารถเขียนเป็นสมการได้ดังนี้

$$Y = 4.823 - 0.214X_6 - 0.287X_8 - 0.320X_{15} + 0.192X_{16}$$

จากสมการข้างต้นสามารถอธิบายได้ดังนี้

หากปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลาออกมีค่าคงที่ในทุกปัจจัย จะมีผลต่อการลาออกจากงานเท่ากับ 4.823 หน่วย ดังนี้

หากปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลาออกด้านนโยบายและการบริหาร (X_6) ลดลง 1 หน่วยจะมีผลทำให้การลาออกจากงาน (Y) เพิ่มขึ้น 0.214 หน่วย ทั้งนี้เมื่อกำหนดปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลาออกอีก 3 ด้านมีค่าคงที่

หากปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลาออกด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในองค์กร (X_8) ลดลง 1 หน่วยจะมีผลทำให้การลาออกจากงาน (Y) เพิ่มขึ้น 0.287 หน่วย ทั้งนี้เมื่อกำหนดปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลาออกอีก 3 ด้านมีค่าคงที่

หากปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลาออกด้านภาพลักษณ์องค์กร (X_{15}) ลดลง 1 หน่วยจะมีผลทำให้การลาออกจากงาน (Y) เพิ่มขึ้น 0.320 หน่วย ทั้งนี้เมื่อกำหนดปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลาออกอีก 3 ด้านมีค่าคงที่

หากปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลาออกด้านการเปรียบเทียบตลาดแรงงาน (X_{16}) เพิ่มขึ้น 1 หน่วยจะมีผลทำให้การลาออกจากงาน (Y) เพิ่มขึ้น 0.192 หน่วย ทั้งนี้เมื่อกำหนดปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลาออกอีก 3 ด้านมีค่าคงที่

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลาออกด้านอื่น ๆ ไม่มีความสัมพันธ์กับการลาออกจากงาน (Y) ได้แก่ ความสำเร็จ (X_1) การได้รับการยอมรับ (X_2) ความก้าวหน้า (X_3) ลักษณะงาน (X_4) ความรับผิดชอบ (X_5) การควบคุมดูแล (X_7) ตำแหน่งงาน (X_9) ความมั่นคงในการทำงาน (X_{10}) ชีวิตส่วนตัว (X_{11}) สภาพการทำงาน (X_{12}) ค่าตอบแทน (X_{13}) และความยืดหยุ่นในการทำงาน (X_{14})

สมมติฐานที่ 3 พนักงานที่มีพฤติกรรมภาวะหมดไฟ ได้แก่ ความรู้สึกเสียพลังงาน หรือมีภาวะอ่อนเพลีย ความสนใจงานน้อยลงหรือความรู้สึกแสบต่องานหรือไม่มีแรงจูงใจในการทำงานและประสิทธิภาพของงานลดลง มีผลต่อการลาออกจากงานที่แตกต่างกัน สามารถเขียนสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : พฤติกรรมภาวะหมดไฟ ได้แก่ ความรู้สึกเสียพลังงานหรือมีภาวะอ่อนเพลีย ความสนใจงานน้อยลงหรือความรู้สึกง่วงลပ်ต่องานหรือไม่มีแรงจูงใจในการทำงานและ ประสิทธิภาพของงานลดลง มีการลาออกจากงานโดยรวมที่ไม่แตกต่างกัน

H_1 : พฤติกรรมภาวะหมดไฟ ได้แก่ ความรู้สึกเสียพลังงานหรือมีภาวะอ่อนเพลีย ความสนใจงานน้อยลงหรือความรู้สึกง่วงลပ်ต่องานหรือไม่มีแรงจูงใจในการทำงานและ ประสิทธิภาพของงานลดลง มีการลาออกจากงานโดยรวมแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยการเลือกตัวแปรอิสระเข้าสมการถดถอยด้วยเทคนิค Enter ใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) เมื่อระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05 โดยกำหนดตัวแปรดังนี้ ผลการทดสอบดังนี้

X_1 หมายถึง ความรู้สึกเสียพลังงานหรือมีภาวะอ่อนเพลีย

X_2 หมายถึง ความสนใจงานน้อยลงหรือความรู้สึกง่วงลပ်ต่องานหรือไม่มีแรงจูงใจในการทำงาน

X_3 หมายถึง ประสิทธิภาพของงานลดลง

Y หมายถึง การลาออกจากงาน

การตรวจสอบความสามารถในการวิเคราะห์ผลการลาออกโดยรวมกับพฤติกรรมภาวะหมดไฟแต่ละด้าน ได้ผลลัพธ์ตามตาราง 45

ตาราง 45 แสดงผลการวิเคราะห์การลาออกโดยรวมกับพฤติกรรมภาวะหมดไฟแต่ละด้าน

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
การลาออก	0.635	0.403	0.398	0.51536

จากตาราง 45 พบว่าค่า Adjusted R Square ของพฤติกรรมภาวะหมดไฟมีค่าเท่ากับ 0.398 แปลว่าพฤติกรรมภาวะหมดไฟทุก ๆ ด้านสามารถวิเคราะห์ผลลัพธ์องค์การได้ร้อยละ 39.80 ส่วนที่เหลือร้อยละ 60.20 เกิดจากปัจจัยอื่น

การดำเนินการตรวจสอบความเป็นพหุสัมพันธ์ร่วม (Multi Collinearity) ในแต่ละด้านของพฤติกรรมภาวะหมดไฟ ดังตาราง 46

ตาราง 46 แสดงผลการตรวจสอบความเป็นพหุสัมพันธ์ร่วม (Muti-Collinearity) ในแต่ละด้านของ
พฤติกรรมภาวะหมดไฟ

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
ค่าคงที่ (Constant)		
ความรู้สึกเสียพลังงานหรือมีภาวะอ่อนเพลีย(X_1)	0.711	1.407
ความสนใจงานน้อยลงหรือความรู้สึกแสบต่องานหรือไม่มี แรงจูงใจในการทำงาน(X_2)	0.529	1.891
ประสิทธิภาพของงานลดลง (X_3)	0.592	1.688

จากตาราง 46 พบว่าค่า Variance Inflation Factor (VIF) ของพฤติกรรมภาวะหมดไฟด้านความรู้สึกเสียพลังงานหรือมีภาวะอ่อนเพลีย ด้านความสนใจงานน้อยลงหรือความรู้สึกแสบต่องานหรือไม่มีแรงจูงใจในการทำงาน และประสิทธิภาพของงานลดลง มีค่าไม่เกิน 10 ดังนี้ 1.407, 1.891 และ 1.688 ตามลำดับ แปลว่าพฤติกรรมภาวะหมดไฟรายด้าน มีความสัมพันธ์กันอย่างเหมาะสม และไม่เกิดปัญหาความเป็นพหุสัมพันธ์ร่วม (Muti-Collinearity)

จากตาราง 46 พบว่า ค่าTolerance ของพฤติกรรมภาวะหมดไฟ ด้านมีความรู้สึกเสียพลังงานหรือมีภาวะอ่อนเพลีย ด้านมีความสนใจงานน้อยลงหรือมีความรู้สึกแสบต่องานหรือไม่มีแรงจูงใจในการทำงาน และงานมีประสิทธิภาพลดลง มีค่ามากกว่า 0.10 ดังนี้คือ 0.711, 0.529 และ 0.592 ตามลำดับ ซึ่งแปลได้ว่า พฤติกรรมภาวะหมดไฟในแต่ละด้านมีความสัมพันธ์กันอย่างเหมาะสมและไม่เกิดปัญหาความเป็นพหุสัมพันธ์ร่วม (Muti-Collinearity)

สรุปพฤติกรรมภาวะหมดไฟรายด้าน มีความสัมพันธ์กันอย่างเหมาะสม และไม่เกิดปัญหาความเป็นพหุสัมพันธ์ร่วม (Muti-Collinearity) พฤติกรรมภาวะหมดไฟรายด้าน สามารถนำไปวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ได้การวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ของผลลัพธ์องค์การ ได้ผลลัพธ์ตามตาราง 47

ตาราง 47 แสดงผลการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ ของการลาออกจากงาน

Model	Sum of		Mean		
	Squares	df	Square	F	p-value
Regression	70.994	3	23.665	89.102	0.000**
Residual	105.174	396	0.266		
Total	176.169	399			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 47 ผลการวิเคราะห์พบว่า การลาออกจากงานของพนักงานหลังสถานการณ์โควิด 19 มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับกลุ่มตัวแปรอิสระอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสามารถสร้างสมการเชิงเส้นตรงได้ จากการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ สามารถคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์ ดังนี้

ตาราง 48 แสดงผลการวิเคราะห์การลาออกของพนักงานหลังสถานการณ์โควิด 19 โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ

Model	Std.				
	B	Error	Beta	t	p-value
ค่าคงที่ (Constant)	1.022	0.202		5.050	0.000**
ความรู้สึกเสียพลังงานหรือมีภาวะอ่อนเพลีย(X_1)	0.115	0.054	0.099	2.154	0.032*
ความสนใจงานน้อยลงหรือมีความรู้สึกแฉ่งลบต่องานหรือไม่มีแรงจูงใจในการทำงาน(X_2)	0.435	0.050	0.464	8.691	0.000**
ประสิทธิภาพของงานลดลง(X_3)	0.163	0.052	0.157	3.121	0.002**

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 48 ผลการวิเคราะห์พบว่าพฤติกรรมภาวะหมดไฟที่มีความสัมพันธ์ต่อการลาออกของพนักงานหลังสถานการณ์โควิด 19 ได้แก่ ความรู้สึกเสียพลังงานหรือมีภาวะ

อ่อนเพลีย (X_1) พฤติกรรมด้านความสนใจงานน้อยลงหรือความรู้สึกแสบต่องานหรือไม่มีแรงจูงใจในการทำงาน (X_2) และพฤติกรรมด้านประสิทธิภาพของงานลดลง (X_3) จากผลการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณข้างต้นสามารถเขียนเป็นสมการได้ดังนี้

$$Y = 1.022 + 0.115X_1 + 0.435X_2 + 0.163X_3$$

สรุปผลการวิเคราะห์ตามสมการได้ดังนี้ พฤติกรรมภาวะหมดไฟมีแนวโน้มต่อการลาออกจากงานของพนักงานหลังสถานการณ์โควิด 19 (Y) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ความรู้สึกเสียพลังงานหรือมีภาวะอ่อนเพลีย (X_1) และพฤติกรรมภาวะหมดไฟมีแนวโน้มต่อการลาออกจากงานของพนักงานหลังสถานการณ์โควิด 19 (Y) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ได้แก่ พฤติกรรมด้านความสนใจงานน้อยลงหรือมีความรู้สึกแสบต่องานหรือไม่มีแรงจูงใจในการทำงาน (X_2) และพฤติกรรมด้านประสิทธิภาพของงานลดลง (X_3) สามารถอธิบายได้ดังนี้ หากพฤติกรรมภาวะหมดไฟทุก ๆ ด้านมีค่าคงที่จะมีผลต่อการลาออกจากงานเท่ากับ 1.022 หน่วย ทั้งนี้

หากพฤติกรรมภาวะหมดไฟด้านความรู้สึกเสียพลังงานหรือมีภาวะอ่อนเพลีย (X_1) เพิ่มขึ้น 1 หน่วยจะทำให้พนักงานลาออกหลังสถานการณ์โควิด 19 เพิ่มขึ้น 0.115 หน่วย ทั้งนี้เมื่อกำหนดพฤติกรรมภาวะหมดไฟอีก 2 ด้านมีค่าคงที่

