

# ปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกของพนักงานบริษัทเอกชน ในอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง

## Factors Affecting The Resignation Of Private Employee Companies In Lampang

ดาวเดือน โลहितปุระ<sup>1</sup> และ ชัยวัฒน์ สมศรี<sup>2</sup>  
Daoduean Lohitpura and Chaiwat Somsri

### บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกของพนักงานบริษัทเอกชน ในอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง คือพนักงานที่ทำงานในบริษัทเอกชน อำเภอเมือง จังหวัดลำปาง จำนวน 384 ราย โดยใช้แบบสอบถาม ใช้สถิติพรรณนา วิเคราะห์ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกของพนักงานบริษัทเอกชน ในอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}=4.11$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกของพนักงาน คือ ด้านลักษณะของงาน มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}=4.24$ ) รองลงมาคือ ด้านนโยบายการบริหาร มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}=4.19$ ) และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}=4.10$ ) การวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกของพนักงานบริษัทเอกชน โดยรวม ของพนักงานบริษัทเอกชน มีค่าอยู่ระหว่าง 0.061 ถึง 0.757 โดยปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกของพนักงานบริษัทเอกชนโดยรวมความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกด้าน ยกเว้นปัจจัยด้านนโยบายการบริหารกับด้านเพื่อนร่วมงาน และปัจจัยด้านหัวหน้างานกับด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

**คำสำคัญ:** ปัจจัย การลาออก พนักงานบริษัทเอกชน

---

<sup>1</sup> คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี อำเภอเมือง จังหวัดลำปาง 52100  
Email: nong\_law@hotmail.com

<sup>2</sup> คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี อำเภอเมือง จังหวัดลำปาง 52100  
Email: chaiwat4057@gmail.com

## Abstract

The purpose of this research was to investigate the factors influencing the resignation of employees who are employed in private companies in Muang District, Lampang Province. As a quantitative research, the sample total of 384 employees, who are employed in private companies in Muang District, Lampang Province, were chosen to provide data. Data was collected through questionnaire and analysis was done through descriptive statistics to analyze the percentage, standard deviation as well as multiple regression analysis.

The research found that the factors influencing the resignation of employees employed in private companies in Muang District, Lampang Province are at high scale at the average score of ( $\bar{X}=4.11$ ). When considering each factor that's influencing the resignation of employees showed that job responsibility is at the highest scale at the average score of ( $\bar{X}=4.24$ ), followed by administrative policy at the average scored of ( $\bar{X}=4.19$ ), as well as compensation and welfare at the average score of ( $\bar{X}=4.10$ ) respectively. The multiple regression analysis result showed that the correlation coefficient value of the factors influencing the resignation of employees who are employed in private companies as overall is in the range of 0.061 to 0.757. The overall factors influencing the resignation of employees who are employed in private companies indicated a positive relationship, value at the statistically significant at .01 except the factors administrative policy, colleagues influence, supervisors, and working environment have shown a positive relationship with no statistically significance.

**Keywords:** Impact, Compensation Management , Enthusiasm

## บทนำ

โลกได้มีการเปลี่ยนแปลง มีการพัฒนาด้านเทคโนโลยี เป็นผลให้ระบบการจัดการการติดต่อสื่อสารมีความรวดเร็วมากยิ่งขึ้น ธุรกิจต่าง ๆ จึงมีความจำเป็นที่จะต้องปรับตัวและพัฒนา เพื่อให้สามารถแข่งขันได้ การเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นนับเป็นความท้าทายในองค์กรก่อให้เกิดโอกาสและข้อจำกัดต่อการดำเนินงานครั้งนี้ปัจจัยที่สำคัญจะผลักดันให้องค์กรเติบโตและสามารถแข่งขันได้นั้นขึ้นอยู่กับความร่วมมือร่วมใจของพนักงาน ภายใต้องค์กรที่จะช่วยกันผลักดันองค์กรให้สามารถยืนหยัดได้ในสภาวะการดังกล่าวดังนั้น องค์กรจึงต้องตระหนักถึงความสำคัญของทรัพยากรบุคคลและจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องรู้วิธีการต่างๆที่จะทำให้พนักงานในองค์กรมีความสุขในการทำงานและทุ่มเทให้กับงาน

