

สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานเทศบาล ตำบลวังน้ำซับ อำเภอสรีประจันต์ จังหวัดสุพรรณบุรี

WORK ENVIRONMENT THAT AFFECT THE INTENTION TO RESIGN WANG
NAM SAP SUBDISTRICT MUNICIPALITY EMPLOYEES. SI PRACHAN DISTRICT,
SUPHANBURI

ชุลีพร ลักษณะนาพิพัฒน์¹ จินดาภรณ์ ชาวบางงาม² โสรยา สุภาพล² และลัดดาวัลย์ สำราญ^{2*}

Chuleeporn Lakhapipat¹, Jindaporn Chawbangngam², Soraya Supaphol² and, Laddawan Someran²

¹มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก ²มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ

¹Rajamangala University of Technology Tawan-ok ²Rajamangala University of Technology Suvarnabhumi

*Corresponding Author E-mail: laddawan.s@rmutsb.ac.th, เบอร์โทรศัพท์: 0816814353

Received March 26, 2024; Revised April 17, 2024; Accepted April 18, 2024

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานเทศบาลตำบลวังน้ำซับ อำเภอสรีประจันต์ จังหวัดสุพรรณบุรี ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามในเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานทั้งหมดของเทศบาลตำบลวังน้ำซับ อำเภอสรีประจันต์ สุพรรณบุรี จำนวน 66 คน และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ส่วนสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานภาพรวมอยู่ในระดับมาก และความตั้งใจลาออกอยู่ในระดับน้อย นอกจากนี้ ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ ความขัดแย้งในบทบาท และรางวัลและค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินส่งผลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานเทศบาลตำบลวังน้ำซับ อำเภอสรีประจันต์ จังหวัดสุพรรณบุรี ส่วนความหลากหลายของงาน ความสัมพันธ์ของผู้ที่มีส่วนร่วมปฏิบัติงาน และความอิสระในการทำงานไม่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานเทศบาลตำบลวังน้ำซับ อำเภอสรีประจันต์ จังหวัดสุพรรณบุรี ทั้งนี้สามารถนำผลการวิจัยมาใช้ในการจัดทำนโยบายหรือกลยุทธ์เพื่อแก้ไขปรับปรุงและพัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงานเพื่อเป็นการจูงใจให้พนักงานคงอยู่และทำงานอย่างมีประสิทธิภาพในการให้บริการแก่ประชาชน

คำสำคัญ: สภาพแวดล้อมในการทำงาน, ความตั้งใจลาออก, องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

Abstract

The purpose of the research article was to study the work environment that affected the resignation intentions of employees of Wang Nam Sap Subdistrict Municipality, Si Prachan District, Suphanburi Province. The researcher used a questionnaire to collect data from all employees of Wang Nam Sap Subdistrict Municipality, Si Prachan District, Suphanburi, totaling 66 people. Data analysis used descriptive statistics, including frequency, percentage, mean, and standard deviation.

Inferential statistics included multiple regression analyses. The research findings revealed that the respondents' opinions about the overall working environment were high. The intention to resign was at a low level. Additionally, the results of the hypothesis testing revealed that the working environment, including role conflict and monetary rewards and compensation, affected the resignation intentions of Wang Nam Sap Subdistrict Municipality employees in Si Prachan District, Suphanburi Province. Regarding the variety of work, the relationship of those involved in the work, and the freedom of work, they did not affect the intention to resign of Wang Nam Sap Subdistrict Municipality employees, Si Prachan District, Suphanburi Province. We could use the research results to develop policies or strategies that enhance and develop the working environment, motivating employees to stay and work efficiently in providing services to the public.

Keywords: working environment, turnover intention, local government organization

บทนำ

การลาออกของพนักงานเป็นปัจจัยที่มีผลต่อความเสียหายขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งมีการศึกษาและวิจัยหลายรายงานที่เน้นถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจของพนักงานในการลาออก หลายปัจจัยทั้งภายนอกและภายในองค์กรมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจและความสุขในการทำงานของพนักงาน ซึ่งอาจทำให้พนักงานมองหาโอกาสใหม่ในที่ทำงานอื่นหรือตัดสินใจลาออกจากองค์กรปัจจุบันโดยเริ่มต้นจากปัจจัยภายนอกองค์กร การเปลี่ยนแปลงของสภาพการแข่งขันในตลาดแรงงาน เช่น การเพิ่มความต้องการจากฝ่ายผู้ประกอบการ การพัฒนาเทคโนโลยีใหม่ ๆ และการเปลี่ยนแปลงของกฎหมายแรงงาน เป็นต้น ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงานในองค์กร ซึ่งอาจทำให้พนักงานรู้สึกไม่พึงพอใจและต้องการลาออกเพื่อมองหาโอกาสใหม่ที่ตรงกับความต้องการและความสามารถของตนเอง อาจส่งผลให้พนักงานรู้สึกไม่พอใจหรือไม่พึงพอใจกับสภาพการทำงานปัจจุบันและต้องการลาออกเพื่อมองหาสภาพการทำงานที่ดีกว่า ส่วนปัจจัยภายในองค์กร เช่น ความไม่พอใจในการปฏิบัติงาน เพื่อแสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างพนักงาน ความสามารถในการทำงาน และความเหมาะสมของตำแหน่งงานมีผลต่อความพอใจและความสุขในการทำงานของพนักงาน และเมื่อพนักงานรู้สึกว่าความสามารถและความต้องการของตนเองไม่ได้รับการประเมินหรือไม่ได้รับการพัฒนาอย่างเพียงพอ อาจตัดสินใจลาออกเพื่อมองหาโอกาสใหม่ที่เหมาะสมกับความสามารถและความต้องการของตนเอง ความตั้งใจลาออกของพนักงานเป็นพฤติกรรมที่แสดงให้เห็นว่าพนักงานนั้น ต้องการที่จะลาออกจากองค์กรไปเพื่อแสวงหางานใหม่ ซึ่งสาเหตุหรือปัจจัยที่ส่งผลให้พนักงานเริ่มมีความตั้งใจ ลาออกจากงานนั้นมักจะเกิดขึ้นจากความไม่พึงพอใจในการทำงาน (Lambert, Hogan, & Barton, 2001; Mobley, 1982; Price, 1989) ดังนั้น การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์เป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยลดปัญหาการลาออกของพนักงาน เพราะการลาออกนั้นส่งผลกระทบที่ใหญ่แก่องค์กร ไม่เพียงแต่ทำให้องค์กรสูญเสียคนที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพซึ่งองค์กรได้ใช้เวลาและทรัพยากรในการสรรหาและคัดเลือกมา แต่ยังเสียค่าใช้จ่ายในการสรรหา คัดเลือก และการพัฒนาบุคลากรใหม่ อันเป็นการบริหารทรัพยากรที่ไม่มีประสิทธิภาพ จึงเป็นสิ่งสำคัญที่ต้องมีการสร้างแรงจูงใจและส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ีระหว่าง