หากพฤติกรรมภาวะหมดไฟด้านความสนใจงานน้อยลงหรือความรู้สึกแสบต่องานหรือไม่มีแรงจูงใจในการทำงาน (X_2) เพิ่มขึ้น 1 หน่วยจะทำให้การลาออกของพนักงานหลังสถานการณ์โควิด 19 เพิ่มขึ้น 0.435 หน่วย ทั้งนี้เมื่อกำหนดพฤติกรรมภาวะหมดไฟอีก 2 ด้านมีค่าคงที่

หากพฤติกรรมภาวะหมดไฟด้านประสิทธิภาพของงานลดลง (X_3) เพิ่มขึ้น 1 หน่วยจะทำให้การลาออกของพนักงานหลังสถานการณ์โควิด 19 เพิ่มขึ้น 0.163 หน่วย ทั้งนี้เมื่อกำหนดพฤติกรรมภาวะหมดไฟอีก 2 ด้านมีค่าคงที่

สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกัน ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส รายได้ การศึกษาและระยะเวลาในการทำงานแตกต่างกันทำให้เกิดการลาออกที่แตกต่างกัน ดังตาราง 49

ตาราง 49 แสดงสรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 ด้านลักษณะประชากรศาสตร์

สมมติฐานการวิจัย	การลาออกจากงาน	สถิติที่ใช้
เพศ	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	Independent Samples t-test
อายุ	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	Independent Samples t-test
สถานภาพสมรส	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	Independent Samples t-test
รายได้	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	One-way ANOVA
การศึกษา	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	Independent Samples t-test
ระยะเวลาในการทำงาน	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	One-way ANOVA

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลาออกจากงาน ประกอบด้วย ความสำเร็จ การได้รับการยอมรับ ความก้าวหน้า ลักษณะงาน ความรับผิดชอบ นโยบายและการบริหาร การควบคุมดูแล ความสัมพันธ์กับบุคคลในองค์กร ตำแหน่งงาน ความมั่นคงในการทำงาน ชีวิตส่วนตัว สภาพการทำงาน ค่าตอบแทน ความยืดหยุ่นในการทำงาน ภาพลักษณ์องค์กรและการเปรียบเทียบตลาดแรงงาน มีความสัมพันธ์ต่อการลาออกที่แตกต่างกัน ดังตาราง 50

ตาราง 50 แสดงสรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลาออก

สมมติฐานการวิจัย	การลาออกจากงาน	สถิติที่ใช้
ความสำเร็จ	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	Multiple Regression
การได้รับการยอมรับ	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	Multiple Regression
ความก้าวหน้า	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	Multiple Regression
ลักษณะงาน	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	Multiple Regression
ความรับผิดชอบ	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	Multiple Regression
นโยบายและการบริหาร	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	Multiple Regression
การควบคุมดูแล	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	Multiple Regression
ความสัมพันธ์กับบุคคลในองค์กร	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	Multiple Regression

ตาราง 50 แสดงสรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลาออก (ต่อ)

สมมติฐานการวิจัย	การลาออกจากงาน	สถิติที่ใช้
ตำแหน่งงาน	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	Multiple Regression
ความมั่นคงในการทำงาน	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	Multiple Regression
ชีวิตส่วนตัว	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	Multiple Regression
สภาพการทำงาน	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	Multiple Regression
ค่าตอบแทน	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	Multiple Regression
ความยืดหยุ่นในการทำงาน	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	Multiple Regression
ภาพลักษณ์องค์กร	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	Multiple Regression
การเปรียบเทียบตลาดแรงงาน	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	Multiple Regression

สมมติฐานที่ 3 พนักงานที่มีพฤติกรรมภาวะหมดไฟ ได้แก่ ความรู้สึกเสียพลังงาน หรือมีภาวะอ่อนเพลีย ความสนใจงานน้อยลงหรือความรู้สึกแสบต่องานหรือไม่มีแรงจูงใจในการทำงานและประสิทธิภาพของงานลดลง มีผลต่อการลาออกจากงานที่แตกต่างกัน ดังตาราง 51

ตาราง 51 แสดงสรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 3 พฤติกรรมภาวะหมดไฟ

สมมติฐานการวิจัย	การลาออกจากงาน	สถิติที่ใช้
ความรู้สึกเสียพลังงาน หรือมีภาวะอ่อนเพลีย	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	Multiple Regression
ความสนใจงานน้อยลง หรือความรู้สึกแสบต่องาน หรือไม่มีแรงจูงใจในการทำงาน	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	Multiple Regression
ประสิทธิภาพของงานลดลง	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	Multiple Regression

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลาออกของพนักงานในกรุงเทพมหานคร หลังสถานการณ์โควิด 19 เป็นการวิจัยที่มุ่งเน้นการวิเคราะห์และเข้าใจถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลต่อการลาออกของพนักงานหลังสถานการณ์โควิด 19 ซึ่งเป้าหมายของการวิจัยนี้เพื่อให้ผู้บริหารและฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ ตระหนักถึงปัจจัย พฤติกรรม และความต้องการที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิมของพนักงานหลังเกิดเหตุการณ์แพร่ระบาดของโรคโควิด 19 ทั้งนี้เพื่อให้องค์กรสามารถปรับนโยบายและสร้างกลยุทธ์เพื่อเก็บรักษาและดึงดูดทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่าให้คงอยู่ในองค์กรต่อไป

สังเขปความมุ่งหมาย สมมติฐาน และวิธีดำเนินการวิจัย

ความมุ่งหมายของการวิจัย

เพื่อศึกษาความตั้งใจลาออกของพนักงานหลังจากสถานการณ์โควิด 19 ตามลักษณะของประชากรศาสตร์ ที่แบ่งออกเป็นข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส รายได้ การศึกษาและระยะเวลาในการทำงาน

เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลาออกจากงานซึ่งประกอบด้วยความสำเร็จ การได้รับการยอมรับ ความก้าวหน้า ลักษณะงาน ความรับผิดชอบ นโยบายและการบริหาร การควบคุมดูแล ความสัมพันธ์กับบุคคลในองค์กร ตำแหน่งงาน ความมั่นคงชีวิตส่วนตัว สภาพการทำงาน ค่าตอบแทน ความยืดหยุ่นในการทำงาน ภาพลักษณ์องค์กร และการเปรียบเทียบตลาดแรงงาน ที่มีอิทธิพลต่อการลาออกหลังจากสถานการณ์โควิด 19

เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของการลาออกจากงานหลังสถานการณ์โควิด 19 กับการมีพฤติกรรมภาวะหมดไฟในการทำงาน ประกอบด้วย ความรู้สึกเสียพลังงานหรือมีภาวะอ่อนเพลีย ความสนใจงานน้อยลงหรือมีความรู้สึกแค้นต่องานหรือไม่มีแรงจูงใจในการทำงานและงานมีประสิทธิภาพลดลง

ความสำคัญของงานวิจัย

การศึกษาและวิจัยนี้ จะทำให้เกิดประโยชน์ดังนี้

1. เพื่อให้องค์กร ผู้บริหารและผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ ได้ตระหนักถึงสภาพแวดล้อม รูปแบบ การทำงานที่เปลี่ยนแปลงไป โดยการนำผลจากการวิจัยในครั้งนี้มาเป็นแนวทางในการวางกลยุทธ์ ให้มีความสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน

2. เพื่อให้องค์การและผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ ได้นำผลการวิจัยในครั้งนี้มาใช้ในการจัดหา พัฒนา รักษา ทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่ากับองค์การให้สามารถทำงานอยู่ในองค์การได้นาน และมีประสิทธิภาพมากขึ้น
3. เพื่อให้องค์การลดต้นทุนจากการสูญเสียค่าใช้จ่าย ในด้านทรัพยากรมนุษย์
4. เพื่อไม่ให้องค์การอยู่ในสภาวะขาดแคลนแรงงานที่มีคุณภาพ และสร้างแรงดึงดูดให้บุคคลที่มีคุณภาพจากภายนอกเข้ามาร่วมงาน

สมมติฐานงานวิจัย

สมมติฐานที่ 1 ลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกัน ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส รายได้ การศึกษาและระยะเวลาในการทำงานแตกต่างส่งผลให้พนักงานลาออกหลังสถานการณ์โควิด 19 ที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลาออกจากงาน ได้แก่ ความสำเร็จ การได้รับการยอมรับ ความก้าวหน้า ลักษณะงาน ความรับผิดชอบ นโยบายและการบริหาร การควบคุมดูแล ความสัมพันธ์กับบุคคลในองค์การ ตำแหน่งงาน ความมั่นคงในการทำงาน ชีวิตส่วนตัว สภาพการทำงาน ค่าตอบแทน ความยืดหยุ่นในการทำงาน ภาพลักษณ์องค์การ และการเปรียบเทียบตลาดแรงงาน มีความสัมพันธ์ต่อการลาออกที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 3 พนักงานที่มีพฤติกรรมภาวะหมดไฟ ได้แก่ ความรู้สึกเสียพลังงาน หรือมีภาวะอ่อนเพลีย ความสนใจงานน้อยลงหรือความรู้สึกแฉะต่องานหรือไม่มีแรงจูงใจในการทำงานและงานมีประสิทธิภาพลดลง มีผลต่อการตัดสินใจลาออกที่แตกต่างกัน

วิธีการดำเนินการวิจัย

การกำหนดประชากร และการสุ่มตัวอย่าง

กลุ่มประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานภาคเอกชนที่ใช้บริการขนส่งสาธารณะระบบราง คือรถไฟฟ้า BTS จำนวน 5 สถานี ได้แก่ ชิดลม อโศก พร้อมพงษ์ ศาลาแดง สาทร และรถไฟฟ้า MRT จำนวน 5 สถานี ได้แก่ พระรามเก้า เพชรบุรี สุขุมวิท สีลม สามย่าน ในช่วงวันที่ 5 เมษายน 2566 – 5 พฤษภาคม 2566 เป็นจำนวนทั้งสิ้น 400 ตัวอย่าง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามปลายปิด (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะประชากรศาสตร์

กับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจลาออกและพฤติกรรมภาวะหมดไฟในการทำงาน โดยผู้วิจัยได้แบ่งแบบสอบถามออกเป็น 5 ส่วน ส่วนที่ 1 เป็นคำถามแบบคัดกรองเพื่อยืนยันการบรรลุนิติภาวะและความยินยอมสำหรับการให้ข้อมูลในการวิจัย ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะประชากรศาสตร์ ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลาออก มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.958 ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมภาวะหมดไฟในการทำงาน มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม เท่ากับ 0.911 ส่วนที่ 5 แบบสอบถามเกี่ยวกับการลาออกของพนักงาน มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม เท่ากับ 0.848

การเก็บรวบรวมข้อมูล

เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตัวเองจากพนักงานภาคเอกชน ที่ให้บริการขนส่งสาธารณะระบบราง ประกอบด้วยสถานีรถไฟฟ้า BTS และสถานีรถไฟฟ้า MRT

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยใช้โปรแกรมสถิติเพื่อสังคมศาสตร์ (SPSS) สำหรับวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา และสถิติเชิงอนุมาน เพื่อทดสอบสมมติฐาน