อย่างเต็มที่ ทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและสำคัญอย่างยิ่งขององค์กรเพราะมนุษย์เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถมีความคิดสร้างสรรค์ในการพัฒนาสิ่งใหม่ ๆ อันจะเป็นตัวผลักดันที่สำคัญที่จะทำให้องค์กรไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพการดำเนินงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลนั้นมีใช้อยู่ที่เครื่องมือ เครื่องจักรอุปกรณ์ และเทคโนโลยีแต่เพียงอย่างเดียวแต่อยู่ที่คุณภาพของบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถมีคุณธรรมและจริยธรรมแต่จะมีคุณภาพเพียงใดก็ตามถ้าผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหารขาดความเอาใจใส่สนใจและไม่เห็นความสำคัญในการทำงานของพนักงานระดับล่างทำให้พนักงานเคอะความพึงพอใจในการทำงาน ส่งผลให้การปฏิบัติงาน หรือการปฏิบัติหน้าที่ ในความรับผิดชอบไม่เต็มความสามารถ ขาดประสิทธิภาพและอาจส่งผลออกมาในรูปของการขาดความรับผิดชอบ ขาดกำลังใจขาดงานเป็นประจำการย้ายงานและการลาออกจากงานสิ่งเหล่านี้ก่อให้เกิดปัญหาความสั่นคลอนและทรัพยากรมนุษย์ยังเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยในการขับเคลื่อนขององค์กรเพราะถือเป็นต้นทุนที่สำคัญที่สุดขององค์กร แม้ว่าองค์กรมีระบบบริหารที่ดีเพียงใดแต่ขาดบุคลากรที่มีคุณลักษณะที่เหมาะสมและจำนวนที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานก็ไม่สามารถบรรลุเป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้ได้ดังนั้นฝ่ายทรัพยากรมนุษย์จึงควรจะมีการจัดการ และจัดสรรบุคลากรในองค์กรของตนให้ปฏิบัติงานอย่างเต็มประสิทธิภาพทั้งยังมีความสุขในการทำงาน ต้องการร่วมงานกับองค์กรให้นาน ที่สุดโดยไม่คิดที่จะลาออกจากองค์กร ทำให้องค์กรต้องเสียบุคลากรที่มีความชำนาญในสายงานของตนไป เพราะการรับบุคลากรเข้ามาใหม่ในแต่ละครั้งนั้นทำให้เกิดต้นทุนแก่องค์กร ในการสรรหาว่าจ้างการฝึกอบรมบุคลากรใหม่เพื่อมาทดแทนบุคลากรเก่าที่มีความชำนาญอยู่แล้วและได้ลาออกไป

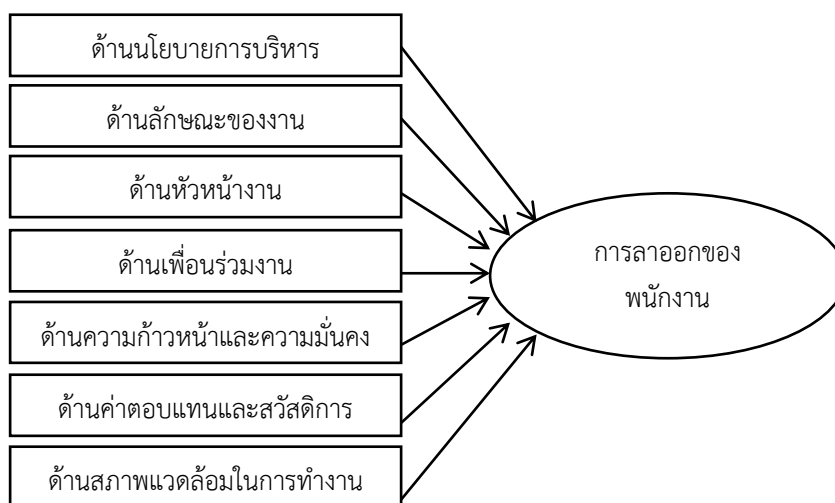
การลาออกจากองค์กรของพนักงานนั้นถือเป็นภาระและต้นทุนของบริษัทเนื่องจากบริษัทได้ลงทุนในการพัฒนาบุคคลนั้นขึ้นมาและทำงานมาระยะเวลาหนึ่งแล้วการลาออกจะก่อให้เกิดค่าใช้จ่ายมากกว่าจะได้รับผลงานเป็นการตอบแทนจากบุคคลนั้น (Gilmer, 1971, P.265) อัตราการลาออกของพนักงานเป็นเครื่องบ่งชี้ถึงภาวะความสูญเสียเปล่า ในการลงทุนในอีกแง่หนึ่งก็เป็นการสูญเสียภาพพจน์ขององค์กร ทางมีอัตราการลาออกสูง ซึ่งจะมีผลกระทบต่อความเชื่อมั่นของผู้สมัครที่มีต่อองค์กรถึงความมั่นคงที่จะอยู่กับองค์กรและทำให้เกิดผลกระทบต่อขวัญกำลังใจของพนักงานที่กำลังทำงานอยู่ในองค์กรซึ่งผลกระทบต่างๆเหล่านี้ทำให้องค์กรหลายแห่งพยายามที่ธำรงรักษาไว้ซึ่งบุคลากรในองค์กรหากองค์กรใดสามารถที่จะค้นหาปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพก็สามารถที่จะแก้ปัญหาได้ตรงจุดโดยความสูญเสียหรือผลกระทบที่เกิดจากการลาออกนี้สามารถตีค่าออกมาได้ในรูปของตัวเงิน ซึ่งเห็นได้ชัดเจนและเป็นที่น่าสนใจของผู้บริหารทำให้สามารถมองเห็นความสูญเสียที่เกิดขึ้นได้ซึ่งการแก้ไขความสูญเสียดังกล่าวสามารถก่อให้เกิดกับโครงการนั้นคือการจะเป็นการช่วยองค์กรในด้านการลดค่าใช้จ่ายในด้านอัตราค่าจ้าง เนื่องจากมีการสูญเสียค่าใช้จ่ายในการสรรหาว่าจ้างการฝึกอบรมและพัฒนาอันน้อยลงนอกจากนี้จะช่วยทำให้พนักงานได้มีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นสร้างให้เกิดความสมดุลระหว่างองค์กรกับพนักงานอันจะส่งผลดีให้เกิดการบรรลุเป้าหมายขององค์กรการมีประสิทธิภาพในการทำงานสร้างความได้เปรียบในเชิงการแข่งขัน และทำให้องค์กรสามารถอยู่ในโลกธุรกิจที่มีการแข่งขันกันสูงได้ต่อไป

ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะทำการศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกงานของพนักงานบริษัทเอกชน ในอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง โดยได้ศึกษาถึงปัจจัยต่างๆ เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยที่ทำให้เกิดการลาออกจากการทำงานของบริษัทเอกชน เนื่องจากพนักงานที่ทำงานบริษัทเอกชนถือว่ามีความมั่นคงทางการทำงานที่ค่อนข้างเสี่ยงต่อการลาออกสูงกว่า พนักงานของภาครัฐบาลและรัฐวิสาหกิจ และจังหวัดลำปางถือว่าเป็นจังหวัดที่มีบริษัทเอกชนจำนวนมากและมีพนักงานเอกชนจำนวนมากเช่นกัน เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการป้องกันการลาออกของพนักงาน หรือลดอัตราการลาออกของพนักงานในอนาคต

### วัตถุประสงค์ (Objectives)

เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกของพนักงานบริษัทเอกชน ในอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง

### กรอบแนวคิด



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกของพนักงานบริษัทเอกชน

### วิธีดำเนินการวิจัย (Methodology)

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานที่ทำงานในบริษัทเอกชน ในอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง โดยการใช้กลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จากจำนวนพนักงานบริษัทเอกชน 113,409 ราย (สำนักงานสถิติจังหวัดลำปาง, 2559) จากการคำนวณ คัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง ทำให้ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างจำนวน 384 ราย โดยใช้สูตรคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่าง กรณีทราบจำนวน

ประชากร ในที่นี้จะกล่าวถึง สูตรของ Yamane (1967) ได้เสนอสูตรการคำนวณขนาดตัวอย่างสัดส่วน 1 กลุ่มโดยสมมติค่าสัดส่วนเท่ากับ 0.5 และที่ระดับความเชื่อมั่น 95%

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

โดย  $n$  = จำนวนตัวอย่าง

$N$  = จำนวนประชากร

$e$  = ค่าความคลาดเคลื่อน

### เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถาม (Check List) ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนที่ 2 ข้อคำตอบเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ที่มีระดับคะแนนจำนวน 5 ระดับ โดยมีจำนวน 7 ปัจจัย ได้แก่ ด้านนโยบายการบริหาร (AP) จำนวน 4 ข้อ ด้านลักษณะของงาน (NW) จำนวน 4 ข้อ ด้านหัวหน้างาน (SV) จำนวน 5 ข้อ ด้านเพื่อนร่วมงาน (WM) จำนวน 4 ข้อ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง (PS) จำนวน 6 ข้อ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ (CW) จำนวน 3 ข้อ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (WE) จำนวน 4 ข้อ ที่ได้จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และทำการการสังเคราะห์ข้อมูล (Content Analysis) โดยแบบสอบถามรวมทั้งสิ้นจำนวน 30 ข้อ

การตรวจสอบความเชื่อมั่น (Reliability) การตรวจสอบความเชื่อมั่นโดยใช้วิธีการหาค่าความเชื่อมั่นของ Cronbach's Alpha ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติมาช่วยในการวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น โดยที่ผู้วิจัยจะใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน โดยค่า Alpha มีค่าตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไปถือว่ามีความถูกต้องและเชื่อถือได้ พบว่าแบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกของพนักงานบริษัทเอกชน มีค่า Alpha เท่ากับ .938

### การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมชุดค่าสถิติสำเร็จรูปคอมพิวเตอร์ SPSS for Windows สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient) และการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Linear Regression Analysis) โดยการหาค่าความสัมพันธ์ที่มีผลต่อการลาออกของพนักงานบริษัทเอกชน ผู้วิจัยได้กำหนดความหมายของตัวแปรไว้ดังนี้ AP แทนด้านนโยบายการบริหาร NW แทนด้านลักษณะของงาน SV แทนด้านหัวหน้างาน WM แทนด้านเพื่อนร่วมงาน PS แทนด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง CW แทนด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ WE แทนด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และ ER แทนการลาออกของพนักงาน

## ผลการวิจัย อภิปรายผล (Results Discussion)

### ผลการวิจัย

จากการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 25 -35 ปี สถานภาพโสด ระดับการศึกษาปริญญาตรี อายุการทำงาน ต่ำกว่า 1 ปี ตำแหน่งพนักงานปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน 10,001-20,000 บาท ส่วนปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออก พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมากในทุกด้าน โดยอันดับหนึ่งคือ ด้านลักษณะของงาน โดยพนักงานเห็นว่าความเหน็ดเหนื่อยต่องานที่ปฏิบัติ เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกของพนักงาน เนื่องจากหากเนื่องจากหากมอบหมายงานให้กับพนักงานมากเกินไป ทำให้เกิดความเหนื่อยล้าจากการทำงาน ทำให้เกิดความท้อถอยในการทำงาน รองลงมา ด้านนโยบายการบริหาร โดยพนักงานให้ความเห็นว่า กฎระเบียบของบริษัทเป็นไปตามหลักที่กฎหมายกำหนด ซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกของพนักงานโดยที่กฎระเบียบของบริษัทต้องเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด หากบริษัทออกกฎระเบียบไม่อยู่ภายใต้กฎหมายก็จะส่งผลให้พนักงานขาดความเชื่อมั่นในการทำงานกับบริษัททำให้ส่งผลต่อการลาออกจากบริษัท และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ เนื่องจากความเหมาะสมของเงินเดือนที่ได้รับตรงกับงานที่รับผิดชอบ หากการจ่ายเงินเดือนไม่สัมพันธ์และไม่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน จะส่งผลต่อการจูงใจในการทำงานของพนักงาน จนเกิดความท้อแท้และเหนื่อยหน่ายในการทำงานจนส่งผลต่อการลาออกจากบริษัท ด้านเพื่อนร่วมงาน โดยพนักงานให้ความเห็นว่า ความสนิทสนมกับเพื่อนร่วมงาน เนื่องจากหากความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานไม่ดี จะส่งผลต่อการทำงานเป็นอย่างมาก ทั้งการทำงานเป็นทีม การประสานงาน การช่วยกันแก้ไขปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้น เป็นต้น ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง โดยให้ความเห็นว่า ความมั่นคงของหน่วยงานที่ทำงานสำคัญ หากบริษัทไม่มีความมั่นคง อาจเกิดการปลดพนักงานออกได้ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยให้ความเห็นว่า วัสดุ อุปกรณ์ อาคาร มีความปลอดภัย และมีการป้องกันการเกิดเหตุการณ์ที่จะก่อให้เกิดความเสียหายต่อสถานปฏิบัติงาน เช่น มีบันไดหนีภัย ถังดับเพลิง การซ่อมหนีไฟ เป็นต้น หากบริษัทไม่มีความปลอดภัย พนักงานที่ปฏิบัติงานเกิดความไม่ปลอดภัยในการทำงาน ส่งผลต่อการลาออกได้เช่นกัน ด้านหัวหน้างาน โดยความสนิทสนมเป็นกันเองของหัวหน้างาน ความยุติธรรมในการแบ่งหน้าที่ในการปฏิบัติงาน สำคัญ เนื่องจากหากเกิดความขัดแย้งกับหัวหน้างาน ส่งผลต่อการทำงานในบริษัททั้งเรื่องการประเมินผลและการทำงาน ทำให้ส่งผลต่อการลาออกของพนักงาน ปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกของพนักงานบริษัทเอกชน ในอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง พบว่า ค่าระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกปัจจัย โดยมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็น เรียงจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านลักษณะของงาน (4.238) ด้านนโยบายการบริหาร (4.196) ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ (4.099) ด้านเพื่อนร่วมงาน (4.068) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง (4.066) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (4.044) และ ด้านหัวหน้างาน (4.030) ตามลำดับ

**ตารางที่ 1** ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความสัมพันธ์ของตัวแปรด้วยการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

| ตัวแปร                         | AP     | NW     | SV     | WM     | PS     | CW     | WE    |
|--------------------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|-------|
| ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )        | 4.196  | 4.238  | 4.030  | 4.068  | 4.066  | 4.099  | 4.044 |
| ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)      | .795   | .589   | .877   | .672   | .746   | .787   | 1.008 |
| นโยบายการบริหาร (AP)           |        |        |        |        |        |        |       |
| ลักษณะของงาน (NW)              | .349** |        |        |        |        |        |       |
| หัวหน้างาน (SV)                | .137** | .419** |        |        |        |        |       |
| เพื่อนร่วมงาน (WM)             | .076   | .372** | .431** |        |        |        |       |
| ความก้าวหน้าและความมั่นคง (PS) | .548** | .486** | .270** | .201** |        |        |       |
| ค่าตอบแทนและสวัสดิการ (CW)     | .252** | .382** | .508** | .227** | .474** |        |       |
| สภาพแวดล้อมในการทำงาน (WE)     | .585** | .303** | .061   | .151** | .476** | .197** |       |

