

DOI: 10.14456/phdssj.2026.31

Received:	June	21, 2025
Revised:	June	3, 2025
Accepted:	July	4, 2025

การวิเคราะห์อภิมานความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน คุณภาพชีวิตการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรกับความตั้งใจลาออกจากงาน

กันยปริญ ทองสามสี¹ อิศระ ทองสามสี²

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) สืบค้นคุณลักษณะงานวิจัย วิเคราะห์อภิมานเพื่อหาค่าดัชนีมาตรฐานความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน คุณภาพชีวิตการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรกับความตั้งใจลาออกจากงาน และ (2) เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าดัชนีมาตรฐานของความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน คุณภาพชีวิตการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรกับความตั้งใจลาออกจากงาน จำแนกตามตัวแปรคุณลักษณะงานวิจัย การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้วิธีการวิเคราะห์อภิมานกับข้อมูลทุติยภูมิจากงานวิจัยเชิงปริมาณจำนวน 24 เรื่องที่เผยแพร่ระหว่าง พ.ศ. 2557-2566 ซึ่งผ่านการคัดเลือกตามเกณฑ์ PRISMA 2020 เครื่องมือวิจัยประกอบด้วย แบบประเมินคุณภาพงานวิจัย และแบบสรุปคุณลักษณะงานวิจัยที่ผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ซึ่งทุกข้อมีค่าดัชนีความสอดคล้องสูงกว่า .50 งานวิจัยได้รับการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ และวิเคราะห์ข้อมูลตามวิธีของ Rosenthal และ Hedges โดยใช้โปรแกรม JAMOMI ร่วมกับโมดูล MAJOR-Meta-Analysis

ผลการวิจัย พบว่า (1) งานวิจัยส่วนใหญ่ศึกษาในองค์กรธุรกิจ ใช้ตัวอย่างรวมจำนวน 7,489 คน ผลการวิเคราะห์อภิมานหาค่าดัชนีมาตรฐาน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีค่าดัชนีมาตรฐานเชิงลบในระดับสูงมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ความผูกพันต่อองค์กรมีค่าดัชนีเชิงลบระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และความพึงพอใจในการทำงานมีค่าดัชนีเชิงลบระดับต่ำ อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ (2) ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าดัชนีมาตรฐานตามตัวแปรคุณลักษณะงานวิจัย พบว่า ประเภทองค์กรมีอิทธิพลต่อค่าดัชนีของคุณภาพชีวิตการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการศึกษานี้สามารถนำไปใช้กำหนดนโยบายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และแนวทางการบริหารจัดการเพื่อป้องกันและลดความตั้งใจลาออกของพนักงานในองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชน

คำสำคัญ: การวิเคราะห์อภิมาน; ความพึงพอใจในงาน; คุณภาพชีวิตการทำงาน; ความผูกพันต่อองค์กร; ความตั้งใจลาออกจากงาน

ประเภทบทความ: บทความวิจัย

¹ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี
181 หมู่ที่ 6 ถนนเจริญประดิษฐ์ ตำบลสุตะมิเนล อำเภอเมือง จังหวัดปัตตานี 94000, ประเทศไทย
ผู้รับผิดชอบบทความ อีเมล: issara.th@skru.ac.th

² มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

Meta-analysis of the Relationship among Job Satisfaction, Quality of Work Life and Organizational Commitment to Turnover Intention

Kanyaprin Tongsamsi¹ Isara Tongsamsi²

Abstract

This research article aims to (1) explore the characteristics of research studies and perform meta-analysis to identify the standardized indices of the relationships between job satisfaction, quality of life at work, organizational commitment, and turnover intention; and (2) compare the differences in the standardized indices of these relationships based on the characteristics of the research studies. This quantitative research utilized meta-analysis techniques with secondary data from 24 quantitative research articles published during 2014-2023, which were selected following the PRISMA 2020 criteria. The research tools consisted of a research quality assessment form and a research characteristics summary form, both validated for content by three experts, with all items having a content validity index above 0.50. Ethical clearance is obtained from the Human Research Ethics Committee. Data analysis employs Rosenthal and Hedges' meta-analytic methods using JAMOVI software and the MAJOR Meta-Analysis module.

Findings are as follows: (1) Most of the studies were conducted in business organizations, with a total sample of 7,489 participants. The meta-analysis revealed that quality of life at work had a significantly high negative standardized index at the .001 level, organizational commitment had a moderate negative standardized index at the .01 level, and job satisfaction had a low negative standardized index with no statistical significance at the .05 level. (2) The comparison of differences in standardized indices based on research characteristics indicated that the type of organization significantly influenced the index for quality of life at work at the 0.05 level. The results of this study can inform human resource development policies and management strategies to prevent and reduce employees' turnover intentions in both public and private organizations.

Keywords: Meta-Analysis; Job Satisfaction; Quality of Work Life; Organizational Commitment; Turnover Intention

Type of Article: Research Article

¹ Faculty of Humanities and Social Sciences, Prince of Songkla University, Pattani Campus
181 Moo 6 Charoen Pradit Rd., Rusamilae Subdistrict, Mueang District, Pattani Province 94000, Thailand
Corresponding Author Email: issara.th@skru.ac.th

² Faculty of Humanities and Social Sciences, Songkhla Rajabhat University

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การลาออกของพนักงานทำให้องค์กรให้เกิดค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนที่เป็นตัวเงิน ได้แก่ ค่าใช้จ่ายในการสรรหา คัดเลือก สัมภาษณ์ การทดสอบ และเงินเดือนของพนักงานขณะรับการปฐมนิเทศและฝึกอบรมในฐานะพนักงานใหม่ขององค์กร ผลการศึกษาที่ต่างประเทศพบว่าอัตราการลาออกจากงานหรือจากองค์กรที่สังกัดมีแตกต่างกัน เช่น ธุรกิจบริการที่พักและอาหารจะมีอัตราการลาออกของพนักงานมากกว่าร้อยละ 50 ในแต่ละปี ส่วนภาคการศึกษาอัตราการลาออกประมาณร้อยละ 12 แต่หากพิจารณาถึงอัตราการลาออกทั้งด้วยความสมัครใจและไม่สมัครใจ (เช่น การประเมินผลการปฏิบัติงานไม่ผ่านเกณฑ์) พบว่าธุรกิจร้านอาหารมีการลาออกถึง ร้อยละ 100 นั่นหมายความว่าร้านอาหารมีการสรรหาและคัดเลือกพนักงานใหม่ทุกปี ดังนั้น หากฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรสามารถลดอัตราการลาออกของพนักงานจะช่วยประหยัดค่าใช้จ่ายหรือเพิ่มผลกำไรให้แก่องค์กรนั่นเอง (Dessler, 2020)

