

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลาออกของพนักงานบริษัท XYZ FACTORS INFLUENCING THE RESIGNATION OF EMPLOYEES OF XYZ COMPANY

ฉัตรรัตน์ ไชยมูล¹
นิตินพล ภูตะโชติ²

บทคัดย่อ

การวิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลาออกของพนักงานบริษัท XYZ 2. หาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะทางประชากรศาสตร์กับแนวโน้มการลาออกของพนักงาน 3. หาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลาออกกับแนวโน้มการลาออกของพนักงาน 4. เพื่อศึกษาแนวโน้มการลาออกของพนักงานบริษัท XYZ ผลการวิจัยพบว่า 1. ปัจจัยทั้ง 11 ด้านมีอิทธิพลต่อภาพรวมของการลาออกของพนักงานอยู่ในระดับมาก โดยสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอันดับ 1 คือ ด้านลักษณะของงาน อันดับที่ 2 คือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา อันดับที่ 3 คือ ด้านความสำเร็จ อันดับที่ 4 คือ ด้านนโยบายการบริหารของบริษัท อันดับที่ 5 คือ ด้านความสัมพันธ์เพื่อนร่วมงาน อันดับที่ 6 คือ ด้านความปลอดภัยและความมั่นคง อันดับที่ 7 คือ ด้านความรับผิดชอบ อันดับที่ 8 คือ ด้านบรรยากาศในการทำงาน อันดับที่ 9 คือ ด้านความยอมรับนับถือ อันดับที่ 10 คือ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และอันดับที่ 11 คือ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ 2. ด้านรายได้และประเภทงานมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มการลาออกของพนักงาน 3. ปัจจัยทั้ง 11 ด้านมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มการลาออกทั้งหมด 10 ด้าน มีเพียงด้านความรับผิดชอบที่ไม่มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มการลาออกของพนักงาน 4. แนวโน้มการลาออกอยู่ในระดับปานกลาง

คำสำคัญ: ความสัมพันธ์ แนวโน้มการลาออกของพนักงาน

Abstract

The purposes of this research were to 1. Identify factors influencing the resignations of employees of XYZ Company. 2. Identify the relationship between personal characteristics and the tendency of employees and 3. Identify the relationship between the factors influencing the resignation of employees and the tendency of employees. 4. To study a resigned tendency of employees of XYZ The results found that 1.The factors influencing the resignation of employees of XYZ company was overall at high level and when considering highest to lowest means which were at high level: work itself, relationship with supervisor, achievement, company policies and administration, relationship with peers, safety and security, responsibility, working condition, recognition, advancement, and compensation and welfare. 2. The relationship between personal characteristics and the tendency of employees found that income and category. 3. Identify the relationship between the factors influencing the resignation of employees and the tendency of employees found that all of the above are interrelated exception responsibility. 4. The tendency of employees of XYZ Company was overall at middle level.

Keywords: relationship, the tendency of employees

¹ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต วิทยาลัยบัณฑิตศึกษากิจการมหาวิทยาลัยขอนแก่น

E-mail : mickey-minnie_kwang@hotmail.com

² รองศาสตราจารย์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

บทนำ

ความเจริญก้าวหน้าทางเศรษฐกิจของประเทศส่งผลให้ภาคการลงทุนและธุรกิจมีความเจริญเติบโตเพิ่มขึ้นอย่างมาก มีคู่แข่งทางธุรกิจเกิดขึ้นได้ตลอดเวลา แต่องค์กรจึงจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์เพื่อรับมือกับคู่แข่งทางธุรกิจ สิ่งที่องค์กรได้รับผลกระทบจากการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจอย่างหนึ่งคือ การสูญเสียบุคลากรเนื่องจากลาออกไปทำงานกับองค์กรแห่งใหม่ รวมถึงลาออกไปประกอบธุรกิจส่วนตัว ย่อมเกิดความเสียหายต่อองค์กรเป็นอย่างมาก จึงส่งผลให้ต้องมีการจัดสรรทรัพยากร เพื่อให้องค์กรสามารถขับเคลื่อนต่อไปได้ และส่งผลถึงความเชื่อมั่นทั้งภายในและภายนอกขององค์กร