\*\* Correlation is significant at the .01 level

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรมีความสัมพันธ์ และความสัมพันธ์ของตัวแปรมีทิศทางเดียวกัน โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง .061 - .585 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรต้องมีค่าไม่เกิน 0.80 ซึ่งแสดงว่าตัวแปรที่ศึกษาไม่มีปัญหาในเรื่องความสัมพันธ์สูงเกินไป (Multicollinearity) (Hair et al, 2010) (ดังตารางที่ 1)

**ตารางที่ 2** ปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกของพนักงานบริษัทเอกชน ในอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง

| ปัจจัย                    | สัมประสิทธิ์ถดถอย ( $\beta$ ) | t       | p-value |
|---------------------------|-------------------------------|---------|---------|
| ค่าคงที่ ( $\alpha$ )     | 2.321                         | 22.584  | .000    |
| ลักษณะของงาน              | .165                          | 18.578* | .000    |
| หัวหน้างาน                | .246                          | 15.207* | .000    |
| เพื่อนร่วมงาน             | .189                          | 11.545* | .000    |
| ความก้าวหน้าและความมั่นคง | .210                          | 22.632* | .000    |
| ค่าตอบแทนและสวัสดิการ     | .221                          | 17.361* | .000    |
| สภาพแวดล้อมในการทำงาน     | .283                          | 16.764* | .000    |

$R^2 = .427$  , Adjusted  $R^2 = .425$  , SE = .384 , F= 301.173 , N = 384

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

อิทธิพลของนโยบายการบริหาร ลักษณะของงาน หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน ความก้าวหน้า และความมั่นคง ค่าตอบแทนและสวัสดิการ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน บริษัทเอกชน ในอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง ผลการวิเคราะห์พบว่า นโยบายการบริหาร ลักษณะของงาน หัวหน้างาน เพื่อน

ร่วมงาน ความก้าวหน้าและความมั่นคง ค่าตอบแทนและสวัสดิการ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่งผลต่อการลาออกของพนักงานบริษัทเอกชน ในอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 อธิบายค่าความแปรผันของปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออก ได้ร้อยละ 42.70 ( $R^2=.427$ ) ทั้งนี้ สภาพแวดล้อมในการทำงานจะส่งผลต่อการลาออกของพนักงานบริษัทเอกชนมากที่สุด รองลงมา คือ หัวหน้างาน นโยบายการบริหาร ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ความก้าวหน้าและความมั่นคง เพื่อนร่วมงาน และลักษณะของงาน สามารถสร้างตัวแบบสมการของความสัมพันธ์ ได้ดังนี้  $ER=\beta_0+\beta_1AP+\beta_2NW+\beta_3SV+\beta_4WM+\beta_5PS+\beta_6CW+\beta_7WE+\Sigma$  และ  $ER=2.321+.223AP+.165NW+.246SV+.189WM+.210PS+.221CW+.283WE$  (ดังตารางที่ 2 )

### อภิปรายผลการวิจัย

ในการศึกษาระดับความคิดเห็นของปัจจัยที่ศึกษา พบว่า พนักงานบริษัทเอกชนให้ความคิดเห็นทุกปัจจัยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ ลักษณะของงาน นโยบายการบริหาร ค่าตอบแทนและสวัสดิการ เพื่อนร่วมงาน ความก้าวหน้าและความมั่นคง สภาพแวดล้อมในการทำงาน และหัวหน้างาน ส่วนการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกของพนักงานบริษัทเอกชน ในอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกของพนักงาน ประกอบด้วย นโยบายการบริหาร ลักษณะของงาน หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน ความก้าวหน้าและความมั่นคง ค่าตอบแทนและสวัสดิการ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยสามารถอภิปรายถึงอิทธิพลแต่ละปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกของพนักงานบริษัทเอกชน ในอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง ได้ดังนี้

นโยบายการบริหาร มีอิทธิพลเชิงบวกที่ส่งผลต่อการลาออกของพนักงาน คือกฎระเบียบของบริษัทเป็นไปตามหลักที่กฎหมายกำหนด สอดคล้องกับ (Locke,1976, p.1302) ที่กล่าวว่า องค์กรและการบริหารงาน คือ ความเอาใจใส่บุคลากรในองค์กร นโยบายในการบริหารงานขององค์กร ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน และเกี่ยวข้องกับกฎระเบียบของบริษัทเป็นไปตามหลักที่กฎหมายกำหนด ความชัดเจนของนโยบายที่ใช้ในการบริหารงานตรงต่อหน้าที่รับผิดชอบของพนักงาน หลักเกณฑ์ในการประเมินผลงานมีความชัดเจนและโปร่งใส

