

ปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกของพนักงาน สถานีบริการน้ำมันแห่งหนึ่ง จังหวัดลำพูน
FACTORS AFFECTING EMPLOYEE RESIGNATION A GAS STATION, LAMPHUN PROVINCE

สุธิดา มีสวาท* และอรพิน สันติธีรากล**

บทคัดย่อ

การค้นคว้าแบบอิสระเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกของพนักงาน สถานีบริการน้ำมันแห่งหนึ่ง จังหวัดลำพูน มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกของพนักงาน สถานีบริการน้ำมันแห่งหนึ่ง จังหวัดลำพูน ประชากรที่ใช้เป็นพนักงาน สถานีบริการน้ำมันแห่งหนึ่ง จังหวัดลำพูน จำนวน 238 ราย โดยศึกษาจากประชากรทั้งหมด เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ความสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Linear Regression)

ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ 24-35 ปี สถานภาพโสด การศึกษาระดับ ม.3 มีระยะเวลาปฏิบัติงานน้อยกว่า 1 ปี และมีตำแหน่งงานเป็นพนักงานหน้าลาน ผลการศึกษาพบว่า พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกจากงาน คือ ด้านค่าตอบแทน ด้านการควบคุมการบังคับบัญชา และด้านลักษณะงานมีอิทธิพลต่อแนวโน้มการลาออกจากงาน และสามารถร่วมกันทำนายแนวโน้มการลาออกจากงานได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสามารถอธิบายการผันแปรแนวโน้มการลาออกจากงานได้ ร้อยละ 17.90 และปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกจากงานในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง โดย ปัจจัยด้านองค์กร ด้านลักษณะงาน และด้านความก้าวหน้าในอาชีพมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ด้านค่าตอบแทนมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางและและด้านการควบคุมบังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย และปัจจัยสภาพแวดล้อมด้านตำแหน่งงานว่างมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง มีผลการศึกษา พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกจากงาน แตกต่างกัน เมื่ออายุ สถานภาพสมรสแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกจากงานไม่แตกต่างกันเมื่อระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับบริษัทฯ และตำแหน่งงานของกลุ่มตัวอย่างแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และแนวโน้มการลาออกจากงานไม่แตกต่างกัน เมื่ออายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับบริษัทฯ และตำแหน่งงานของกลุ่มตัวอย่างแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

Abstract

This independent study is to explore factors affecting employee resignation A gas station, Lamphun Province. The questionnaire was used to collect data from the total population sampling of 238 employees working for A gas station, Lamphun Province. The data was analyzed by frequency, percentage, and mean, the standard deviation, the one-way analysis of variance (ANOVA), the least-significant difference (LSD), the Pearson Product Moment Correlation, and the multiple linear regression (MLR).

The findings showed that the majority of the respondents were single aged between 24 and 35 years old. They completed Mathayomsuksa 3 and worked as an employee at the front yard for at least one

* นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

** รองศาสตราจารย์ อาจารย์ประจำภาควิชาการจัดการและการเป็นผู้ประกอบการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

year. The findings also revealed that factors affecting the employee resignations which were the pay, the command and control, and the job description had a tendency for the resignation. The factors were also used to make a prediction about a tendency for the employee resignation at 0.05 significance level and to explain 17.90 percent of the variation in the resignation tendency. With regard to the overall factors affecting the resignation, the mean value was at moderate level. In terms of the organizational, job description, and career advancement factors, they showed a high level of mean values. As for the pay, the mean value was at moderate level. Concerning the command and control and the job vacancy factors, the mean values were at low and moderate levels respectively. In addition, the results of the study illustrated that the factors affecting the resignation were different when the age and the marital status were significantly different at 0.05 level. On the other hand, the factors affecting the resignation were not different when the education level, the duration of employment, the job positions of the sampling group were significantly different at 0.05 level. The tendency for the resignation was not different when the age, the marital status, the education level, the duration of employment, and the sampling group's job positions were significantly different at 0.05 level.

บทนำ

ทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรที่นับได้ว่าสำคัญที่สุดต่อองค์กร ที่จะนำพาองค์กรไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งปัจจุบันนี้แต่ละองค์กรได้เล็งเห็นความสำคัญของมนุษย์ว่าเป็นทรัพยากรที่มีค่าสูงสุดขององค์กร องค์กรจะประสบความสำเร็จได้เพียงใดขึ้นอยู่กับบุคคลซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญในการดำเนินการ การบริหารงานบุคคลหรือการจัดการทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นภารกิจที่สำคัญในองค์กรที่ผู้บริหาร ดำเนินการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ โดยเริ่มตั้งแต่การวางแผนทรัพยากรมนุษย์เพื่อคาดการณ์ และกำหนดกิจกรรมด้านทรัพยากรมนุษย์ให้มีปริมาณที่เหมาะสมเพียงพอต่อการดำเนินพันธกิจด้านต่าง ๆ ขององค์กร กระบวนการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรจากแหล่งต่าง ๆ ที่มีความเหมาะสมกับ ตำแหน่งที่องค์กรต้องการมาร่วมปฏิบัติงานกับองค์กร พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีศักยภาพพร้อม ปฏิบัติงานกับองค์กรตลอดเวลา (พัชรกันต์ นิมิตรตติกุล, 2558)

การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ เป็นกระบวนการที่เป็นการคาดการณ์ไว้ล่วงหน้าเพื่อให้องค์กรทราบว่าจะองค์กรต้องการบุคคลประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าใด และต้องการเมื่อไร และกำหนดวิธีการที่จะได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์ที่ต้องการว่าจะได้มาจากแหล่งใด ด้วยวิธีอย่างไร ตลอดจนการกำหนดนโยบายและระเบียบปฏิบัติต่าง ๆ เพื่อที่จะใช้ทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่ให้ได้ประโยชน์สูงสุดสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สอดคล้องกับวัตถุประสงค์รวมขององค์กร โดยมีเป้าหมายสำคัญเพื่อประสิทธิภาพ ความมั่นคง และ การเจริญเติบโตขององค์กร บุคลากร และสังคม ทั้งนี้การดำเนินการดังกล่าว องค์กรต้องคำนึงถึงความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นทั้งภายในและภายนอกองค์กรด้วย (จตุรงค์ ศรีวงษ์วรรณะ, 2558)

สถานีบริการน้ำมันแห่งหนึ่ง ปัจจุบันมีสถานีบริการทั้งสิ้น 1,602 สาขา มีจำนวนพนักงานทั้งหมด 11,808 คน (ฝ่ายบุคคล สถานีบริการน้ำมันแห่งหนึ่ง, 2562) ซึ่งตั้งอยู่ในทุกจังหวัดทั่วประเทศ รูปแบบของธุรกิจเป็นการให้บริการเติมน้ำมันแก่ลูกค้า จึงมีความต้องการในการใช้แรงงานคนเป็นหลักในการดำเนินการธุรกิจ ประกอบกับองค์กรมีการขยายสาขาเพิ่มขึ้น ยิ่งส่งผลให้มีความต้องการแรงงานเพิ่มขึ้นตามลำดับ ผู้ศึกษาต้องการศึกษาเฉพาะกรณี จังหวัดลำพูน เนื่องจากจังหวัดลำพูนมีสถานีบริการทั้งสิ้น 21 สาขา มีจำนวนพนักงานทั้งหมด 232 คน และมีอัตราการลาออกของพนักงานสูงที่สุด

ของภาคเหนือ เทียบจากจำนวนพนักงานดังนี้ ในเดือน เมษายน 2562 มีจำนวนพนักงานทั้งสิ้น 201 คน มีอัตราการลาออกเท่ากับร้อยละ 10 ในเดือน พฤษภาคม 2562 มีจำนวนพนักงานทั้งสิ้น 203 คน มีอัตราการลาออกเท่ากับร้อยละ 10.3 ในเดือน มิถุนายน 2562 มีจำนวนพนักงานทั้งสิ้น 210 คน มีอัตราการลาออกเท่ากับร้อยละ 13.5 (ฝ่ายบุคคล สถานีบริการน้ำมันแห่งหนึ่ง, 2562) จึงเห็นได้ว่าอัตราการลาออกของพนักงานมีแนวโน้มสูงขึ้นทุกเดือน ซึ่งการลาออกส่งผลกระทบต่อองค์กรและเกิดภาระที่ต้องสรรหาบุคลากรใหม่มาบรรจุแทนในตำแหน่งที่ว่าง ดังนั้นผู้ศึกษาจึงสนใจจะศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกของพนักงาน สถานีบริการน้ำมันแห่งหนึ่ง จังหวัดลำพูน ซึ่งข้อมูลที่ได้จากการศึกษาจะเป็นประโยชน์ต่อองค์กรในการทำให้องค์กรทราบถึงสาเหตุหลักในการตัดสินใจลาออกของพนักงาน เพื่อที่องค์กรจะนำมาใช้เป็นแนวทางในการลดปัญหาการลาออก และเพื่อให้การบริหารงานด้านบุคลากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพตลอดจนลดการสูญเสีย หรือผลกระทบต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นจากการสรรหาบุคลากรใหม่

แนวคิดและทฤษฎี

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาใช้แนวคิดและทฤษฎี เกี่ยวข้องกับการจูงใจ (Theories of Motivation) ทฤษฎี 2 ปัจจัย (Two Factors Theory) ของเฟรดเดอริก เฮอร์ซเบิร์ก (Frederick Herzberg) ทฤษฎี 2 ปัจจัย (Two Factors Theory) ของเฟรดเดอริก เฮอร์ซเบิร์ก 1) ปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene factors) เป็นปัจจัยที่ป้องกันและลดความรู้สึกไม่พอใจในการทำงานของพนักงาน เป็นปัจจัยที่มีผลต่อการทำงาน 2) ปัจจัยจูงใจ (Motivator factors) เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการทำงาน เพราะเป็นปัจจัย กระตุ้นให้พนักงานทุ่มเทความสามารถและพยายามทำงานให้ได้ที่ดีที่สุด ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's need hierarchy) 1) ความต้องการที่มีอยู่ดั้งเดิม (Innate Needs or Unlearned needs) 2) ความต้องการที่เกิดจากการเรียนรู้ (Learned needs) และแนวคิดและทฤษฎี เกี่ยวข้องกับการลาออก ของ Mobley การออกจากงานของพนักงานอาจจะแบ่งได้เป็น 2 ประเภท คือ การออกด้วยความสมัครใจของพนักงาน (Voluntary Separations) และการออกด้วยความไม่สมัครใจของพนักงาน (Involuntary Separations) (บุษบัน เดชตรัยรัตน์, 2559)

