

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลาออกของพนักงานในกรุงเทพมหานคร
หลังสถานการณ์โควิด 19

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

กรภัทร รักเดช¹
กังวาน ยอดวิเศษศักดิ์²

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลาออกของพนักงานในกรุงเทพมหานคร หลังสถานการณ์โควิด 19 มีวัตถุประสงค์เพื่อให้องค์กรทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะทางประชากรศาสตร์ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลาออกและพฤติกรรมภาวะหมดไฟหลังสถานการณ์โควิด 19 กับการลาออกหลังสถานการณ์โควิด 19 และสามารถนำผลการวิจัยที่ได้ไปบูรณาการให้มีความเหมาะสมต่อสถานการณ์ปัจจุบัน โดยมีจำนวนตัวอย่าง 400 คน ใช้แบบสอบถามเชิงปริมาณมาวิเคราะห์ข้อมูล ด้วยความถี่ร้อยละ ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ โดยใช้โปรแกรมทางสถิติ SPSS ผลการวิจัยแบ่งออกเป็น 3 ด้าน (1) ด้านลักษณะประชากรศาสตร์ ประชากรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุมากกว่าหรือเท่ากับ 31 ปี มีสถานภาพสมรส มีรายได้ต่อเดือน ระหว่าง 40,001 – 60,000 บาท มีการศึกษาต่ำกว่าหรือเท่ากับปริญญาตรี และมีระยะเวลาในการทำงานระหว่าง 3-4 ปี ด้านประชากรศาสตร์ที่มีอิทธิพลต่อการลาออกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ รายได้ต่อเดือน สถานภาพสมรส การศึกษาและระยะเวลาในการทำงาน (2) ด้านปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลาออกหลังสถานการณ์โควิด 19 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับมาก ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ นโยบายและการบริหาร ความสัมพันธ์กับบุคคลในองค์กร ภาพลักษณ์องค์กรและการเปรียบเทียบตลาดแรงงาน (3) ด้านพฤติกรรมภาวะหมดไฟที่มีความสัมพันธ์ต่อการลาออกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับมาก ประกอบด้วย 3 พฤติกรรม ได้แก่ 1) ความรู้สึกเสียพลังงานหรือมีภาวะอ่อนเพลีย 2) ความสนใจงานน้อยลงหรือความรู้สึกแง่ลบต่องานหรือไม่มีแรงจูงใจในการทำงานและ 3) งานมีประสิทธิภาพลดลง

คำสำคัญ: สถานการณ์โควิด 19 การลาออก พฤติกรรมภาวะหมดไฟ

ABSTRACT

The objective of this research is an enhanced organizational study of the interplay between demographic characteristics, factors influencing resignation, burnout behavior in the aftermath of the COVID-19 pandemic, with resignation after COVID-19 pandemic. The research findings can be integrated into the strategic framework of the organization, facilitating effective decision-making and adaptation in the current situation. The research involved 400 participants who completed quantitative questionnaires,

¹สาขาวิชาการจัดการ หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

²ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

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

Keywords: COVID-19, Resignation, Burnout Syndrome

บทนำ

จากสถานการณ์โควิด 19 ทำให้อัตราการว่างงานของประเทศไทยในช่วง 2 ปีที่ผ่านมาสถิติสูงสุดในรอบ 10 ปี อยู่ที่ร้อยละ 2.3 ของกำลังแรงงานทั้งหมด การลาออกที่เพิ่มสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง เป็นเหตุผลหลักที่ทำให้เศรษฐกิจของประเทศชะลอตัวและสะท้อนให้เห็นถึงปัญหาการขาดแคลนแรงงานที่มีคุณภาพในปี 2566 จากการสำรวจของไมเคิล เพจ ประเทศไทยพบว่าพนักงาน 37 เปอร์เซ็นต์ เป็นพนักงานที่มีอายุงานน้อยกว่า 2 ปีและอีก 81 เปอร์เซ็นต์กำลังหางานใหม่ นอกจากนี้บริษัท โรเบิร์ต วอลเทอร์ส ประเทศไทย กล่าวว่า 80 เปอร์เซ็นต์ของพนักงานเคยคิดที่จะลาออก โดยที่ 50 เปอร์เซ็นต์ไม่มีการลาออกจริงเหตุผลส่วนใหญ่ที่ยังไม่สามารถลาออกได้ คือ ยังไม่พบงานที่เหมาะสม ขาดโอกาสที่จะได้เลื่อนตำแหน่ง และความมั่นคงของบริษัทใหม่ จากการสำรวจสามารถสรุปได้ว่าพนักงานมีแนวโน้มที่จะย้ายงานใหม่ตลอดเวลา เหตุผลการลาออกส่วนใหญ่คือ ความสัมพันธ์ไม่ดีกับพนักงานในองค์กร วัฒนธรรมองค์กร ความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร รวมถึงภาวะหมดไฟในการทำงาน ที่ก่อให้เกิดแรงกระตุ้นทำให้เกิดการลาออกหลังสถานการณ์โควิด 19 ชะลอตัวเศรษฐกิจเริ่มฟื้นตัวทำให้มีการจ้างงานที่เพิ่มขึ้นเพื่อให้องค์กรได้พนักงานที่มีคุณภาพ การดึงดูดพนักงานใหม่อาจไม่ใช่แค่ให้ผลตอบแทนที่สูงหรือมีสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ มากขึ้นแต่อาจจะต้องเพิ่มนโยบายการบริหารขององค์กร ความโปร่งใสของค่าจ้าง แนวทางในการเติบโตที่เห็นได้ชัดเจน รวมไปถึงการสร้างแนวทางอื่น ๆ ที่ทำให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ดังนั้นผู้วิจัยจึงเห็นความสำคัญต่อการศึกษาวิจัยถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลาออกของพนักงานบริษัทเอกชนภายหลังสถานการณ์โควิด 19 ในประเทศไทย

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความตั้งใจลาออกของพนักงานหลังจากสถานการณ์โควิด 19 ตามลักษณะของประชากรศาสตร์ ที่แบ่งออกเป็นข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส รายได้ การศึกษาและระยะเวลาในการทำงาน

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

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของการลาออกจากงานหลังสถานการณ์โควิด 19 กับการมีพฤติกรรมภาวะหมดไฟในการทำงานประกอบด้วย ความรู้สึกเสียพลังงานหรือมีภาวะอ่อนเพลีย ความสนใจงานน้อยลงหรือมีความรู้สึกแกลบต่องานหรือไม่มีแรงจูงใจในการทำงานและงานมีประสิทธิภาพลดลง

ทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล Adam Hayes (2022) ได้อธิบายว่าประชากรศาสตร์ คือการวิเคราะห์ประชากร เพื่อใช้อธิบายการกระจายของคุณลักษณะประชากรในสังคมหรือในกลุ่มประชากรอื่น ๆ เพื่อทำความเข้าใจ สร้างนโยบาย และการคาดการณ์ว่าสังคมหรือกลุ่มประชากรจะมุ่งไปในทิศทางใดในอนาคต ข้อมูลประชากรศาสตร์มีได้หลายรูปแบบ แต่ส่วนใหญ่จะอธิบายถึงการกระจายของลักษณะของประชากร เช่น อายุ เพศ สถานภาพสมรส โครงสร้างครัวเรือน รายได้ ความมั่นคง การศึกษา ศาสนา เป็นต้นเพื่อศึกษาแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงในอนาคต ที่จะมีผลกระทบต่อเศรษฐกิจ การจ้างงาน