สรุปผลการวิจัย

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมานเพื่อทดสอบสมมติฐาน จำนวน 3 ข้อ ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกัน ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส รายได้ การศึกษาและระยะเวลาในการทำงานแตกต่างส่งผลให้พนักงานลาออกหลังสถานการณ์โควิด 19 ที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1 พนักงานที่มีลักษณะประชากรศาสตร์ ด้านเพศ ที่แตกต่างกันมีการลาออกหลังสถานการณ์โควิด 19 ที่แตกต่างกัน

พบว่าพนักงานที่มีลักษณะประชากรศาสตร์ ด้านเพศ ที่แตกต่างกันมีการลาออกหลังสถานการณ์โควิด 19 ที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.2 พนักงานที่มีลักษณะประชากรศาสตร์ ด้านอายุ ที่แตกต่างกันมีการลาออกหลังสถานการณ์โควิด 19 ที่แตกต่างกัน

พบว่าพนักงานที่มีลักษณะประชากรศาสตร์ ด้านอายุ ที่แตกต่างกันมีการลาออกหลังสถานการณ์โควิด 19 ที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.3 พนักงานที่มีลักษณะประชากรศาสตร์ ด้านสถานภาพสมรส ที่แตกต่างกันมีการลาออกหลังสถานการณ์โควิด 19 ที่แตกต่างกัน

พบว่าพนักงานที่มีลักษณะประชากรศาสตร์ ด้านสถานภาพสมรส ที่แตกต่างกันมีการลาออกหลังสถานการณ์โควิด 19 ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยพนักงานที่มีสถานภาพโสดมีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าพนักงานที่มีสถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกัน โดยมีผลต่างเท่ากับ -4.331

สมมติฐานที่ 1.4 พนักงานที่มีลักษณะประชากรศาสตร์ ด้านรายได้ ที่แตกต่างกันมีการลาออกหลังสถานการณ์โควิด 19 ที่แตกต่างกัน

พบว่าพนักงานที่มีลักษณะประชากรศาสตร์ ด้านรายได้ ที่แตกต่างกันมีการลาออกหลังสถานการณ์โควิด 19 ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ พนักงานที่มีรายได้ น้อยกว่าหรือเท่ากับ 40,000 บาท มีการลาออกน้อยกว่าพนักงานที่มีรายได้ 40,001 – 60,000 บาท โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.29952 และพนักงานที่มีรายได้ 40,001 – 60,000 บาท มีการลาออกมากกว่าพนักงานที่มีรายได้มากกว่าหรือเท่ากับ 60,001 บาท โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.77431

สมมติฐานที่ 1.5 พนักงานที่มีลักษณะประชากรศาสตร์ ด้านการศึกษา ที่แตกต่างกันมีการลาออกหลังสถานการณ์โควิด 19 ที่แตกต่างกัน

พบว่าพนักงานที่มีลักษณะประชากรศาสตร์ ด้านการศึกษา ที่แตกต่างกันมีการลาออกหลังสถานการณ์โควิด 19 ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ พนักงานที่มีการศึกษาต่ำกว่าหรือเท่ากับปริญญาตรีมีการลาออกมากกว่าพนักงานที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.013

สมมติฐานที่ 1.6 พนักงานที่มีลักษณะประชากรศาสตร์ ด้านระยะเวลาในการทำงาน ที่แตกต่างกันมีการลาออกหลังสถานการณ์โควิด 19 ที่แตกต่างกัน

พบว่าพนักงานที่มีลักษณะประชากรศาสตร์ ด้านระยะเวลาในการทำงาน ที่แตกต่างกันมีการลาออกหลังสถานการณ์โควิด 19 ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงาน 2-3 ปี มีการลาออกมากกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานมากกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.39416 และพนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงาน 3-4 ปีมีการลาออกมากกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานมากกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.34447

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลาออกของพนักงานหลังสถานการณ์โควิด 19 ที่แตกต่างกันประกอบด้วย ความสำเร็จ การได้รับการยอมรับ ความก้าวหน้า ลักษณะงาน ความรับผิดชอบ นโยบายและการบริหาร การควบคุมดูแล ความสัมพันธ์กับบุคคลในองค์กร ตำแหน่งงาน ความมั่นคงในการทำงาน ชีวิตส่วนตัว สภาพการทำงาน ค่าตอบแทน ความยืดหยุ่นในการทำงาน ภาพลักษณ์องค์กรและการเปรียบเทียบตลาดแรงงาน มีผลต่อการลาออกหลังสถานการณ์โควิด 19 ที่แตกต่างกัน

พบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลาออกของพนักงานหลังสถานการณ์โควิด 19 ที่แตกต่างกันมี 4 ปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกจากงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ประกอบด้วย

1. ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร มีอิทธิพลต่อการลาออกของพนักงานหลังสถานการณ์โควิด 19 เนื่องจากพนักงานไม่มีความพึงพอใจกับนโยบายและการบริหารที่ไม่เหมาะสม มีนโยบายที่ไม่ทันสมัยและยังคงยึดนโยบายเดิมอย่างเคร่งครัด เมื่อการเปลี่ยนแปลงนโยบายเป็นเรื่องยาก จึงส่งผลให้พนักงานเปลี่ยนความคิดตัวเองโดยการลาออกแล้วค้นหาองค์กรที่มีนโยบายที่เหมาะสมกับตนมากกว่า

2. ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในองค์กร มีอิทธิพลต่อการลาออกของพนักงานหลังสถานการณ์โควิด 19 ในทิศทางตรงกันข้าม เนื่องจากการมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ทำให้พนักงานไม่ต้องการลาออก

3. ปัจจัยด้านภาพลักษณ์องค์กร มีอิทธิพลต่อการลาออกของพนักงานหลังสถานการณ์โควิด 19 ในทิศทางตรงกันข้าม การทำงานในองค์กรที่มีภาพลักษณ์ที่ดี จะเป็นการสร้างความภาคภูมิใจให้กับตัวพนักงาน ความภูมิใจทำให้พนักงานยังคงอยู่กับองค์กรปัจจุบันต่อไป

4. ปัจจัยด้านการเปรียบเทียบตลาดแรงงาน การที่พนักงานได้รับข่าวสารจากองค์กรอื่น ๆ ถึงข้อดีต่าง ๆ ที่มีมากกว่าองค์กรปัจจุบันทำให้พนักงานเกิดการเปรียบเทียบงานในตลาดแรงงาน เมื่อพนักงานทราบว่าองค์กรอื่นมีสิ่งที่ดีกว่าหรือมีข้อได้เปรียบมากกว่าองค์กรปัจจุบัน ก็จะทำให้พนักงานลาออกเพื่อจะไปร่วมงานกับองค์กรที่ตนต้องการ

สมมติฐานที่ 3 พนักงานที่มีพฤติกรรมภาวะหมดไฟที่แตกต่างกัน ได้แก่ ความรู้สึกเสียพลังงานหรือมีภาวะอ่อนเพลีย ความสนใจงานน้อยลงหรือความรู้สึกแสบต่องานหรือไม่มีแรงจูงใจในการทำงานและประสิทธิภาพของงานลดลง มีผลต่อการลาออกของพนักงานหลังสถานการณ์โควิด 19 ที่แตกต่างกัน

พบว่าพนักงานที่มีพฤติกรรมภาวะหมดไฟที่แตกต่างกันทั้งหมด 3 รูปแบบมีการลาออกที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ประกอบด้วย

1. ความรู้สึกเสียพลังงานหรือมีภาวะอ่อนเพลีย มีผลมากจากช่วงสถานการณ์โควิด 19 พนักงานได้ทำงานที่หนักกว่าปกติ เพราะต้องทำงานทดแทนพนักงานคนอื่น ๆ ที่ลาออกไป ทำให้ต้องใช้พลังงานทำงานมากขึ้น ก่อให้เกิดความเหนื่อยล้ามากกว่าสถานการณ์ปกติ

2. ความสนใจงานน้อยลงหรือความรู้สึกแสบต่องานหรือไม่มีแรงจูงใจในการทำงาน ส่งผลต่อการลาออกมีผลมาจากการทำงานซ้ำซาก ทำงานที่มีลักษณะเหมือนเดิม ไม่มีความท้าทาย และทำเป็นระยะเวลานาน เหตุผลเหล่านี้ทำให้เกิดความเบื่อหน่ายของงาน พนักงานไม่อยากทำงานต่อไปและเกิดการลาออกในที่สุด

3. ด้านประสิทธิภาพของงานลดลง การที่พนักงานไม่มีแรงจูงใจในการทำงาน ทำให้พนักงานไม่ใส่ใจถึงรายละเอียดหรือความถูกต้องของงาน จนทำให้เกิดความผิดพลาด หากเกิดความผิดพลาดบ่อยครั้ง หัวหน้างานอาจมีการทักท้วงถึงความเหมาะสมของผลงาน เป็นแรงกระตุ้นให้พนักงานเกิดความไม่พอใจ เกิดการต่อต้านและมีแนวโน้มต่อการลาออกจากงาน

อภิปรายผล

1. ข้อมูลลักษณะประชากรศาสตร์ (Population Demography)

1.1 เพศ (Gender)

พบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลาออกของพนักงานหลังสถานการณ์โควิด 19 ตามลักษณะประชากรศาสตร์ด้านเพศที่แตกต่างกัน มีการลาออกโดยรวมที่ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อาจเป็นเพราะว่าในช่วงสถานการณ์โควิด 19 องค์กรได้ทำการปลดพนักงานออก (Lay Off) เป็นจำนวนมากโดยไม่มีการเลือกปฏิบัติด้วยเหตุผลด้านเพศ เข้ามาเกี่ยวข้อง เป็นข้อบ่งชี้ที่แสดงให้เห็นว่าเพศไม่ได้มีความสำคัญต่อการประกอบอาชีพแต่อย่างใด

อีกด้านหนึ่งสังคมได้ตระหนักถึงความเท่าเทียมทางเพศที่มีมากขึ้น ทำให้ทุกเพศมีสิทธิเท่าเทียมกันในการประกอบอาชีพ หรือมีสิทธิในการแสดงความคิดเห็น การตัดสินใจ การมีส่วนร่วมอื่น ๆ เป็นที่ประจักษ์ให้เห็นในสังคมอย่างเป็นรูปธรรม จึงทำให้ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลาออกหลังสถานการณ์โควิด 19 ตามลักษณะประชากรศาสตร์ด้านเพศ ที่แตกต่างกันมีผลที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุวภาพ ดุริยางค์ศิลป์ (2561) เรื่องปัจจัยที่มี

ความสัมพันธ์กับความตั้งใจลาออกของพนักงานด้านบริการอาหารและเครื่องดื่มของโรงแรมห้าดาวบนถนนวิฑู กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่าพนักงานที่มีเพศต่างกัน มีความตั้งใจลาออกที่ไม่แตกต่างกัน

1.2 อายุ (Age)

พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลาออกของพนักงานหลังสถานการณ์โควิด 19 ตามลักษณะประชากรศาสตร์ด้านอายุที่แตกต่างกัน มีการลาออกโดยรวมที่ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จะเห็นว่าองค์กรได้ปลดพนักงานออก (Lay Off) ในช่วงสถานการณ์โควิด 19 เป็นจำนวนมากโดยไม่คำนึงถึง อายุ ดังนั้นจะเห็นได้ว่าองค์กรไม่ได้มุ่งเน้นความสำเร็จของตัวบุคคลที่อายุ แต่กลับมุ่งเน้นถึงความสามารถและประสิทธิภาพของพนักงาน สิ่งที่เกิดขึ้นทำให้พนักงานตระหนักถึงความสามารถและประสิทธิภาพของตนเองมากกว่าอายุ