สาเหตุสำคัญที่พนักงานลาออกจากงานได้แก่ โอกาสในการหางานนั้นมีมากขึ้น พนักงานมีสิทธิเลือกงานได้มากขึ้น โดยเฉพาะบุคคลที่มีความสามารถและเป็นที่ต้องการ รวมถึงคนมีความคิดอยากเป็นเจ้าของธุรกิจมากขึ้น (เกวลิน พวงย้อยแก้ว เศรษฐกร และคนอื่น ๆ, 2561) ขณะที่ Dessler (2020) พบว่า สาเหตุการลาออกจากงานของพนักงานเป็นปัญหาที่ซับซ้อน ซึ่งแต่ละองค์กรต้องหาสาเหตุให้พบ ซึ่งหนึ่งในปัจจัยสำคัญคือ ความไม่พึงพอใจต่องาน (job dissatisfy) องค์กรจึงจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับกลยุทธ์ วิธีการ แนวทางในการรักษาบุคลากรให้อยู่กับองค์กรให้นานที่สุด (เกวลิน พวงย้อยแก้ว เศรษฐกร และคนอื่น ๆ, 2561) อย่างไรก็ตาม ก่อนที่พนักงานในองค์กรลาออกนั้น ย่อมมีประเด็นในทางจิตวิทยาของบุคคลนั้นเกิดขึ้นก่อน นั่นคือ “ความตั้งใจลาออกจากงาน” ซึ่งหมายถึงความตั้งใจหรือความปรารถนาของพนักงานที่จะเปลี่ยนหรือย้ายหรือลาออกจากสถานที่ทำงานเดิมโดยสมัครใจ ซึ่งความตั้งใจลาออกจากงานเป็นจุดเริ่มต้นสำคัญที่นำไปสู่การลาออกของบุคลากรในองค์กร

จากการค้นคว้าข้อมูลการสังเคราะห์ประเด็นที่เกี่ยวข้องกับความตั้งใจลาออกจากงานในต่างประเทศนั้น พบผลงานวิจัยล่าสุดของ Uzkiyyaha et al. (2023) ที่ตีพิมพ์ในฐานข้อมูลนานาชาติ โดยมีการวิเคราะห์บรรณมิติของบทความวิจัย (bibliometric analysis) ในฐานข้อมูล SCOPUS ระหว่างปี 2017-2023 (ระยะ 7 ปี) พบงานวิจัยเกี่ยวกับความตั้งใจลาออกจากงาน จำนวน 239 เรื่อง โดยเนื้อหาส่วนใหญ่ศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับความตั้งใจลาออกจากงาน งานวิจัยตีพิมพ์สูงสุดในปี 2022 จำนวน 54 เรื่อง ส่วนมากเป็นผลงานวิจัยที่ทำขึ้นในสหรัฐอเมริกา รองลงมาคือสหราชอาณาจักร หากพิจารณาเฉพาะประเทศในแถบเอเชียตะวันออกเฉียงใต้พบว่าประเทศมาเลเซียมีผลงานตีพิมพ์สูงสุด รองลงมาคืออินโดนีเซีย ผลงานด้านนี้ตีพิมพ์มากที่สุดในสาขาบริหารธุรกิจ อย่างไรก็ตาม แม้ว่าประเด็นเกี่ยวกับความตั้งใจลาออกจากงานจะเป็นหัวข้อที่ได้รับความสนใจอย่างแพร่หลายในงานวิจัยในประเทศไทย แต่จากการสืบค้นข้อมูลในฐานข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ภายในประเทศยังไม่พบงานวิจัยที่ใช้วิธีการวิเคราะห์อภิมาน (meta-analysis) เพื่อสังเคราะห์ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจลาออกอย่างเป็นระบบ โดยเฉพาะการศึกษาที่รวมตัวแปรหลักสามตัวในบริบทเดียวกัน ทั้งนี้ งานวิจัยส่วนใหญ่ที่ปรากฏในฐานข้อมูล ThaiJo เป็นการศึกษาขั้นปฐมนิเทศที่ศึกษากลุ่มตัวอย่างเฉพาะกลุ่มในองค์กรใดองค์กรหนึ่งเท่านั้น

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะวิเคราะห์อภิมานงานวิจัยในบริบทของประเทศไทย เพื่อแสวงหาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจลาออกจากงานอย่างเป็นระบบ โดยผลการศึกษาครั้งนี้จะสามารถชี้ให้เห็นว่าตัวแปร

ใดมีความสัมพันธ์ในระดับสูงที่สุดกับความตั้งใจลาออกของพนักงานในองค์กรประเภทต่าง ๆ ในประเทศไทย อันจะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารงานทรัพยากรมนุษย์ ทั้งในภาครัฐและภาคเอกชน ในการนำไปใช้ปรับปรุงกลยุทธ์การบริหารจัดการบุคลากร เพื่อลดอัตราการลาออก และเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานขององค์กร ทั้งนี้ เพราะ “ทรัพยากรมนุษย์” ถือเป็นองค์ประกอบที่ทรงคุณค่าและมีความสำคัญสูงสุดในการขับเคลื่อนองค์กร (Els et al., 2021)

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อสำรวจคุณลักษณะงานวิจัย และวิเคราะห์หาค่าดัชนีมาตรฐานของความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน คุณภาพชีวิตการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรกับความตั้งใจลาออกจากงาน
2. เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าดัชนีมาตรฐานของความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน คุณภาพชีวิตการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรกับความตั้งใจลาออกจากงาน จำแนกตามตัวแปรคุณลักษณะงานวิจัย

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา แนวความคิดและงานวิจัยที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน คุณภาพชีวิตการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร ต่อความตั้งใจลาออกจากงาน ที่ศึกษาในประเทศไทย
2. ขอบเขตด้านประชากร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความตั้งใจลาออกจากงานที่ตีพิมพ์เป็นภาษาไทย และเผยแพร่ระหว่าง พ.ศ. 2557-2566 ในฐานข้อมูลวารสารอิเล็กทรอนิกส์รวมจำนวน 15,703 รายการ จำแนกเป็น Google Scholar จำนวน 15,500 รายการ TDC จำนวน 95 รายการ และ ThaiJO จำนวน 108 รายการ
3. ขอบเขตด้านระยะเวลาในการศึกษา ปี พ.ศ. 2567

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. ได้ข้อสรุปและองค์ความรู้เกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจลาออกจากงานของพนักงานในองค์กร
2. ข้อค้นพบจากงานวิจัยสามารถใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับผู้บริหารฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ และผู้บริหารระดับสูงในองค์กรใช้ปัจจัยที่ค้นพบประกอบการกำหนดกลยุทธ์เพื่อลดความตั้งใจลาออกของพนักงาน หรือเพิ่มความคงอยู่ของพนักงานในองค์กรได้ระยะยาว

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ความตั้งใจลาออกจากงาน

ถึงแม้ว่าความปรารถนาของพนักงานที่จะเปลี่ยนหรือย้ายหรือลาออกจากสถานที่ทำงานเดิมโดยสมัครใจนั้นเป็นเหตุการณ์ที่พบเห็นได้ทั่วไป แต่ถือว่าเป็นผลเสียต่อภาพลักษณ์องค์กรหรือบริษัท (Uzkiyyaha et al., 2023) อีกทั้งความตั้งใจลาออกจากงานเป็นมาตรวัดที่สำคัญที่ใช้ทำนายอัตราการลาออกจริงของพนักงานได้เป็นอย่างดี หากความตั้งใจลาออกจากงานสูงก็จะทำให้อัตราการลาออกจริงสูง และในทางกลับกันหากความตั้งใจ

