

ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงานรักษาความปลอดภัย

กรณีศึกษาบริษัท รักษาความปลอดภัย เท็ค จำกัด

Factors relate to in-out Security Manpower Decision

Case study TEC Security Guard Co., Ltd.

ดวงใจ มงคลแสงสุรีย์¹ พงษ์กุลธร โรจน์วิรุฬ² สุพจน์ บุญวิเศษ³

Duangjai Mongkolsangsuree, Pongkulthorn Rojwirut, Supot Boonwises

บทคัดย่อ (Abstract)

การวิจัยในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงานรักษาความปลอดภัย และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยเชิงจิตด้านภายในบุคคล และปัจจัยด้านองค์กรกับการตัดสินใจลาออกของพนักงานรักษาความปลอดภัย กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงานรักษาความปลอดภัยบริษัท รักษาความปลอดภัย เท็ค จำกัด จำนวน 103 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าร้อยละและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบสมมติฐานใช้การแจกแจงแบบ t-test, f-test และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยเชิงจิตด้านภายในบุคคล และปัจจัยด้านองค์กร พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง ส่วนการตัดสินใจลาออกของพนักงานรักษาความปลอดภัยบริษัทรักษาความปลอดภัย เท็ค จำกัด พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยน้อย ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า 1) พนักงานที่มีเพศ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้ และตำแหน่ง แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการตัดสินใจลาออกไม่แตกต่างกัน 2) การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยเชิงจิตด้านภายในบุคคล พบว่า ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความสำเร็จในการทำงาน และ ด้านจิตอาารมณ์ มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจลาออกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านการยอมรับนับถือไม่มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจลาออก และ 3) การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยด้านองค์กรด้านความมั่นคงในอาชีพ ด้านการ

Received: 2022-12-07 Revised: 2022-12-27 Accepted: 2022-12-29

¹ สาขาการจัดการความปลอดภัย คณะตำรวจศาสตร์ โรงเรียนนายร้อยตำรวจ Security Management Faculty of Police Science, Royal Police Cadet Academy. Corresponding Author e-mail: 2525duangjai@hotmail.com

² สาขาการจัดการความปลอดภัย คณะตำรวจศาสตร์ โรงเรียนนายร้อยตำรวจ Security Management Faculty of Police Science, Royal Police Cadet Academy. e-mail: p_kultorn@hotmail.com

³ สาขารัฐประศาสนศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์ Public Administration, Faculty of Liberal Arts, Rajapruk University. e-mail: supot45@hotmail.com

ปฏิสัมพันธ์ มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจลาออกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านนโยบายและการบริหาร และ ด้านค่าตอบแทน ไม่มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจลาออกของพนักงานรักษาความปลอดภัยบริษัทรักษาความปลอดภัย เท็ค จำกัด

คำสำคัญ (Keywords): ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจ; การลาออก; รักษาความปลอดภัยรับอนุญาต

Abstract

This research has objectives to study factors relate to in-out security manpower decision and to study relationship between personal factors, personal motivation factors and organization factor with in-out security manpower decision. The samples consist of 103 security manpower of TEC Security Guard Co., Ltd. Research instrument for data collection is questionnaire and data analysis such as percentage, mean and standard deviation. Hypothesis Testing applies t-test, f-test and Pearson's Correlation Coefficient. The research results found that personal motivation factors and organization factor had an opinion at moderate-level overview. In-out security manpower decision of TEC Security Guard Co., Ltd. had an opinion at less-level overview. Hypothesis testing found that 1) Different gender, age, working period, income and position had no different opinion on In-out security manpower decision. 2) Relationship test between personal motivation factors indicated that job description, success in work and emotion had relation on In-out security manpower decision of TEC Security Guard Co., Ltd. at 0.05 statistically significant level. Respect had no relation on In-out security manpower decision. And 3) Relationship test between organization factor, career stability and interaction had relation on In-out security manpower decision at 0.05 statistically significant level. Policy and administration and compensation had no relation on In-out security manpower decision of TEC Security Guard Co., Ltd.

Keywords: Factors Affecting Decision; Resignation; Security Guard License

บทนำ (Introduction)

ปัจจุบันได้มีธุรกิจเกี่ยวกับการรักษาความปลอดภัยได้เปิดตัวขึ้นเป็นจำนวนมาก อันเนื่องมาเป็นธุรกิจการให้บริการรักษาความปลอดภัยมีความเกี่ยวข้องกับใกล้ชิดกับความปลอดภัยในชีวิตร่างกาย และทรัพย์สินของประชาชน ซึ่งมีผลต่อความสงบเรียบร้อยของสังคม แต่อย่างไรก็ตามมาตรฐานของธุรกิจรักษาความปลอดภัยของแต่ละบริษัทนั้นยังไม่เท่ากัน ดังนั้นการตราพระราชบัญญัตินี้ขึ้นมาก็เพื่อเป็นการพัฒนามาตรฐานและศักยภาพของพนักงานรักษาความปลอดภัยให้สูงขึ้น เพื่อให้สามารถช่วยแบ่งเบาภาระของเจ้าหน้าที่ภาครัฐในการรักษาความปลอดภัย

ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น (พระราชบัญญัติธุรกิจรักษาความปลอดภัย, 2558) ดังนั้น พนักงานรักษาความปลอดภัยถือว่าเป็นหัวใจสำคัญของธุรกิจรักษาความปลอดภัยเพราะเป็นผู้ให้บริการรักษาความปลอดภัยที่จะต้องประจำอยู่ที่หน้างาน และต้องตื่นตัวอยู่ตลอดเวลา คอยประสานงานให้ข้อมูล รายงานเกี่ยวกับสถานการณ์ทั่วไป และแจ้งเหตุในพื้นที่ที่ได้รับการดูแล กับ เจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจ และส่วนกลางของบริษัทร่วมกับผู้ว่าจ้าง รวมถึงการเข้าระงับเหตุที่ไม่คาดคิด ด้วยการเข้าจัดการแก้ปัญหาในเบื้องต้นตามหลักสูตร ที่ได้ฝึกอบรมจากศูนย์ฝึกมืออาชีพมา

พนักงานรักษาความปลอดภัยของ บริษัท รักษาความปลอดภัย เท็ค จำกัด ถือได้ว่าเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสำคัญ เพราะถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของการขับเคลื่อนระบบเศรษฐกิจของประเทศชาติ เพราะมีส่วนทำให้ผู้ประกอบการได้รับความปลอดภัย และมั่นใจถึงความปลอดภัยปลอดภัยจนสามารถประกอบกิจการให้สำเร็จก้าวหน้าขึ้นไปได้ เพราะเนื่องจากเสมือนเป็นผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ตำรวจในการรักษาความปลอดภัยและสงบสุขในพื้นที่ ให้กับผู้ว่าจ้างไม่ว่าจะเป็น ห้างร้านที่อยู่อาศัยหรือ สถานที่ทั่วไปที่ให้ความไว้วางใจกับ บริษัทรักษาความปลอดภัย เท็ค จำกัดส่งพนักงานรักษาความปลอดภัยให้เข้าไปดูแล และที่สำคัญพนักงานของบริษัททุกคนได้ผ่านการฝึกอบรมตามพระราชบัญญัติธุรกิจรักษาความปลอดภัย พ.ศ.2558 ตามหมวด 3 พนักงานรักษาความปลอดภัยรับอนุญาตเป็นอย่างดี และมีความพร้อมในการปฏิบัติงานตลอดเวลา (บริษัท รักษาความปลอดภัย เท็ค จำกัด, 2564) เมื่อเปรียบเทียบตารางข้อมูลการสถิติการเข้าสมัครงานและลาออกของพนักงานรักษาความปลอดภัยบริษัท รักษาความปลอดภัย เท็ค จำกัด ตั้งแต่ปี 2561 ถึง มีนาคม 2564 ได้มีพนักงานเข้าสมัครมาทำงาน รวมทั้งสิ้น 261 นาย แต่ในขณะเดียวกันได้ก็มีการลาออก โดยรวมสูงถึง 158 นาย เมื่อคิดเป็นสัดส่วนแล้วนั้นอัตราการลาออกจากงานนั้นสูงถึง 65.19% ซึ่งถือว่าเป็นอัตราที่สูงมากสำหรับผู้ประกอบการธุรกิจ โดยเฉพาะต้นทุนและรายได้ที่ผู้ประกอบการได้เสียโอกาสไปเป็นจำนวนมากนี้

ดังนั้นการค้นคว้าอิสระ เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงานรักษาความปลอดภัยบริษัทรักษาความปลอดภัย เท็ค จำกัด มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงานรักษาความปลอดภัยบริษัทรักษาความปลอดภัย เท็ค จำกัด และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านภายในบุคคล และปัจจัยด้านองค์กรกับการตัดสินใจลาออกของพนักงานรักษาความปลอดภัยบริษัท รักษาความปลอดภัย เท็ค จำกัด ไว้เป็นกรณีศึกษา โดยผู้วิจัยได้ทำการศึกษาจากฐานข้อมูลสถิติต่างๆ ประกอบกับศึกษาดำรง ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ว่าปัจจัยอะไร ที่ส่งผลในการตัดสินใจ และมีความสัมพันธ์ในระหว่างปัจจัยอย่างไรบ้าง เพื่อศึกษาเป็นข้อมูลไว้สำหรับ หน่วยงานภาครัฐหรือภาคเอกชนที่ประสบปัญหาใกล้เคียงกันจะได้นำไปศึกษาและต่อยอดต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย (Research Objective)

1. ศึกษาการตัดสินใจลาออกของพนักงานรักษาความปลอดภัยบริษัทรักษาความปลอดภัย เท็ค จำกัด

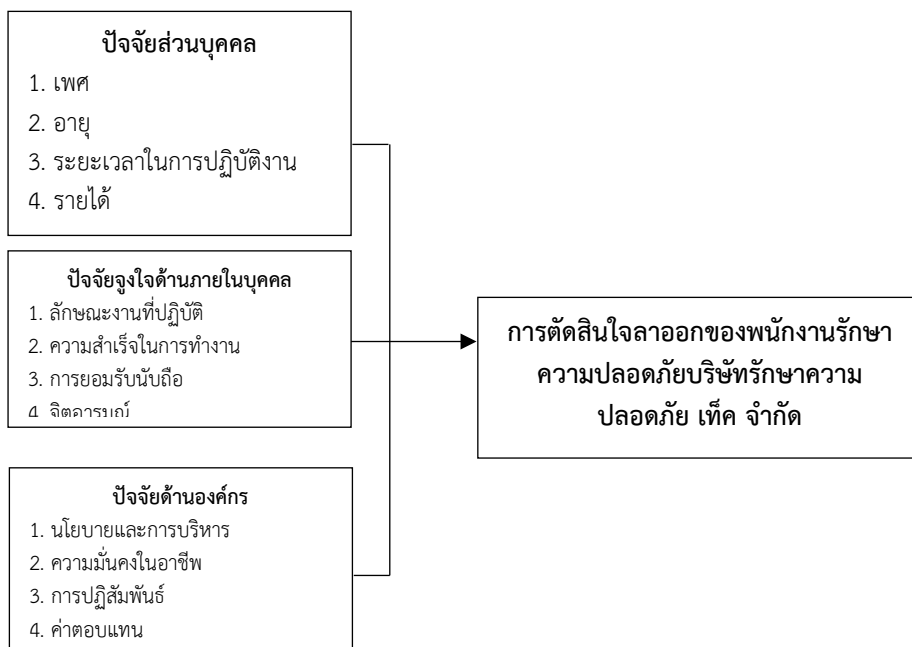
2. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยเชิงจิตด้านภายในบุคคล และปัจจัยด้านองค์การกับการตัดสินใจลาออกของพนักงานรักษาความปลอดภัยบริษัท รักษาความปลอดภัย เท็ค จำกัด