ลักษณะของงาน มีอิทธิพลเชิงบวกที่ส่งผลต่อการลาออกของพนักงาน ความเหน็ดเหนื่อยต่องานที่ปฏิบัติ สอดคล้องกับ (Glimmer,1971, p.279-283) ที่กล่าวว่า ลักษณะของงานที่ทำ มีความสัมพันธ์กับความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงานหากได้ทำงานตามที่ถนัด หรือตามความสามารถ จะเกิดความพอใจ การบังคับบัญชา มีส่วนสำคัญที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจต่องานได้และการบังคับบัญชาที่ไม่ดี อาจเป็นสาเหตุอันดับหนึ่ง ที่ทำให้เกิดการขาดงานและลาออกจากงานได้ และสอดคล้องกับ (ศศิวิมล ปราบหงส์ , 2555) ได้กล่าวไว้ว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกของพนักงานได้แก่ ปัจจัยด้านลักษณะงานที่พนักงานปฏิบัติ อัตราผลตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับ และความเหนื่อยหน่ายกับการทำงาน

หัวหน้างาน มีอิทธิพลเชิงบวกที่ส่งผลต่อการลาออกของพนักงาน ความสนิทสนมเป็นกันเองของหัวหน้างาน สอดคล้องกับ (Yoder,1958,p.6) ที่กล่าวว่า ความพึงพอใจในงานที่ทำและเต็มใจที่จะ

ปฏิบัติงานนั้น ให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การ บุคคลจะมีความรู้สึกพอใจในงานที่ทำเมื่องานนั้น ให้ผลประโยชน์ตอบแทนทั้งทางด้านวัตถุและจิตใจ และสามารถสนองความต้องการได้

เพื่อนร่วมงาน มีอิทธิพลเชิงบวกที่ส่งผลต่อการลาออกของพนักงาน คือ ความสนิทสนมกับเพื่อนร่วมงาน สอดคล้องกับ (Maslow, 1954) ที่กล่าวว่า ความต้องการของมนุษย์เป็นความต้องการเกี่ยวกับการอยู่ร่วมกันอย่างมีเพื่อนพรคพวก การได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่น และการเป็นส่วนหนึ่งของสังคม และความต้องการมีชื่อเสียง เกียรติยศได้รับการยกย่องทางสังคม เป็นความต้องการเกี่ยวกับความมั่นใจในตนเอง ในเรื่องของความรู้ความสามารถ รวมทั้งความต้องการที่จะให้บุคคลอื่นยกย่องสรรเสริญ หรือเป็นที่ยอมรับนับถือในสังคม และความต้องการในด้านสถานภาพ

ความก้าวหน้าและความมั่นคง มีอิทธิพลเชิงบวกที่ส่งผลต่อการลาออกของพนักงาน คือ ความมั่นคงของหน่วยงานที่ทํานํางาน สอดคล้องกับ (Maslow, 1954) ที่กล่าวว่า มนุษย์มีความต้องการด้านความมั่นคงปลอดภัย เป็นความต้องการที่จะได้รับการคุ้มครองป้องกันภัยต่าง ๆ ที่จะเกิดหรืออาจเกิดแก่ชีวิต ทรัพย์สิน สิทธิ เสรีภาพ ความมั่นคงทางเศรษฐกิจ ความมั่นคงในหน้าที่การงาน สถานะทางสังคม ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จในชีวิต เป็นความต้องการขั้นสูงของมนุษย์ เป็นความต้องการที่อยากจะให้เกิดความสำเร็จในทุกสิ่งทุกอย่างตามความนึกคิดหรือตามความคาดหวังของตน

ค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีอิทธิพลเชิงบวกที่ส่งผลต่อการลาออกของพนักงาน คือ ความเหมาะสมของเงินเดือนที่ได้รับตรงกับงานที่รับผิดชอบ สอดคล้องกับ (French, 1994, p.88-91) ที่กล่าวว่า การที่คนทํางานหรือลูกจ้างในหน่วยงานหรือองค์การใดจะบังเกิดความพึงพอใจในงานของเขาหรือไม่ นั้น จะต้องสนองตอบความต้องการในด้านต่าง ๆ ของคนงานและลูกจ้างที่พึงก่อให้เกิดความพึงพอใจไว้ทั้งด้าน ความมั่นคงในอาชีพ เงินเดือนหรือค่าจ้างเป็นธรรมหรือเป็นไปตามหลักงานมากเงินมาก สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลดี และมีโอกาสก้าวหน้า คือมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่ง เลื่อนขั้น ขึ้นค่าจ้างเงินเดือน และเพิ่มพูนคุณวุฒิ เป็นต้น และสอดคล้องกับ (ณัฐพร พิงบ้านเกาะ, 2554) ได้กล่าวไว้ว่า สาเหตุการลาออกที่มากที่สุด เนื่องจากค่าตอบแทนและสวัสดิการไม่เหมาะสมกับความรับผิดชอบ และสอดคล้องกับ (Porter, M. E., 1980) ที่กล่าวว่า ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจและผลการปฏิบัติงานจะถูกเชื่อมโยงด้วยปัจจัยอื่น ๆ ผลการปฏิบัติงานที่ดีจะนำไปสู่ผลตอบแทนเหมาะสมซึ่งในที่สุดจะนำไปสู่การตอบสนองความพึงพอใจ