ลาออกจากงานต่ำก็จะทำให้อัตราการลาออกจริงต่ำ (Uzkiyyaha et al., 2023) การที่พนักงานตั้งใจจะลาออกจากงานนั้นอาจเกิดขึ้นจากประสบการณ์และการรับรู้ของพนักงานเกี่ยวกับงาน องค์กร เพื่อนร่วมงาน และหัวหน้างาน พนักงานมีแนวโน้มที่จะลาออกมากขึ้นหากมีประสบการณ์ไม่ดีหรือมีการรับรู้ทางลบต่อปัจจัยเหล่านี้ ในทางตรงกันข้ามหากพนักงานมีทัศนคติทางบวกต่อปัจจัยเหล่านี้ ความปรารถนาที่จะลาออกของพนักงานก็จะลดลง ทั้งนี้ พนักงานจะเริ่มแสดงเจตนาว่าจะลาออกด้วยการไม่ค่อยให้ความร่วมมือกับกิจกรรมต่าง ๆ ในองค์กร เริ่มหาข้อมูลเกี่ยวกับงานในองค์กรอื่น ลองสมัครงาน และจะลาออกจากงานไปในที่สุด การศึกษาที่ผ่านมาพบว่า องค์กรสามารถลดอัตราการลาออกของพนักงาน หรือความตั้งใจลาออกของพนักงานได้ หากพนักงานพอใจกับงานที่ทำ ผูกพันกับองค์กร และมีคุณภาพชีวิตที่ดี เป็นต้น (Els et al., 2021; Poku et al., 2022; Pratama et al., 2022; Soleman et al., 2020) ดังนั้น จึงเป็นเรื่องสำคัญที่ผู้บริหารองค์กรจะต้องใส่ใจกับปัจจัยที่อาจส่งผลต่อความปรารถนาของพนักงานที่จะลาออกจาก การศึกษาในทฤษฎีความตั้งใจลาออกโดยสมัครใจ (voluntary turnover intention)

ความตั้งใจลาออกจากงานอธิบายได้ด้วยแนวความคิด Mobley's Turnover Model (Mobley, 1977) ที่อธิบายกระบวนการลาออกของพนักงานว่าเป็นผลลัพธ์ที่เกิดจากลำดับของปัจจัยทางจิตวิทยา เริ่มจากความไม่พึงพอใจในงาน ซึ่งนำไปสู่การคิดลาออก การประเมินต้นทุนและผลตอบแทนของการลาออกเปรียบเทียบกับ การอยู่ในองค์กรต่อไป การค้นหาและเปรียบเทียบทางเลือกอื่น ๆ กระทั่งเกิดเป็นเจตนาที่จะลาออก และนำไปสู่การตัดสินใจขั้นสุดท้ายคือการลาออกจากงาน โดยแนวคิดนี้สะท้อนให้เห็นว่าความตั้งใจลาออกเป็นตัวแปรสำคัญที่สะท้อนการตัดสินใจเชิงพฤติกรรมของพนักงานอย่างเป็นระบบซึ่งสามารถคาดการณ์ได้ ทั้งนี้ สามารถพิจารณาร่วมกับทฤษฎีพฤติกรรมตามแผน (Theory of Planned Behavior--TPB) ของ Ajzen (1991) ซึ่งชี้ว่า “พฤติกรรม” ไต ๆ เกิดจากเจตนา (Intention) ที่ได้รับอิทธิพลจากเจตคติต่อพฤติกรรม (attitude toward behavior) การคล้อยตามกลุ่มอ้างอิง (subjective norm) และการรับรู้ความสามารถในการควบคุมพฤติกรรม (perceived behavioral control)

สรุปได้ว่าแนวคิดทั้งสองเสริมกันอย่างมีนัยสำคัญ โดย Mobley ให้ความสำคัญกับการเกิดเจตนาและพฤติกรรมลาออกในลำดับขั้น ส่วนทฤษฎีพฤติกรรมตามแผนช่วยขยายความเข้าใจเกี่ยวกับที่มาของเจตนาในการลาออก จึงสามารถนำทั้งสองแนวคิดมาประยุกต์ร่วมกันเพื่ออธิบายพฤติกรรมความตั้งใจลาออกของพนักงานได้ โดยงานวิจัยนี้ใช้สามตัวแปรหลักในการศึกษาความสัมพันธ์กับความตั้งใจลาออกจากงาน ได้แก่ ความพึงพอใจในงาน คุณภาพชีวิตการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร

ความพึงพอใจในงานกับความตั้งใจลาออกจากงาน

ความพึงพอใจในงาน (job satisfaction) เป็นปัจจัยที่สำคัญทั้งด้านจิตวิทยาพฤติกรรมองค์กรและทรัพยากรมนุษย์ ที่ทำให้บุคคลภายในองค์กรมีความรู้สึกที่ดีต่องานที่ต้องปฏิบัติ เป็นแรงกระตุ้นที่ช่วยให้บุคคลมีความตั้งใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ส่งผลให้งานเกิดประสิทธิภาพสูงสุดให้กับองค์กร (วรนิทร์ จงมีสุข และ คนอื่น ๆ, 2562; Prommanee et al., 2020) องค์กรใดก็ตามหากบุคลากรในองค์กรไม่มีความพึงพอใจในการทำงานก็จะเป็นมูลเหตุหนึ่งที่ทำให้ผลงานและการปฏิบัติงานต่ำลง คุณภาพของงานลดลง มีการขาดงาน มีปัญหาทางวินัย รวมถึงตั้งใจที่จะลาออกจากงาน ในทางตรงข้ามหากองค์กรมีบุคลากรที่มีความพึงพอใจในการทำงานสูงก็จะมีผลบวกต่อการปฏิบัติงาน และต้องการอยู่กับองค์กรในระยะยาว (รุ่งรวี ทรัพย์เกรียงไกร,

2564) ทั้งนี้งานวิจัยของต่างประเทศดังเช่น Ran et al. (2020) พบว่า ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์เชิงผกผันกับความตั้งใจลาออกจากงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ($r = -.414$) ขณะที่ Pratama et al. (2022) พบว่า ความพึงพอใจในงาน มีอิทธิพลเชิงลบต่อความตั้งใจลาออกจากงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 เช่นเดียวกับ Wang et al. (2020) ที่พบว่าความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลเชิงลบต่อความตั้งใจลาออกจากงานของพนักงานโรงแรมในประเทศจีน สำหรับงานวิจัยในแอฟริกาใต้พบว่าสัมพันธ์เชิงลบระหว่างความพึงพอใจในงานกับความตั้งใจลาออกจากงานในระดับสูง ($r = -.79$) (Els et al., 2021) ส่วน Al-Qathmi and Zedan (2021) พบว่าความตั้งใจลาออกของพนักงานห้องปฏิบัติการทางการแพทย์มีความสัมพันธ์เชิงลบความพึงพอใจในงาน ($r = -.516$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ขณะที่ผลการศึกษาของ Soleman et al. (2020) พบว่าความพึงพอใจในงานอิทธิพลเชิงลบต่อความตั้งใจลาออกจากงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากการศึกษาวิจัยทั้งในและต่างประเทศ พบว่า ความพึงพอใจในงานเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลเชิงลบต่อความตั้งใจลาออกจากงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยพนักงานที่มีความพึงพอใจในการทำงานจะมีแนวโน้มอยู่กับองค์กรในระยะยาว ขณะที่ผู้ที่ขาดความพึงพอใจมีแนวโน้มตั้งใจลาออกจากงานมากขึ้น

ความผูกพันต่อการกักความตั้งใจลาออกจากงาน

ความผูกพันต่อการกัก (organizational commitment) เป็นแนวคิดที่อธิบายถึงระดับความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรกับองค์กร ซึ่งสะท้อนผ่านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ความจงรักภักดี และความตั้งใจที่จะคงอยู่ในองค์กรอย่างต่อเนื่อง โดยถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานและความยั่งยืนขององค์กร นักวิชาการที่มีอิทธิพลอย่าง Allen and Meyer (1990) ได้เสนอกรอบแนวคิดของความผูกพันต่อการกักไว้ 3 มิติ ได้แก่ (1) แนวคิดทางด้านทัศนคติ ซึ่งประกอบด้วยความเชื่อมั่นในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความตั้งใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร และความมุ่งมั่นที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร (2) แนวคิดทางด้านพฤติกรรม ซึ่งเน้นที่การกระทำอย่างสม่ำเสมอและการไม่โยกย้ายออกจากองค์กร โดยพิจารณาจากต้นทุนหรือผลประโยชน์ที่จะสูญเสียหากลาออก และ (3) แนวคิดเกี่ยวกับบรรทัดฐานของสังคม ซึ่งมองว่าความผูกพันต่อการกักเกิดจากค่านิยมทางสังคมที่ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความทุ่มเทและความจงรักภักดี ความเข้าใจในความผูกพันต่อการกักจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และการพัฒนานโยบายที่ส่งเสริมความมั่นคงของบุคลากรภายในองค์กรอย่างยั่งยืน