จึงทำให้ปัจจัยประชากรศาสตร์ด้านอายุ ที่แตกต่างกันไม่ได้มีผลต่อการลาออกของพนักงานหลังสถานการณ์โควิด 19 แต่อย่างใด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภาพศุริยวงศ์ศิลป์ (2561) เรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจลาออกของพนักงานด้านบริการอาหารและเครื่องดื่มของโรงแรมห้าดาว บนถนนวิฑู กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่าพนักงานที่มีอายุต่างกัน มีความตั้งใจลาออกที่ไม่แตกต่างกัน

1.3 สถานภาพสมรส (Marital Status)

พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลาออกของพนักงานหลังสถานการณ์โควิด 19 ตามลักษณะประชากรศาสตร์ด้านสถานภาพสมรสที่แตกต่างกัน มีการลาออกโดยรวมที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 กลุ่มพนักงานที่มีสถานภาพโสดมีการลาออกน้อยกว่าพนักงานที่สมรสแล้ว โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ -4.331 ในช่วงสถานการณ์โควิด 19 องค์กรได้ปลดพนักงานออกเป็นจำนวนมาก โดยไม่ได้ตระหนักถึงสถานภาพสมรสแต่อย่างใด เป็นที่ทราบดีอยู่แล้วว่าพนักงานที่สมรสแล้วจะมีภาระ ความรับผิดชอบต่อครอบครัวและตนเองมากกว่าพนักงานที่ยังโสด ข้อแตกต่างเหล่านี้ทำให้พนักงานที่สมรสแล้วต้องการย้ายตนเองไปอยู่ในองค์กรที่มีมาตรการรองรับเหตุการณ์ที่คาดเดาได้ยาก (Scenario Black Swan) เพื่อต้องการหลีกเลี่ยงจากการโดนปลดออกจากองค์กร (Lay Off) ในทางกลับกันพนักงานที่ยังโสดไม่ได้มีภาระที่ต้องรับผิดชอบเหมือนกับพนักงานที่สมรสแล้ว จึงมีการลาออกที่น้อยกว่า ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สร้อยฟ้า กามนต์ และ นงนภัส แก้วพลอย (2562) เรื่องแนวโน้มที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานสังกัดกลุ่มบริหารความเสี่ยง ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าสถานภาพสมรสที่แตกต่างกันมีความตั้งใจลาออกที่แตกต่างกัน

1.4 รายได้ (Income)

พบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลาออกของพนักงานหลังสถานการณ์โควิด 19 ตามลักษณะประชากรศาสตร์ด้านรายได้ที่แตกต่างกัน มีการลาออกที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 พนักงานที่มีรายได้ 40,001 – 60,000 บาท จะมีการลาออกมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.9312 โดยมีการเปรียบเทียบรายกลุ่มคือ กลุ่มรายได้ 40,001 – 60,000 บาท มีค่าเฉลี่ยการลาออกมากกว่ากลุ่มที่มีรายได้น้อยกว่าหรือเท่ากับ 40,000 บาท โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.29952 และกลุ่มรายได้ 40,001 – 60,000 บาท มีค่าเฉลี่ยการลาออกมากกว่ากลุ่มรายได้ที่มากกว่าหรือเท่ากับ 60,001 บาท โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.77431

กลุ่มพนักงานที่มีรายได้ 40,001 – 60,000 บาท เป็นกลุ่มพนักงานที่มีความสามารถ ความเชี่ยวชาญ พร้อมที่จะเป็นผู้บริหารระดับต้น การที่พนักงานกลุ่มนี้มีส่วนทำในช่วงสถานการณ์โควิด 19 เป็นการเพิ่มความมั่นใจต่อประสิทธิภาพของตนเองมากขึ้น ทำให้พวกเขามองหาโอกาสความก้าวหน้าที่จะได้รับในช่วงที่เศรษฐกิจกำลังฟื้นตัวหลังสถานการณ์โควิด 19 มากกว่าพนักงานกลุ่มอื่น ๆ จึงเป็นเหตุผลที่พนักงานกลุ่ม 40,001-60,000 ลาออกมากที่สุดซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุวภาพ ดุริยางค์ศิลป์ (2561) เรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจลาออกของพนักงานด้านบริการอาหารและเครื่องดื่มของโรงแรมห้าดาว บนถนนวิทญู กรุงเทพมหานคร ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าพนักงานที่มีรายได้แตกต่างกันมีความตั้งใจลาออกที่แตกต่างกัน

1.5 การศึกษา (Education)

พบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลาออกของพนักงานหลังสถานการณ์โควิด 19 ตามลักษณะประชากรศาสตร์ด้านการศึกษาที่แตกต่างกัน มีการลาออกที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 กลุ่มประชากรที่มีระดับการศึกษาน้อยกว่าหรือเท่ากับปริญญาตรี มีการลาออกที่มากกว่ากลุ่มประชากรที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.013 พนักงานที่มีวุฒิมัธยมศึกษาต่ำมักจะมีรายได้ที่น้อยกว่าพนักงานที่มีวุฒิมัธยมศึกษาที่สูงกว่า จากสถานการณ์โควิด 19 ทำให้หลายองค์การปรับลดอัตราเงินเดือนและรายได้ส่วนอื่นๆ ส่งผลให้พนักงานที่มีวุฒิมัธยมศึกษาต่ำมีรายได้ลดลงไปจากเดิม ก่อให้เกิดหนี้สินและไม่สามารถชำระหนี้ได้ เนื่องจากพนักงานมีรายรับน้อยกว่ารายจ่าย จึงเป็นสาเหตุให้พนักงานที่มีการศึกษาต่ำกว่าหรือเท่ากับปริญญาตรีลาออกมากกว่าพนักงานที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนริศรา อารีรักษ์, รักชนก น้อยอาษา, ธนอม นามวงศ์, และณัฐทมาย์ จรรยา (2564) เรื่องความชุกและปัจจัยที่มีผลต่อการเปลี่ยนงานของบุคลากรสาธารณสุข จังหวัด

ยโสธร ที่พบว่าประชากรระดับการศึกษาต่ำกว่ามีโอกาสลาออกมากกว่าประชากรระดับการศึกษาสูงกว่า

1.6 ระยะเวลาในการทำงาน (Working Period)

พบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลาออกของพนักงานหลังสถานการณ์โควิด 19 ตามลักษณะประชากรศาสตร์ด้านระยะเวลาในการทำงานที่แตกต่างกัน มีการลาออกที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีการเปรียบเทียบรายกลุ่มคือ

กลุ่มที่มีระยะเวลาในการทำงาน 2-3 ปี มีการลาออกมากกว่ากลุ่มที่มีระยะเวลาในการทำงานมากกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.39416

กลุ่มที่มีระยะเวลาในการทำงาน 3-4 ปีมีการลาออกมากกว่ากลุ่มที่มีระยะเวลาในการทำงานมากกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.34447

พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงาน 2-4 ปีมีการลาออกมากกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานมากกว่าหรือเท่ากับ 5 ปีเพราะว่าการทำงานส่วนใหญ่อยู่ในช่วงสถานการณ์โควิด 19 ที่มีระยะเวลามากกว่า 3 ปี ทำให้พนักงานต้องมีการทำงานจากที่บ้าน (Work From Home) จึงทำให้พนักงานมีปฏิสัมพันธ์กับบุคลากรในองค์กรน้อยลง ส่งผลให้พนักงานไม่มีความผูกพันกับองค์กรและเพื่อนร่วมงาน เป็นเหตุผลให้พนักงานกลุ่มนี้มีการตัดสินใจลาออกหลังสถานการณ์โควิด 19 มากกว่าพนักงานที่ทำงานมามากกว่าหรือเท่ากับ 5 ปีสอดคล้องกับงานวิจัยของ ยุทธนา ชาญนอก (2561) เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในงานกับความผูกพันต่อองค์กร ที่มีผลต่อการลาออกของพนักงานบริษัทปัญญาพลเปเปอร์อินดัสตรี จำกัด ผลการวิจัยพบว่าระยะเวลาในการทำงานมีความสัมพันธ์กับการลาออก

2. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลาออกของพนักงานหลังสถานการณ์โควิด 19

ปัจจัยตั้งต้นมีทั้งหมด 16 ปัจจัย มีเพียง 4 ปัจจัยเท่านั้นที่มีความสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ประกอบไปด้วย นโยบายและการบริหาร ความสัมพันธ์กับบุคคลในองค์กร ภาพลักษณ์องค์กรและการเปรียบเทียบตลาดแรงงาน ผู้วิจัยเห็นว่าปัจจัยทั้ง 4 นี้สามารถนำไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ทางวิชาการ (Academic Contribution) ในการศึกษาและวิจัยครั้งต่อไปโดยมีรายละเอียดดังนี้

2.1 นโยบายและการบริหาร (Company Policy and Administration)

พบว่านโยบายและการบริหารงานเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลาออกของพนักงานหลังสถานการณ์โควิด 19 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.01 เนื่องจากพนักงานมีความรู้สึกว่าองค์กรไม่มีนโยบาย กลยุทธ์ เครื่องมือสนับสนุนและส่งเสริมให้งานสำเร็จได้ตาม

เป้าหมายที่ตั้งไว้ แต่ในทางกลับกันองค์กรมีความคาดหวังความสำเร็จของผลงานที่สูงกว่าเครื่องมือที่ให้การสนับสนุน การมีนโยบายและกลยุทธ์ที่ไม่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานให้ไปสู่ความสำเร็จ เป็นสิ่งที่กีดกัน สร้างความเครียดให้กับพนักงานหากพนักงานมีทางเลือกใหม่ ที่คิดทบทวนแล้วว่าดีกว่า พนักงานจะมีการตัดสินใจลาออก อย่างไรก็ตามเมื่อองค์กรมีนโยบาย กลยุทธ์ และแนวทางการบริหารที่ไม่สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันรวมถึงไม่มีการอธิบายถึงเหตุผลที่ชัดเจน ส่งผลให้เกิดคำถาม ข้อสงสัย เกี่ยวกับนโยบาย จนทำให้เกิดความขัดแย้งกับทีมบริหารและเกิดการตัดสินใจลาออก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอรรถพล องค์ชัยวัฒน์ และประสพชัย พสุนนท์ (2564) เรื่องปัจจัยความตั้งใจลาออกจากงานของแพทย์โรงพยาบาลเอกชน ด้วยวิธีการเดลฟายพีซี ผลการวิจัยพบว่าแนวทางการบริหารขององค์กรเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้เกิดการลาออกจากงาน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิรภัทร มีคุณ (2562) เรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงาน โรงงานนิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์ จากผลการวิจัยพบว่านโยบายการบริหารมีความสัมพันธ์กับการลาออกจากงาน

2.2 ความสัมพันธ์กับบุคคลในองค์กร (Relations with Organization's people)