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

Tietjen and Myers (1998) ได้กล่าวว่าทฤษฎี 2 ปัจจัยของเฮอร์ซเบิร์กคือการเข้าใจแรงจูงใจของพนักงานที่ดีที่สุดต้องเข้าใจทัศนคติของพนักงานจากการสอบถามทัศนคติของพนักงาน เฮอร์ซเบิร์กและคณะได้พัฒนารายการปัจจัยที่แตกต่างกัน 2 ปัจจัย คือ (1.) ปัจจัยแรงจูงใจ (Motivation factors) เป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความสุขหรือมีทัศนคติที่ดีต่อตัวผู้ปฏิบัติงานและปัจจัยเหล่านี้โดยรวมแล้วมีความเกี่ยวข้องกับงาน ประกอบไปด้วย การได้รับความยอมรับ (Recognition) ความสำเร็จ (Achievement) ความเป็นไปในการเติบโต (Possibility of growth) ความก้าวหน้า (Advancement) ความรับผิดชอบ (Responsibility) ลักษณะของงาน (Work Itself) (2.) ปัจจัยอนามัย (Hygiene) เป็นปัจจัยที่ทำให้มีความรู้สึกไม่มีความสุขหรือทัศนคติที่ไม่ดีและปัจจัยเหล่านี้ ไม่ได้เกี่ยวกับงานโดยตรง แต่เกี่ยวกับสิ่งที่รบกวนการทำงาน ซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งเสริมงาน ประกอบไปด้วย เงินเดือน (Salary) ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน (Interpersonal relations – supervisor) ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (Interpersonal relations – subordinates) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal relations – peers) การกำกับดูแล (Supervision) นโยบายและการบริหาร (Company Policy and Administration) สภาพการทำงาน (Working Conditions) ปัจจัยชีวิตส่วนตัว (Factors in Personal Life) ตำแหน่งงาน (Status) ความมั่นคง (Job Security)

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการลาออก (Theory of Factors Related Resignation)

ความยืดหยุ่นในการทำงาน (Flexible Working) (ประคัลภ์ ปัทมพลังกูร, 2018) ถือว่าเป็นแรงจูงใจที่สำคัญอย่างหนึ่งสำหรับพนักงาน เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี สภาพแวดล้อมในการทำงานนั้นแตกต่างไปจากเดิม ทำให้ชีวิตการทำงานและเรื่องส่วนตัว สามารถแยกแยะออกจากกันได้ค่อนข้างยาก ดังนั้นพนักงานจึงต้องการความยืดหยุ่นสำหรับการทำงานและการใช้ชีวิตส่วนตัวที่เหมาะสม ได้แก่ เวลาทำงาน วันทำงาน สถานที่ทำงาน การแต่งกาย วันลาและสวัสดิการที่ยืดหยุ่น เพื่อสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงานทำงานกับองค์กรให้นานขึ้นและมีประสิทธิภาพที่มากขึ้น

ภาพลักษณ์ขององค์กร (Corporate Image) (พัชรารัตน์ เกษะประกร, 2558) หมายถึงภาพที่อยู่ในใจ หรือความรู้สึกเกี่ยวกับภาพรวมขององค์กรด้านต่าง ๆ ได้แก่ สินค้า บริการและการบริหารงาน เป็นต้น และ Jefkins (1993)

อธิบายว่าเป็นภาพรวมขององค์การทั้งหมดที่บุคคลสามารถรับรู้และมีความเข้าใจถึงเอกลักษณ์ขององค์การ ที่สามารถเห็นได้โดยทั่วไป

การเปรียบเทียบกับตลาดแรงงาน (Labor Market Comparison) (สุวรรณกมล จันทระโน และประสพชัย พสุนนท์, 2557) ได้กล่าวว่าการเปรียบเทียบกับตลาดแรงงาน เป็นปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่ง ที่ทำให้พนักงานมีความตั้งใจที่จะลาออกเมื่อเกิดความไม่พึงพอใจ การค้นหางานใหม่และสร้างการเปรียบเทียบสิ่งที่ต้องการ ได้แก่ รายได้ สวัสดิการ ภาวะเปรียบเทียบข้อบังคับ

ภาวะหมดไฟ (Burnout Syndrome) (World Health Organization, 2019) ได้ประกาศให้ภาวะหมดไฟในการทำงาน เป็นปัญหาทางสุขภาพจิตอย่างหนึ่ง จัดให้อยู่ในกลุ่ม International Classification of Diseases (ICD) อธิบายได้ว่า เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสุขภาพแต่ไม่จัดว่าเป็นความเจ็บป่วยหรือภาวะสุขภาพ โดยภาวะหมดไฟในการทำงานเป็นกลุ่มอาการที่เกิดจากความเครียดเรื้อรังในที่ทำงานคือ (1.) ทำให้รู้สึกสูญเสียพลังงานหรือมีภาวะอ่อนเพลีย (2.) ความสนใจงานที่น้อยลง หรือ มีความรู้สึกในแง่ลบต่องาน หรือไม่มีแรงจูงใจในการทำงาน (3.) งานมีประสิทธิผลลดลง อย่างไรก็ตามเมื่อพนักงานเกิดพฤติกรรมภาวะหมดไฟในการทำงานพนักงานจะมีความต้องการลาออก แต่เนื่องจากมีสถานการณ์หรือสภาพแวดล้อมบางประการที่ไม่สามารถทำให้ลาออกได้จึงก่อให้เกิด Quiet Quitting โดย ริช ฮาญอูตสาหะ (2023) ได้ให้ความหมายของ Quiet Quitting คือการลาออกทางใจ แทนการลาออกทางกาย เนื่องจากองค์กรมีความคาดหวังให้พนักงานทำงานหนักและมีผลลัพธ์ที่ดี แต่กลับไม่มีการชื่นชมหรือไม่มีผลตอบแทนที่เพิ่มขึ้น ทำให้สมดุลชีวิตของพนักงานอยู่ในภาวะที่ไม่เหมาะสม จนก่อให้เกิดสภาวะทางกายและจิตใจที่แย่ลง แต่ก็ไม่สามารถลาออกได้ในสถานการณ์ปัจจุบัน

วิธีดำเนินการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัทเอกชนที่ใช้บริการระบบขนส่งแบบราง ของสถานีรถไฟฟ้า BTS จำนวน 5 สถานี ได้แก่ ชิดลม อโศก พร้อมพงษ์ ศาลาแดง สาทร และสถานีรถไฟฟ้า MRT จำนวน 5 สถานี ได้แก่ พระรามเก้า เพชรบุรี สุขุมวิท สีลม สามย่าน โดยไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน ผู้วิจัยจำเป็นต้องทำการหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรการคำนวณแบบไม่ทราบจำนวนประชากร และกำหนดค่าระดับความเชื่อมั่น 95% (สุภาวดี ขุนทอง จันทร์, 2560) เพิ่มกลุ่มตัวอย่าง 15 คน ดังนั้นขนาดของกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้เท่ากับ 400 คน มีวิธีการสุ่มตัวอย่าง ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยการเจาะจงเลือกพนักงานภาคเอกชนที่ใช้บริการระบบขนส่งแบบราง สถานีรถไฟฟ้า BTS จำนวน 5 สถานี ได้แก่ ชิดลม อโศก พร้อมพงษ์ ศาลาแดง สาทร และสถานีรถไฟฟ้า MRT จำนวน 5 สถานี ได้แก่ พระรามเก้า เพชรบุรี สุขุมวิท สีลม และสามย่าน