จากการเข้าไปเก็บข้อมูล บริษัท XYZ เป็นองค์กรที่ดำเนินธุรกิจค้าขายเกี่ยวกับวัสดุอุปกรณ์ก่อสร้าง ซึ่งมีพนักงานในองค์กรทั้งหมด จำนวน 85 คน พบว่า มีการลาออกของพนักงานสูงมากในช่วงปี พ.ศ. 2555-2557 ดังนี้ พ.ศ. 2555 มีการลาออกของพนักงาน จำนวน 164 คน, พ.ศ. 2556 มีการลาออกของพนักงาน จำนวน 76 คน, พ.ศ. 2557 มีการลาออกของพนักงาน จำนวน 77 คน (ฝ่ายบุคคล, บริษัท XYZ)

จากที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้น ผู้ศึกษามีความตระหนักถึงความสำคัญของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลาออกของพนักงานบริษัท XYZ ทั้งนี้เพื่อนำข้อมูลต่างๆ มาใช้ในการวิเคราะห์หาสาเหตุที่จะนำไปสู่การจัดสรรทรัพยากร โดยหวังว่าข้อมูลที่ได้จากการศึกษาจะเป็นประโยชน์ต่อการบริหารบุคลากรให้มีประสิทธิภาพเพื่อร่วมกันพัฒนาองค์กรต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีต่อการลาออกของพนักงานบริษัท XYZ โดยนำตัวแปรทางประชากรศาสตร์มาวิเคราะห์
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลาออกของพนักงาน กับ แนวโน้มการลาออกของพนักงานบริษัท XYZ

วิธีดำเนินงาน

การวิจัยในครั้งนี้ มุ่งศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลาออกของพนักงานบริษัท XYZ จำนวน 85 คน จากแบบสอบถาม โดยมีระดับความเชื่อมั่นอยู่ที่ 0.932

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลลักษณะทางประชากรศาสตร์ของพนักงานบริษัท XYZ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ประสบการณ์ในการทำงาน และประเภทงาน ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามด้านปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลาออกของพนักงานบริษัท XYZ ทั้ง 11 ด้าน ได้แก่ (1) ด้านความสำเร็จ (2) ด้านความยอมรับนับถือ (3) ด้านลักษณะของงาน (4) ด้านความรับผิดชอบ (5) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (6) ด้านนโยบายการบริหารของบริษัท (7) ด้านบรรยากาศในการทำงาน (8) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (9) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (10) ด้านความปลอดภัย และความมั่นคง (11) ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ตามแนวความคิดของ [4] มีลักษณะเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแนวคิดของ [5] โดยได้กำหนดความหมายของคะแนนเป็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด จากการเก็บแบบสอบถามเรียบร้อยแล้วได้นำมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรม SPSS

ตอนที่ 3 เป็นการสอบถามเกี่ยวกับแนวโน้มการลาออกของพนักงานบริษัท XYZ ทั้งหมด 8 ข้อ มีลักษณะ

เป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแนวคิดของ [5] โดยได้กำหนดความหมายของคะแนนเป็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด จากการเก็บแบบสอบถามเรียบร้อยแล้วได้นำมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรม SPSS

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และมีเกณฑ์การแปลค่าคะแนนเฉลี่ย ได้แก่ ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.80 หมายถึง ระดับความคิดเห็น น้อยที่สุด ค่าเฉลี่ย 1.81 – 2.60 หมายถึง ระดับความคิดเห็น น้อย ค่าเฉลี่ย 2.61 – 3.40 หมายถึง ระดับความคิดเห็น ปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.41 – 4.20 หมายถึง ระดับความคิดเห็น มาก ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.21 – 5.00 หมายถึง ระดับความคิดเห็น มากที่สุด ตามแนวคิดของ [5]

ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ลักษณะประชากรศาสตร์ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงคิดเป็นร้อยละ 54.1 โดยมีอายุอยู่ในช่วงระหว่าง 18-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 40 ส่วนใหญ่อยู่ในสถานะภาพ โสด คิดเป็นร้อยละ 54.1 มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับ ปวส.-ปวช. คิดเป็นร้อยละ 44.7 มีรายได้ต่อเดือนอยู่ในช่วง 10,001-15,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 52.9 มีประสบการณ์ในการทำงานอยู่ในช่วง 5-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 41.2 ส่วนใหญ่ทำงานอยู่ในแผนกขาย คิดเป็นร้อยละ 60