ทั้งนี้ Dewi et al. (2023) ได้วิเคราะห์บรรณมิติงานวิจัยในฐานข้อมูล SCOPUS ที่ศึกษาความผูกพันต่อการกักกับความตั้งใจลาออกจากงานของพนักงานธนาคาร ระหว่างปี 1999-2020 พบว่า มีจำนวน 6 เรื่องส่วนใหญ่ศึกษาในสาขาบริหารธุรกิจ การจัดการ และการบัญชี โดยงานวิจัยศึกษาในประเทศอินโดนีเซียสูงสุดจำนวน 2 บทความ ขณะที่ Pratama et al. (2022) พบว่า ความผูกพันกับองค์กรมีอิทธิพลเชิงลบต่อความตั้งใจลาออกจากงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 เช่นเดียวกับ Soleman et al. (2020) ที่พบว่า ความผูกพันกับองค์กรมีอิทธิพลเชิงลบต่อความตั้งใจลาออกจากงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากการศึกษาพบว่า ความผูกพันต่อการกักเป็นปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลเชิงลบต่อความตั้งใจลาออกจากงาน โดยเฉพาะเมื่อพนักงานรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและมีความจงรักภักดีต่อองค์กร ยิ่งช่วยลดแนวโน้มการลาออกอย่างมีนัยสำคัญ ทั้งนี้ แนวคิดของ Allen and Meyer (1990) ช่วยให้เข้าใจความผูกพันในมิติต่าง ๆ ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อสร้างความมั่นคงและลดอัตราการลาออกในระยะยาว

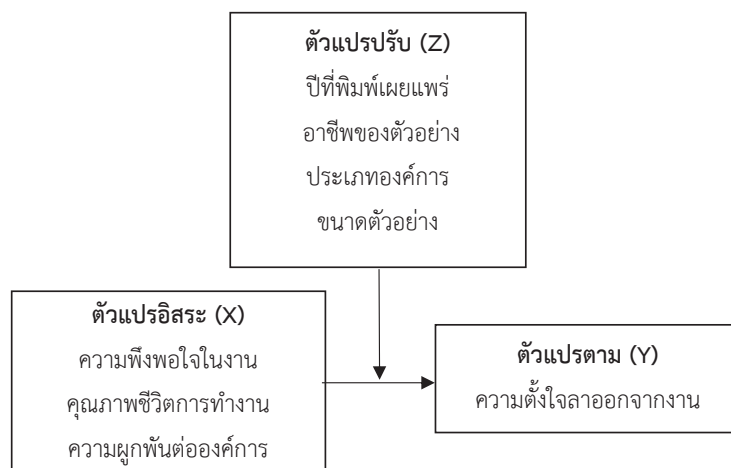
คุณภาพชีวิตการทำงานกับความตั้งใจลาออกจากการงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน (quality of work life) เป็นแนวคิดที่ได้รับความสนใจและกล่าวถึงอย่างแพร่หลายในระดับสากล โดยเฉพาะในประเทศอังกฤษ ซึ่งเน้นการยกระดับความเป็นมนุษย์ในการทำงานและสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อสุขภาวะของบุคลากร ทั้งในด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ และสังคม โดยมีจุดมุ่งหมายให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความพึงพอใจและมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กรในภาพรวมโดยคุณภาพชีวิตการทำงานถือเป็นองค์ประกอบสำคัญของคุณภาพชีวิตที่สะท้อนถึงความรู้สึกของบุคลากรต่อสภาพการทำงานที่องค์กรจัดให้ เพื่อสนับสนุนให้เกิดความสุข ความมั่นคง และโอกาสในการพัฒนาตนเองอย่างเหมาะสม (ณรงค์เพียรจตุรัส และอัครวรรณ์ แสงวิภาค, 2564)

แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานสามารถจำแนกออกเป็น 8 มิติสำคัญ (มลฤทัย อินทร์ทองสุข และณกมล จันทรสม, 2564) ได้แก่ (1) ค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม (2) สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ (3) โอกาสในการพัฒนาและใช้ศักยภาพของบุคลากร (4) ความมั่นคงและความก้าวหน้าในอาชีพ (5) การมีส่วนร่วมในการทำงานและความสัมพันธ์ทางสังคม (6) การเคารพสิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน (7) การสร้างสมดุลระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนตัว และ (8) การมีส่วนร่วมในการทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ทั้งนี้ การส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานในแต่ละด้านย่อมส่งผลโดยตรงต่อความผูกพันต่อองค์กร แรงจูงใจในการทำงาน และความยั่งยืนในการพัฒนาองค์กรในระยะยาว ทั้งนี้มีงานวิจัยของ Poku et al. (2022) พบความสัมพันธ์เชิงลบระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลในประเทศกานา ($r = -.406, p < .001$) เช่นเดียวกับ Els et al. (2021) ที่พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในธุรกิจการผลิตในแอฟริกาใต้มีอิทธิพลเชิงลบต่อความตั้งใจลาออกจากการงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นปัจจัยสำคัญที่การคงอยู่ในองค์กรของพนักงาน โดยมีมิติที่ครอบคลุมทั้งด้านร่างกาย จิตใจ และสังคม งานวิจัยหลายชิ้นยืนยันว่าคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงลบกับความตั้งใจลาออกจากการงานของพนักงานในหลากหลายบริบท

กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

จากการทบทวนวรรณกรรม สามารถจัดทำกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัยได้ดังภาพ 1



ภาพ 1 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นวิจัยเชิงปริมาณแบบอภิมาน (quantitative meta-analysis) ด้วยวิธีการวิเคราะห์อภิมานตามแนวทางของ Rosenthal และ Hedges ซึ่งเหมาะสมกับการวิเคราะห์งานวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542) วิธีการนี้ประกอบด้วยการแปลงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (r) เป็นค่าฟิชเชอร์ซี (Fisher's z) และมีการวิเคราะห์ความแตกต่างของงานวิจัยด้วยค่าสถิติ Q ที่มีการแจกแจงแบบไคสแควร์ ก่อนดำเนินการสังเคราะห์ข้อมูลวิจัย