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

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

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยใช้รูปแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยแบ่งออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นคำถามแบบคัดกรองเพื่อยืนยันการบรรลุนิติภาวะและการให้ความยินยอมสำหรับการให้ข้อมูลเป็นแบบสอบถามปลายปิด ที่มี 2 ตัวเลือก จำนวน 1 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะประชากรศาสตร์ ของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามปลายปิด มีทั้งหมด 5 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส รายได้ การศึกษา และระยะเวลาในการทำงาน

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลาออก โดยแบ่งออกเป็น 16 ปัจจัย จำนวน 47 ข้อ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับคือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด โดยผู้ตอบแบบสอบถามสามารถเลือกตอบได้เพียงคำตอบเดียว

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมภาวะหมดไฟในการทำงาน แบ่งออกเป็น 3 ด้าน จำนวน 9 ข้อ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับคือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด โดยผู้ตอบแบบสอบถามสามารถเลือกตอบได้เพียงคำตอบเดียว

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

ผลการวิจัย

การวิเคราะห์ที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา แบ่งผลการวิเคราะห์ที่ได้ 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นการวิเคราะห์ตามลักษณะประชากรศาสตร์จากผลการวิจัยพบว่า เพศ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 232 คน คิดเป็นร้อยละ 58.00 และเพศชายจำนวน 168 คน คิดเป็นร้อยละ 42.00 อายุ พบว่าส่วนใหญ่อายุมากกว่าหรือเท่ากับ 31 ปี จำนวน 335 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 83.75 และรองลงมาเป็นกลุ่มตัวอย่าง มีอายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี จำนวน 65 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 16.25 สถานภาพสมรส พบว่าส่วนใหญ่เป็นสถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกัน จำนวน 298 คน คิดเป็นร้อยละ 74.50 รองลงมาเป็นสถานภาพโสด จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 25.50 รายได้ พบว่ารายได้ส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 40,001 – 60,000 บาท จำนวน 247 คิดเป็นร้อยละ 61.75 รองลงมาเป็นกลุ่มรายได้น้อยกว่าหรือเท่ากับ 40,000 บาท จำนวน 119 คน คิดเป็นร้อยละ 29.75 และกลุ่มรายได้มากกว่าหรือเท่ากับ 60,001 เป็นจำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 8.50 การศึกษา พบว่าส่วนใหญ่การศึกษาอยู่ระดับต่ำกว่าหรือเท่ากับปริญญาตรี จำนวน 371 คน คิดเป็นร้อยละ 92.75 รองลงมาเป็นกลุ่มสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 29 คนคิดเป็นร้อยละ 7.25 ระยะเวลาในการทำงาน พบว่าส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการทำงาน 3-4 ปี จำนวน 134 คน คิดเป็นร้อยละ 33.50 รองลงมาเป็นระยะเวลาในการทำงานเท่ากับหรือมากกว่า 5 ปี จำนวน 122 คน คิดเป็นร้อยละ 30.50 ระยะเวลาในการทำงาน 2-3 ปี จำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 26.25 และระยะเวลาในการทำงานน้อยกว่า 2 ปี จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 9.75

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลาออก ได้แก่ ความสำเร็จ การได้รับการยอมรับ ความก้าวหน้า ลักษณะงาน ความรับผิดชอบ นโยบายและการบริหาร การควบคุมดูแล ความสัมพันธ์กับบุคคลในองค์กร ตำแหน่งงาน ความมั่นคงในการทำงาน ชีวิตส่วนตัว สภาพการทำงาน ค่าตอบแทน ความยืดหยุ่นในการทำงาน ภาพลักษณ์องค์กรและการเปรียบเทียบตลาดแรงงาน โดยแสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลาออกโดยรวมของกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.99 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านมีรายละเอียดดังนี้

ด้านความสำเร็จ โดยภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมากดังนี้ ท่านได้ประสบความสำเร็จหรือเข้าใกล้ความสำเร็จในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 ท่านมีส่วนร่วมที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 ท่านคาดหวังที่จะประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานกับองค์กรปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 ตามลำดับ

ด้านการได้รับการยอมรับ โดยรวมกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมากดังนี้ ท่านได้รับกำลังใจจากหัวหน้าหรือเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 ท่านได้รับคำชมหรือรางวัลจากการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 และท่านเป็นที่ยอมรับขององค์กรที่ท่านทำงานอยู่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 ตามลำดับ

ด้านความก้าวหน้า โดยรวมกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมากดังนี้ ท่านมีโอกาสได้รับความดีความชอบและการเลื่อนตำแหน่งในองค์กรปัจจุบันมาแล้ว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 ท่านได้รับโอกาสทางการศึกษาเพิ่มความรู้หรือการเข้าฝึกอบรมต่าง ๆ จากองค์กรปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 และท่านมีโอกาสได้รับความดีความชอบและการเลื่อนตำแหน่งในองค์กรปัจจุบันมาแล้ว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 ตามลำดับ

ด้านลักษณะงาน โดยรวมกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมากดังนี้ งานที่ทำอยู่มีความท้าทายต่อความสามารถ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 งานที่ทำอยู่มีความน่าสนใจ ได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 และท่านพึงพอใจต่อลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 ตามลำดับ

ด้านความรับผิดชอบ โดยรวมกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมากดังนี้ หัวหน้างานได้มอบหมายงานที่มีปริมาณและระยะเวลาที่มีความเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 ท่านมีอำนาจการตัดสินใจเด็ดขาดต่องานที่รับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 และหัวหน้างานมีการระบุหน้าที่การทำงานที่ชัดเจน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 ตามลำดับ

ด้านนโยบายและการบริหาร โดยรวมกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมากดังนี้ องค์กรไม่มีนโยบายและการบริหารที่เหมาะสมและการบริหารที่ทันสมัย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 องค์กรไม่ได้มีการประกาศหรือประชาสัมพันธ์ที่เหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 และท่านไม่พึงพอใจกับนโยบายและการบริหารขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 ตามลำดับ

ด้านการควบคุมดูแล โดยรวมกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมากดังนี้ ท่านรับรู้ได้ถึงความสามารถของหัวหน้างาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 ท่านได้รับการควบคุมดูแลต่อการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 และท่านรู้สึกถึงความยุติธรรมของหัวหน้างาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 ตามลำดับ

ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในองค์กร โดยรวมกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมากดังนี้ ท่านและเพื่อนร่วมงานในองค์กรมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันและมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 และท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับหัวหน้างาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 ตามลำดับ

ด้านตำแหน่งงาน โดยรวมกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมากดังนี้ ท่านพึงพอใจกับตำแหน่งปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 และท่านมีภาระงานที่เหมาะสมกับตำแหน่ง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 ตามลำดับ

ด้านความมั่นคง โดยรวมกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมากดังนี้ ท่านรับรู้ถึงชื่อเสียงและความมั่นคงขององค์กรจากบุคคลภายนอก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 ท่านรับรู้ถึงความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 และท่านรับรู้ถึงความมั่นคงขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 ตามลำดับ

ด้านชีวิตส่วนตัว โดยรวมกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมากดังนี้ ท่านมีความสุขตกในการเดินทางไปทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 ท่านมีชีวิตการเป็นอยู่ที่ดีขณะที่ร่วมงานกับองค์กรปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 และท่านมีความสามารถที่จะรับผิดชอบครอบครัว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 ตามลำดับ