พนักงานและองค์กร โดยเฉพาะในด้านความมั่นคงในอาชีพ สิทธิประโยชน์ สวัสดิการค่าตอบแทน และความเป็นส่วนตัว และต่อเนื่องจากการทำงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม นอกจากนี้ การส่งเสริมความมั่นคงในตำแหน่งงาน การเสนอโอกาสให้กับพนักงานที่มีคุณภาพ และการสนับสนุนให้พนักงานมีความเชื่อมั่นและมุ่งมั่นในการทำงาน เป็นสิ่งสำคัญที่องค์กรควรให้ความสำคัญ Klonoski (2016)

จากข้อมูลข้างต้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานเทศบาลตำบลวังน้ำซับ อำเภอศรีประจันต์ จังหวัดสุพรรณบุรี โดยผู้วิจัยมุ่งหวังว่า ผลการศึกษาครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อองค์กร เพื่อนำไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงานเพื่อเป็นการจูงใจให้พนักงานคงอยู่และทำงานอย่างมีประสิทธิภาพในการให้บริการแก่ประชาชน

วัตถุประสงค์

เพื่อศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานเทศบาลตำบลวังน้ำซับ อำเภอศรีประจันต์ จังหวัดสุพรรณบุรี

การทบทวนวรรณกรรม

การศึกษานี้ ผู้วิจัยได้ทำการทบทวนวรรณกรรมของความตั้งใจลาออก สามารถสรุปได้ว่า ความตั้งใจลาออก คือ การตั้งใจลาออกจากงานเป็นผลมาจากความรู้สึกไม่พึงพอใจในการทำงานของพนักงานต่อองค์กร ความตั้งใจนี้มาจากปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานและความรู้สึกต่องานของพนักงาน เช่น ความไม่พึงพอใจในงานอาจทำให้พนักงานมีความตั้งใจที่จะลาออก ความตั้งใจลาออกจากงานยังแสดงถึงการค้นหาทางออกอื่นๆ เช่น การสมัครงานในบริษัทอื่นหรือการไปสัมภาษณ์งาน การลาออกอาจเกิดขึ้นเมื่อพนักงานไม่พึงพอใจในงานปัจจุบันและมีความตั้งใจที่จะหางานใหม่ นอกจากนี้ ยังมีการเชื่อมโยงระหว่างความตั้งใจลาออกกับพฤติกรรมการค้นหางานและความไม่พึงพอใจในงาน เพราะการไม่พึงพอใจในงานเป็นปัจจัยที่สำคัญในการก่อให้เกิดความตั้งใจที่จะลาออกและมีผลต่อพฤติกรรมการค้นหางานใหม่ของพนักงาน ดังนั้น ความตั้งใจลาออกจากงานเป็นผลมาจากส่วนประสมที่ต่างกันของปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานและความรู้สึกของพนักงานในที่ทำงานปัจจุบัน (Mowday, Porter, & Steers, 2013; Nadiri & Tanova, 2010; Garnero, Arden, Griffiths, Delmas, & Spector, 1996)

นอกจากนั้น ยังทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออก สามารถสรุปได้ว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง องค์ประกอบต่าง ๆ ภายในองค์กรที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน และมีผลต่อการรับรู้ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งขึ้นอยู่กับความต้องการของแต่ละบุคคลและมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคคล เมื่อสภาพแวดล้อมในการทำงานดีก็ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงานสูง สามารถปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมายขององค์กร ได้แก่ สภาพแวดล้อมทางกายภาพเป้าหมายของหน่วยงาน บรรยากาศในการทำงาน โครงสร้างของหน่วยงาน ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ วิธีการทำงาน ความผูกพันต่อหน่วยงาน การตัดสินใจ การให้รางวัล การอบรมพัฒนาศักยภาพ สวัสดิการ และประโยชน์เกื้อกูลเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา เป็นต้น (สนธยา เกรียงไกร ณ พัทลุง, 2558; นันทธนาดา สวามิวิสุทธิกิจ, 2559; สุกริน ทวีสุต, 2562) อีกทั้งองค์ประกอบของปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานของ Lambert et al., (2001) ประกอบด้วย

1. ความขัดแย้งในบทบาท หมายถึง องค์กรมีบทบาทวิธีการที่แตกต่างกันในการทำงานแบบเดียวกันโดยมีเป้าหมายเพื่อให้งานนั้นสำเร็จ มอบหมายงานเพิ่มโดยไม่ได้รับกำลังคนเพื่อให้งานนั้นสำเร็จ ตลอดจนพนักงานบางคนละเลยต่อภาระเบียดเบียนข้อบังคับเพื่อให้งานสำเร็จ และปฏิบัติงานโดยที่มิได้อินยอมรับในความสำเร็จในงานได้