ลักษณะของงานวิจัยที่นำมาศึกษา งานวิจัยที่ใช้ในการวิเคราะห์อภิมานในครั้งนี้ได้คัดเลือกตามแผนภูมิตอนของ PRISMA 2020 (Page et al., 2021) โดยเริ่มจากขั้นตอนการระบุงานวิจัย (identification) ซึ่งสืบค้นงานวิจัยภาษาไทยที่เกี่ยวข้องกับความตั้งใจลาออกจากงานในบริบทของประเทศไทย จากฐานข้อมูล ThaiJO ThaiLIS Digital Collection (TDC) และ Google Scholar โดยใช้คำสำคัญว่า “ลาออก” และ “ความตั้งใจลาออก” จำกัดช่วงเวลาเผยแพร่ระหว่าง พ.ศ. 2557–2566 ได้ผลลัพธ์ทั้งหมดจำนวน 1,831 เรื่อง จากนั้นดำเนินการคัดกรอง (screening) โดยตัดงานวิจัยที่ซ้ำออก และเลือกเฉพาะงานที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน คุณภาพชีวิตการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรกับความตั้งใจลาออกของพนักงานในภาครัฐ เอกชน และองค์กรไม่แสวงหากำไร ต่อมาในขั้นตอนพิจารณาความเหมาะสม (eligibility) คัดเลือกเฉพาะงานวิจัยเชิงปริมาณที่มีการเปรียบเทียบหรือวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปร และรายงานข้อมูลทางสถิติที่สามารถแปลงเป็นค่าดัชนีมาตรฐานได้ สุดท้ายในขั้นตอนการคัดเลือกเพื่อสังเคราะห์ (included) งานวิจัยต้องผ่านเกณฑ์การประเมินคุณภาพ จึงคงเหลืองานวิจัยที่ใช้ในการวิเคราะห์อภิมานจำนวน 24 เรื่อง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย (1) แบบประเมินคุณภาพงานวิจัยที่ดัดแปลงจากแบบของ มยุรา ฉลุทอง (2563) ซึ่งครอบคลุม 5 ด้าน ได้แก่ บทนำ การทบทวนวรรณกรรม วิธีการวิจัย ผลการวิจัย และสรุปผลการวิจัย และ (2) แบบสรุปคุณลักษณะงานวิจัยที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นเอง แบ่งเป็น 4 ตอน ได้แก่ คุณลักษณะทั่วไป เนื้อหาสาระ วิธีวิทยาการวิจัย และผลการวิเคราะห์ข้อมูล เครื่องมือทั้งสองผ่านการตรวจสอบคุณภาพ 2 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นแรก ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 คน ซึ่งให้ค่าดัชนีความสอดคล้องสูงกว่า .50 ทุกรายการ และมีการปรับปรุงตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ และขั้นที่สอง ทดสอบความเชื่อมั่นของแบบประเมินคุณภาพงานวิจัยด้วยการให้ผู้ประเมินจำนวน 3 คน ประเมินงานวิจัยจำนวน 1 เรื่อง แล้ววิเคราะห์ความสอดคล้องระหว่างผู้ประเมิน (inter-rater reliability) โดยใช้เกณฑ์ Agreement Rate (AR) หากผู้ประเมินจำนวน 2 ใน 3 คน ให้ความเห็นตรงกันจะถือว่ารายการนั้นมีความสอดคล้องกัน ผลการวิเคราะห์พบว่า AR เท่ากับ .80 ซึ่งอยู่ในระดับดีมาก จากนั้นผู้วิจัยจึงนำแบบประเมินไปใช้จริงในการประเมินงานวิจัยทั้งจำนวน 24 เรื่อง ด้วยตนเองทั้งหมด

การรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยบันทึกข้อมูลลงในแบบสรุปคุณลักษณะงานวิจัยที่สร้างขึ้น ลงรหัส และเตรียมข้อมูลสำหรับการวิเคราะห์ การพรรณนาข้อมูลคุณลักษณะของงานวิจัยใช้ค่าสถิติจำนวน และร้อยละ การหาค่าดัชนีมาตรฐานของของปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจลาออกใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน การวิเคราะห์อภิมานหาค่าดัชนีมาตรฐานเมื่อข้อมูลอยู่ในรูปค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน จะแปลงเป็นค่าของฟิชเชอร์ซี (Fisher's Z Transformation) มีการรวมผลเข้าด้วยกัน (pooled effect size) ด้วยโมเดลโมเดลแบบสุ่ม (random effect model) โดยนำเสนอในรูปแบบกราฟ Forest Plot ขณะที่การประเมินความต่างแบบของผลจากรายงานงานวิจัย ใช้ค่าสถิติ I^2 และ Q โดยกำหนดว่าค่า p ที่น้อยกว่า .10

จะเป็นการบ่งชี้ว่าระดับความแปรปรวนหรือความต่างแบบกันของงานวิจัยมีมากจนมีนัยสำคัญทางสถิติ อีกทั้งมีการตรวจสอบอคติจากการตีพิมพ์ ใช้ค่าสถิติ Egger's Test และกราฟ Funnel Plot ส่วนการทดสอบความแตกต่างของค่าดัชนีมาตรฐานของปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจลาออกจากงาน จำแนกตามตัวแปรคุณลักษณะงานวิจัย ใช้วิธีการวิเคราะห์ตัวแปรปรับ (moderator analysis) โดยใช้โปรแกรม Jamovi และโปรแกรมเสริม MAJOR-Meta-Analysis for JAMOMI (The Jamovi Project, 2024)

การแปลความหมายค่าดัชนีมาตรฐานสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในงานวิจัยนี้ใช้เกณฑ์ของ Matthay et al. (2021) ใน ดังนี้ คำน้อยกว่า .10 หมายถึง ต่ำมาก (very small) ค่าระหว่าง .10 ถึง .23 หมายถึง ต่ำ (small) ค่าระหว่าง .24 ถึง .36 หมายถึง ปานกลาง (medium) ค่าระหว่าง .37 ถึง .50 หมายถึง สูง (large) ค่าระหว่าง .51 ถึง .70 หมายถึง สูงมาก (very large) และค่ามากกว่า .70 หมายถึง สูงที่สุด (huge)

การรับรองจริยธรรมการวิจัย การวิจัยนี้ผ่านการคัดกรองจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี รหัสโครงการ psu.pn.2-009/67 ลงวันที่ 12 มีนาคม 2567 สรุปว่าเป็นโครงการวิจัยที่ได้รับการยกเว้น (exemption review) เนื่องจากเป็นงานวิจัยที่ใช้ข้อมูลทุติยภูมิที่ไม่ได้บ่งชี้ถึงตัวบุคคล หรือไม่มีกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งที่เกี่ยวข้องกับมนุษย์

ผลการวิจัย

1. ผลสำรวจคุณลักษณะงานวิจัย และวิเคราะห์ห่อภิมาณหาค่าดัชนีมาตรฐานของความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน คุณภาพชีวิตการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรกับความตั้งใจลาออกจากงาน

งานวิจัยที่ใช้วิเคราะห์ห่อภิมาณจำนวน 24 เรื่อง พิมพ์เผยแพร่ พ.ศ. 2557-2561 จำนวน 16 เรื่อง คิดเป็นร้อยละ 66.7 พ.ศ. 2562-2566 จำนวน 8 เรื่อง คิดเป็นร้อยละ 33.3 ตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษารวมจำนวน 7,489 คนในจำนวนนี้ศึกษากับบุคลากรทางการแพทย์ จำนวน 8 เรื่อง คิดเป็นร้อยละ 33.3 บุคลากรอื่น ๆ ร้อยละ 66.7 ทั้งนี้ เป็นงานวิจัยที่ศึกษาในองค์การธุรกิจร้อยละ 54.2 องค์การของรัฐร้อยละ 41.7 และองค์การอื่น ๆ ร้อยละ 4.2 ขนาดตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษามีน้อยกว่าจำนวน 300 คน ร้อยละ 45.8 ขณะที่งานวิจัยใช้ตัวอย่างจำนวน 300 คนขึ้นไป ร้อยละ 54.2 และงานวิจัยส่วนใหญ่มีคุณภาพระดับดีมาก ร้อยละ 83.3 รองลงมาคือคุณภาพระดับดี ร้อยละ 16.7

ผลการวิเคราะห์ห่อภิมาณหาค่าดัชนีมาตรฐานของปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน ที่แสดงในตาราง 1