ด้านสภาพการทำงาน โดยรวมกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมากดังนี้ ท่านมีความพึงพอใจกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20

สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความเหมาะสม เช่น แสงสว่าง อากาศ เสียง เป็นต้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 และอุปกรณ์อำนวยความสะดวกหรือสนับสนุนการทำงาน มีความเหมาะสม เช่น คอมพิวเตอร์ เครื่องถ่ายเอกสาร โทรศัพท์ อุปกรณ์สำนักงานต่าง ๆ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 ตามลำดับ

ด้านค่าตอบแทน โดยรวมกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมากดังนี้ ท่านพอใจกับค่าตอบแทนและสวัสดิการปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 และท่านคิดว่าค่าตอบแทนกับภาระงานที่ได้รับมีความเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 ตามลำดับ

ด้านความยืดหยุ่นในการทำงาน โดยรวมกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมากดังนี้ ท่านมีสมดุลชีวิตระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 องค์การของท่านมีความยืดหยุ่นในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 และท่านมีความพึงพอใจต่อกฎระเบียบขององค์การปัจจุบัน เช่น เวลาเข้างานการแต่งกาย เป็นต้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 ตามลำดับ

ด้านภาพลักษณ์ขององค์การ โดยรวมกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมากดังนี้ ครอบครัวท่านภูมิใจกับองค์การที่ท่านทำงานอยู่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 ท่านภูมิใจที่จะบอกชื่อองค์การที่ท่านทำงานอยู่กับบุคคลรอบข้างอย่างเต็มใจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 และท่านภูมิใจที่ได้ทำงานกับองค์การปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96ตามลำดับ

ด้านการเปรียบเทียบตลาดแรงงาน โดยรวมกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมากดังนี้ ท่านมีการเปรียบเทียบข้อดีข้อเสียขององค์การปัจจุบันของท่านกับองค์การอื่นๆ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 และท่านมีการเปรียบเทียบข้อดีข้อเสียของตำแหน่งปัจจุบันของท่านกับองค์การอื่นๆ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมภาวะหมดไฟ ได้แก่ มีความรู้สึกเสียพลังงานหรือมีภาวะอ่อนเพลีย มีความสนใจงานน้อยลงหรือมีความรู้สึกแสบต่องานหรือไม่มีแรงจูงใจในการทำงานและงานมีประสิทธิภาพลดลง โดยแสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังนี้ พฤติกรรมภาวะหมดไฟโดยรวมกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย อยู่ที่ 3.90

ด้านความรู้สึกเสียพลังงาน หรือมีภาวะอ่อนเพลีย โดยรวมกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมากดังนี้ ท่านมีความรู้สึกเสียพลังงานจากการทำงานหนัก ในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด 19 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 ท่านมีภาวะอ่อนเพลียจากการทำงานหนักในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด 19 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 และท่านมีความรู้สึกเสียพลังงานหรือมีภาวะอ่อนเพลีย จากการทำงานหนักเป็นเวลานานติดต่อกันในระหว่างการแพร่ระบาดของโควิด 19 อย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างร่วมกัน ทำให้ท่านมีความต้องการลาออกจากงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 ตามลำดับ

ด้านความสนใจงานน้อยลง หรือความรู้สึกแสบต่องานหรือไม่มีแรงจูงใจในการทำงาน โดยรวมกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมากดังนี้ ท่านไม่มีแรงจูงใจต่องานหลังจากสถานการณ์แพร่ระบาดของโควิด 19 เริ่มคลี่คลาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 ท่านมีความสนใจต่องานน้อยลง หรือมีความรู้สึกในแสบต่องานหรือไม่มีแรงจูงใจต่องานหลังจากสถานการณ์แพร่ระบาดของโควิด 19 อย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างร่วมกัน ทำให้ท่านมีความต้องการลาออกจากงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 ท่านมีความสนใจต่องานน้อยลงหลังจากสถานการณ์แพร่ระบาดของโควิด 19 เริ่มคลี่คลาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 และท่านมีความรู้สึกแสบต่องานหลังจากสถานการณ์แพร่ระบาดของโควิด 19 เริ่มคลี่คลายมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 ตามลำดับ

ด้านงานมีประสิทธิภาพลดลง โดยรวมกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมากดังนี้ ท่านใช้เวลาในการทำงานมากขึ้นหลังจากสถานการณ์แพร่ระบาดของ

โควิด 19 เริ่มคลี่คลาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 และท่านได้ผลลัพธ์จากการทำงานที่ลดลงหลังจากสถานการณ์แพร่ระบาดของโควิด 19 เริ่มคลี่คลาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 ตามลำดับ

ส่วนที่ 4 การลาออกจากงาน ได้แก่ ด้านความตั้งใจลาออกจากงานและด้านการลาออกจากงานโดยแสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย อยู่ที่ 3.78

ด้านความตั้งใจลาออกจากงาน โดยรวมกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 เมื่อพิจารณา รายข้อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมากดังนี้ เมื่อท่านมีความรู้สึกไม่พอใจกับองค์กรปัจจุบัน ท่านจะค้นหางานใหม่ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.01 ท่านมีความรู้สึกอยากลาออกจากงานอยู่บ่อยครั้ง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 และท่านมีความตั้งใจจะลาออกทันที เมื่อท่านได้งานใหม่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76ตามลำดับ

ด้านการลาออกจากงาน โดยรวมกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 เมื่อ พิจารณารายข้อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมากดังนี้ ท่านวางแผนจะลาออกจากงานในระยะเวลาอันใกล้อย่างแน่นอน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.84 ท่านได้ยื่นใบสมัครงานที่อื่นไปแล้วอย่างน้อย 1 ครั้ง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 และเมื่อท่านรู้สึกอยากลาออกจาก งานท่านจะยื่นใบลาออกทันทีแม้ว่าท่านยังไม่ได้งานใหม่ก็ตามมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 ตามลำดับ

การวิเคราะห์ที่ 2 การวิเคราะห์เชิงอนุมาน (Inferential Statistics) แบ่งผลการวิเคราะห์ตามสมมติฐานได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกัน ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส รายได้ การศึกษาและ ระยะเวลาในการทำงานแตกต่างกันส่งผลให้พนักงานลาออกหลังสถานการณ์โควิด 19 ที่แตกต่างกัน

ลักษณะประชากรศาสตร์ด้าน สถานภาพสมรส รายได้ การศึกษาและระยะเวลาในการทำงาน สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ใน ส่วนลักษณะประชากรศาสตร์ด้านเพศและอายุ ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

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

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลาออกจากงาน มี 4 ปัจจัยได้แก่ นโยบายและการบริหาร ความสัมพันธ์กับบุคคลในองค์กร ภาพลักษณ์องค์กร และการเปรียบเทียบตลาดแรงงาน สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ในส่วนของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการ ลาออกจากงาน อีก 12 ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 3 พนักงานที่มีพฤติกรรมภาวะหมดไฟ ได้แก่ ความรู้สึกเสียพลังงานหรือมีภาวะอ่อนเพลีย ความสนใจ งานน้อยลงหรือความรู้สึกแง่ลบต่องานหรือไม่มีแรงจูงใจในการทำงานและงานมีประสิทธิภาพลดลง มีผลต่อการตัดสินใจ ลาออกที่แตกต่างกัน พนักงานที่มีพฤติกรรมภาวะหมดไฟทั้งหมดสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สรุปผลและอภิปรายผล

ผลการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลาออกของพนักงานในกรุงเทพมหานคร หลังสถานการณ์โควิด 19 สามารถสรุปประเด็นสำคัญมาอภิปรายได้ดังนี้

1. ข้อมูลลักษณะประชากรศาสตร์ (Population Demography) ด้านเพศ และ อายุ มีการลาออกโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 เป็นเพราะในช่วงสถานการณ์โควิด 19 องค์กรได้ทำการปลดพนักงานออก (Lay Off) เป็นจำนวนมากโดยไม่มีทางเลือกปฏิบัติด้วยเหตุผลด้านเพศ และอายุ เข้ามาเกี่ยวข้อง

อีกด้านหนึ่งสังคมได้ตระหนักถึงความเท่าเทียมทางเพศที่มีมากขึ้น ทำให้ทุกเพศมีสิทธิเท่าเทียมกันในการประกอบ อาชีพ หรือมีสิทธิในการแสดงความคิดเห็น การตัดสินใจ การมีส่วนร่วมอื่น ๆ เป็นที่ประจักษ์ให้เห็นในสังคมอย่างเป็นรูปธรรมซึ่ง

สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภาพ ตรียางค์ศิลป์ (2561) ผลการวิจัยพบว่าพนักงานที่มีเพศและอายุที่แตกต่างกัน มีความตั้งใจลาออกที่ไม่แตกต่างกัน

ข้อมูลลักษณะประชากรศาสตร์ (Population Demography) ด้านสถานภาพสมรส รายได้ การศึกษาและระยะเวลาในการทำงาน มีการลาออกโดยรวมที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 ดังนี้

1.1 สถานภาพสมรส (Marital Status) พนักงานที่โสดมีการลาออกน้อยกว่าพนักงานที่สมรสแล้ว โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยอยู่ที่ -4.331 เนื่องจากพนักงานที่สมรสแล้วต้องการหลีกเลี่ยงการถูกปลดออกจากองค์กร จากเหตุการณ์ที่สามารถคาดเดาได้ยากเหมือนกับสถานการณ์โควิด 19 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สร้อยฟ้า กามนต์ และ นงนภัส แก้วพลอย (2562) จากผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าสถานภาพสมรสที่แตกต่างกันมีความตั้งใจลาออกที่แตกต่างกัน

1.2 รายได้ (Income) พนักงานที่มีรายได้ 40,001 – 60,000 บาท จะมีการลาออกมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.9312 เมื่อมีการเปรียบเทียบรายกลุ่มคือ กลุ่มรายได้ 40,001 – 60,000 บาทมีค่าเฉลี่ยการลาออกมากกว่ากลุ่มที่มีรายได้น้อยกว่าหรือเท่ากับ 40,000 บาท มีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.29952 และกลุ่มรายได้ 40,001 – 60,000 บาท มีค่าเฉลี่ยการลาออกมากกว่ากลุ่มรายได้ที่มากกว่าหรือเท่ากับ 60,001 บาท มีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.77431 เนื่องจากกลุ่มพนักงานที่มีรายได้ 40,001 – 60,000 บาท เป็นกลุ่มพนักงานที่มีความสามารถ ความเชี่ยวชาญ พร้อมทั้งจะเป็นผู้บริหารระดับต้น การที่พนักงานกลุ่มนี้มีงานทำในช่วงสถานการณ์โควิด 19 เป็นการเพิ่มความมั่นใจต่อประสิทธิภาพของตนเองที่มากขึ้น ทำให้พวกเขามองหาโอกาสความก้าวหน้าที่จะได้รับในช่วงที่เศรษฐกิจกำลังฟื้นตัวหลังสถานการณ์โควิด 19 มากกว่าพนักงานกลุ่มอื่น ๆ จึงเป็นเหตุผลที่พนักงานกลุ่ม 40,001-60,000 ลาออกมากที่สุดซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภาพ ตรียางค์ศิลป์ (2561) จากผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าพนักงานที่มีรายได้แตกต่างกันมีความตั้งใจลาออกที่แตกต่างกัน

1.3 การศึกษา (Education) กลุ่มประชากรที่มีระดับการศึกษาน้อยกว่าหรือเท่ากับปริญญาตรีมีการลาออกที่มากกว่ากลุ่มประชากรที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.013 พนักงานที่มีวุฒิมัธยมศึกษาต่ำมักจะมีรายได้ที่น้อยกว่าพนักงานที่มีวุฒิมัธยมศึกษาที่สูงกว่าจากสถานการณ์โควิด 19 ทำให้หลายองค์กรปรับลดอัตราเงินเดือนและรายได้ส่วนอื่นๆ ส่งผลให้พนักงานที่มีวุฒิมัธยมศึกษาต่ำมีรายได้ลดลงไปจากเดิม ก่อให้เกิดหนี้สินและไม่สามารถชำระหนี้ได้เนื่องจากพนักงานมีรายรับน้อยกว่ารายจ่าย จึงเป็นสาเหตุให้พนักงานที่มีการศึกษาต่ำกว่าหรือเท่ากับปริญญาตรีลาออกมากกว่าพนักงานที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นริศรา อารีรักษ์, รักชนก น้อยอาษา, ถนอม นามวงศ์, และ ญัฐธมาญ์ จรรยา (2564) พบว่าประชากรมีระดับการศึกษาต่ำกว่ามีโอกาสลาออกมากกว่าประชากรมีระดับการศึกษาสูงกว่า

1.4 ระยะเวลาในการทำงาน (Working Period) กลุ่มที่มีระยะเวลาในการทำงาน 2-3 ปี มีการลาออกมากกว่ากลุ่มที่มีระยะเวลาในการทำงานมากกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.39416 กลุ่มที่มีระยะเวลาในการทำงาน 3-4 ปีมีการลาออกมากกว่ากลุ่มที่มีระยะเวลาในการทำงานมากกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.34447 โดยพนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงาน 2-4 ปีมีการลาออกมากกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานมากกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี เพราะว่าการทำงานส่วนใหญ่อยู่ในช่วงสถานการณ์โควิด 19 ที่มีระยะเวลามากกว่า 3 ปี ทำให้พนักงานต้องมีการทำงานจากที่บ้าน (Work From Home) จึงทำให้พนักงานมีปฏิสัมพันธ์กับบุคลากรในองค์กรน้อยลง ส่งผลให้พนักงานไม่มีความผูกพันกับองค์กรและเพื่อนร่วมงาน เป็นเหตุผลให้พนักงานกลุ่มนี้มีการตัดสินใจลาออกหลังสถานการณ์โควิด 19 มากกว่าพนักงานที่ทำงานมานานกว่าหรือเท่ากับ 5 ปีสอดคล้องกับงานวิจัยของ ยุทธนา ชาญนอก (2561) ผลการวิจัยพบว่าระยะเวลาในการทำงานมีความสัมพันธ์กับการลาออก

2. ด้านปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลาออกของพนักงานหลังสถานการณ์โควิด 19

2.1 นโยบายและการบริหาร (Company Policy and Administration) พบว่าเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลาออกของพนักงานหลังสถานการณ์โควิด 19 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เนื่องจากองค์กรไม่มีนโยบาย กลยุทธ์ เครื่องมือสนับสนุนและส่งเสริมให้พนักงานประสบความสำเร็จได้ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ แต่องค์กรกลับมีความคาดหวัง