พบว่าความสัมพันธ์กับบุคคลในองค์กรเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลาออกของพนักงานหลังสถานการณ์โควิด 19 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ช่วงสถานการณ์โควิด 19 พนักงานส่วนใหญ่ทำงานจากที่บ้าน (Work From Home) เป็นระยะเวลานาน ก่อให้เกิดความเคยชินในการทำงานคนเดียว จึงส่งผลให้พนักงานไม่มีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หลังสถานการณ์โควิด 19 คลี่คลายทำให้พนักงานต้องกลับมาทำงานร่วมกัน จึงก่อให้เกิดความสัมพันธ์ที่ไม่ดีกับเพื่อนร่วมงานเนื่องจากพนักงานเคยชินกับการทำงานคนเดียวมากกว่า การทำงานเป็นกลุ่มก่อให้เกิดความไม่เข้าใจและการเกิดความขัดแย้งทำให้สภาพแวดล้อมเป็นพิษ และเกิดการลาออก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Sunandita KUNDU and Snehashis NAG (2022) เรื่อง The Great Resignation: A Quantitative Analysis of the Factors Leading to the Phenomenon ผลของการวิจัยพบว่า สถานที่ทำงานเป็นพิษ และที่ไม่มีแรงบันดาลใจในการทำงาน มีความสำคัญมากที่สุดต่อการพิจารณาการออกจากงานในช่วง COVID 19 และงานวิจัยของ Kuzior et al. (2022) เรื่อง Great Resignation-Ethical, Cultural, Relational, and Personal Dimensions of Generation Y and Z Employees' Engagement ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยทางจริยธรรม วัฒนธรรม ความสัมพันธ์และปัจจัยส่วนบุคคลเป็นแรงกระทำให้เกิดการลาออก

2.3 ภาพลักษณ์องค์กร (Corporate Image)

พบว่าภาพลักษณ์องค์กรเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลาออกของพนักงาน หลังสถานการณ์โควิด 19 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จากสถานการณ์โควิด 19 องค์กรที่มีมาตรการรองรับที่ดี และสามารถช่วยเหลือสังคม นับว่าเป็นการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับองค์กร ทำให้พนักงานมีความภาคภูมิใจในองค์กรและเกิดความผูกพัน แต่ในทิศทางตรงกันข้ามหากองค์กรไม่มีมาตรการรองรับที่ดีในการช่วยเหลือพนักงานและสังคม ส่งผลให้พนักงานไม่มีความภาคภูมิใจและไม่เกิดความผูกพันจึงทำให้พนักงานลาออกได้ง่ายเมื่อมีปัจจัยส่งเสริมที่เพิ่มขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ยุทธนา ชาญนอก (2561) เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในงานกับความผูกพันต่อองค์กร ที่มีผลต่อการลาออกของพนักงานบริษัท ปัญญผล เปเปอร์ อินดัสตรี จำกัด พบว่าการรักษาชื่อเสียง ภาพลักษณ์ และความภาคภูมิใจต่อองค์กร มีความสัมพันธ์ต่อการลาออกของพนักงาน

หนึ่งในช่วงสถานการณ์โควิด 19 ทำให้พนักงานจำนวนมากตกอยู่ในภาวะที่ไม่สามารถปฏิบัติงานได้ เนื่องจากสถานการณ์ที่ถูกบังคับจากโรคระบาดและภาวะเศรษฐกิจถดถอยอย่างรุนแรง หากไม่ปฏิบัติตามคำสั่งหรือความต้องการขององค์กร ก็อาจมีความเสี่ยงต่อการให้ออกจากงาน การทำงานหนักในช่วงสถานการณ์โควิด 19 ถือว่าเป็นช่วงที่ประคับประคองทั้งพนักงานและองค์กร ในระยะแรกพนักงานส่วนใหญ่มีความเต็มใจที่จะมีภาระงานเพิ่มมากขึ้นเพราะทราบเหตุผลดีว่าองค์กรมีความจำเป็นต้องปรับโครงสร้างและรูปแบบการดำเนินงานต่าง ๆ เพื่อความอยู่รอด โดยไม่มีเจตนาจะแสวงหาผลประโยชน์แต่อย่างใด แต่หลังจากสถานการณ์โควิด 19 ได้คลี่คลายองค์กรหลายแห่งยังไม่มีการปรับเปลี่ยนนโยบายต่าง ๆ ให้มีความเหมาะสมตามสถานการณ์ปัจจุบัน ทำให้พนักงานเห็นว่าองค์กรกำลังแสวงหาผลประโยชน์กับตนเองจากการ ถูกเอารัดเอาเปรียบ และไม่ได้รับความเป็นธรรม เข้าข่ายทาสสมัยใหม่ (Modern Slavery) ซึ่งสอดคล้องกับนิยามของ Sustainable Development Solutions Network (Natetida Bunnag, 2022) ได้กล่าวไว้ว่าสภาวะการเป็นทาสสมัยใหม่คือการที่บุคคลตกอยู่ในการแสวงหาประโยชน์จากผู้อื่น โดยที่บุคคลนั้นไม่สามารถปฏิเสธได้ ซึ่งองค์กรได้แสดงเจตนาทั้งทางตรงและทางอ้อม เช่น องค์กรไม่ยินยอมในการปรับขึ้นอัตราจ้าง ไม่มีโบนัสประจำปี เป็นต้น โดยให้เหตุผลเพียงเพราะภาวะเศรษฐกิจถดถอยจากสถานการณ์โควิด 19 จึงทำให้พนักงานตัดสินใจในลาออกเมื่อมีทางเลือกที่ดีกว่า

2.4 การเปรียบเทียบตลาดแรงงาน (Labor Market Comparison)

พบว่าการเปรียบเทียบตลาดแรงงานเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลาออกของพนักงานหลังสถานการณ์โควิด 19 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จากสถานการณ์โควิด 19 ทำให้สภาพความเป็นอยู่ของพนักงานไม่ดีเหมือนสถานการณ์ปกติ สภาพแวดล้อมส่วนใหญ่เต็มไปด้วยแรงกดดัน ความเครียด รายได้น้อย และหนี้สิน แต่เมื่อเศรษฐกิจเริ่มฟื้นตัว พนักงานพยายามยกระดับคุณภาพชีวิตให้ดีขึ้น การเปรียบเทียบตลาดแรงงานเป็นหนึ่งในทางเลือก การค้นหา เปรียบเทียบและรับรู้งานในองค์กรอื่น ๆ ทำให้พนักงานมีความคาดหวัง หากตนย้ายไปทำงานองค์กรอื่นจะทำให้ตนได้รับผลประโยชน์ที่ดีกว่า เหตุผลเหล่านี้จะเป็นแรงผลักดันให้พนักงานมีความต้องการลาออกจากองค์กรปัจจุบันเพื่อไปร่วมงานกับองค์กรอื่น ตามที่ตนต้องการ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของ Mobley (1977) และ Price (2001) ได้กล่าวไว้ว่าหากพนักงานรับรู้ว่ามีค่าแห่งของตนมีข้อเสียเปรียบเมื่อเปรียบเทียบกับตลาดแรงงาน พนักงานจะมีความตั้งใจลาออกจากงาน อย่างไรก็ตามหากพนักงานรับรู้ถึงข้อดีขององค์กรอื่น ๆ พนักงานจะมีความตั้งใจลาออกสูงซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชลภัสสรณ์ ศรีวรรณตรภากร และ ประสพชัย พสุนนท์ (2558) เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานแผนกห่วงโซ่อุปทาน :กรณีศึกษาบริษัทผู้ผลิตสินค้าอุปโภคบริโภคแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่าหากพนักงานรับรู้ถึงผลตอบแทน ได้แก่ เงินเดือน โบนัส และสวัสดิการ ที่คาดว่าจะมากขึ้น จะทำให้เกิดการลาออกจากงานอย่างมีนัยสำคัญ

3. พฤติกรรมภาวะหมดไฟ (Burnout Syndrome)

พฤติกรรมภาวะหมดไฟทั้ง 3 พฤติกรรมมีความสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และระดับ 0.01 ประกอบไปด้วย

3.1 ความรู้สึกเสียพลังงานหรือมีภาวะอ่อนเพลีย

เป็นพฤติกรรมที่มีความสัมพันธ์โดยตรงกับการลาออกของพนักงานหลังช่วงสถานการณ์โควิด 19 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เนื่องจากพนักงานต้องทำงานหนัก และใช้เวลาทำงานมากกว่าช่วงปกติ ร่างกายต้องใช้พลังงานที่มากกว่าปกติ ทำให้ร่างกายมีความเหนื่อยล้าที่มากขึ้น ความเหนื่อยล้าที่สะสมเป็นเวลานานก็จะทำให้เกิดความเบื่อหน่าย ไม่อยากทำงานต่อไป มีความต้องการลาออก มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ เปชณางค์ ยอดมณี (2023) ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อภาวะหมดไฟในการทำงานจากสถานการณ์โควิด 19 ผลการวิจัยพบว่าจำนวนชั่วโมงการทำงานที่มากมีผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงาน และงานวิจัยของ เพ็ญพิชชา เกตุชัยโกศล (2021) เรื่องภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน ในกลุ่ม

Generation Y ผลการวิจัยพบว่าพนักงานที่มีภาวะหมดไฟในการทำงานแต่ยังคงทำงานอยู่ เนื่องจากกำลังแสวงหางานใหม่หรือยังหางานใหม่ไม่ได้ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าพนักงานอยู่ในสภาวะ Quiet Quitting ซึ่งสอดคล้องกับนิยามของ วิต ฮาญอุตสาหะ (2023) ที่มีภาวะหมดไฟในการทำงานมีความต้องการลาออกแต่ไม่สามารถลาออกได้เนื่องจากมีเหตุผลบางประการ

3.2 ความสนใจงานน้อยลงหรือความรู้สึกแสบต่องานหรือไม่มีแรงจูงใจในการทำงาน

เป็นพฤติกรรมที่มีความสัมพันธ์โดยตรงกับการลาออกของพนักงานหลังสถานการณ์โควิด 19 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สิ่งเหล่านี้เกิดจากความเบื่อหน่ายมีสาเหตุมาจากการทำงานที่มีลักษณะซ้ำซากเป็นเวลานาน ที่มาพร้อมด้วยความกังวลจากโรคโควิด 19 ก่อให้เกิดความเครียดสะสม มีผลทำให้พนักงานมีความสนใจต่องานน้อยลงและก่อให้เกิดความรู้สึกในแง่ลบต่องานจนไม่มีแรงจูงใจในการทำงานและจึงส่งผลให้พนักงานลาออก มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ พรหมพร ภูคุ้ม (2019) เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน พฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานและความตั้งใจในการลาออกของพนักงานบริษัทเอกชน วัยเริ่มทำงานโดยมีภาวะหมดไฟในการทำงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน ผลการวิจัยพบว่าภาวะหมดไฟเป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความตั้งใจลาออก

3.3 ประสิทธิภาพของงานลดลง

เป็นพฤติกรรมที่มีความสัมพันธ์โดยตรงกับการลาออกของพนักงานหลังสถานการณ์โควิด 19 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เนื่องจากความเบื่อหน่ายในงานและความไม่สนใจต่องานที่มีเพิ่มขึ้น การเกิดข้อผิดพลาดในการทำงานที่เพิ่มขึ้น พฤติกรรมเหล่านี้มีผลต่อประสิทธิภาพของผลงาน บ่อยครั้งที่เกิดการทักท้วงถึงมาตรฐานของงานจากหัวหน้า คำนึงเตือนที่บ่อยครั้งทำให้เกิดความเครียด เบื่อหน่าย ไม่พอใจ ก่อให้เกิดการต่อต้านและลาออกจากงาน มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ พรหมพร ภูคุ้ม (2019) เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน พฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานและความตั้งใจในการลาออกของพนักงานบริษัทเอกชน วัยเริ่มทำงานโดยมีภาวะหมดไฟในการทำงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน ผลจากการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์โดยตรงด้านลบต่อภาวะหมดไฟและพฤติกรรมต่อต้านงาน โดยภาวะหมดไฟยังเป็นตัวแปรที่ส่งผลทางอ้อมกับพฤติกรรมต่อต้านงานและความตั้งใจลาออก