ตาราง 1

ค่าดัชนีมาตรฐานของปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน

ปัจจัย	k	Estimate	SE	95%CI	Z	p	Q	I ²
ความผูกพันต่อองค์กร	15	-.33**	.110	-.54, -.11	-2.96	.003	889.27	98.2%
ความพึงพอใจในการทำงาน	13	-.11	.208	-.52, .29	-.54	.588	2532.74	99.4%
คุณภาพชีวิตการทำงาน	6	-.56***	.114	-.78, -.33	-4.87	<.001	131.61	96.0%

* $p < .05$ ** $p < .01$, *** $p < .001$

จากตาราง 1 สามารถอธิบายได้ดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์กรกับความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน

การวิเคราะห์ห่อถักงานวิจัยจำนวน 15 เรื่อง พบว่า มีความแตกต่างของผลจากรายงานวิจัย ($Q = 889.27$, $p < .001$, $I^2 = 98.2\%$) และไม่มีอคติจากการตีพิมพ์ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันที่แปลงเป็นค่าของพิชเชอร์ซี อยู่ในช่วง $-.76$ ถึง $.74$ โดยส่วนใหญ่มีค่าเป็นลบ (87%) เมื่อวิเคราะห์ด้วยโมเดลแบบสุ่มได้ค่าดัชนีมาตรฐานเท่ากับ $-.33$ (95%CI: $-.54$, $-.11$) ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานเท่ากับ $.110$ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $.01$ ($Z = -2.96$, $p = .003$) แสดงว่าความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงลบระดับปานกลางกับความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน

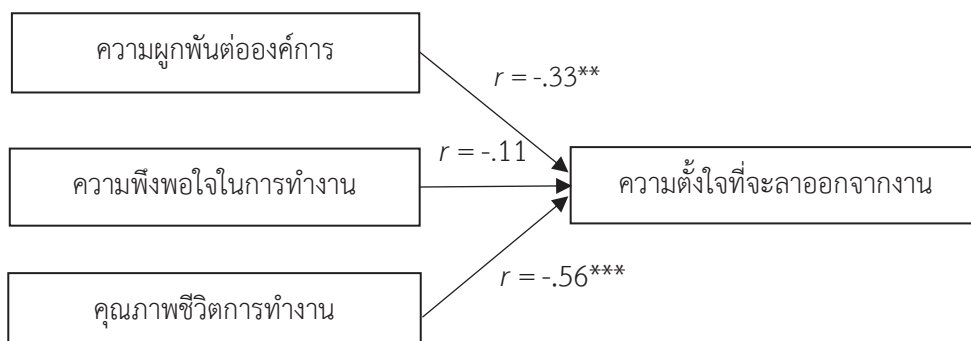
2. ความพึงพอใจในการทำงานกับความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน

การวิเคราะห์ห่อถักงานวิจัยจำนวน 13 เรื่อง พบว่า มีความแตกต่างของผลจากรายงานวิจัย ($Q = 2532.74$, $p < .001$, $I^2 = 99.4\%$) และไม่มีอคติจากการตีพิมพ์ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันที่แปลงเป็นค่าของพิชเชอร์ซี อยู่ในช่วง $-.68$ ถึง 1.97 โดยส่วนใหญ่มีค่าเป็นลบ (77%) เมื่อวิเคราะห์ด้วยโมเดลแบบสุ่มได้ค่าดัชนีมาตรฐานเท่ากับ $-.11$ (95%CI: $-.52$, $.29$) ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานเท่ากับ $.208$ อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $.05$ ($Z = -.54$, $p = .588$) แสดงว่าความพึงพอใจในการทำงานความสัมพันธ์เชิงลบระดับต่ำกับความตั้งใจลาออกจากงาน ซึ่งสะท้อนว่าความพึงพอใจในการทำงานไม่ได้มีบทบาทสำคัญนักในความตั้งใจลาออกในบริบทของประเทศไทย

3. คุณภาพชีวิตการทำงานกับความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน

การวิเคราะห์ห่อถักงานวิจัยจำนวน 6 เรื่อง พบว่า มีความแตกต่างของผลจากรายงานวิจัย ($Q = 131.61$, $p < .001$, $I^2 = 96.0\%$) และไม่มีอคติจากการตีพิมพ์ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันที่แปลงเป็นค่าของพิชเชอร์ซี อยู่ในช่วง -1.00 ถึง $-.25$ โดยทั้งหมดมีค่าเป็นลบ (100%) เมื่อวิเคราะห์ด้วยโมเดลแบบสุ่มได้ค่าดัชนีมาตรฐานเท่ากับ $-.56$ (95%CI: $-.78$, $-.33$) ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานเท่ากับ $.114$ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $.001$ ($Z = -4.87$, $p < .001$)

จากผลการวิจัยสามารถสรุปความสัมพันธ์ได้ดังภาพ 2



* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

ภาพ 2 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่าง ๆ กับความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน

2. ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าดัชนีมาตรฐานของของความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน คุณภาพชีวิตการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรกับความตั้งใจลาออกจากงาน จำแนกตามตัวแปรคุณลักษณะงานวิจัย

ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าดัชนีมาตรฐานของปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะลาออกจากงานจำแนกตามตัวแปรคุณลักษณะงานวิจัย โดยวิธีการวิเคราะห์ตัวแปรปรับ เพื่อทดสอบนัยสำคัญทางสถิติของตัวแปรคุณลักษณะงานวิจัยที่ส่งผลให้ค่าดัชนีมาตรฐานระหว่างกลุ่มย่อยกับประชากรทั้งหมดของงานวิจัยที่ศึกษาแตกต่างกัน ผลการศึกษาพบว่า มีเพียงค่าดัชนีมาตรฐานของตัวแปรคุณภาพชีวิตการทำงานที่ได้รับอิทธิพลจากตัวแปรประเภทองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .41, Z = 2.29, p = .022$) ในขณะที่ค่าดัชนีมาตรฐานของตัวแปรความผูกพันต่อองค์กร และค่าดัชนีมาตรฐานของตัวแปรความพึงพอใจในการทำงาน ไม่ได้รับอิทธิพลจากตัวแปรคุณลักษณะงานวิจัย ดังแสดงในตาราง 2

ตาราง 2

ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าดัชนีมาตรฐาน จำแนกตามตัวแปรคุณลักษณะงานวิจัย

คุณลักษณะงานวิจัย	ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน		
	ความผูกพันต่อองค์กร	ความพึงพอใจในการทำงาน	คุณภาพชีวิตการทำงาน
ปีที่พิมพ์เผยแพร่	.06	-.48	-.24
อาชีพของกลุ่มตัวอย่าง	.37	-.60	-.26
ประเภทองค์การ	.35	.51	.41*
ขนาดตัวอย่าง	.14	.05	-.27

* $p < .05$

จากนั้นผู้วิจัยได้เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าดัชนีมาตรฐานของตัวแปรคุณภาพชีวิตการทำงานกับความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน จำแนกตามตัวแปรประเภทองค์การ 2 กลุ่ม ได้แก่ องค์การของรัฐ และองค์การธุรกิจ พบว่า ค่าดัชนีมาตรฐานองค์การของรัฐจากงานวิจัย จำนวน 4 เรื่อง มีค่าเท่ากับ -.69 (95%CI: -.79, -.31) ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานเท่ากับ .118 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ($Z = -5.89, p < .001$) แสดงว่าคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงลบระดับสูงมากกับความตั้งใจที่จะลาออกจากงานในองค์การของรัฐ ในขณะที่ค่าดัชนีมาตรฐานองค์การธุรกิจจากงานวิจัย จำนวน 2 เรื่อง มีค่าเท่ากับ -.28 (95%CI: -.62, .17) ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานเท่ากับ .035 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ($Z = -7.80, p < .001$) แสดงว่าคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงลบระดับปานกลางกับความตั้งใจที่จะลาออกจากงานในองค์การธุรกิจ ดังตาราง 3