ความสำเร็จของผลงานที่สูงกว่าการสนับสนุน เป็นสิ่งที่สร้างความเครียด กดดันให้กับพนักงานหากพนักงานมีทางเลือกใหม่ ที่คิดทบทวนแล้วว่าดีกว่า พนักงานจะมีการตัดสินใจลาออก อนึ่งเมื่อองค์การมีนโยบาย กลยุทธ์ และแนวทางการบริหารที่ไม่สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน โดยไม่มีการอธิบายถึงเหตุผลที่ชัดเจน ส่งผลให้เกิดคำถาม ข้อสงสัย จนทำให้เกิดความขัดแย้งกับทีมบริหาร ก็จะส่งผลต่อการตัดสินใจลาออกได้เช่นกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอรรถพล องค์กรชัยวัฒน์ และประสพชัย พสุนนท์ (2564) ที่พบว่าแนวทางการบริหารขององค์การเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้เกิดการลาออกจากงาน

2.2 ความสัมพันธ์กับบุคคลในองค์การ (Relations with Organization's people) พบว่าเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลาออกของพนักงานหลังสถานการณ์โควิด 19 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ช่วงสถานการณ์โควิด 19 พนักงานส่วนใหญ่ทำงานจากที่บ้าน (Work From Home) เป็นระยะเวลาสั้น ก่อให้เกิดความเคยชินในการทำงานคนเดียว จึงส่งผลให้พนักงานไม่มีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน แต่หลังสถานการณ์โควิด 19 คลี่คลายทำให้พนักงานต้องกลับมาทำงานร่วมกัน จึงก่อให้เกิดความสัมพันธ์ที่ไม่ดีกับเพื่อนร่วมงานเนื่องจากความเคยชินกับการทำงานคนเดียวมากกว่าการทำงานเป็นกลุ่ม การเกิดความไม่เข้าใจและความขัดแย้งก่อให้เกิดสภาพแวดล้อมเป็นพิษ และเกิดการลาออก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Kuzior, Kettler, and Rąb (2022) พบว่า ปัจจัยทางจริยธรรม วัฒนธรรม ความสัมพันธ์และปัจจัยส่วนบุคคลเป็นแรงกระทำให้เกิดการลาออก

2.3 ภาพลักษณ์องค์การ (Corporate Image) พบว่าเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลาออกของพนักงานหลังสถานการณ์โควิด 19 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จากสถานการณ์โควิด 19 องค์การที่มีมาตรการรองรับที่ดี เป็นการสร้างภาพลักษณ์และความภาคภูมิใจเชิงบวกกับพนักงาน ด้วยการให้ความช่วยเหลือพนักงานและสังคม ทำให้พนักงานมีความภาคภูมิใจในองค์การและเกิดความผูกพัน แต่ในทิศทางตรงกันข้ามหากองค์การไม่มีมาตรการรองรับที่ดีในการช่วยเหลือพนักงานและสังคม ส่งผลให้พนักงานไม่มีความภาคภูมิใจและไม่เกิดความผูกพันจึงทำให้พนักงานลาออกได้ง่ายเมื่อมีปัจจัยส่งเสริมที่เพิ่มขึ้นซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ยุทธนา ชาญนอก (2561) จากผลการวิจัยพบว่าการรักษาชื่อเสียง ภาพลักษณ์และความภาคภูมิใจต่อองค์การ มีความสัมพันธ์ต่อการลาออกของพนักงาน

อนึ่งในช่วงสถานการณ์โควิด 19 ทำให้พนักงานจำนวนมากตกอยู่ในภาวะที่ไม่สามารถปฏิบัติงานได้ เนื่องจากสถานการณ์ที่ถูกบังคับจากโรคระบาดและภาวะเศรษฐกิจถดถอยอย่างรุนแรง หากไม่ปฏิบัติงานตามคำสั่งหรือความต้องการขององค์การ ก็อาจจะมีความเสี่ยงต่อการให้ออกจากงาน การทำงานหนักในช่วงสถานการณ์โควิด 19 ถือว่าเป็นช่วงที่ระดับประคองทั้งพนักงานและองค์การ ในระยะแรกพนักงานส่วนใหญ่มีความเต็มใจที่จะมีภาระงานเพิ่มมากขึ้นเพราะทราบเหตุผลดีว่าองค์การมีความจำเป็นต้องปรับโครงสร้างและรูปแบบการดำเนินงานต่าง ๆ เพื่อความอยู่รอด โดยไม่มีเจตนาจะแสวงหาผลประโยชน์แต่อย่างใด แต่หลังจากสถานการณ์โควิด 19 ได้คลี่คลายองค์การหลายแห่งยังไม่มีปรับเปลี่ยนนโยบายต่าง ๆ ให้มีความเหมาะสมตามสถานการณ์ปัจจุบัน ทำให้พนักงานเห็นว่าองค์การกำลังแสวงหาผลประโยชน์กับตนเองจากการ ถูกเอารัดเอาเปรียบ และไม่ได้ได้รับความเป็นธรรม ซึ่งเข้าข่ายทาสสมัยใหม่ (Modern Slavery) ซึ่งสอดคล้องกับนิยามของ Sustainable Development Solutions Network (Natetida Bunnag, 2022) ได้กล่าวว่าสภาวะการเป็นทาสสมัยใหม่คือการที่บุคคลตกอยู่ในการแสวงหาประโยชน์จากผู้อื่น โดยที่บุคคลนั้นไม่สามารถปฏิเสธได้ ซึ่งองค์การได้แสดงเจตนาทั้งทางตรงและทางอ้อม เช่น องค์การไม่ยินยอมในการปรับขึ้นอัตราจ้าง ไม่มีโบนัสประจำปี เป็นต้น โดยให้เหตุผลเพียงเพราะภาวะเศรษฐกิจถดถอยจากสถานการณ์โควิด 19 จึงทำให้พนักงานตัดสินใจลาออกเมื่อมีทางเลือกที่ดีกว่า

2.4 การเปรียบเทียบตลาดแรงงาน (Labor Market Comparison) เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลาออกของพนักงานหลังสถานการณ์โควิด 19 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จากสถานการณ์โควิด 19 ทำให้สภาพความเป็นอยู่ของพนักงานไม่ดีเหมือนสถานการณ์ปกติ สภาพแวดล้อมส่วนใหญ่เต็มไปด้วยแรงกดดัน ความเครียด รายได้น้อย และหนี้สิน แต่เมื่อเศรษฐกิจเริ่มฟื้นตัว พนักงานพยายามยกระดับคุณภาพชีวิตให้ดีขึ้น การเปรียบเทียบตลาดแรงงานเป็นหนึ่งในทางเลือกการค้นหา เปรียบเทียบและรับรู้งานในองค์การอื่น ๆ ทำให้พนักงานมีความคาดหวัง หากตนย้ายไปทำงานองค์การอื่นจะทำให้

ตนได้รับผลประโยชน์ที่ดีกว่า เหตุผลเหล่านี้จะเป็นตัวผลักดันให้พนักงานมีความต้องการลาออกจากองค์ปัจจุบันเพื่อไปร่วมงานกับองค์กรอื่น ตามที่ตนต้องการซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของ Mobley (1977) และ Price (2001) ได้กล่าวไว้ว่าหากพนักงานรับรู้ตำแหน่งของตนมีข้อเสียเปรียบเมื่อเปรียบเทียบกับตลาดแรงงาน พนักงานจะมีความตั้งใจลาออกจากงาน