ข้อเสนอแนะ

1.1 ข้อเสนอแนะที่ได้จากงานวิจัย

จากผลการวิจัย เรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลาออกของพนักงานในกรุงเทพมหานคร หลังสถานการณ์โควิด 19 มีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ลักษณะประชากรศาสตร์ ด้านระยะเวลาในการทำงาน พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานนานกว่า 5 ปีมีการลาออกน้อย เนื่องจากองค์กรมีมาตรการ ช่วยเหลือ และรับมือในช่วงสถานการณ์โควิด 19 ที่ดีจึงทำให้พนักงานมีความผูกพันกับองค์กร ดังนั้นหลังสถานการณ์โควิด 19 องค์กรควรมีกลยุทธ์รองรับเกี่ยวกับการพัฒนาพนักงานให้มีประสิทธิภาพสูง เพื่อให้สอดคล้องกับการปรับตำแหน่ง รายได้ ในอนาคต และลดการลาออกที่จะเกิดขึ้น

2. ปัจจัยที่มีอิทธิพล ด้านภาพลักษณ์องค์กร เป็นปัจจัยสำคัญที่มีความสัมพันธ์กับการลาออก ทั้งในช่วงสถานการณ์ปกติและช่วงหลังสถานการณ์โควิด 19 ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าสังคมไทย เป็นสังคมที่มีศักดิ์ศรีและชอบมีค่านิยมในภาพลักษณ์ที่ดีของตัวเอง (Ego Orientation) ดังนั้นผู้บริหารจะต้องมีกลยุทธ์ในการสร้างภาพลักษณ์ที่ดี เป็นที่ประจักษ์แก่สังคมอยู่ตลอดเวลา เพื่อเป็นการสร้างแรงดึงดูดให้พนักงานมีความภาคภูมิใจในเกียรติและศักดิ์ศรีขององค์กร

3. ปัจจัยที่มีอิทธิพล ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในองค์กร เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญมาก เนื่องจากการทำงานในองค์กรส่วนใหญ่พนักงานต้องทำงานร่วมกับผู้อื่น แต่เนื่องจากสถานการณ์โควิด 19 พนักงานมีความเคยชินกับการทำงานคนเดียว มีการสื่อสารกันแบบทางไกลเท่านั้น ทำให้ไม่ก่อให้เกิดปฏิสัมพันธ์อันดีเท่าที่ควร ดังนั้นองค์กรควรมีกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ในหมู่พนักงาน เพื่อสร้างความผูกพันกันมากขึ้น

4. ปัจจัยที่มีอิทธิพล ด้านนโยบายและการบริหาร พนักงานส่วนใหญ่เป็นกลุ่มมิลเลนเนียล (Millennia) ดังนั้นผู้บริหารต้องสร้างช่องทางการสื่อสารให้เข้าถึงความต้องการของพนักงานกลุ่มนี้ให้มากขึ้น เพื่อปฏิรูบนโยบายให้มีความเหมาะสม ตรงกับความต้องการเพราะกลุ่มมิลเลนเนียล เป็นกลุ่มที่ชอบตั้งคำถามและต้องการเหตุผลในทุกเรื่อง

5. ปัจจัยที่มีอิทธิพล ด้านการเปรียบเทียบตลาดแรงงาน เมื่อพนักงานมีการเปรียบเทียบ ตำแหน่งและองค์กรของตนเองกับตลาดแรงงานมากขึ้นก็จะมีโอกาสลาออกที่มากขึ้น ดังนั้นองค์กรเองต้องมีการสื่อสารให้พนักงานตระหนักถึงข้อดีข้อเสียขององค์กร ทั้งภายในและภายนอก เพื่อให้พนักงานรับรู้ถึงข้อได้เปรียบขององค์กรและยังคงอยากร่วมงานกับองค์กรต่อไป

6. ด้านพฤติกรรมภาวะหมดไฟ จากสถานการณ์โควิด 19 พนักงานมีความเหนื่อยล้า จากการทำงานหนัก ทำงานซ้ำซากจำเจ จนไม่มีแรงบันดาลใจในการทำงาน ก่อให้เกิดความเบื่อหน่ายและทำให้งานมีประสิทธิภาพลดลง ดังนั้นองค์กรต้องแก้ไขสิ่งเหล่านี้ด้วยการปรับปรุงกระบวนการดำเนินงานใหม่ (Reprocess) เพื่อลดขั้นตอนการดำเนินงานที่ซ้ำซ้อน และให้มีความเหมาะสม โดยการนำเทคโนโลยี AI (Artificial Intelligence) เข้ามาอยู่ในกระบวนการทำงานให้มากขึ้น เพื่อลดภาระงาน เวลา ความเหนื่อยล้า และค่าใช้จ่าย ซึ่งมีผลดีกับพนักงานและองค์กร

1.2 ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยในอนาคต มีดังนี้

1. ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมเชิงลึกเพื่อให้ทราบถึงรายละเอียดทุกมิติที่มากขึ้นเกี่ยวกับลักษณะประชากรศาสตร์โดยเฉพาะด้านสถานภาพสมรส เนื่องจากผลการวิจัยพบว่าสถานสมรสมีผลต่อการลาออกของพนักงานหลังสถานการณ์โควิด 19 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แต่เมื่อมีการเปรียบเทียบระหว่างกลุ่มพบว่ากลุ่มที่มีสถานภาพสมรสมีการลาออกมากกว่ากลุ่มที่โสด ซึ่งผลที่ได้มีความแตกต่างในทิศทางตรงกันข้ามกับสถานการณ์ปกติ

2. ควรมีการเพิ่มปัจจัยอื่น ๆ ให้ผู้ตอบแบบสอบถามกรอกข้อมูลเพิ่มเติม นอกเหนือจาก 16 ปัจจัยที่กำหนด เพื่อให้ทราบถึงความต้องการซ่อนเร้น (Unmet Need) ของพนักงานมากขึ้น

3. ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมภายหลังในระยะเวลา 1-2 ปี เกี่ยวกับพฤติกรรมสภาวะหมดไฟของพนักงาน เพื่อให้ทราบถึงการเปลี่ยนแปลงและการปรับตัวของพนักงานหลังสถานการณ์โควิด 19 ที่มีช่วงเวลาที่แตกต่างกัน

บรรณานุกรม

- Adam Hayes. (2022). Demographics: How to Collect, Analyze, and Use Demographic Data. Retrieved from <https://www.investopedia.com/terms/d/demographics.asp>
- BBC NEWS Thai. (2022). Quiet quitting เทรนด์ทำงานที่กำลังมาแรงใน TikTok คืออะไร. สืบค้นจาก <https://www.bbc.com/thai/international-62783704>
- David E. Bowen, & Care Siehl. (1997, Spring). THE FUTURE OF HUMAN RESOURCE MANAGEMENT: MARCH AND SIMON [1958] REVISITED. *Human Resource Management (1986-1998)*, 36(1). Retrieved from <https://www.proquest.com/docview/224315107?pqorigsite=gscholar&fromopenview=true>
- Donald Sull, Charles Sull, & Ben Zweig. (2022). Toxic Culture Is Driving the Great Resignation. Retrieved from <https://www.acmpnorcalchapter.org/changemanagement-articles>
- Hartung, J. (2001). Testing for Homogeneity in Combining of two-armed trials with normally distributed responses. 63(3), 298-310.
- Jefkins, F. W. (1993). *Planned press and public relations*. In. Retrieved from https://archive.org/details/plannedpresspubl0000jefk_p6c1
- JobsDB. (2021). การทำงานแบบยืดหยุ่น (Flexible working) เทรนด์การทำงานตอบใจത്യคนรุ่นใหม่ในปีรัชทศวรรษ. สืบค้นจาก <https://th.jobsdb.com/th-th/articles/flexible-working>
- JobsDB. (2022). พนักงานลาออกตามกัน ผันร้ายหัวหน้าทีม ป้องกันอย่างไร. สืบค้นจาก <https://th.jobsdb.com/th-th/articles/how-to-avoid-great-resignation/>
- Kuzior, A., Kettler, K., & Rajb, L. (2022). Great Resignation—Ethical, Cultural, Relational, and Personal Dimensions of Generation Y and Z Employees’ Engagement. *Sustainability*, 14(11), 6764.
- Lee, T. W., & Mowday, R. T. (1987). Voluntarily Leaving an Organization: An Empirical Investigation of Steers and Mowday's Model of Turnover. *Academy of Management Journal*, 30(4), 721-743.

- Market Plus. (2019). IWG เผยผลสำรวจ การทำงานที่ยืดหยุ่น คือคำตอบสำหรับพนักงานยุคใหม่. สืบค้นจาก <https://www.marketplus.in.th/content/detail.php?id=3362>
- Mobley, W. H. (1977). Intermediate linkages in the relationship between job satisfaction and employee turnover. *Journal of Applied Psychology*, 62(2), 237-240.
- Natetida Bunnag. (2022). Modern Slavery – ทาสสมัยใหม่. สืบค้นจาก <https://shorturl.asia/YbeAx>
- Porter, L. W. (1975). *Behavior in organizations* (International student ed.): Tokyo : McGraw-Hill KoGakusha.
- Price, J. L. (2001). Reflections on the determinants of voluntary turnover. *International Journal of Manpower*, 22(7), 600-624.
- STANDARD, T. (2565). มหกรรมการลาออกยังไม่สิ้นสุด! 40% ของมนุษย์เงินเดือนยังคิดลาออกจากงาน แล้วเขาไปทำอะไรกัน. สืบค้นจาก <https://today.line.me/th/v2/article/rmk6Yz8>
- Strauss, & George. (1980). *Personnel : the human problems of management* (4th ed.): Englewood Cliffs, N.J. : Prentice-Hall.
- Sunandita KUNDU, & Snehashis NAG. (2022). The Great Resignation: A Quantitative Analysis of the Factors Leading to the Phenomenon. *International CEO Social Sciences Congress*. Retrieved from https://www.researchgate.net/profile/JamesHenry17/publication/361593350_4_CEO_Proceedings_E-Book/links/62bb552b5e258e67e10caab7/4-CEO-Proceedings-E-Book.pdf#page=559
- Tietjen, M. A., & Myers, R. M. (1998). Motivation and job satisfaction. *Management decision* 36(4), 226-231.
- Vishal Shukla, Bhartrihari Pandiya, & Sanjeev Prashar. (2022). The Great Resignation: An Empirical Study on Employee Mass Resignation and its Associated Factors. *Dayananda Sagar College of Engineering, Bangalore, India*, 14(11). Retrieved from <https://www.mdpi.com/2071-1050/14/11/6764>
- Wealth Me Up. (2017). สร้างความยืดหยุ่น สร้างสมดุลการทำงาน. สืบค้นจาก <https://wealthmeup.com/ยืดหยุ่น-สมดุลทำงาน>
- World Health Organization. (2019). Burn-out an "occupational phenomenon": International

Classification of Diseases. Retrieved from <https://www.who.int/news/item/28-05-2019-burn-out-an-occupational-phenomenon-international-classification-of-diseases>

กมลพร กัลยาณมิตร. (2559, กันยายน - ธันวาคม). แรงจูงใจ 2 ปัจจัย พลังสู่ความสำเร็จ. วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์, 6(3), 175-183. สืบค้นจาก

http://acad.vru.ac.th/Journal/journal%206_3/6_3_13.pdf

กมลพร วรรณฤทธิ. (2562). ภาวะหมดไฟในการทำงาน (Burnout Syndrome). สืบค้นจาก

<https://www.si.mahidol.ac.th/th/healthdetail.asp?aid=1385>

กรุงเทพธุรกิจออนไลน์. (2565). ผลสำรวจเผย "นายจ้างไทย" พร้อม "ขึ้นเงินเดือน" 4.5% "จ่ายโบนัส" 1.3-2.5 เดือน. สืบค้นจาก

<https://www.bangkokbiznews.com/business/business/1035864>

กัลยา วานิชย์บัญชา. (2558). สถิติสำหรับงานวิจัย (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

เกวลิน พวงย่อยแก้ว เศรษฐกร. (2019, มกราคม-เมษายน). การศึกษาอิทธิพลทางตรงและทางอ้อม การรับรู้งานทางเลือกและความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อความตั้งใจในการลาออกของพนักงาน. วารสารบริหารธุรกิจและสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2(1), 38-53.