2. ความหลากหลายของงาน หมายถึง องค์กรมีความหลากหลายกิจกรรมในการทำงาน และต้องใช้ความรู้ความสามารถทางทักษะที่หลากหลาย ในการเปิดโอกาสให้ได้ทำงานที่มีความแตกต่าง รวมทั้งงานที่ปฏิบัติมีโอกาสในการทำงานและที่มีขั้นตอนการทำงานที่หลากหลาย

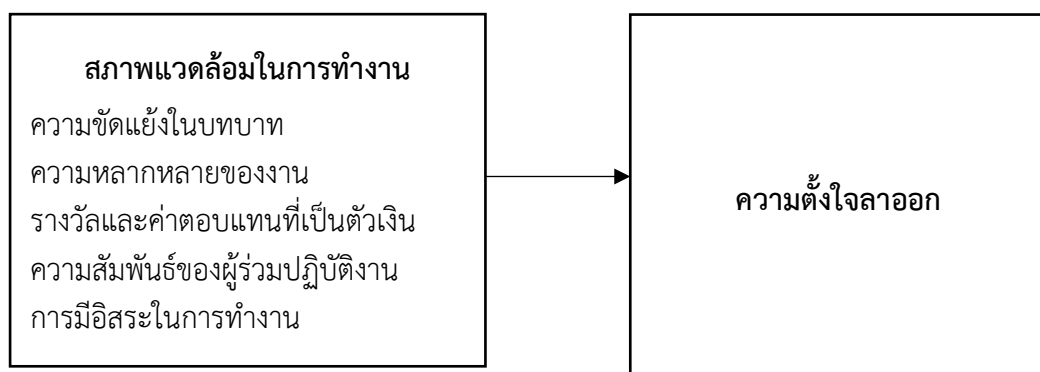
3. รางวัลและค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน หมายถึง พนักงานในองค์กร ได้รับค่าตอบแทนทั้งที่เป็นตัวเงินและมีใช้ตัวเงิน อาจจะเป็นสิทธิประโยชน์ หรือรางวัลความยุติธรรมของระบบการบริหาร ค่าตอบแทน รวมทั้งค่าตอบแทนที่คุ้มค่ากับความเสี่ยงที่อาจเกิดจากการทำงานในรูปของตัวเงิน เช่น เงินเดือน ค่าจ้างค่าตอบแทนจูงใจ ตลอดจนการพิจารณาปรับขึ้นเงินเดือนค่าจ้าง และผลประโยชน์อื่น ๆ ที่เป็นตัวเงินอย่างเหมาะสม

4. ความสัมพันธ์ของผู้ร่วมปฏิบัติงาน หมายถึง องค์กรให้ความสำคัญในการทำงานร่วมกัน อย่างเป็นที่ที่มีความสัมพันธ์ในที่ทำงานเหมือนพี่เหมือนน้อง และมีการสื่อสารและพูดคุยกับเพื่อนร่วมงานอย่างเปิดเผยอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ยังมีการแลกเปลี่ยนและถ่ายทอดประสบการณ์การทำงานระหว่างกัน ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานร่วมกับหัวหน้าและเพื่อนร่วมงานอย่างต่อเนื่อง ซึ่งช่วยสร้างบรรยากาศทำงานที่เต็มไปด้วยความสุขและความพึงพอใจภายในองค์กร

5. การมีอิสระในการทำงาน หมายถึง พนักงานในองค์กรสามารถใช้ดุลยพินิจตัดสินใจ และแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง และมีความสามารถในการวางแผนและดำเนินการทำงานด้วยความเป็นอิสระ โดยงานที่ปฏิบัติอยู่นั้นเปิดโอกาสให้พนักงานทำงานได้อย่างอิสระ และมีอิสระในการตัดสินใจเกี่ยวกับลำดับและวิธีการทำงาน เพื่อให้งานเสร็จสมบูรณ์ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจากการทบทวนวรรณกรรมผู้วิจัยได้กำหนดสมมติฐานการวิจัย ดังนี้

ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน อย่างน้อย 1 ด้าน ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานเทศบาลตำบลวังน้ำซับ อำเภอศรีประจันต์ จังหวัดสุพรรณบุรี

จากการทบทวนวรรณกรรมข้างต้นสามารถกำหนดเป็นกรอบแนวคิดเพื่อใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ดังแสดงในภาพที่ 1



แผนภาพที่ 1 แสดงกรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัย (เชิงปริมาณ) พื้นที่วิจัย คือ เทศบาลตำบลวังน้ำซับ ประชากร คือ พนักงานเทศบาลตำบลวังน้ำซับ อำเภอสรีประจันต์ จังหวัดสุพรรณบุรี จำนวน 66 คน (อ้างอิง, ข้อมูล ณ ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ตำบลวังน้ำซับ อำเภอสรีประจันต์ จังหวัดสุพรรณบุรี) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ส่วน

แบบสอบถามส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับ ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ สังกัด และระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแบบตรวจสอบรายการ (Check list)

แบบสอบถามส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานซึ่งเป็นคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) ได้แก่ ความขัดแย้งในบทบาท จำนวน 5 ข้อ ความหลากหลายของงาน จำนวน 4 ข้อ รางวัลและค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน จำนวน 6 ข้อ ความสัมพันธ์ของผู้ที่มีส่วนร่วมปฏิบัติงาน จำนวน 5 ข้อ และความอิสระในการทำงาน จำนวน 4 ข้อ รวมเป็นจำนวน 24 ข้อ

แบบสอบถามส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความตั้งใจลาออก ซึ่งเป็นคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) จำนวน 6 ข้อ