3. พฤติกรรมภาวะหมดไฟ (Burnout Syndrome)

พฤติกรรมภาวะหมดไฟทั้งหมด 3 ตัวแปรีผลความสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ประกอบด้วย

3.1 ความรู้สึกเสียพลังงานหรือมีภาวะอ่อนเพลีย เป็นพฤติกรรมที่มีความสัมพันธ์โดยตรงกับการลาออกของพนักงานหลังช่วงสถานการณ์โควิด 19 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เนื่องจากพนักงานต้องทำงานหนักและใช้เวลาทำงานมากกว่าช่วงปกติ ร่างกายต้องใช้พลังงานมากขึ้น ทำให้ร่างกายมีความเหนื่อยล้าเพิ่มขึ้น ความเหนื่อยล้าที่สะสมเป็นเวลานานก็จะทำให้เกิดความเบื่อหน่าย ไม่อยากทำงานต่อไป มีความต้องการลาออก มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ เปชฌงค์ ยอดมณี (2023) จากผลการวิจัยพบว่าจำนวนชั่วโมงการทำงานที่มากมีผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงาน

3.2 ความสนใจงานน้อยลงหรือความรู้สึกแสบต่องานหรือไม่มีแรงจูงใจในการทำงาน เป็นพฤติกรรมที่มีความสัมพันธ์โดยตรงกับการลาออกของพนักงานหลังสถานการณ์โควิด 19 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สิ่งเหล่านี้เกิดจากความเบื่อหน่ายมีสาเหตุมาจากการทำงานที่มีลักษณะซ้ำซากเป็นเวลานาน ที่มาพร้อมด้วยความกังวลจากโควิด 19 ก่อให้เกิดความเครียดสะสม มีผลทำให้พนักงานมีความสนใจต่องานน้อยลงและก่อให้เกิดความรู้สึกในแง่ลบต่องานจนไม่มีแรงจูงใจในการทำงานและจึงส่งผลให้พนักงานลาออก มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ พรหมพร ภูคุ้ม (2019) จากผลการวิจัยพบว่า ภาวะหมดไฟเป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความตั้งใจลาออก

3.3 ประสิทธิภาพของงานลดลง เป็นพฤติกรรมที่มีความสัมพันธ์โดยตรงกับการลาออกของพนักงานหลังสถานการณ์โควิด 19 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เนื่องจากความเบื่อหน่ายในงานและความไม่สนใจต่องานที่มีเพิ่มขึ้น การเกิดข้อผิดพลาดในการทำงานที่เพิ่มขึ้น พฤติกรรมเหล่านี้มีผลต่อประสิทธิภาพของผลงาน บ่อยครั้งที่เกิดการทักท้วงถึงมาตรฐานของงานจากหัวหน้า คำตักเตือนที่บ่อยครั้งทำให้เกิดความเครียด เบื่อหน่าย ไม่พอใจ เกิดการต่อต้าน และลาออกจากงาน มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ พรหมพร ภูคุ้ม (2019) จากผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์โดยตรงด้านลบต่อภาวะหมดไฟและพฤติกรรมต่อต้านงาน โดยภาวะหมดไฟยังเป็นตัวแปรที่ส่งผลทางอ้อมกับพฤติกรรมการต่อต้านงานและความตั้งใจลาออก

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย เรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลาออกหลังสถานการณ์โควิด 19 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ลักษณะประชากรศาสตร์ ด้านระยะเวลาในการทำงาน พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานนานกว่า 5 ปีมีการลาออกที่น้อย เนื่องจากองค์การมีมาตรการ ช่วยเหลือ และรับมือในช่วงสถานการณ์โควิด 19 ที่ดีจึงทำให้พนักงานมีความผูกพันกับองค์การ ดังนั้นหลังสถานการณ์โควิด 19 องค์การควรมีกลยุทธ์รองรับเกี่ยวกับการพัฒนาพนักงานให้มีประสิทธิภาพสูง เพื่อให้สอดคล้องกับการปรับตำแหน่ง รายได้ ในอนาคต และลดการลาออกที่จะเกิดขึ้น

2. ปัจจัยที่มีอิทธิพล ด้านภาพลักษณ์องค์การ เป็นปัจจัยสำคัญที่มีความสัมพันธ์กับการลาออก ทั้งในช่วงสถานการณ์ปกติและช่วงหลังสถานการณ์โควิด 19 ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าสังคมไทย เป็นสังคมที่มีศักดิ์ศรีและชอบมีค่านิยมในภาพลักษณ์ที่ดีของตนเอง (Ego Orientation) ดังนั้นผู้บริหารจะต้องมีกลยุทธ์ในการสร้างภาพลักษณ์ที่ดี เป็นที่ประจักษ์แก่สังคมอยู่ตลอดเวลา เพื่อเป็นการสร้างแรงดึงดูดให้พนักงานมีความภาคภูมิใจในเกียรติ และศักดิ์ศรีขององค์การ

3. ปัจจัยที่มีอิทธิพล ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในองค์การ เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญมาก เนื่องจากการทำงานในองค์การส่วนใหญ่พนักงานต้องทำงานร่วมกับผู้อื่น แต่เนื่องจากสถานการณ์โควิด 19 พนักงานมีความเคยชินกับการทำงานคน

เดียว มีการสื่อสารกันแบบทางไกลเท่านั้น ทำให้ไม่ก่อให้เกิดปฏิสัมพันธ์อันดีเท่าที่ควร ดังนั้นองค์การควรมีกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ในหมู่พนักงาน เพื่อสร้างความผูกพันกันมากขึ้น

4. ปัจจัยที่มีอิทธิพล ด้านนโยบายและการบริหาร พนักงานส่วนใหญ่เป็นกลุ่มมิลเลนเนียล (Millennia) ดังนั้นผู้บริหารต้องสร้างช่องทางการสื่อสารให้เข้าถึงความต้องการของพนักงานกลุ่มนี้ให้มากขึ้น เพื่อปฏิรูปนโยบายให้มีความเหมาะสม ตรงกับความต้องการ เนื่องจากกลุ่มมิลเลนเนียล เป็นกลุ่มที่ชอบตั้งคำถามและต้องการเหตุผลในทุกเรื่อง

5. ปัจจัยที่มีอิทธิพล ด้านการเปรียบเทียบตลาดแรงงาน เมื่อพนักงานมีการเปรียบเทียบ ตำแหน่งและองค์การของตนเองกับตลาดแรงงานมากขึ้นก็จะมีโอกาสลาออกที่มากขึ้น ดังนั้นองค์การเองต้องมีการสื่อสารให้พนักงานตระหนักถึงข้อดีข้อเสียขององค์การ ทั้งภายในและภายนอก เพื่อให้พนักงานรับรู้ถึงข้อดีขององค์การ และยังคงอยากร่วมงานกับองค์การต่อไป

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

ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยในครั้งต่อไป มีดังนี้

1. ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมเชิงลึกเพื่อให้ทราบถึงรายละเอียดทุกมิติที่มากขึ้น เกี่ยวกับลักษณะประชากรศาสตร์ โดยเฉพาะด้านสถานภาพสมรส เนื่องจากผลการวิจัยพบว่าสถานภาพสมรสมีผลต่อการลาออกของพนักงานหลังสถานการณ์โควิด 19 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่เมื่อมีการเปรียบเทียบระหว่างกลุ่มพบว่ากลุ่มที่มีสถานภาพสมรสมีการลาออกมากกว่ากลุ่มที่โสด ซึ่งผลที่ได้มีความแตกต่างในทิศทางตรงกันข้ามกับสถานการณ์ปกติ