จิรภัทร มีคุณ. (2562). ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงานโรงงานนิคมอุตสาหกรรมเวสต์โกลด์ จังหวัดฉะเชิงเทรา (ปริญญาานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต) มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพฯ. สืบค้นจาก <https://mmm.ru.ac.th/MMM/IS/vlt13-1/sec1/6014993038.pdf>

ชลภัศสรณ์ ศรีวรรณไตรภร, และ ประสพชัย พสุนนท์. (2558, มกราคม-เมษายน). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกจากงานของพนักงานแผนกห่วงโซ่อุปทาน:กรณีศึกษาบริษัทผู้ผลิตสินค้าอุปโภคบริโภคแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร. *Veridain E-Journal Silpakorn University ฉบับภาษาไทย สาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์และศิลปะ*, 8(1).

นริศรา อารีรักษ์, รักชนก น้อยอาษา, ธนอม นามวงศ์, และณัฐธณาย์ จรรยา. (2564, พฤษภาคม-สิงหาคม). ความชุกและปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกหรือเปลี่ยนงานของบุคลากรสาธารณสุขจังหวัดยโสธร. วารสารสาธารณสุขและสุขภาพศึกษา, 1(2). สืบค้นจาก <https://he02.tci-thaijo.org/index.php/tjpe/article/view/250880>

ปฐมาวดี หินธาร. (2561). ความตั้งใจในการลาออกของพนักงานบริษัทผู้ให้บริการลูกค้าภาคพื้นกับสายการบินแห่งหนึ่ง. (ปริญญาานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต)มหาวิทยาลัยศรีนครี

- นทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ. สืบค้นจาก <http://lib.swu.ac.th/>
- ประคัลภ์ บัณฑิตพัฒนกิจ. (2018). ความยืดหยุ่นในการทำงาน มีอะไรบ้างที่ควรยืดหยุ่น (Flexible). สืบค้นจาก <https://prakal.com/2018/03/07/ความยืดหยุ่นในการทำงาน>
- ประชาชาติธุรกิจ. (2565). กระแสลาออกครั้งใหญ่ คนไทย 69% ยอมไม่ขึ้นเงินเดือนแลกสมดุลชีวิต. สืบค้นจาก <https://www.prachachat.net/csr-hr/news-967002>
- ประชาชาติธุรกิจ. (2566). Quiet Quitting คืออะไร ทำไมคนรุ่นใหม่ ไม่เชื่อว่า “ทำงานหนักแล้วจะได้ดี”. สืบค้นจาก <https://www.prachachat.net/spinoff/lifestyle/news-1029518>
- ประอรพิต กัษสุวรรณ. (2021). The Great Resignation การลาออกครั้งใหญ่ของมนุษย์เงินเดือน วิฤตข้อนี้วิฤตที่องค์กรต้องรับมือ. สืบค้นจาก <https://www.salika.co/2021/11/09/the-great-resignation-office-worker-2021/>
- เปชณางค์ ยอดมณี. (2023, January - March). ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อภาวะหมดไฟในการทำงาน จากสถานการณ์โรคระบาดโควิด-19. *Journal of Arts Management*, 7(1). สืบค้นจาก <https://so02.tci-thaijo.org/index.php/jam/article/download/259448/175226>
- ผู้จัดการออนไลน์. (2565). โรเบิร์ต วอลเทอร์ส เปิดรายงานฉบับล่าสุด ระบุ “กระแสการลาออกครั้งใหญ่” อาจไม่เกิดขึ้นจริง. สืบค้นจาก <https://mgronline.com/greeninnovation/detail/9650000094532>
- พรพิตรา ธรรมชาติ. (2560). คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงาน และความตั้งใจในการลาออกของผู้แทนขายระดับบังคับบัญชาของกลุ่มบริษัทผู้ผลิตบรรจุภัณฑ์. (ปริญญาานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต) มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ. สืบค้นจาก http://ethesisarchive.library.tu.ac.th/thesis/2017/TU_2017_5902031763_7320_6078.pdf
- พรหมพร ภูคุ้ม. (2019). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน พฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงาน และความตั้งใจในการลาออกของพนักงานบริษัทเอกชนวัยเริ่มทำงาน โดยมีภาวะหมดไฟในการทำงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน. (ปริญญาานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต) มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ. สืบค้นจาก http://digital.library.tu.ac.th/tu_dc/frontend/Info/item/dc:176319
- พัชราภรณ์ เกษะประกร. (2558). กลยุทธ์การประชาสัมพันธ์เพื่อการบริหารเอกลักษณ์ภาพลักษณ์และชื่อเสียงองค์กร. ปทุมธานี: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

- เพ็ญพิชชา เกตุชัยโกศล. (2021). ภาวะหมดไฟในการทำงาน (*Burnout*) ของพนักงานบริษัทเอกชน ในกลุ่ม *Generation Y*. (ปริญญาานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต) มหาวิทยาลัยมหิดล, กรุงเทพฯ. สืบค้นจาก <https://archive.cm.mahidol.ac.th/handle/123456789/4127>
- ยุทธนา ชาญนอก. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในงานกับความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลต่อการลาออกของพนักงาน บริษัท ปัญจพล เปเปอร์ อินดัสตรี จำกัด. การประชุมนำเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา, 13.
- รวีศ หาญอุตสาหะ. (2023). Quiet Quitting สู้ Quiet Firing และ Quiet Hiring ในตลาดแรงงาน. สืบค้นจาก <https://shorturl.asia/JQxhw>
- โรงพยาบาลเปาโล พหลโยธิน. (2564). เครียดเกินไประวัง BURNOUT SYNDROME ภาวะหมดไฟในการ. สืบค้นจาก <https://www.paolohospital.com/th-TH/center/Article/Details/บทความ-สุขภาพจิต/เครียดเกินไป-ระวัง-BURNOUT-SYNDROME-ภาวะหมดไฟในการทำงาน>
- โรงพยาบาลราชวิถี. (2564). สัญญาณ Burnout Syndrome อาการของคน เบื่องาน หมดไฟ และวิธีจัดการ. สืบค้นจาก <https://www.rajavithi.go.th/rj/>
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์. (2550). พฤติกรรมผู้บริโภค (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: ไดมอนด์อินบิซิเนสเวิร์ด.
- ศุภานัน พุฒตาล. (2560). ปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานมหาวิทยาลัย สายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. (ปริญญาานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี. สืบค้นจาก <http://www.repository.rmutt.ac.th/dspace/handle/123456789/3222>
- สร้อยฟ้า กามนต์, และนงนภัส แก้วพลอย. (2562). แนวโน้มที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานสังกัดกลุ่มบริหารความเสี่ยง. การประชุมนำเสนอผลงานวิจัยบัณฑิตศึกษา ระดับชาติ, 14, 733-747. สืบค้นจาก <https://rsujournals.rsu.ac.th/index.php/rgrc/article/download/1488/1133/>
- สุวรรณกมล จันทรมะโน, และ ประสพชัย พสุนนท์. (2557, มกราคม-เมษายน). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของพนักงานสำนักงานคณะกรรมการกำกับกิจการพลังงาน. ฉบับมนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์และศิลปะ, 7(1). สืบค้นจาก <https://he02.tci-thaijo.org/index.php/Veridian-E-Journal/article/view/14963>
- สำนักข่าวอินโฟเควสท์. (2011). ผลสำรวจชี้ลูกจ้างชาวออสเตรเลีย-นิวซีแลนด์พร้อมลาออกหากงานไม่ยืดหยุ่นในยุคหลังโควิด. สืบค้นจาก <https://www.ryt9.com/s/iq29/3220352>

- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2564). สรุปผลที่สำคัญ การสำรวจภาวะการทำงานของประชากร พ.ศ.
2564. สืบค้นจาก <https://shorturl.asia/Wu2Ft>
- สุพรรณษา พุ่มพวง. (2559). ปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่ง
หนึ่ง เขตราชบุรีบูรณะ กรุงเทพมหานคร. (ปริญญาานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต)
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์, กรุงเทพมหานคร. สืบค้นจาก
http://repository.rmutr.ac.th/bitstream/handle/123456789/993/fulltext_is_67.pdf?sequence=1
- สุภาณี ปัสสา. (2559). การรับรู้ภาพลักษณ์ของบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ของชาวต่างชาติ.
(ปริญญาานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต) มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพมหานคร. สืบค้น
จาก <http://203.131.210.100/ejournal/wp-content/uploads/2016/09/JCIS59038.pdf>
- สุภาวดี ชุนทองจันทร์. (2560). การวิจัยธุรกิจ. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- สุภาพ ดุริยางค์ศิลป์. (2561). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจลาออกของพนักงานด้านบริการ
อาหารและเครื่องดื่มของโรงแรมห้าดาว บนถนนวิฑู กรุงเทพมหานคร. (ปริญญาานิพนธ์
ปริญญามหาบัณฑิต) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ. สืบค้นจาก
<http://irithesis.swu.ac.th/dspace/bitstream/123456789/79/1/gs582130038.pdf>
- เสรี วงษ์มณฑา. (2542). กลยุทธ์การตลาด : การวางแผนการตลาด: กรุงเทพฯ : Diamond in
Business World.
- อรรถพล องค์ชัยวัฒน์, และ ประสพชัย พสุนนท์. (2564, พฤษภาคม-สิงหาคม). ปัจจัยความตั้งใจ
ลาออกจากงานของแพทย์โรงพยาบาลเอกชน ด้วยวิธีการเดลฟายพีซี. วารสารดุษฐ์
บัณฑิตทางสังคมศาสตร์. สืบค้นจาก [https://so05.tci-
thaijo.org/index.php/phdssj/issue/view/17054/Vol11No2](https://so05.tci-thaijo.org/index.php/phdssj/issue/view/17054/Vol11No2)
- อังคณา ไวน์ส. (2561). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแนวโน้มการตัดสินใจลาออก ของพนักงานโรงงานทอผ้า
ฝ้าย อำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง. (ปริญญาานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต) มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลาออกของพนักงานในกรุงเทพมหานคร หลังสถานการณ์โควิด 19