การพัฒนาเครื่องมือการวิจัย

1. การทดสอบความเที่ยงตรง (Content Validity) การตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถามในเชิงเนื้อหาได้มีการดำเนินการตามหลักการทดสอบความเที่ยงตรง (Content Validity) โดยการนำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นไปยังผู้เชี่ยวชาญเพื่อทำการประเมินคุณภาพ จำนวน 3 ท่าน โดยเกณฑ์การให้คะแนนได้ถูกกำหนดโดยใช้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of item objective congruence: IOC) ตามวิธีการที่เสนอโดย ลัดดาวัลย์ เพชรโรจน์ และ อัจรา ชานีประศาสน์ (2547) โดยที่ค่า IOC ต้องมีค่ามากกว่า 0.67 เพื่อให้ถือว่ามีความเที่ยงตรงเพียงพอต่อการใช้งาน ผลการตรวจสอบพบว่าแบบสอบถามทั้งหมด 30 ข้อมีค่าเฉลี่ยของ IOC มากกว่า 0.67 ซึ่งเป็นเกณฑ์ที่เพียงพอเพื่อยืนยันว่าแบบสอบถามมีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา

2. การทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปทำการทดสอบ (Try Out) เพื่อแสดงความเชื่อถือได้ (Reliability) กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 ตัวอย่าง ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลแห่งหนึ่ง ในอำเภอสรีประจันต์ จังหวัดสุพรรณบุรี ซึ่งได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาอยู่ระหว่าง 0.77-0.80 อันได้แก่ 1. ความขัดแย้งทางบทบาท (0.77) 2. ความหลากหลายของงาน (0.78) 3. รางวัลและค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน (0.78) 4. ความสัมพันธ์ของผู้มีส่วนร่วมปฏิบัติงาน (0.78) 5. ความอิสระในการทำงาน (0.78) และ 6. ความตั้งใจลาออก (0.80) ซึ่งมากกว่า 0.70 จึงสามารถเก็บแบบสอบถามจริงได้

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลจะทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานทั้งหมดที่ปฏิบัติงานในเทศบาลตำบลวังน้ำซับ อำเภอสรีประจันต์ จังหวัดสุพรรณบุรี จำนวน 66 ตัวอย่าง

วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ และใช้สถิติในการวิเคราะห์ แบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency; n) ค่าร้อยละ (Percentage; %) ในการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของสภาพแวดล้อม

ในการทำงาน และความตั้งใจลาออก ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean: μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: σ) โดยใช้เกณฑ์ ดังนี้ ค่าเฉลี่ย 4.50 - 5.00 หมายถึง มากที่สุด ค่าเฉลี่ย 3.50 - 4.49 หมายถึง มาก ค่าเฉลี่ย 2.50 - 3.49 หมายถึง ปานกลาง ค่าเฉลี่ย 1.50 - 2.49 หมายถึง น้อย และค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.49 หมายถึง น้อยที่สุด

2. สถิติเชิงอนุมาน คือ การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออก ใช้วิธีการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ด้วยวิธี Enter (Enter Multiple Regression Analysis) โดยทดสอบนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 66 คน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 65.20 และมีปี พ.ศ.เกิด 2523 - 2540 จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 40.90 และมีระดับการศึกษาอยู่ในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 47.00 และมีสถานภาพสมรส จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 60.60 และส่วนใหญ่อยู่ในสังกัด อื่น ๆ มากที่สุด จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 34.80 และสุดท้ายส่วนใหญ่มีระดับรายได้ต่อเดือน ต่ำกว่า 15,000 บาท

ผลการวิเคราะห์ พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.73$ และ $\sigma = 0.39$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความสัมพันธ์ของผู้ที่มีส่วนร่วมปฏิบัติงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.30$ และ $\sigma = 0.70$) เป็นอันดับที่หนึ่ง ความอิสระในการทำงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.03$ และ $\sigma = 0.52$) เป็นอันดับที่สอง ความหลากหลายของงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.87$ และ $\sigma = 0.55$) เป็นอันดับที่สาม รางวัลและค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.73$ และ $\sigma = 0.78$) เป็นอันดับที่สี่ และอันดับสุดท้ายคือ ความขัดแย้งในบทบาท มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 2.69$ และ $\sigma = 0.96$) ส่วนความตั้งใจลาออกของพนักงานเทศบาลตำบลวังน้ำซับในภาพรวม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย ($\mu = 2.01$ และ $\sigma = 1.17$) ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของสภาพแวดล้อมในการทำงาน และความตั้งใจลาออกของพนักงานเทศบาลตำบลวังน้ำซับ

ตัวแปร	μ	σ	แปลความหมาย
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.73	0.39	มาก
ด้านความขัดแย้งในบทบาท	2.69	0.96	ปานกลาง
ด้านความหลากหลายของงาน	3.87	0.55	มาก
ด้านรางวัลและค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน	3.73	0.78	มาก
ด้านความสัมพันธ์ของผู้ที่มีส่วนร่วมปฏิบัติงาน	4.30	0.70	มาก
ด้านความอิสระในการทำงาน	4.03	0.52	มาก
ความตั้งใจลาออก	2.01	1.17	น้อย

ในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมในการทำงานอย่างน้อย 1 ด้าน ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานเทศบาลตำบลวังน้ำซับ อำเภอศรีประจันต์ จังหวัดสุพรรณบุรี โดยใช้การวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุคูณเส้นตรง (Multiple Regression Analysis) โดยมีเงื่อนไขดังต่อไปนี้

การตรวจสอบจากปัญหา Multicollinearity กล่าวคือ ตัวแปรอิสระทั้งหมด จะต้องไม่มีความสัมพันธ์กันเอง โดยใช้สถิติตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระหลาย ๆ ตัวด้วยค่าสถิติ Collinearity Statistics ผลที่ได้มี 2 ค่า คือ ค่า Tolerance อยู่ระหว่าง 0.68 - 0.67 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.10 และค่า Variance Inflation Factor (VIF) อยู่ระหว่าง 1.50 - 1.46 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 10 แสดงว่าไม่มีปัญหา Multicollinearity หรือไม่เกิดสหสัมพันธ์กันเองระหว่างตัวแปรอิสระ