2. ควรมีการเพิ่มปัจจัยอื่น ๆ ให้ผู้ตอบแบบสอบถามกรอกข้อมูลเพิ่มเติมนอกเหนือจาก 16 ปัจจัยที่กำหนดมาให้ เพื่อให้ทราบถึงความต้องการซ่อนเร้น (Unmet Need) ของพนักงานมากขึ้น

3. ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมภายหลังในระยะเวลา 1-2 ปี เกี่ยวกับพฤติกรรมสภาวะหมดไฟของพนักงาน เพื่อให้ทราบถึงการเปลี่ยนแปลงและการปรับตัวของพนักงานหลังสถานการณ์โควิด 19 ที่มีช่วงเวลาที่แตกต่างกัน

กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ด้วยความกรุณาอย่างยิ่งจากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กังวาน ยอดวิเศษผู้ศักดิ์ อาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาโท ที่สละเวลาอันมีค่าในการช่วยเหลือ ให้คำปรึกษา คำแนะนำและให้ความรู้ระหว่างการทำปริญญาโท ตลอดจนตรวจสอบความถูกต้อง และแก้ไขความบกพร่องของปริญญาโทจนสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ผู้วิจัยจึงขอกราบขอบพระคุณไว้ ณ ที่นี้ด้วย

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมบูรณ์ กุลวิเศษชนะ ประธานกรรมการสอบ และอาจารย์ ดร.เบญจมาศ สิริใจ กรรมการสอบปริญญาโท ที่ให้เกียรติสละเวลาและกรุณาให้คำแนะนำ คำปรึกษา ตลอดจนตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องเพิ่มเติมเพื่อให้ปริญญาโทมีความสมบูรณ์

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านที่ประสิทธิ์ประสาทความรู้ ตลอดหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต อันทำให้ผู้วิจัยสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการจัดทำปริญญาโท พัฒนาตนเองและทำประโยชน์แก่สังคม และขอบคุณเจ้าหน้าที่คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคมและบัณฑิตวิทยาลัยทุกท่าน ที่ให้การช่วยเหลือ ดำเนินการ ให้ปริญญาโทฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

ขอบคุณผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านที่เสียสละเวลาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม รวมถึง ภรณ์พรศรีสมิ์ พิภักดิ์ ชลธิชา กิตติ พรรณรวิ วรรณญา ญัฐวิณั เพื่อน MBA รุ่น 22 ทุกท่าน และบุคคลที่ให้ความช่วยเหลือทั้งทางตรงและ

ทางอ้อม ในครั้งนี้ด้วย สุดท้ายนี้ คุณประโยชน์ที่ได้จากปริญญาณิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบให้เป็นเครื่องบูชาพระคุณบิดามารดา และบูรพาจารย์ทุกท่านที่คอยอบรมสั่งสอน ตลอดจนผู้มีพระคุณทุกท่าน

เอกสารอ้างอิง

- นริศรา อารีรักษ์, รักรชนก น้อยอาษา, ถนอม นามวงศ์, และ ญัฐทมาย์ จรรย์ยา. (2564, พฤษภาคม-สิงหาคม). ความชุกและปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกหรือเปลี่ยนงานของบุคลากรสาธารณสุข จังหวัดยโสธร. *วารสารสาธารณสุขและสุขภาพศึกษา*, 1(2).
- ประคัลภ์ ปันทพลังกูร. (2018). *ความยืดหยุ่นในการทำงาน มีอะไรบ้างที่ควรยืดหยุ่น (Flexible)* สืบค้นจาก, <https://prakal.com/2018/03/07/ความยืดหยุ่นในการทำงาน>
- เปชฌณาค์ ยอดมณี. (2023, January - March). ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อภาวะหมดไฟในการทำงานจากสถานการณ์โรคระบาดโควิด-19. *Journal of Arts Management*, 7(1).
- พรหมพร ภูคุ้ม. (2019). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน พฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงาน และความตั้งใจในการลาออกของพนักงานบริษัทเอกชนวัยเริ่มทำงาน โดยมีภาวะหมดไฟในการทำงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน. *วิทยานิพนธ์ บธ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.*
- พัชรภรณ์ เกษะประกกร. (2558). *กลยุทธ์การประชาสัมพันธ์เพื่อการบริหารเอกลักษณ์ภาพลักษณ์ และชื่อเสียงองค์กร*. ปทุมธานี: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- ยุทธนา ชาญนอก. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในงานกับความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลต่อการลาออกของพนักงานบริษัท ปัญจพล เปเปอร์ อินดัสตรี จำกัด. *การประชุมนำเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา*, 13.
- รวีศ หาญอุตสาหะ. (2023). *Quiet Quitting สู่ Quiet Firing และ Quiet Hiring ในตลาดแรงงาน*. สืบค้นจาก, <https://shorturl.asia/JQxhw>
- สร้อยฟ้า กามนต์ และนนงนภัส แก้วพลอย. (2562). แนวโน้มที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานสังกัดกลุ่มบริหารความเสี่ยง. *การประชุมนำเสนอผลงานวิจัยบัณฑิตศึกษาระดับชาติ*, 14, 733-747.
- สวรรณกมล จันทร์มะโน และประสพชัย พสุนนท์. (2557, มกราคม-เมษายน). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของพนักงานสำนักงานคณะกรรมการกำกับกิจการพลังงาน. *ฉบับมนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์และศิลปะ*, 7(1).
- สุภาวดี ขุนทองจันทร์. (2560). *การวิจัยธุรกิจ*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- สุภาพ ดุริยางค์ศิลป์. (2561). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจลาออกของพนักงานด้านบริการอาหารและเครื่องดื่มของโรงแรมห้าดาว บนถนนวิบูลย์ กรุงเทพมหานคร*. ปริญญาณิพนธ์ บธ.ม. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- อรรถพล องค์กรวัฒน์ และประสพชัย พสุนนท์. (2564, พฤษภาคม-สิงหาคม). ปัจจัยความตั้งใจลาออกจากงานของแพทย์โรงพยาบาลเอกชน ด้วยวิธีการเดลฟายฟิชชี. *วารสารดุสิตบัณฑิตทางสังคมศาสตร์*, 11(2), 369-382
- Adam Hayes. (2022). *Demographics: How to Collect, Analyze, and Use Demographic Data*. Retrieved from, <https://www.investopedia.com/terms/d/demographics.asp>
- Kuzior, A., Kettler, K., & Rąb, Ł. (2022). Great Resignation & Ethical, Cultural, Relational, and Personal Dimensions of Generation Y and Z Employees & Engagement. *Sustainability*, 14(11), 6764.
- Mobley, W. H. (1977). Intermediate linkages in the relationship between job satisfaction and employee turnover. *Journal of Applied Psychology*, 62(2), 237-240.

- Natetida Bunnag. (2022). *Modern Slavery – ทาสสมัยใหม่*. สืบค้นจาก, <https://shorturl.asia/YbeAx>
- Price, J. L. (2001). Reflections on the determinants of voluntary turnover. *International Journal of Manpower*, 22(7), 600-624.
- Tietjen, M. A., & Myers, R. M. (1998). Motivation and job satisfaction. *Management decision* 36(4), 226-231.
- World Health Organization. (2019). Burn-out an "occupational phenomenon": International Classification of Diseases. Retrieve.