ตอนที่ 2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลาออกของพนักงาน บริษัท XYZ ทั้ง 11 ด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.68) เมื่อพิจารณารายด้าน เรียงจากอันดับมากที่สุดไปอันดับน้อยสุด ดังนี้ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอันดับ 1 คือ ด้านลักษณะของงาน (ค่าเฉลี่ย = 4.07) อันดับที่ 2 คือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย = 4.03) อันดับที่ 3 คือ ด้านความสำเร็จ (ค่าเฉลี่ย = 3.96) อันดับที่ 4 คือ ด้านนโยบายการบริหารของบริษัท (ค่าเฉลี่ย = 3.93) อันดับที่ 5 คือ ด้านความสัมพันธ์เพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.92) อันดับที่ 6 คือ ด้านความปลอดภัยและความมั่นคง (ค่าเฉลี่ย = 3.84) อันดับที่ 7 คือ ด้านความรับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย = 3.75) อันดับที่ 8 คือ ด้านบรรยากาศในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.63) อันดับที่ 9 คือ ด้านความยอมรับนับถือ (ค่าเฉลี่ย = 3.47) อันดับที่ 10 คือ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.08) อันดับที่ 11 คือ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ (ค่าเฉลี่ย = 2.86)

ตอนที่ 3 แนวโน้มการลาออกของพนักงานบริษัท XYZ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.79) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านคิดว่าเหตุผลหนึ่งที่ทำให้ท่านต้องการเลิกงานใหม่ คือ ได้รับเงินและสวัสดิการที่ดีกว่าบริษัทนี้ (ค่าเฉลี่ย 3.65) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ท่านรู้สึกว่าการกำลังประสบปัญหาการทำงานกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานอยู่ (ค่าเฉลี่ย 2.00)

สรุปและอภิปรายผล

จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลาออกของพนักงานบริษัท XYZ ตามวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า ในส่วนที่ 1 ลักษณะประชากรศาสตร์ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงคิดเป็นร้อยละ 54.1 โดยมีอายุอยู่ในช่วงระหว่าง 18-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 40 ส่วนใหญ่อยู่ในสถานะภาพ โสด คิดเป็นร้อยละ 54.1 มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับ ปวส.-ปวช. คิดเป็นร้อยละ 44.7 มีรายได้ต่อเดือนอยู่ในช่วง 10,001-15,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 52.9 มีประสบการณ์ในการทำงานอยู่ในช่วง 5-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 41.2 ส่วนใหญ่ทำงานอยู่ในแผนกขาย คิดเป็นร้อยละ 60 ในส่วนที่ 2 ด้านปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลาออกมากที่สุด 3 ด้าน คือ ด้านลักษณะของงาน ด้าน

ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และ ด้านความสำเร็จ ซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ [1]

ปัจจัยที่มีต่อการลาออกของพนักงานบริษัท XYZ โดยนำตัวแปรทางประชากรศาสตร์มาวิเคราะห์ ผลสรุปว่า ด้านระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มการลาออกของพนักงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ [3] ด้านรายได้ต่อเดือน และประเภทงาน มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มการลาออกของพนักงานบริษัท XYZ อย่างที่มีนัยสำคัญ .05

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลาออกของพนักงาน กับ แนวโน้มการลาออกของพนักงานบริษัท XYZ ทั้ง 10 ด้านมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ [1] ยกเว้นด้านความรับผิดชอบ ที่ไม่มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มการลาออกของพนักงานบริษัท XYZ ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งถ้าพิจารณาตามรายข้อจะมีอยู่ในระดับมากและปานกลาง ซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ [2]

ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลาออกมากที่สุด 3 อันดับ ของพนักงาน บริษัท XYZ ดังนี้