รวมทั้งการตรวจสอบความเป็นอิสระของความคลาดเคลื่อน โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระพบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างค่าตัวแปร สภาพแวดล้อมในการทำงาน ประกอบด้วย ความขัดแย้งในบทบาท (A1) ความหลากหลายของงาน (A2) รางวัลและค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน (A3) ความสัมพันธ์ของผู้ที่มีส่วนร่วมปฏิบัติงาน (A4) และความอิสระในการทำงาน (A5) มีค่าอยู่ระหว่าง 0.12 - 0.55 ซึ่งมีค่าไม่เกิน 0.80 (กลุยา วาณิชบัญชา, 2550) แสดงว่าตัวแปรอิสระไม่มีความสัมพันธ์หรือเป็นอิสระต่อกัน ซึ่งไม่ก่อให้เกิดปัญหา Multicollinearity จึงสามารถนำไปทดสอบสมมติฐานด้วยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ได้

ตารางที่ 2 แสดงสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ตัวแปร	A1	A2	A3	A4	A5
A1	-	0.26**	0.22**	0.38**	0.12**
A2		-	0.16**	0.37**	0.36**
A3			-	0.55**	0.32**
A4				-	0.53**
A5					-

**ระดับนัยสำคัญ $p < 0.01$, *ระดับนัยสำคัญ $p < 0.05$

ผลการวิเคราะห์ พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความขัดแย้งในบทบาทส่งผลเชิงบวกต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานเทศบาลตำบลวังน้ำซับ อำเภอศรีประจันต์ จังหวัดสุพรรณบุรี และรางวัลและค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินส่งผลเชิงลบต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานเทศบาลตำบลวังน้ำซับ อำเภอศรีประจันต์ จังหวัดสุพรรณบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนความอิสระในการทำงาน ความสัมพันธ์ของผู้ที่มีส่วนร่วมปฏิบัติงาน และความหลากหลายของงาน ไม่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานเทศบาลตำบลวังน้ำซับ อำเภอศรีประจันต์ จังหวัดสุพรรณบุรี มีได้ประมาณร้อยละ 45.00 โดยพิจารณาจากค่า Adjusted R Square เท่ากับ 0.45 ดังแสดงในตารางที่ 3 สามารถแสดงการทำนายได้ดังนี้

สมการคะแนนดิบ คือ

$\hat{Y} = 3.48 + 0.61(\text{ความขัดแย้งในบทบาท}) - 0.22(\text{ความหลากหลายของงาน}) - 0.42(\text{รางวัลและค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน}) - 0.24(\text{ความสัมพันธ์ของผู้ที่มีส่วนร่วมปฏิบัติงาน}) + 0.09(\text{ความอิสระในการทำงาน})$

ตารางที่ 2 แสดงผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมในการทำงานส่งผลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานเทศบาลตำบลวังน้ำซับ

สภาพแวดล้อมในการทำงาน	ความตั้งใจลาออก			t	P (sig)
	B	SE	(β)		
ค่าคงที่ (a)	3.48	1.08		3.24	0.00
1. ความขัดแย้งในบทบาท	0.61	0.14	0.50	4.43**	0.00
2. ความหลากหลายของงาน	-0.22	0.24	-0.10	-0.91	0.37
3. รางวัลและค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน	-0.42	0.17	-0.28	-2.53**	0.01
4. ความสัมพันธ์ของผู้ที่มีส่วนร่วมปฏิบัติงาน	-0.24	0.24	-0.14	-1.01	0.32
5. ความอิสระในการทำงาน	0.09	0.25	0.04	0.35	0.72
Adjusted R square = 0.45 R Square = 0.49 R = 0.70 Durbin-Watson = 1.72					
Std. Error of the Estimate (S.E.) = 0.87 F = 11.63 P-value = 0.000**					

**ระดับนัยสำคัญ $p < 0.01$, *ระดับนัยสำคัญ $p < 0.05$

อภิปรายผล

จากวัตถุประสงค์การวิจัยที่ว่า เพื่อศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานเทศบาลตำบลวังน้ำซับ อำเภอศรีประจันต์ จังหวัดสุพรรณบุรี ผลการศึกษาพบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ ความขัดแย้งในบทบาท และรางวัลและค่าตอบแทน ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานเทศบาลตำบลวังน้ำซับ อำเภอศรีประจันต์ จังหวัดสุพรรณบุรีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

1. ความขัดแย้งในบทบาทส่งผลเชิงบวกต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานเทศบาลตำบลวังน้ำซับ อำเภอศรีประจันต์ จังหวัดสุพรรณบุรี ทั้งนี้มีสาเหตุจาก พนักงานเทศบาลมีวิธีการปฏิบัติ โดยที่พนักงานมีการทำงานที่แตกต่างกัน ซึ่งเกิดจากความไม่เข้าใจกัน และการสร้างความไม่พอใจในการทำงานร่วมกัน เช่น บางคนชอบการทำงานแบบรวดเร็วและตัดสินใจเร็ว ในขณะที่บางคนชอบการทำงานอย่างถี่ถ้วนภายในงานชิ้นเดียวกัน จึงทำให้พนักงานมีการยอมรับและไม่ยอมรับต่อวิธีการในการปฏิบัติงานของแต่ละคนภายในเทศบาล จนทำให้พนักงานเกิดความเบื่อหน่ายในการทำงาน และคิดจะลาออก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รุ่งรวี ทรัพย์เกรียงไกร (2564) ศึกษาเรื่อง ความขัดแย้งในการทำงาน และความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อความตั้งใจในการลาออกจากงานของบุคลากรในโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่ง ในจังหวัดราชบุรีผลการวิจัย พบว่า ความขัดแย้งในการทำงานส่งผลทางบวกต่อความตั้งใจในการลาออกจากงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ จุฑาทิพย์ ลีลาธนาพิพัฒน์ และวิโรจน์ เกษภูงาภิรักษ์ (2560) ศึกษาเรื่อง ความคลุมเครือในบทบาท