สมมติฐานการวิจัย (Research Hypothesis)

1. การตัดสินใจลาออกของพนักงานรักษาความปลอดภัยบริษัทรักษาความปลอดภัย เท็ค จำกัด อยู่ในระดับน้อย
2. ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงานรักษาความปลอดภัยบริษัทรักษาความปลอดภัย เท็ค จำกัด แตกต่างกัน
3. ปัจจัยเชิงจิตด้านภายในบุคคลมีความสัมพันธ์ต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงานรักษาความปลอดภัยบริษัทรักษาความปลอดภัย เท็ค จำกัด
4. ปัจจัยด้านองค์การมีความสัมพันธ์ต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงานรักษาความปลอดภัยบริษัท รักษาความปลอดภัย เท็ค จำกัด

กรอบแนวคิดในการวิจัย (Conceptual Framework)

ผู้วิจัยมุ่งศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงานรักษาความปลอดภัยบริษัท รักษาความปลอดภัย เท็ค จำกัด โดยอาศัยแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงานของ ธงชัย สันติวงษ์ (2539) Willard (1972) และแนวคิดของความเหนื่อยหน่ายในการทำงานของ Malach and Jackson (1981) มาประยุกต์ใช้เป็นกรอบแนวคิดโดยมีรายละเอียดดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) การเก็บข้อมูลประชากรในครั้งนี้ พนักงานรักษาความปลอดภัยบริษัทรักษาความปลอดภัย เท็ค จำกัด จำนวน 103 นาย โดยเก็บข้อมูล 100% ของพนักงานทั้งหมด

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaires) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และเอกสารต่าง ๆ ตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้ และตำแหน่ง เป็นคำถามที่ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบ

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงานรักษาความปลอดภัยบริษัทรักษาความปลอดภัย เท็ค จำกัด ซึ่งแบบสอบถามนี้เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert Scale) โดยแบ่งระดับความคิดเห็นออกเป็น 5 ระดับ ได้แก่ 5 = มากที่สุด, 4 = มาก, 3 = ปานกลาง, 2 = น้อย, 1 = น้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการตัดสินใจลาออกของพนักงานรักษาความปลอดภัยบริษัทรักษาความปลอดภัย เท็ค จำกัด ซึ่งแบบสอบถามนี้เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert Scale) โดยแบ่งระดับความคิดเห็นออกเป็น 5 ระดับ ได้แก่ 5 = มากที่สุด, 4 = มาก, 3 = ปานกลาง, 2 = น้อย, 1 = น้อยที่สุด

โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนของส่วนที่ 2 และ ส่วนที่ 3 แยกตามลักษณะของข้อความที่ใช้วัดระดับความสำคัญของแต่ละด้านในแบบสอบถามโดยแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยแบ่งออกเป็น 5 ระดับ และกำหนดเกณฑ์สำหรับแปลความหมายจากคะแนนเฉลี่ย ดังนี้ (จรัสศรี ผ่องโสภา, 2553, หน้า 76)

$$\begin{aligned} \text{ระดับค่าเฉลี่ย} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5-1}{5} \\ &= 0.8 \end{aligned}$$

ค่าเฉลี่ย 4.21-5.00 หมายความว่า เห็นด้วยมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.41-4.20 หมายความว่า เห็นด้วยมาก

ค่าเฉลี่ย 2.61-3.40 หมายความว่า เห็นด้วยปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.81-2.60 หมายความว่า เห็นด้วยน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.80 หมายความว่า เห็นด้วยน้อยที่สุด

การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

1. ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามที่ใช้เพื่อการเก็บข้อมูลจากเอกสารต่างๆ รวมถึงศึกษาดำรงที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดกรอบแนวความคิดและการออกแบบสร้างแบบสอบถาม รวมไปถึง ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยพิจารณาถึงรายละเอียดต่างๆ เพื่อให้ครอบคลุมและตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

2. ทำการสร้างแบบสอบถามที่นำมาใช้จริงโดยปรึกษาอาจารย์ในสาขาที่เกี่ยวข้อง เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validation) นำแบบสอบถามที่ผ่านการแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษา มาปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์ โดยแบบสอบถามจะต้องครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัย

3. เพื่อให้แบบสอบถามมีความสมบูรณ์ในเนื้อหา ภาษา และความเที่ยงตรง ผู้วิจัยได้นำให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่านตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา และความถูกต้องของภาษา โดยการวิเคราะห์คุณภาพเครื่องมือโดยหาค่า IOC (Index of Item-Objective Congruence) ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับจุดประสงค์การวัด โดยข้อคำถามที่สอดคล้องคือข้อที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป จึงจะถือว่าเครื่องมือนี้สามารถนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยครั้งนี้

4. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญ มาปรับปรุงแก้ไข แล้วนำไปทดลองใช้ (Try out) กับตัวแทนที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ชุด แล้วนำค่าที่ได้ไปวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยวิธีหาสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ด้วยคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป โดยส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงานรักษาความปลอดภัยบริษัทรักษาความปลอดภัย เทศ จักัด ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .88 และ ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการตัดสินใจลาออกของพนักงานรักษาความปลอดภัยบริษัทรักษาความปลอดภัย เทศ จักัด ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .72

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) ได้แก่ หาค่าร้อยละ (Percentage) หาค่าเฉลี่ย (Mean) หาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. การวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistic) สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ สถิติการแจกแจงแบบ ทีเทส (t-test) และสถิติแบบแจกแจงแบบเอฟ เทส (f-test) ใช้เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ในกรณีที่พบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยใช้วิธี Least Significant Difference (LSD) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (The Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ใช้เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 และข้อที่ 3

ผลการวิจัย (Research Results)

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 95.1 มีอายุ 21-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 31.1 มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1 ปีหรือมากกว่า จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 53.4 มีรายได้ 10,000-12,000 บาท จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 47.6 มีตำแหน่งพนักงานรักษาความปลอดภัยประจำการ จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 51.5

ตอนที่ 2 ข้อมูลการตัดสินใจลาออกของพนักงานรักษาความปลอดภัยบริษัทรักษาความปลอดภัย เท็ค จำกัด ผลการวิเคราะห์อยู่ในระดับเห็นด้วยน้อย ($\mu=2.49, \sigma=0.75$) เมื่อพิจารณาทางด้านพบว่า หากมีงานที่ก้าวหน้ากว่า งานที่ทำอยู่ในปัจจุบันท่านพร้อมจะลาออกจากงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด โดยอยู่ที่ระดับเห็นด้วยปานกลาง ($\mu=2.69, \sigma=1.13$) รองลงมาคือ ลาออกเพราะความจำเป็นอย่างอื่น ๆ ปัญหาส่วนตัว ปัญหาครอบครัว ปัญหาสุขภาพ แต่งงานย้ายที่อยู่ อยู่ในระดับเห็นด้วยน้อย ($\mu=2.58, \sigma=1.22$) และ ภายใน 1-2 ปีท่านมีแนวโน้มที่อยากจะลาออกมากน้อยเพียงไร มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด โดยอยู่ที่ระดับเห็นด้วยน้อย ($\mu=2.32, \sigma=0.99$) ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการตัดสินใจลาออกของพนักงานรักษาความปลอดภัยบริษัทรักษาความปลอดภัย เท็ค จำกัด

การตัดสินใจลาออก	μ	σ	แปลผล
1. ภายใน 1-2 ปีท่านมีแนวโน้มที่อยากจะลาออกมากน้อยเพียงไร	2.32	0.99	เห็นด้วยน้อย
2. หากมีงานที่ก้าวหน้ากว่า งานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน ท่านพร้อมจะลาออกจากงาน	2.69	1.13	เห็นด้วยปานกลาง
3. ลักษณะงานที่ทำมีมากเกินไปไม่มีโอกาสได้ใช้ความคิดริเริ่ม เกิดความตึงเครียดในงานที่ทำ	2.39	0.95	เห็นด้วยน้อย
4. เพื่อนร่วมงานขาดความรับผิดชอบ มีความขัดแย้งกันเสมอ	2.47	1.16	เห็นด้วยน้อย
5. ลาออกเพราะความจำเป็นอย่างอื่น ๆ ปัญหาส่วนตัว ปัญหาครอบครัว ปัญหาสุขภาพ แต่งงานย้ายที่อยู่	2.58	1.22	เห็นด้วยน้อย
รวม	2.49	0.75	เห็นด้วยน้อย

ตอนที่ 3 ผลการความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยจุดใจด้านภายในบุคคล และปัจจัยด้านองค์การกับการตัดสินใจลาออกของพนักงานรักษาความปลอดภัยบริษัท รักษาความปลอดภัย เท็ค จำกัด พบว่า ปัจจัยด้านองค์การ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเมื่อเทียบกับปัจจัยจุดใจด้านภายในบุคคล โดยมีระดับความคิดเห็นอยู่ที่เห็นด้วยปานกลาง ($\mu=3.35, \sigma=0.59$) ส่วนปัจจัยจุดใจด้านภายในบุคคล ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การยอมรับนับถือ โดยมีความคิดเห็นที่ระดับเห็นด้วยปาน

กลาง ($\mu=2.96$, $\sigma=0.73$) ซึ่งอาจส่งผลให้พนักงานงานไม่พึงพอใจในงานและมีโอกาสตัดสินใจลาออกจากการงาน ดังนั้น บริษัทฯ จะต้องพิจารณาปรับปรุงทั้ง 2 ปัจจัย ให้มีความสอดคล้องอย่างเพียงพอและเหมาะสม โดยเฉพาะปัจจัยจุดด้านภายในบุคคลเพื่อสร้างความสมดุลและสร้างความพึงพอใจให้กับพนักงานเพื่อป้องกันการลาออกจากการงาน ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาพรวมปัจจัยจุดด้านภายในบุคคลและปัจจัยด้านองค์กรที่มีความสัมพันธ์ต่อการตัดสินใจลาออกจากการงาน