ตาราง 3

ความแตกต่างของค่าดัชนีมาตรฐานของตัวแปรคุณภาพชีวิตการทำงานกับความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน
จำแนกตามตัวแปรประเภทองค์กร

ประเภทองค์กร	k	r	SE	95%CI	Z	p
องค์กรของรัฐ	4	-.69***	.118	-.79, -.31	-5.89	< .001
องค์กรธุรกิจ	2	-.28***	.035	-.62, .17	-7.80	< .001

* $p < .05$ ** $p < .01$ *** $p < .001$

การอภิปรายผล

ผลการวิจัย พบว่า มีเพียงปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจลาออกจากงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ขณะที่ความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยข้อ 1 ทั้งนี้ ความผูกพันต่อองค์กรมีค่าดัชนีมาตรฐานเชิงลบระดับปานกลาง ($r = -.33$) ส่วนความพึงพอใจในการทำงานมีค่าดัชนีมาตรฐานเชิงลบระดับต่ำ ($r = -.11$) กับความตั้งใจลาออกจากงาน ข้อค้นพบนี้แตกต่างจาก Özkan (2022) ที่ได้วิเคราะห์ห่อภิมาณตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความตั้งใจลาออกของบุคลากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยใช้บทความที่ตีพิมพ์เผยแพร่ระหว่างปี ค.ศ. 1998-2019 ในฐานข้อมูล ScienceDirect Scopus และ ProQuest จำนวน 32 เรื่อง พบความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับความตั้งใจลาออกจากงานระดับสูง ($r = -.50$) และความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับความตั้งใจลาออกจากงานอยู่ในระดับสูงเช่นกัน ($r = -.51$) ขณะที่ผลการศึกษาของ Guzeller and Celiker (2020) ได้วิเคราะห์ห่อภิมาณความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับ ความตั้งใจลาออกของพนักงานในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวและการบริการจากบทความจำนวน 13 เรื่อง พบว่า ทั้งสองปัจจัยมีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง จึงสอดคล้องกับข้อค้นพบในงานวิจัยนี้ ส่วนผลการศึกษาของ Ozkan et al. (2020) พบว่าความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรล้วนมีค่าดัชนีมาตรฐานเชิงลบระดับสูงมาก ($r = -.55$ เท่ากัน) กับความตั้งใจลาออกจากงาน จากการวิเคราะห์ห่อภิมาณผลงานวิจัยระหว่าง ค.ศ. 1998-2018 ในฐานข้อมูล ScienceDirect Scopus และ ProQuest จำนวน 101 ชิ้น

ส่วนผลการวิจัย พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีค่าดัชนีมาตรฐานเชิงลบระดับสูงมากกับความตั้งใจลาออกจากงาน ($r = -.56$) ดังนั้น การส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีในองค์กรช่วยลดความตั้งใจลาออกของพนักงานได้ หากพิจารณาในบริบทของสังคมไทยจะให้ความสำคัญกับความมั่นคงในการทำงาน ดังปรากฏในผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าดัชนีมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานกับความตั้งใจลาออกจากงานพบว่าตัวแปรปรับ “ประเภทองค์กร” มีบทบาททำให้เกิดความแตกต่าง ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยข้อ 2 โดยองค์กรของรัฐมีความสัมพันธ์เชิงลบที่สูงกว่าองค์กรธุรกิจ สะท้อนว่าเมื่อพนักงานภาครัฐประเมินว่าคุณภาพชีวิตการทำงานดี ความตั้งใจลาออกจะลดลงอย่างชัดเจนมากกว่าในภาคธุรกิจ ข้อค้นพบดังกล่าวอาจเกิดเนื่องด้วยพนักงานภาครัฐหรือข้าราชการเป็นอาชีพที่มีสัญญาจ้างระยะยาว โดยข้าราชการส่วนใหญ่สามารถทำงานได้ถึงอายุ 60 ปี ขณะเดียวกันยังมีข้าราชการบางประเภทที่กำหนดอายุการเกษียณนานกว่านี้

ซึ่งถึงแม้ข้าราชการเกษียณอายุไปแล้วแต่ยังมีสิทธิ์ได้รับเงินบำนาญหรือบำเหน็จเพื่อเลี้ยงชีพตนเองและครอบครัว รวมถึงมีสิทธิ์รับสวัสดิการอื่นอย่างต่อเนื่อง ดังเช่น สวัสดิการค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร (กัญยปริญ ทองสามสี, 2562) ดังนั้น องค์การภาคธุรกิจจึงควรให้ความสำคัญกับการสร้างความมั่นคงในอาชีพเพื่อตอบสนองต่อความต้องการระยะยาวของพนักงาน ซึ่งรัฐบาลไทยพยายามผลักดันการสร้างความมั่นคงให้กับพนักงานภาคธุรกิจผ่านพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 โดยกำหนดให้มีการจัดตั้งกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง เพื่อให้พนักงานในองค์กรมีหลักประกันเมื่อลาออกหรือเสียชีวิต ตามประกาศพระราชกฤษฎีกากำหนดระยะเวลาเริ่มดำเนินการจัดเก็บเงินสะสมและเงินสมทบกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง พ.ศ. 2567 ที่ระบุให้สถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่จำนวน 10 คนขึ้นไป ต้องเป็นสมาชิกกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ. 2568 เป็นต้นไป หรือจัดให้มีการสงเคราะห์ลูกจ้างตามกฎหมายกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการจัดการสงเคราะห์แก่ลูกจ้างในกรณีที่ลูกจ้างออกจากงานหรือตาย พ.ศ. 2567 (กัญยปริญ ทองสามสี, 2568) ซึ่งการดำเนินการดังกล่าวนี้สามารถช่วยยกระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอันจะนำไปสู่การลดความตั้งใจลาออกจากงานของพนักงาน ข้อค้นพบนี้ยังสอดคล้องกับ Kim and Fernandez (2017) ที่อธิบายว่าพนักงานภาครัฐมักได้รับความมั่นคงในหน้าที่การงานและสิทธิประโยชน์ด้านสวัสดิการที่ชัดเจน ส่งผลต่อการรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงาน และลดความตั้งใจลาออกมากกว่าพนักงานในภาคเอกชน

ข้อเสนอแนะ

1. จากผลการวิเคราะห์ห่อถักมานพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน และ ความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจลาออกจากงานในระดับที่มีนัยสำคัญ โดยเฉพาะคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีค่าดัชนีมาตรฐานเชิงลบในระดับสูงมาก ดังนั้น องค์การควรให้ความสำคัญกับการออกแบบนโยบายและกลยุทธ์ในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน เช่น การปรับเวลาทำงานแบบยืดหยุ่น การสร้างความมั่นคงในอาชีพอย่างเป็นรูปธรรม เช่น การดำเนินการตามข้อกำหนดของกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง หรือจัดให้มีการสงเคราะห์ลูกจ้างตามกฎหมายกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการจัดการสงเคราะห์แก่ลูกจ้างในกรณีที่ลูกจ้างออกจากงานหรือตาย พ.ศ. 2567 เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอันจะนำไปสู่การลดความตั้งใจลาออกจากงานของพนักงาน รวมถึงการประยุกต์ใช้เครื่องมือการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศ อาทิ รางวัลคุณภาพแห่งชาติ (Thailand Quality Award) โดยกำหนดค่านิยมองค์กรที่ให้ความสำคัญกับบุคลากร (valuing people) และพัฒนากระบวนการที่เน้นบุคลากร (workforce) โดยเฉพาะการสร้างสภาพแวดล้อม ค่าตอบแทน และสิทธิประโยชน์ที่เหมาะสมกับบุคลากรในองค์กร ในขณะที่เดียวกันควรเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรผ่านการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่สร้างความรู้สึกมีส่วนร่วม ความภาคภูมิใจ และการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เพื่อรักษาทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพไว้กับองค์กรในระยะยาว