คำชี้แจง แบบสอบถามฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยมีวัตถุประสงค์ดังนี้

1. เพื่อศึกษาแนวโน้มของลักษณะประชากรศาสตร์กับการลาออกจากงาน
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลาออกจากงาน
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมภาวะหมดไฟกับการลาออกจากงาน
4. เพื่อศึกษาแนวโน้มระหว่างปัจจัยที่มีอิทธิพลและพฤติกรรมของภาวะหมดไฟในการทำงานกับ

การลาออกจากงาน

ข้อมูลที่ได้รับจากผู้ตอบแบบสอบถามจะนำมาใช้สำหรับการศึกษาวิจัยเท่านั้น อย่างไรก็ตาม ข้อมูลดังกล่าวจะได้รับการปกปิดเป็นความลับ ถ้าหากผู้ตอบแบบสอบถามมีความประสงค์ ขอยกเลิกการให้ข้อมูลสามารถกระทำได้ในภายหลัง

แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งออกเป็น 5 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามคัดกรอง

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะทางประชากรศาสตร์

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลาออกจากงาน

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมของภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงาน

ส่วนที่ 5 แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการลาออก

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับการคัดกรองกลุ่มตัวอย่าง

คำชี้แจง โปรดเลือกคำตอบ สำหรับการการยินยอมให้ข้อมูลสำหรับการศึกษาวิจัย

1. ท่านมีอายุมากกว่าหรือเท่ากับ 18 ปีบริบูรณ์และมีความยินดีที่จะตอบแบบสอบถามสำหรับให้ข้อมูลในครั้งนี้เพื่อการศึกษาวิจัยเท่านั้น หากท่านมีความประสงค์ยกเลิกการให้ข้อมูลสามารถกระทำได้ในภายหลัง

มีความยินดี

ไม่มีความยินดี (สิ้นสุดการให้ข้อมูล)

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะทางประชากรศาสตร์

คำชี้แจง โปรดเลือกคำตอบหน้าข้อความที่ตรงกับข้อมูลตัวท่าน

1. เพศ

<input type="radio"/> ชาย	<input type="radio"/> หญิง
---------------------------	----------------------------
2. อายุ

<input type="radio"/> น้อยกว่าหรือเท่ากับ 20 ปี	<input type="radio"/> 21 ปี – 30 ปี
<input type="radio"/> 31 ปี – 40 ปี	<input type="radio"/> 41 ปี – 50 ปี
<input type="radio"/> เท่ากับหรือมากกว่า 51 ปี	
3. สถานภาพ

<input type="radio"/> โสด	<input type="radio"/> สมรส/อยู่ด้วยกัน
<input type="radio"/> หย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่	
4. รายได้ต่อเดือน

<input type="radio"/> น้อยกว่าหรือเท่ากับ 20,000 บาท	
<input type="radio"/> 20,001 – 40,000 บาท	<input type="radio"/> 40,001 – 60,000 บาท
<input type="radio"/> 60,001 – 80,000 บาท	<input type="radio"/> มากกว่า 80,001 บาท
5. ระดับการศึกษา

<input type="radio"/> ต่ำกว่าปริญญาตรี	<input type="radio"/> ปริญญาตรี
<input type="radio"/> สูงกว่าปริญญาตรี	
6. ระยะเวลาในการทำงานกับองค์กรปัจจุบัน

<input type="radio"/> น้อยกว่า 2 ปี	<input type="radio"/> 2-3 ปี
<input type="radio"/> 3-4 ปี	<input type="radio"/> เท่ากับหรือมากกว่า 5 ปี

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลาออกจากงาน

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความและเลือกระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว

- | | |
|-----------------|---|
| เกณฑ์การประเมิน | ระดับที่ 1 หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง |
| | ระดับที่ 2 หมายถึง ไม่เห็นด้วย |
| | ระดับที่ 3 หมายถึง ไม่แน่ใจ |
| | ระดับที่ 4 หมายถึง เห็นด้วย |
| | ระดับที่ 5 หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง |

ลำดับ	ปัจจัยที่มีอิทธิพล	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1.ความสำเร็จ						
1	ท่านได้ประสบความสำเร็จหรือเข้าใจถึงความสำเร็จในการทำงาน					
2	ท่านมีส่วนร่วมที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ					
3	ท่านคาดหวังที่จะประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานกับองค์กรปัจจุบัน					
2.การได้รับการยอมรับ						
1	ท่านเป็นที่ยอมรับขององค์กรที่ท่านทำงานอยู่					
2	ท่านได้รับคำชมหรือรางวัลจากการทำงาน					
3	ท่านได้รับกำลังใจจากหัวหน้าหรือเพื่อนร่วมงาน					
3.ความก้าวหน้า						
1	ท่านมีโอกาสได้รับความดีความชอบและการเลื่อนตำแหน่งในองค์กรปัจจุบันมาแล้ว					
2	ท่านได้รับโอกาสทางการศึกษาเพิ่มความรู้หรือการเข้าฝึกอบรมต่าง ๆ จากองค์กรปัจจุบัน					
3	องค์กรของท่านมีความยุติธรรม และมีกฎระเบียบที่ชัดเจนกับการเลื่อนตำแหน่ง					
4.ลักษณะงาน						
1	งานที่ท่านทำอยู่มีความน่าสนใจ ได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์					
2	งานที่ท่านทำอยู่มีความท้าทายต่อความสามารถ					
3	ท่านพึงพอใจต่อลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่					
5.ความรับผิดชอบ						
1	หัวหน้างานมีการระบุหน้าที่การทำงานที่ชัดเจน					
2	ท่านมีอำนาจการตัดสินใจเด็ดขาดต่องานที่รับผิดชอบ					
3	หัวหน้างานได้มอบหมายงานมีปริมาณและระยะเวลาที่มีความเหมาะสม					
6.นโยบายและการบริหาร						
1	องค์กรยังไม่มีนโยบายและการบริหารที่เหมาะสมและการบริหารที่ทันสมัย					
2	องค์กรไม่ได้มีการประกาศหรือประชาสัมพันธ์ที่เหมาะสม					
3	ท่านไม่พึงพอใจกับนโยบายและการบริหารขององค์กร					

ลำดับ	ปัจจัยที่มีอิทธิพล	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
7. การควบคุมดูแล						
1	ท่านรู้สึกถึงความยุติธรรมของหัวหน้างาน					
2	ท่านได้รับการควบคุมดูแลต่อการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี					
3	ท่านรับรู้ได้ถึงความสามารถของหัวหน้างาน					
8. ความสัมพันธ์กับบุคคลในองค์กร						
1	ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับหัวหน้างาน					
2	ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน					
3	ท่านและเพื่อนร่วมงานในองค์กรมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน					
9. ตำแหน่งงาน						
1	ท่านพึงพอใจกับตำแหน่งปัจจุบัน					
2	ท่านมีภาระงานที่เหมาะสมกับตำแหน่ง					
3	ท่านต้องการเลื่อนตำแหน่งงานที่สูงขึ้น					
10. ความมั่นคง						
1	ท่านรับรู้ถึงความมั่นคงขององค์กร					
2	ท่านรับรู้ถึงความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบัน					
3	ท่านรับรู้ถึงชื่อเสียงและความมั่นคงขององค์กรจากบุคคลภายนอก					
11. ชีวิตส่วนตัว						
1	ท่านมีชีวิตการเป็นอยู่ที่ดีขณะที่ร่วมงานกับองค์กรปัจจุบัน					
2	ท่านมีความสามารถที่จะรับผิดชอบครอบครัว					
3	ท่านมีความสะดวกในการเดินทางไปทำงาน					
12. สภาพการทำงาน						
1	สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความเหมาะสม เช่น แสงสว่าง อากาศ เสียง เป็นต้น					
2	อุปกรณ์อำนวยความสะดวกหรือสนับสนุนการทำงาน มีความเหมาะสม เช่น คอมพิวเตอร์ เครื่องถ่ายเอกสาร โทรศัพท์ อุปกรณ์สำนักงานต่าง ๆ					
3	ท่านมีความพึงพอใจกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน					

ลำดับ	พฤติกรรมภาวะหมดไฟ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
การรู้สึกเสียพลังงานหรือรู้สึกอ่อนเพลีย						
1	ท่านมีความรู้สึกเสียพลังงานจากการทำงานหนัก ในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด 19					
2	ท่านมีภาวะอ่อนเพลียจากการทำงานหนักในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด 19					
3	ท่านมีความรู้สึกเสียพลังงานหรือมีภาวะอ่อนเพลีย จากการทำงานหนักเป็นเวลานานติดต่อกันในระหว่างการแพร่ระบาดของโควิด 19 อย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างร่วมกัน ทำให้ท่านมีความต้องการลาออกจากงาน					
ความสนใจต่องาน						
1	ท่านมีความสนใจต่องานน้อยลงหลังจากสถานการณ์แพร่ระบาดของโควิด 19 เริ่มคลี่คลาย					
2	ท่านมีความรู้สึกแสบต่องานหลังจากสถานการณ์แพร่ระบาดของโควิด 19 เริ่มคลี่คลาย					
3	ท่านไม่มีแรงจูงใจต่องานหลังจากสถานการณ์แพร่ระบาดของโควิด 19 เริ่มคลี่คลาย					
4	ท่านมีความสนใจต่องานน้อยลง หรือมีความรู้สึกในแสบต่องาน หรือไม่มีแรงจูงใจต่องานหลังสถานการณ์แพร่ระบาดของโควิด 19 อย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างร่วมกัน ทำให้ท่านมีความต้องการลาออกจากงาน					
ประสิทธิภาพการทำงาน						
1	ท่านได้ผลลัพธ์จากการทำงานที่ลดลงหลังจากสถานการณ์แพร่ระบาดของโควิด 19 เริ่มคลี่คลาย					
2	ท่านใช้เวลาในการทำงานมากขึ้นหลังจากสถานการณ์แพร่ระบาดของโควิด 19 เริ่มคลี่คลาย					

ส่วนที่ 5 แบบสอบถามเกี่ยวกับการลาออก

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความและเลือกระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว

- เกณฑ์การประเมิน ระดับที่ 1 หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
 ระดับที่ 2 หมายถึง ไม่เห็นด้วย
 ระดับที่ 3 หมายถึง ไม่แน่ใจ
 ระดับที่ 4 หมายถึง เห็นด้วย
 ระดับที่ 5 หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ลำดับ	พฤติกรรมการลาออกจากงาน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ความตั้งใจลาออกจากงาน						
1	เมื่อท่านมีความรู้สึกไม่พอใจกับองค์กรปัจจุบัน ท่านจะค้นหางานใหม่					
2	ท่านมีความรู้สึกอยากลาออกจากงานอยู่บ่อยครั้ง					
3	ท่านมีความตั้งใจจะลาออกทันที เมื่อท่านได้งานใหม่					
การลาออกจากงาน						
1	เมื่อท่านรู้สึกอยากลาออกจากงาน ท่านจะยื่นใบลาออกทันทีแม้ว่าท่านยังไม่ได้งานใหม่ก็ตาม					
2	ท่านได้ยื่นใบสมัครงานที่อื่นไปแล้ว อย่างน้อย 1 ครั้ง					
3	ท่านวางแผนจะลาออกจากงานในระยะเวลาอันใกล้ อย่างแน่นอน					

ประวัติผู้เขียน