ความขัดแย้งในบทบาท และหน้าที่รับผิดชอบมากเกินไปส่งผลต่อความตั้งใจลาออกจากงานของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พบว่า ความคลุมเครือในบทบาท และความขัดแย้งในบทบาท มีผลต่อความตั้งใจลาออกของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนที่ระดับนัยสำคัญที่ 0.05

2. รางวัลและค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินส่งผลเชิงลบต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานเทศบาลตำบลวังน้ำซับ อำเภอศรีประจันต์ จังหวัดสุพรรณบุรี ทั้งนี้มีสาเหตุจาก พนักงานเทศบาลรู้สึกว่าการไม่ได้จัดเตรียมรางวัลและค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินอย่างเหมาะสม ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะเทศบาลเป็นหน่วยงานของภาครัฐมีงบประมาณที่จำกัดจึงไม่สามารถจัดสรรค่าตอบแทนและเงินรางวัลตามความคาดหวังของพนักงาน รวมถึงการพิจารณาปรับขึ้นค่าจ้างไม่มีความเหมาะสมเนื่องจากไม่มีการแจ้งเกณฑ์การประเมินผลล่วงหน้าทำให้พนักงานไม่สามารถเตรียมตัว หรือทำผลงานตามตัวชี้วัดขององค์กร ทำให้ผลการประเมินไม่เหมาะสมตามที่พนักงานคาดหวังซึ่งส่งผลทำให้พนักงานเกิดความไม่พึงพอใจและลาออกได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ดาวเดือน โลหิตปุระ และชัยวัฒน์ สมศรี (2561) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกของพนักงานบริษัทเอกชนในอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง ผลการวิจัยพบว่า ลักษณะของงานหัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน ความก้าวหน้า และความมั่นคง ค่าตอบแทนและสวัสดิการ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่งผลต่อการลาออกของพนักงานบริษัทเอกชนในอำเภอเมือง จังหวัดลำปางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของอิพัทธ์ กอปรตันสวัสดิ์ และจุฑามาศ ทวีไพบูลย์วงศ์ (2562) ศึกษาเรื่อง อิทธิพลของสภาพแวดล้อมในการทำงานความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่ส่งผลต่อความตั้งใจที่จะลาออกของพนักงานในบริษัทกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์เขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดระยอง ผลการศึกษา พบว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกจากงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ได้แก่ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรทั้งในด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ความรู้ และความก้าวหน้าในงาน ความมั่นคงในการทำงาน การสนับสนุนด้านจิตอาารมณ์ และด้านการปฏิบัติงานส่งผลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05

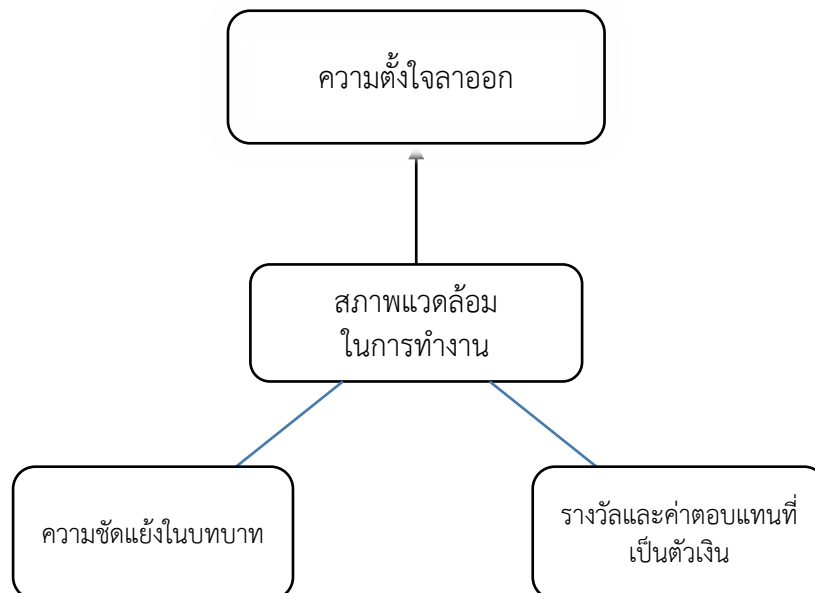
3. ความหลากหลายของงาน ไม่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานเทศบาลตำบลวังน้ำซับ อำเภอศรีประจันต์ จังหวัดสุพรรณบุรี ทั้งนี้มีสาเหตุจาก พนักงานที่รู้สึกพึงพอใจและสนุกกับงานที่ทำอาจไม่คิดจะลาออก โดยไม่ว่างานนั้นจะหลากหลายแค่ไหนก็ตาม เมื่อพนักงานรู้สึกว่าการงานของตนมีความน่าสนใจและเข้ากับสิ่งที่ต้องการทำ มักจะมีความสุขและพร้อมที่จะทำงานต่อไป จุฑารัตน์ อันวิเศษ และจิราพร ระโหฐาน (2562) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานเจนเนอเรชั่นวายบริษัทผลิตชิ้นส่วนอะไหล่รถยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง ที่พบว่าด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติไม่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออก

4. ความสัมพันธ์ของผู้ที่มีส่วนร่วมปฏิบัติงาน ไม่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานเทศบาลตำบลวังน้ำซับ อำเภอศรีประจันต์ จังหวัดสุพรรณบุรี ทั้งนี้มีสาเหตุจาก เนื่องจากความสัมพันธ์ที่ดีสามารถช่วยลดความไม่พึงพอใจและเสริมสร้างความพึงพอใจในการทำงาน แต่ไม่ใช่ปัจจัยที่กำหนดการตัดสินใจของพนักงานในการลาออกได้โดยตรง ความสัมพันธ์ที่ดีส่วนใหญ่จะช่วยให้บรรยากาศที่ทำงานดีโตและสนับสนุนการทำงานที่ดีของทีมโดยไม่เป็นทางเลือกในการตัดสินใจลาออกของพนักงานในทางลบ การลาออกของพนักงานส่วนใหญ่ก็มีสาเหตุและปัจจัยที่มากมายและซับซ้อนที่เกี่ยวข้องกับสถานการณ์ที่แตกต่างกัน ที่สอดคล้องกับงานวิจัยจุฑารัตน์ อันวิเศษ และจิราพร ระโหฐาน (2562) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานเจนเนอเรชั่นวายบริษัทผลิต