(1) ด้านลักษณะของงาน ที่ต้องจัดสรรงานให้กับพนักงานให้มีความเหมาะสมตามหน้าที่และตามคุณสมบัติของพนักงานแต่ละคน ควรจัดสรรงานให้ตรงกับสายงานที่พนักงานถนัดและมีความรู้ เพื่อลดปัญหาการทำงานที่ไม่ตรงกับสิ่งที่ตนถนัด เพราะการจัดสรรงานที่ไม่เหมาะสมให้กับตัวพนักงาน ย่อมเกิดปัญหาตามมาอย่างมากซึ่งส่งผลต่อบริษัท เช่น เมื่อได้รับมอบหมายให้ทำงานในด้านที่ไม่ถนัดแล้ว พนักงานเกิดการไม่ชอบในตัวเอง ไม่อยากทำงาน จึงส่งผลให้มีการลาออกไปหางานใหม่ที่มีความตรงกับสิ่งที่ตนถนัดและอยากทำมากกว่างานเดิม ซึ่งตรงนี้ก็ปัญหาอันดับแรกที่พนักงานเห็นว่าเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลาออกจากบริษัท ดังนั้นเพื่อเป็นการรักษาพนักงานให้คงอยู่กับบริษัทและปฏิบัติงานอยู่กับบริษัทต่อไป

(2) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา โดยในด้านนี้ผู้บริหารควรให้ความดูแลเอาใจใส่พนักงานทั้งด้านงานและด้านส่วนตัวของพนักงาน ว่าพนักงานทำงานเป็นอย่างไร มีความสุขกับงานที่ได้รับมอบหมายหรือไม่ หรือว่าในขณะที่พนักงานมีปัญหาอะไรหรือป่าว มีปัญหาที่บ้านหรือไม่ และถ้ามีอะไรบ้าง เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับตัวพนักงาน เพราะการที่ผู้บริหารเข้ามาใส่ใจในจุดนี้มารู้ปัญหา และเอาใจใส่ในตัวพนักงาน จะทำให้พนักงานมีกำลังใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ ซึ่งปัจจัยในด้านนี้ก็มีความสำคัญที่บริษัทต้องปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้นในลำดับต่อไป

(3) ด้านความสำเร็จ ในด้านความสำเร็จในตรงนี้ เราต้องดูว่าเมื่อพนักงานได้รับมอบหมายงานแล้วงานที่ได้รับมอบหมายนั้นพนักงานสามารถทำได้สำเร็จตามเป้าหมายที่บริษัทได้วางไว้หรือไม่ พนักงานสามารถแก้ไขปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นได้ดีมากน้อยเพียงใด และผลสำเร็จที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานนั้นทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน และความปลื้มในผลสำเร็จของงานหรือไม่ และหากพนักงานทำงานสำเร็จตามแผนที่บริษัทได้วางไว้แล้วนั้น บริษัทได้มีรางวัลหรือค่าก่่าวชมเชยพนักงานหรือไม่ เพื่อเป็นขวัญกำลังใจให้กับการปฏิบัติงานของพนักงานในครั้งต่อไป เพื่อเป็นการลดการลาออกของพนักงานและให้พนักงานคงอยู่กับบริษัทของเรา เราจึงควรใส่ใจในพนักงานในทุกๆ ด้าน เพราะพนักงานก็ถือเป็นกำลังสำคัญอย่างมากในการขับเคลื่อนบริษัทให้ไปถึงจุดหมายที่วางไว้

เอกสารอ้างอิง

- [1] กฤษ จรินโท และธัญชตรา สมัครจิตร. (2555). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงานระดับปฏิบัติการของโรงงานผลิตภัณฑอาหารแห่งหนึ่งในเครือสหพัฒนพิบูล อำเภอสรีราชา จังหวัดชลบุรี. *RMUTT Global Business and Economic Review*, 7(2),40-52.
- [2] จุฑารัตน์ แสงสุรัตน์. (2549). ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลและด้านองค์การที่มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มการลาออกจากงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- [3] สุวลักษณ์ แสนภักดี. (2550). แนวโน้มการลาออกจากงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท ซีพีเซเว่นอีเลฟเว่น จำกัด (มหาชน) ในเขต อำเภอสรีราชาจังหวัดชลบุรี. งานนิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- [4] Herzberg, F. et al. (1959). *The Motivation of work*. New York: John Wiley & Sons
- [5] Likert, Rensis. (1967). *The method of Constructing and Attitude Scale*. New York: Wiley & Son.