2. แม้ว่างานวิจัยในครั้งนี้จะมุ่งวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน คุณภาพชีวิตการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรกับความตั้งใจลาออกจากงาน แต่ยังมีปัจจัยอื่นที่อาจมีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออกจากงานซึ่งควรได้รับการศึกษาเพิ่มเติมในอนาคต เช่น ภาวะผู้นำ การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร ความเครียดในการทำงาน ความสามารถในการฟื้นตัวจากความเหนื่อยล้า หรือแม้แต่ปัจจัยด้านเศรษฐกิจและสังคมภายนอกองค์กร การศึกษาเหล่านี้จะช่วยเติมเต็มองค์ความรู้ให้ครอบคลุมมากยิ่งขึ้น และสามารถนำไปสู่การพัฒนา นโยบายบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่เหมาะสมกับองค์กร

References

- เกวลิน พวงย้อยแก้ว เศรษฐกร, สมฉวี ศิริโสภณา, มัญชรี ผอบทิพย์ และณัทกิจพัฒน์ หอมวิจิตร. (2561). ทฤษฎีการฝังตรึงในงาน: การทบทวนวรรณกรรม. *วารสารวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏ นครปฐม*, 5(2), 161-173.
- กันยปรีณ ทองสามสี. (2562). *การจัดการสวัสดิการและการประกันสังคม*. คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- กันยปรีณ ทองสามสี. (2568). *การคุ้มครองแรงงานในที่ทำงาน* (พิมพ์ครั้งที่ 3). คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ณรงค์ เพียรจตุรัส และอัครวรรณ์ แสงวิภาค. (2564). ผลกระทบระหว่างความผูกพันทุ่มเทของพนักงานที่มีต่องาน คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อการตั้งใจลาออกจากงานของพนักงานบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ แห่งหนึ่งในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี. *วารสารพาณิชยธุรกิจบริหาร*, 16(1), 68-82.
- นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2542). *การวิเคราะห์อภิมาน (meta-analysis)*. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- มยุรา ฉลุทอง. (2563). *การสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมจิตสาธารณะ โดยการวิเคราะห์อภิมาน*. [การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม]
- มฤตัย อินทร์ทองสุข และณมกล จันทรสม. (2564). เป้าประสงค์ของการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในองค์กร. *วารสารวิทยาการจัดการปริทัศน์*, 23(2), 235-246.
- รุ่งรวี ทรัพย์เกรียงไกร. (2564). *ความขัดแย้งในการทำงาน และความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อความตั้งใจในการลาออกจากงานของบุคลากรในโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่ง ในจังหวัดราชบุรี*. [บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร].
- วรินทร์ จงมีสุข, ธนธัส ทัพมงคล และสุกฤษฎ์ ลิ้มโพธิ์ทอง. (2562). ความพึงพอใจและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทภายหลังการรวมกิจการ. *วารสารวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏ นครปฐม*, 6(2), 88-96.
- Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational behavior and human decision processes*, 50(2), 179-211.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of occupational psychology*, 63(1), 1-18.
- Al-Qathmi, A., & Zedan, H. (2021). The effect of incentive management system on turnover rate, job satisfaction and motivation of medical laboratory technologists. *Health Services Research and Managerial Epidemiology*, 8, 1-13.
- Dessler, G. (2020). *Human resource management* (16th ed.). Pearson.

- Dewi, P. K., Tjahjono, H. K., & Nuryakin. (2023). Bibliometric analysis of organizational commitment on intention to leave in the banking sector. *Multidisciplinary Reviews*, 7(1), 2024004.
- Els, V., Brouwers, M., & Lodewyk, R. B. (2021). Quality of work life: Effects on turnover intention and organisational commitment amongst selected South African manufacturing organisations. *SA Journal of Human Resource Management*, 19, 1407.
- Guzeller, C. O., & Celiker, N. (2020). Examining the relationship between organizational commitment and turnover intention via a meta-analysis. *International Journal of Culture, Tourism and Hospitality Research*, 14(1), 102-120.
- Kim, S. Y., & Fernandez, S. (2017). Employee empowerment and turnover intention in the US federal bureaucracy. *The American review of public administration*, 47(1), 4-22.
- Matthay, E. C., Hagan, E., Gottlieb, L. M., Tan, M. L., Vlahov, D., Adler, N., & Glymour, M. M. (2021). Powering population health research: Considerations for plausible and actionable effect sizes. *SSM-population health*, 14, 100789.
- Mobley, W. H. (1977). Intermediate linkages in the relationship between job satisfaction and employee turnover. *Journal of applied psychology*, 62(2), 237-240.
- Özkan, A. H. (2022). A meta-analysis of the variables related to turnover intention among IT personnel. *Kybernetes*, 51(4), 1584-1600.
- Özkan, A. H., Elci, M., Karabay, M. E., Kitapci, H., & Garip, C. (2020). Antecedents of turnover intention: A Meta-analysis study in the United States. *E&M Economics and Management*, 23(1), 93-110.
- Page, M. J., McKenzie, J. E., Bossuyt, P. M., Boutron, I., Hoffmann, T. C., Mulrow, C. D., ... & Moher, D. (2021). The PRISMA 2020 statement: an updated guideline for reporting systematic reviews. *BMJ*, 372(71), 1-9.
- Poku, C. A., Alem, J. N., Poku, R. O., Osei, S. A., Amoah, E. O., & Ofei, A. M. A. (2022). Quality of work-life and turnover intentions among the Ghanaian nursing workforce: A multicentre study. *Plos one*, 17(9), e0272597.
- Pratama, N. E., Suwarni, E., & Handayani, A. M. (2022). The effect of job satisfaction and organizational commitment on turnover intention with person organization fit as moderator variable. *Aptisi Transactions on Management (ATM)*, 6(1), 74-81.
- Prommanee, P., Pitayavatanachai, Y., & Tappha, J. (2020). Concepts of satisfaction and construction of job satisfaction questionnaire. *APHEIT Journal*, 26(1), 59-66.
- Ran, L., Chen, X., Peng, S., Zheng, F., Tan, X., & Duan, R. (2020). Job burnout and turnover intention among Chinese primary healthcare staff: The mediating effect of satisfaction. *BMJ open*, 10(10), e036702.

- Soleman, M., Armanu, A., Aisjah, S., & Sudjatno, S. (2020). Islamic job satisfaction, organizational commitment, and intention to leave: Moderating role of Islamic work ethics. *Management Science Letters*, 10(6), 1359-1368.
- The jamovi project. (2024). *Jamovi* (Version 2.5) [Computer Software]. <https://www.jamovi.org>
- Uzkiyyah, N. U., Qamari, I. N., & Rahayu, M. K. P. R. (2023). Seven years of research tracing on turnover intention: Bibliometric analysis. *Multidisciplinary Reviews*, 6(3), 2023025.
- Wang, C., Xu, J., Zhang, T. C., & Li, Q. M. (2020). Effects of professional identity on turnover intention in China's hotel employees: The mediating role of employee engagement and job satisfaction. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 45, 10-22.