ขึ้นส่วนอะไหล่รถยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง ที่พบว่า เพื่อนร่วมงานไม่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออก

5. ความอิสระในการทำงาน ไม่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานเทศบาลตำบลวังน้ำซับ อำเภอสรีประจันต์ จังหวัดสุพรรณบุรี ทั้งนี้มีสาเหตุจาก ความอิสระในการทำงานอาจช่วยให้พนักงานมีความพึงพอใจในงานและส่งเสริมการพัฒนาส่วนบุคคล รวมถึงเพิ่มความเชื่อมั่นในความสำเร็จของงานที่ทำ และสร้างพื้นที่ในการมีส่วนร่วมในทีมงาน ดังนั้น ความอิสระในการทำงานมีความสำคัญในการสร้างสภาพแวดล้อมที่กระตุ้นความพึงพอใจและความมุ่งมั่นในการทำงานของพนักงาน แต่อาจ不会有ผลโดยตรงต่อความตั้งใจในการลาออกจากงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของกรภัทร รักเดช (2565) ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลาออกของพนักงานในกรุงเทพมหานคร หลังสถานการณ์โควิด 19 ที่พบว่า ความอิสระในการทำงานไม่มีอิทธิพลต่อการลาออกของพนักงานในกรุงเทพมหานคร

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย



แผนภาพที่ 2 แสดงองค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

จากแผนภาพที่ 2 การศึกษาเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความตั้งใจในการลาออกของพนักงานเทศบาลตำบลวังน้ำซับ อำเภอสรีประจันต์ จังหวัดสุพรรณบุรี พบว่ามีความสัมพันธ์กันระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานและความตั้งใจในการลาออกของพนักงาน ทั้งนี้สิ่งที่สำคัญที่สุดคือความขัดแย้งในบทบาทและรางวัลและค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน ที่มีผลต่อความตั้งใจของพนักงานที่จะลาออก สิ่งสำคัญที่ได้เรียนรู้จากการวิจัยนี้คือความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมการทำงานและความตั้งใจในการลาออกของพนักงานที่เป็นประโยชน์อย่างมากสำหรับการจัดทำนโยบายหรือกลยุทธ์ที่เหมาะสม เพื่อปรับปรุงและพัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อให้พนักงานคงอยู่และให้บริการแก่ประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากงานวิจัย

จากการศึกษา สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานเทศบาลตำบลวังน้ำซับ อำเภอศรีประจันต์ จังหวัดสุพรรณบุรี สามารถนำผลการศึกษาไปใช้ประโยชน์ในด้านต่าง ๆ ได้โดยมีข้อเสนอแนะ ดังต่อไปนี้

1. ผู้บริหารหรือฝ่ายบุคคลควรพิจารณาการมอบหมายงานที่แตกต่างกันเพื่อช่วยให้พนักงานแต่ละคนเกิดความยืดหยุ่นในการทำงานในส่วนที่เป็นความเชี่ยวชาญของตนเอง และเกิดการยอมรับภาระงานที่เพิ่มเติมเพื่อประโยชน์ของเพื่อนร่วมงาน ตลอดจนพิจารณาต่อการละเลยต่อกฎระเบียบข้อบังคับ ควรจัดการฝึกอบรมที่เน้นให้ทุกคนเข้าใจและยอมรับความสำคัญของกฎระเบียบจะช่วยเพิ่มความตระหนัก และเกิดการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2. ผู้บริหารหรือฝ่ายบุคคลควรพิจารณาการปฏิบัติงานเพื่อเปิดโอกาสให้พนักงานได้ทำงานที่มีความแตกต่างภายในแผนงานโดยจะช่วยให้พนักงานสามารถพัฒนาทักษะ และความคิดรวมถึงนวัตกรรมในการปฏิบัติงาน ตลอดจนเปิดโอกาสให้พนักงานมีการปฏิบัติงานที่หลากหลายจะช่วยเพิ่มความรู้ความสามารถทางทักษะที่หลากหลายในการปฏิบัติงาน

3. ผู้บริหารหรือฝ่ายบุคคล ควรพิจารณาการปรับขึ้นเงินค่าจ้างประจำปีที่ผ่านมา รวมถึงรางวัลต่าง ๆ ที่เป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้วยการปรับอัตราเงินเดือนให้มีความเหมาะสมกับผลงานของพนักงาน โดยอาจจัดทำเป็นประกาศการปรับอัตราเงินเดือนประจำปีให้กับพนักงานรับทราบ กำหนดอัตราการจ่ายโบนัสตามผลประกอบการขององค์กรและผลงานการทำงานของพนักงาน เพราะเมื่อพนักงานทุ่มเทและตั้งใจทำงานให้กับองค์กร

4. ด้านความสัมพันธ์ของผู้ที่มีส่วนร่วมปฏิบัติงาน พนักงานและเพื่อนร่วมงานควรมีการถ่ายทอดแลกเปลี่ยนการทำงานระหว่างกันในองค์กรโดยให้มีการสื่อสารและทำความเข้าใจในวิสัยทัศน์ พันธกิจ และแนวทางในการดำเนินงานขององค์กรเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานทุกคนเห็นถึงเป้าหมายไปในทิศทางเดียวกันกับผู้บริหารและช่วยกันสร้าง แนวทางการทำงานตั้งแต่ระดับองค์กร หน่วยงาน และระดับบุคคล ตลอดจนมีช่องทางการสื่อสารที่ถูกต้อง รวมถึงการสร้างความสัมพันธ์ในการสื่อสารที่ดีเพื่อให้คนในองค์กรมีความคิดไปในทิศทางเดียวกัน