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการตัดสินใจลาออก ของพนักงาน	μ	σ	แปลผล
ปัจจัยจุดด้านภายในบุคคล			
ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.39	0.63	เห็นด้วยปานกลาง
ความสำเร็จในการทำงาน	3.14	0.54	เห็นด้วยปานกลาง
การยอมรับนับถือ	2.96	0.73	เห็นด้วยปานกลาง
จิตอาารมณ์	3.42	0.34	เห็นด้วยมาก
รวม	3.23	0.38	เห็นด้วยปานกลาง
ปัจจัยด้านองค์กร			
นโยบายและการบริหาร	3.37	0.71	เห็นด้วยปานกลาง
ความมั่นคงในอาชีพ	3.13	0.68	เห็นด้วยปานกลาง
การปฏิสัมพันธ์	3.62	0.83	เห็นด้วยมาก
ค่าตอบแทน	3.29	0.75	เห็นด้วยปานกลาง
รวม	3.35	0.59	เห็นด้วยปานกลาง

ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 1 พนักงานที่มีเพศ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้ และตำแหน่งแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงานรักษาความปลอดภัยบริษัทรักษาความปลอดภัย เท็จ จำกัด ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 3 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของปัจจัยส่วนบุคคลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงานรักษาความปลอดภัยบริษัทรักษาความปลอดภัย เท็ค จำกัด
จำแนกตามเพศ

เพศ	t-test for Equality of Means				
	μ	σ	t	df	Sig.
ชาย	2.51	0.75	0.89	101	0.65
หญิง	2.20	0.83			

ตารางที่ 4 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของปัจจัยส่วนบุคคลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงานรักษาความปลอดภัยบริษัทรักษาความปลอดภัย เท็ค จำกัด
จำแนกตามอายุ

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	16	9.05	0.56	0.31	0.99
ภายในกลุ่ม	86	155.85	1.81		
รวม	102	164.91			

ตารางที่ 5 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของปัจจัยส่วนบุคคลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงานรักษาความปลอดภัยบริษัทรักษาความปลอดภัย เท็ค จำกัด
จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	16	16.94	1.05	0.78	0.70
ภายในกลุ่ม	86	116.70	1.35		
รวม	102	133.65			

ตารางที่ 6 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของปัจจัยส่วนบุคคลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงานรักษาความปลอดภัยบริษัทรักษาความปลอดภัย เท็ค จำกัด
จำแนกตามรายได้

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	16	4.24	0.26	0.48	0.94
ภายในกลุ่ม	86	46.86	0.54		
รวม	102	51.10			

ตารางที่ 7 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของปัจจัยส่วนบุคคลต่อการตัดสินใจลาออก ของพนักงานรักษาความปลอดภัยบริษัทรักษาความปลอดภัย เท็ค จำกัด

จำแนกตามตำแหน่ง

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	7.29	16	0.45	0.48	0.95
ภายในกลุ่ม	81.56	86	0.94		
รวม	88.85	102			

สมมติฐานข้อที่ 2 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยเชิงจิตด้านภายในบุคคลแต่ละด้านกับการตัดสินใจลาออกของพนักงานรักษาความปลอดภัยบริษัทรักษาความปลอดภัย เท็ค จำกัด พบว่า ปัจจัยเชิงจิตภายในบุคคลมีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจลาออกของพนักงานรักษาความปลอดภัยบริษัทรักษาความปลอดภัย เท็ค จำกัด ในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ($r=0.51$, $Sig=0.03$), ด้านความสำเร็จในการทำงาน ($r=0.42$, $Sig=0.00$) และ ด้านจิตอารมณ์ ($r=0.48$, $Sig=0.00$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนด้านการยอมรับนับถือ ($r=0.48$, $Sig=0.06$) ไม่มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจลาออกของพนักงานรักษาความปลอดภัยบริษัทรักษาความปลอดภัย เท็ค จำกัด ซึ่งไม่เป็นตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ดังตารางที่ 8

ตารางที่ 8 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยเชิงจิตด้านภายในบุคคลแต่ละด้านกับการตัดสินใจลาออกของพนักงานรักษาความปลอดภัยบริษัทรักษาความปลอดภัย เท็ค จำกัด

ปัจจัยเชิงจิตด้านภายในบุคคลกับการตัดสินใจ ลาออก	ค่าสหสัมพันธ์	Sig.
ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	0.51*	0.03
ความสำเร็จในการทำงาน	0.42*	0.00
การยอมรับนับถือ	0.18	0.06
จิตอารมณ์	0.48*	0.00

* ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

สมมติฐานข้อที่ 3 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยด้านองค์กรแต่ละด้านกับการตัดสินใจลาออกของพนักงานรักษาความปลอดภัยบริษัทรักษาความปลอดภัย เท็ค จำกัด พบว่า ปัจจัยด้านองค์กรมีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจลาออกของพนักงานรักษาความปลอดภัยบริษัทรักษาความปลอดภัย เท็ค จำกัด ในด้านความมั่นคงในอาชีพ ($r=0.34$, $Sig=0.00$), ด้านการปฏิสัมพันธ์ ($r=0.43$, $Sig=0.00$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนด้านนโยบายและการบริหาร ($r=0.15$, $Sig=0.11$) และ ด้านค่าตอบแทน ($r=0.16$, $Sig=0.08$) ไม่มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจลาออกของพนักงานรักษาความปลอดภัยบริษัทรักษาความปลอดภัย เท็ค จำกัด ซึ่งไม่เป็นตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ดังตารางที่ 9