สภาพแวดล้อมในการทำงาน มีอิทธิพลเชิงบวกที่ส่งผลต่อการลาออกของพนักงาน คือ วัสดุอุปกรณ์ อาคาร ที่ทํานํางานมีความปลอดภัย และมีการป้องกันการเกิดเหตุการณ์ที่จะก่อให้เกิดความเสียหายต่อสถานปฏิบัติงาน เช่น มีบันไดหนีภัย ถังดับเพลิง การซ่อมหนีไฟ สอดคล้องกับ(พิชญ์สินี เสลียงรังษี, 2551) ที่กล่าวว่า สาเหตุหลักของการลาออกคือ ต้องการเปลี่ยนอาชีพไปทำธุรกิจส่วนตัว อัตราเงินเดือนได้ต่ำกว่ากิจการอื่น ค่าคอมมิชชั่นไม่พอใจ สาเหตุรองลงมาคือ การเดินทางไม่สะดวก สภาพแวดล้อม ปริมาณงานล้นมือ รูปแบบการบริหารของผู้หน้าที่ไม่ชัดเจนและโปร่งใส ความก้าวหน้าไม่ชัดเจน และจากการศึกษาปัจจัยที่มีแนวโน้มการลาออกจากการทํางาน พบว่า ปัจจัยที่มีผลมากที่สุดคือ ปัจจัยด้านองค์การ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม และปัจจัยด้านเพื่อนร่วมงาน และสอดคล้องกับ (วรรณภา ลือกิตินันท์, 2560) ที่กล่าวว่า พนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก การรับรู้การพัฒนา

องค์กรสุขภาวะที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิต การทำงาน ได้แก่ การพัฒนาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนาสภาพแวดล้อมและบรรยากาศการสร้าง เสริมสุขภาวะ ส่งผลเชิงบวกต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

## สรุป

ผู้บริหารของบริษัทเอกชนต้องให้ความสำคัญในเรื่องการมอบหมายงาน และลักษณะงานให้เหมาะสมกับตำแหน่งงานและความสามารถของพนักงาน เพื่อลดความเหนื่อยล้าและความเครียดจากการทำงาน ด้านกฎระเบียบของบริษัทต้องเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด หากบริษัทออกกฎระเบียบไม่อยู่ภายใต้กฎหมายก็จะส่งผลให้พนักงานขาดความเชื่อมั่นในการทำงานกับบริษัทได้ และความเหมาะสมของเงินเดือนที่ได้รับตรงกับงานที่รับผิดชอบ หากการจ่ายเงินเดือนไม่สัมพันธ์และไม่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน จะส่งผลต่อการจูงใจในการทำงานของพนักงาน ความสนิทสนมกับเพื่อนร่วมงาน หากความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานไม่ดี จะส่งผลต่อการทำงานเป็นทีม การประสานงาน บริษัทต้องมีความมั่นคง หากบริษัทไม่มีความมั่นคง อาจเกิดการปลดพนักงานออกได้ ความปลอดภัยในการทำงานเป็นสิ่งสำคัญ ผู้บริหารควรให้ความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง เพราะส่งผลต่อพนักงานและครอบครัว เกิดการสูญเสียที่คาดไม่ถึง หากบริษัทไม่มีความปลอดภัย พนักงานที่ปฏิบัติงานเกิดความไม่ปลอดภัยในการทำงาน ความสนิทสนมเป็นกันเองของหัวหน้างาน เนื่องจากหากเกิดความขัดแย้งกับหัวหน้างาน ส่งผลต่อการทำงาน ในบริษัททั้งเรื่องการประเมินผลและการทำงาน ผู้บริหารควรให้ความสำคัญ โดยการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีให้กับพนักงานในบริษัทและหัวหน้างาน รวมถึงผู้บริหาร ให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดี โดยการจัดกิจกรรม สร้างสัมพันธ์ หรือการทัศนศึกษา เป็นต้น หากผู้บริหารของบริษัทให้ความสำคัญกับประเด็นดังกล่าว ส่งผลให้พนักงานเกิดความจงรักภักดี และมีขวัญกำลังใจในการทำงานและพัฒนาองค์การไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายได้ ทำให้พนักงานเกิดการลาออกน้อยลง และได้พนักงานที่มีประสิทธิภาพ ช่วยขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จต่อไป

## ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ด้านนโยบายการบริหาร ผู้บริหารควรมีการกำหนดกฎระเบียบของบริษัทให้มีความยืดหยุ่น และอยู่ในหลักของกฎหมายที่ถูกต้อง เพื่อให้พนักงานสามารถปฏิบัติตามได้อย่างถูกต้องและไม่เคร่งเครียดจนเกินไป
2. ด้านลักษณะของงาน ผู้บริหารควรจัดสรรงานให้ตรงคุณสมบัติ และตรงกับทักษะ ความรู้ความสามารถของพนักงานและวางแผนการทำงานตามหน้าที่และตำแหน่งงาน ตามขอบเขตของงานให้เหมาะสมกับพนักงาน
3. ด้านหัวหน้างาน ผู้บริหารควรวางแผนการพัฒนาดตนเองให้กับพนักงานในสายงานแต่ละสายงานให้ชัดเจน เพื่อโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งงานของพนักงาน

4. ด้านเพื่อนร่วมงาน ผู้บริหารควรมีการกำหนดงานให้เหมาะสมกับพนักงาน และการทำงานเป็นทีมร่วมกันเพื่อลดการเอาัดเอาเปรียบในการทำงานของเพื่อนร่วมงาน
5. ความก้าวหน้าและความมั่นคง ผู้บริหารควรให้ความสำคัญในการสร้างความมั่นคงในการทำงานให้กับพนักงาน และสร้างแรงจูงใจให้พนักงาน เพื่อธำรงรักษาพนักงานให้อยู่กับบริษัท
6. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ผู้บริหารควรมีการให้ผลตอบแทนที่มีความเหมาะสมของเงินเดือนที่ได้รับและตรงกับงานที่รับผิดชอบ และชี้แจงรายละเอียดลักษณะการทำงานว่าต้องทำงานอย่างไร เพื่อที่จะได้ค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับลักษณะงานที่ทำอยู่
7. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ผู้บริหารควรจัดสภาพแวดล้อมที่ดี เหมาะแก่การทำงาน เพื่อให้พนักงานมีความตั้งใจและใส่ใจในการทำงาน

### ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกของพนักงานให้ครอบคลุมทั้งพนักงานที่เป็นพนักงานรัฐบาลและพนักงานรัฐวิสาหกิจ

### บรรณานุกรม (Bibliography)

- ณัฐพร พึ่งบ้านเกาะ. (2554). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) กรณีศึกษา : สำนักงานเขตพื้นที่พระประโทน. สาขาวิชาการประกอบการ. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- พิชญ์สินี เสถียรรังษี .(2551).ปัจจัยที่ส่งผลต่อแนวโน้มการลาออก กรณีศึกษา บริษัท เพาเวอร์บาย จำกัด.สาขาวิชาบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- สำนักงานสถิติจังหวัดลำปาง. (2559). ประชากรอายุ 15 ปีขึ้นไปที่มีงานทำ จำแนกตามสถานภาพการทำงาน และเพศ เป็นรายไตรมาส พ.ศ. 2559 - 2560, สืบค้นเมื่อ 12 กรกฎาคม 2559. [http://lampang.old.nso.go.th/nso/project/search/result\\_by\\_department.jsp](http://lampang.old.nso.go.th/nso/project/search/result_by_department.jsp)
- วรรณภา ลือกิตินันท์. (2560). การรับรู้การพัฒนางานองค์กรสุขภาวะที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน : กรณีศึกษา องค์กรสุขภาวะที่เป็นภาคีเครือข่ายในภาคตะวันออก. วารสารมหาวิทยาลัยพายัพ ,ปีที่ 27 (ฉบับที่ 1), 151-162.
- ศศิวิมล ปราบหงส์.(2555). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกของพนักงานระดับปฏิบัติการธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) เขตภาค2. มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- French, W.L. (1994). *Human Resources Management*. 3 rd ed. Boston, MA : Houghton Mifflin. P.88-91.
- Gilmer, B.V.(1971). *Applied Psychology*. New York: McGraw-Hill Book Company. P. 279-283.
- Locke. E.A. (1976). *The Nature and Causes of Job Satisfaction in Marvin D. Dunnette Edition.Handbook of Industrial and Organizational Psychology*. Chicago : Ran McNally.
- Maslow. (1954). *Motivation and Personality*. New York : Harper and Brother.
- Porter, M. E. (1980). *Competitive strategy: Techniques for analyzing industries and competitors*.New York
- Yoder, Dale. (1958). *Personnel Principles and Policies*. New Jersey : Prentice Hall, Inc.