5. ผู้บังคับบัญชาและหัวหน้างานควรพิจารณาโดยการทบทวนแผนการทำงานเป็นประจำและทำการปรับปรุงตามประสิทธิภาพและปัญหาที่เกิดขึ้น รวมถึงการแบ่งงานหรือกิจกรรมออกเป็นช่วงเวลาที่เหมาะสม การกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนช่วยให้มีทิศทางที่เข้าใจและเปิดโอกาสให้สามารถทำงานด้วยตนเองได้อย่างอิสระจะส่งผลให้ลดความกดดัน และเพิ่มประสิทธิภาพในการวางแผนงานด้วยตนเองในทิศทางที่ดียิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ของความตั้งใจลาออก และการลาออกของพนักงานของพนักงานในองค์กร จะได้ข้อมูลจริงเพื่อนำไปพัฒนาปรับปรุงองค์กร เพื่อธำรงรักษาให้พนักงานปฏิบัติงานอยู่ในระยะยาว รวมถึงควรมีการปรับปรุงเป้าหมายในการทำงานให้เหมาะสมกับสภาพความเป็นจริง

2. ควรทำการวิจัยเชิงคุณภาพด้วยการสัมภาษณ์เจาะลึกข้อมูล หรือการสนทนาระหว่างผู้วิจัยกับผู้ลาออก หรือกำลังตั้งใจที่จะลาออกจากงาน เพื่อทำความเข้าใจเหตุผลหลักและปัจจัยสำคัญส่งผลต่อการลาออกจากงานนั้น ๆ

เอกสารอ้างอิง

- กรภัทร รักเดช. (2565). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลาออกของพนักงานในกรุงเทพมหานคร หลังสถานการณ์โควิด 19. (สารนิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต), มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- กัลยา วานิชย์บัญชา (2553). การใช้ SPSS for Window ในการวิเคราะห์ข้อมูล. (พิมพ์ครั้งที่ 16). กรุงเทพฯ : บริษัทธรรมสาร จำกัด.
- จุฑาทิพย์ สีสถานาพิพัฒน์ และวิโรจน์ เจษฎาลักษณ์. (2560). ความคลุมเครือในบทบาท ความขัดแย้งในบทบาท และหน้าที่รับผิดชอบมากเกินไปส่งผลต่อความตั้งใจลาออกจากงานของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน. วารสารบัณฑิตวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร, 9(1), 96-107.
- จุฑารัตน์ อำนวย และจิราพร ระโหฐาน. (2562). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานเจนเนอเรชันวายบริษัทผลิตชิ้นส่วนอะไหล่รถยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง. วารสารบัณฑิตวิจัย, 10(1), 205-217.
- ดาวเดือน โลหิตปุระ และ ชัยวัฒน์ สมศรี. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกของพนักงานบริษัทเอกชน ในอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง. วารสารมหาวิทยาลัยพายัพ, 28(1), 167.
- นันท์ธนาดา สวามิวัสุกิจ. (2559). หัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และแรงจูงใจในงานที่มีความสัมพันธ์กับความคาดหวังในการดำรงรักษาคนเก่งของพนักงานระดับปฏิบัติการในองค์กร. (การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยกรุงเทพ, กรุงเทพฯ.
- รุ่งรวี ทรัพย์เกรียงไกร. (2564). ความขัดแย้งในการทำงาน และความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อความตั้งใจในการลาออกจากงานของบุคลากรในโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดราชบุรี. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต), มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.
- ลัดดาวัลย์ เพชรโรจน์ และอัจฉรา ชานีประศาสน์. (2547).ระเบียบวิธีการวิจัย. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดีการพิมพ์.
- สนธยา เกรียงไกร ณ พัทลุง. (2558). วัฒนธรรมองค์กรในทัศนะของพนักงานบริษัทในตำบลนิคมพัฒนา อำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต), มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, จันทบุรี.
- สุกริน ทวีสุต. (2562). ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานที่สัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรเทศบาลนครหาดใหญ่. (สารนิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, สงขลา.
- อิทธิพัชร กอบริตันสวัสดิ์ และจุฑามาศ ทวีไพบูลย์วงศ์. (2562). อิทธิพลของสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การที่ส่งผลต่อความตั้งใจที่จะลาออกของพนักงานในบริษัทกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์เขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดระยอง. วารสารบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี, 8(2), 1-17.

- Garnero, P. A. T. R. I. C. K., Arden, N. K., Griffiths, G., Delmas, P. D., & Spector, T. D. (1996). Genetic influence on bone turnover in postmenopausal twins. *The Journal of Clinical Endocrinology & Metabolism*, 81(1), 140-146.
- Klonoski, R. (2016). Defining employee benefits: A managerial perspective. *International Journal of Human Resource Studies*, 6(2), 52-72.
- Lambert, E. G., Hogan, N. L., & Barton, S. M. (2001). The impact of job satisfaction on turnover intent: a test of a structural measurement model using a national sample of workers. *The Social Science Journal*, 38(2), 233-250.
- Mobley, W. H. (1982). Employee turnover: Causes, consequences, and control. (No Title).
- Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steers, R. M. (2013). *Employee—organization linkages: The psychology of commitment, absenteeism, and turnover*. Academic Press, New York.
- Nadiri, H., & Tanova, C. (2010). An investigation of the role of justice in turnover intentions, job satisfaction, and organizational citizenship behavior in hospitality industry. *International journal of hospitality management*, 29(1), 33-41.
- Price, J. L. (1989). The impact of turnover on the organization. *Work and occupations*, 16(4), 461-473.
- Spector, P. E., & Jex, S. M. (1991). Relations of job characteristics from multiple data sources with employee affect, absence, turnover intentions, and health. *Journal of applied psychology*, 76(1), 46.