ตารางที่ 9 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยด้านองค์กรแต่ละด้านกับการตัดสินใจลาออกของพนักงานรักษาความปลอดภัยบริษัทรักษาความปลอดภัย เท็ค จำกัด

ปัจจัยด้านองค์กรกับการตัดสินใจ ลาออก	ค่าสหสัมพันธ์	Sig.
นโยบายและการบริหาร	0.15	0.11
ความมั่นคงในอาชีพ	0.34*	0.00
การปฏิสัมพันธ์	0.34*	0.00
ค่าตอบแทน	0.16	0.08

* ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

1. ระดับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงานรักษาความปลอดภัยบริษัทรักษาความปลอดภัยเท็ค จำกัด ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านสภาพในบุคคล ภาพรวมอยู่ในระดับ เห็นด้วยปานกลาง โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยดังนี้ ด้านจิตอาารมณ์ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความสำเร็จในงาน และด้านการยอมรับนับถือ ตามลำดับ ส่วนปัจจัยด้านองค์กร พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยดังนี้ ด้านการปฏิสัมพันธ์ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านค่าตอบแทน และด้านความมั่นคงในอาชีพ ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเนื่องจากงานรักษาความปลอดภัยเป็นงานที่เสี่ยงต้องปฏิบัติงานทั้งกลางวันและกลางคืน อีกทั้งยังเป็นงานที่สังคมปัจจุบันยังไม่ให้การยอมรับเท่าที่ควร จึงเป็นงานที่ให้ผู้ที่ยังไม่สามารถหางานทำได้มาทำงานนี้ไปก่อนหรือทำไปเพียงชั่วคราวเท่านั้น ดังนั้นจึงควรต้องมีการปรับปรุงให้งานรักษาความปลอดภัยเป็นที่ยอมรับของสังคมปัจจุบัน สอดคล้องกับงานวิจัยของศุภานัน พุฒตาล (2560) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานมหาวิทยาลัย สายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรกลุ่มปัจจัยค่าจูน และปัจจัยจิตใจ ต่อแนวโน้มการลาออกโดยการหาความสัมพันธ์แบบถดถอยเชิงพหุ พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัย สายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีความเห็นต่อในภาพรวมมีความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับงานวิจัยของอรสัณห์ จิวเจริญ (2559) ทำวิจัยเรื่อง แนวทางการป้องกันการลาออกของหัวหน้างาน กลุ่มศึกษากลุ่มบริษัทการค้าไทย มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน แรงจูงใจด้านการเงิน และปัจจัยสภาพแวดล้อมขององค์กรที่ส่งผลต่อระดับการตัดสินใจลาออกของพนักงาน และเพื่อศึกษาแนวทางการป้องกันการลาออกของหัวหน้างาน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยแรงจูงใจทางการเงิน และปัจจัยสภาพแวดล้อมองค์กร เช่น ความมั่นคงปลอดภัย โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ด้านองค์การและการจัดการ ด้านค่าจ้าง ด้านการนิเทศงาน ด้านการสื่อสาร ด้านสวัสดิการหรือผลประโยชน์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง

2. การตัดสินใจลาออกของพนักงานรักษาความปลอดภัยบริษัทรักษาความปลอดภัย เท็ค จำกัด พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยน้อย โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยดังนี้ หากมีงานที่ก้าวหน้ากว่างานที่ทำอยู่ในปัจจุบันท่านพร้อมจะลาออกจากงาน, ลาออกเพราะความจำเป็นอื่นๆ ปัญหาส่วนตัว ปัญหาครอบครัว ปัญหาสุขภาพ แต่งงานย้ายที่อยู่, ลักษณะงานที่ทำมีมากเกินไปไม่มีโอกาสได้ใช้ความคิดริเริ่ม, เกิดความตึงเครียดในงานที่ทำเพื่อนร่วมงานขาดความรับผิดชอบ มีความขัดแย้งกันเสมอ และ ภายใน 1-2 ปีท่านมีแนวโน้มที่อยากจะลาออกมากน้อยเพียงไร ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเนื่องจากสภาพเศรษฐกิจตกต่ำ มีภาวะการว่างงานเป็นจำนวนมาก ทุกคนก็จำเป็นต้องทำงานและมีรายได้เพื่อเลี้ยงชีพตนและครอบครัว จึงยังไม่ตัดสินใจลาออกไปหางานทำใหม่ สอดคล้องกับงานวิจัยของนิธินาถ นาเอก (2559) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การ คุณภาพชีวิตในการทำงานและความตั้งใจลาออกของพนักงานในบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ นิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด พบว่า ระดับความมุ่งหวัง หรือระดับความต้องการของพนักงานที่จะสิ้นสุดสภาพการเป็นสมาชิกขององค์การที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันโดยสมัครใจในระดับต่ำ และสอดคล้องกับงานวิจัยของชญาดา ธนาบุญรัตน์, กัญณภัทร วรรณพุด, กฤตผล จิตมัน, วิภารัตน์ จันท้าว (2561) ศึกษาเพื่อเปรียบเทียบการตัดสินใจลาออกของพนักงานซึ่งจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารงานกับการตัดสินใจลาออกของพนักงานบริษัท ที่มีผลถึงปัจจัยที่ทำให้ลาออกของพนักงานบริษัท รักษาความปลอดภัย ยู.พี.พี. อินเตอร์ กรุ๊ป จำกัด พบว่าพนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการตัดสินใจลาออกโดยรวมอยู่ในระดับน้อย

3. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยเชิงจิตด้านภายในบุคคล และปัจจัยด้านองค์การกับการตัดสินใจลาออกของพนักงานรักษาความปลอดภัยบริษัท รักษาความปลอดภัย เท็ค จำกัด

สมมติฐานข้อที่ 1 พบว่า พนักงานที่มีเพศ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้ และตำแหน่ง แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงานรักษาความปลอดภัยบริษัท รักษาความปลอดภัย เท็ค จำกัด ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐยาน์ อำไพพงษ์ (2559) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการตัดสินใจลาออก (เปลี่ยนนายจ้าง) ของพนักงานขับรถขนส่งในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด และนิคมอมตะซิตี้ จังหวัดระยอง โดยศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานขับรถขนส่ง รวมทั้งปัจจัยเชิงจิต-ปัจจัยอารมณ์ในการปฏิบัติงาน ที่มีความสัมพันธ์ต่อการตัดสินใจลาออก (เปลี่ยนนายจ้าง) ของพนักงานขับรถ ผลการวิจัยพบว่าพนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีการตัดสินใจลาออก (เปลี่ยนนายจ้าง) ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของสุพรรณษา พุ่มพวง (2559) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง เขตราชบุรีบูรณะ กรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออก และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีอิทธิพลและแนวโน้มการลาออกของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง เขตราชบุรีบูรณะ กรุงเทพมหานคร พบว่าพนักงานที่มีอายุงาน และ ตำแหน่งงาน แตกต่างกัน มีผลต่อแนวโน้มการลาออก ไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของนพรัตน์ ตั้งเวนิชเจริญสุข (2559) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการ

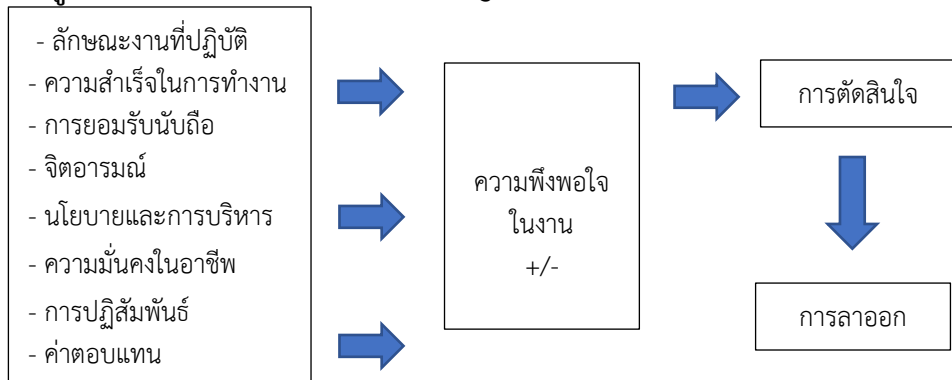
ลาออกของผู้แทนยา มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสาเหตุการลาออกของผู้แทนยา โดยพิจารณาสองปัจจัยที่มีเป็นสาเหตุหลัก ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยด้านองค์กร ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านเพศ มีความสัมพันธ์กับการลาออกของผู้แทนยา

สมมติฐานข้อที่ 2 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยจิตใจด้านภายในบุคคล พบว่า ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความสำเร็จในการทำงาน และ ด้านจิตอาารมณ์ มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจลาออกของพนักงานรักษาความปลอดภัยบริษัทรักษาความปลอดภัย เท็ค จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของจุฑามาศ ทวีไพบูลย์วงศ์ (2562) ศึกษาเรื่องอิทธิพลของสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การรับรู้ การสนับสนุนจากองค์กรที่ส่งผลต่อความตั้งใจที่จะลาออกของพนักงานในบริษัทกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์เขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดระยอง พบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรทั้งในด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ความรู้และความก้าวหน้าในงาน ความมั่นคงในการทำงาน การสนับสนุนด้านจิตอาารมณ์ และด้านการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 สอดคล้องกับงานวิจัยของสุพรรณษา พุ่มพวง (2559) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง เขตราชบุรีบูรณะ กรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออก และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีอิทธิพลและแนวโน้มการลาออกของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง เขตราชบุรีบูรณะ กรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแนวโน้มการลาออก คือ ด้านลักษณะงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และด้านผู้บังคับบัญชาและองค์กร

สมมติฐานข้อที่ 3 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยด้านองค์กรด้านความมั่นคงในอาชีพ และการปฏิสัมพันธ์ มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจลาออกของพนักงานรักษาความปลอดภัยบริษัทรักษาความปลอดภัย เท็ค จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของนิธินาถ นาเอก (2559) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การ คุณภาพชีวิตในการทำงานและความตั้งใจลาออกของพนักงานในบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ นิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม ด้านโอกาสก้าวหน้าและความมั่นคงในงานและด้านความสัมพันธ์ทางสังคมในองค์การ มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจลาออกของพนักงานในบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ นิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด และสอดคล้องกับงานวิจัยของอติพัทธ์ กอปรตันสวัสดิ์ และจุฑามาศ ทวีไพบูลย์วงศ์ (2562) ศึกษาเรื่องอิทธิพลของสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การรับรู้ การสนับสนุนจากองค์กรที่ส่งผลต่อความตั้งใจที่จะลาออกของพนักงานในบริษัทกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์เขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดระยอง พบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรทั้งในด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ความรู้และความก้าวหน้าในงาน ความมั่นคงในการทำงาน การสนับสนุนด้านจิตอาารมณ์ และด้านการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐยานี อำไพวงศ์ (2559) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการตัดสินใจลาออก (เปลี่ยนนายจ้าง) ของ

พนักงานขับรถขนส่งในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด และนิคมอมตะซิตี้ จังหวัดระยอง โดยศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานขับรถขนส่ง รวมทั้งปัจจัยจิตใจ-ปัจจัยธำรงรักษาในการทำงาน ที่มีความสัมพันธ์ต่อการตัดสินใจลาออก (เปลี่ยนนายจ้าง) ของพนักงานขับรถ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยธำรงรักษาในการทำงาน ด้านความปลอดภัยและความมั่นคง และ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจลาออก (เปลี่ยนนายจ้าง) ของพนักงานขับรถอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05

องค์ความรู้จากการวิจัย (Research Knowledge)



ปัจจัยด้านลักษณะบุคคล เช่น ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความสำเร็จ การยอมรับนับถือ จิตอาธรมณ์ และปัจจัยด้านองค์กร มีความสัมพันธ์กับการลาออกจากงาน เช่น นโยบายและการบริหาร ความมั่นคงในอาชีพ การปฏิสัมพันธ์ ค่าตอบแทน ส่งผลต่อความพึงพอใจ และนำมาซึ่งการตัดสินใจลาออก

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestion)

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผลการวิจัยพบว่า โอกาสในการพัฒนาความรู้เพิ่มเติม เช่น ได้รับการฝึกอบรม หรือโอกาสทางการศึกษาการพัฒนาและฝึกอบรม มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้น ควรจัดการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ให้มีความพร้อมทั้งร่างกายและจิตใจ เพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานในปัจจุบัน

1.2 ผลการวิจัยพบว่า การยอมรับนับถือ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้น ควรเปิดโอกาสให้พนักงานเข้ามามีส่วนร่วมในองค์กร โดยให้มีความรู้สึกและศรัทธาในอาชีพการรักษความปลอดภัย

1.3 ผลการวิจัยพบว่า ความมั่นคงในอาชีพ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้น ควรสร้างความก้าวหน้าในอาชีพ โดยเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น ทำให้มีความมั่นคงในอาชีพ และสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเหมาะสม

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาถึงความต้องการของพนักงาน เพื่อจะได้รับทราบความต้องการของพนักงานอย่างชัดเจนและสามารถนำมาเป็นแนวทางป้องกันการลาออกของพนักงานได้

2.2 ควรศึกษาเพิ่มเติมโดยทำการวิจัยเชิงคุณภาพ แบบเจาะลึกในประเด็นสำคัญ เช่น สาเหตุ สภาพปัญหาและอุปสรรค ตลอดจนนโยบายต่าง ๆ ขององค์การในการป้องกันปัญหาการลาออกของพนักงาน

2.3 ควรศึกษาการสร้างแรงบันดาลใจให้กับพนักงานระดับปฏิบัติงานเพื่อเป็นแนวทางให้บริษัทสามารถสร้างแรงจูงใจในการทำงานได้อย่างแท้จริง

เอกสารอ้างอิง (References)

- จรัสศรี ผ่องโสภา. (2553). *ระเบียบและวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชญาดา ธนาบุญรัตน์, กัญณภัทร วรรณพุม, กฤตผล จิตมัน, วิภารัตน์ จันท้าว (2561) *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงานบริษัท รักษาความปลอดภัย ยู.พี.พี. อินเตอร์กรุ๊ป จำกัด*. กรุงเทพฯ: สถาบันอาชีวศึกษา.
- ณัฐธยาน์ อำไพวงษ์. (2559). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงานขับรถขนส่ง ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด และนิคมอมตะซิตี้จังหวัดระยอง*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2539). *การบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- นพรัตน์ ตั้งเวนิชเจริญสุข. (2559). *ปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกของผู้แทนยา. การค้นคว้าอิสระเศรษฐศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์ธุรกิจ คณะเศรษฐศาสตร์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์*.
- นิธินาถ นาเอก. (2559). *ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การ คุณภาพชีวิตในการทำงานและความตั้งใจลาออกของพนักงานในบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์นิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2543). *จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดีจำกัด.
- พระราชบัญญัติธุรกิจรักษาความปลอดภัย พ.ศ. 2558. ราชกิจจานุเบกษา. 132, 104 ก:24-39.
- ศุภานัน พุฒตาล. (2560). *ปัจจัยที่มีแนวโน้มการลาออกของพนักงานมหาวิทยาลัย สายวิชาการมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. กองบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี*.
- สุพรรณษา พุ่มพวง. (2559). *ปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งเขตราชบุรีบูรณะ กรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์*.
- อติพัทธ์ กอบรัตนสวัสดิ์ และจุฑามาศ ทวีไพบูลย์วงศ์. (2562). *อิทธิพลของสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การที่มีส่งผลต่อความ*

- ตั้งใจที่จะลาออกของพนักงานในบริษัทกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์เขตนิคมอุตสาหกรรม
อมตะซิตี้ จังหวัดระยอง. วารสารบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี. 8(16), 1-17.
อรสัณห์ จิวเจริญ. (2559). แนวทางการป้องกันการลาออกของหัวหน้างาน กรณีศึกษากลุ่มบริษัท
การเคหะฯ ประเทศไทย. งานนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ สำหรับ
ผู้บริหาร วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal
of Occupational Behavior*. 7(2), 99-113.