วิธีการดำเนินการศึกษา

เนื้อหาในการศึกษาครั้งนี้ใช้วิธีการรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) จากพนักงานสถานีบริการน้ำมันแห่งหนึ่ง จังหวัดลำพูน มีจำนวนทั้งหมด 238 ราย โดยใช้แบบสอบถาม เก็บแบบสอบถามจำนวน 238 ชุด เป็นการเก็บข้อมูลจากประชากรทั้งหมด

สำหรับการศึกษาครั้งนี้ใช้เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถาม โดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม (ปัจจัยส่วนบุคคล) ประกอบด้วย อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานกับบริษัท และตำแหน่งงาน

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์การ และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม โดยใช้มาตรวัดแบบ Rating scales มี 5 ระดับ คือ มีผลมากที่สุด มีผลมาก มีผลปานกลาง มีผลน้อย และมีผลน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับแนวโน้มการลาออก โดยใช้มาตรวัดแบบ Rating scales มี 5 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย เฉย ๆ ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

โดยแบบสอบถามส่วนที่ 2 ข้อคำถามของปัจจัยด้านองค์การ จำนวน 22 ข้อพัฒนามาจาก แบบสอบถามการสำรวจความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร (CPF Engagement Questionnaire) โดยผู้ศึกษาได้คัดเลือกข้อคำถามที่สอดคล้องกับทฤษฎีและตัวแบบของการลาออกของมอเบย์ รวมถึงสอดคล้องกับหัวข้อแบบสัมภาษณ์การลาออก (CPF Exit

Interview) ของบริษัท ซีพีเอฟ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) โดยปรับจากคำถามเชิงบวกเป็นคำถามเชิงลบ ข้อคำถามของปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม จำนวน 5 ข้อ ปรับปรุงมาจากแบบสอบถามปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจลาออกจากงาน งานนิพนธ์เรื่องแนวโน้มการลาออกจากงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทซีพี เซเวนอีเลฟเวน จำกัด (มหาชน) ในเขตอำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรีของ สุวลักษณ์ แสนภักดี (2550)

แบบสอบถามส่วนที่ 3 นำมาจากแบบสอบถามความตั้งใจลาออกจากงาน การค้นคว้าแบบ อิสระเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจภายในงาน แรงจูงใจภายนอกงาน การรับรู้ความยุติธรรม ของการประเมินผลการปฏิบัติงานกับความตั้งใจลาออกจากงานของวิศวกรบริษัท แอล ที อี ซี จำกัด ในเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือของ อภิรดี กอบเขตกรรม (2552)

ผลการศึกษา การอภิปรายผลการศึกษาและข้อเสนอแนะ

ผลการศึกษา

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ 24-35 ปี ร้อยละ 39.50 สถานภาพสมรสเป็นโสด ร้อยละ 63.00 มีการศึกษาระดับ ม.3 ร้อยละ 41.60 มีระยะเวลาปฏิบัติงานกับบริษัทฯ น้อยกว่า 1 ปี ร้อยละ 51.30 และมีตำแหน่งงานเป็นพนักงานหน้าลาน ร้อยละ 60.08

ส่วนที่ 2 ข้อมูลปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออกจากงาน

ปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกจากงานส่งผลต่อแนวโน้มการลาออก

จากการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกจากงานส่งผลต่อแนวโน้มการลาออก พบว่า ตัวแปรปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกจากงานด้านค่าตอบแทน ด้านการควบคุมการบังคับบัญชา และด้านลักษณะงานมีอิทธิพลต่อแนวโน้มการลาออกจากงาน ส่วนตัวแปร โอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ และตำแหน่งงานไม่มีอิทธิพลต่อแนวโน้มการลาออกจากงาน และตัวแปรด้านค่าตอบแทน ด้านการควบคุมการบังคับบัญชา และด้านลักษณะงานสามารถร่วมกันทำนายแนวโน้มการลาออกจากงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสามารถอธิบายการผันแปรแนวโน้มการลาออกจากงานได้ ร้อยละ 17.90 ($R^2 = 0.179$) สามารถเขียนสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบได้ดังนี้

$$\hat{y} = 0.418 + 0.286 (\text{ค่าตอบแทน}) + 0.199(\text{การควบคุมบังคับบัญชา}) + 0.349 (\text{ลักษณะงาน})$$

ผลการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกจากงาน

จากการศึกษาข้อมูลความคิดเห็นของพนักงานสถานีบริการน้ำมันแห่งหนึ่ง จังหวัดลำพูนที่มีต่อปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกจากงาน พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง พบว่า ปัจจัยด้านองค์กร ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านลักษณะงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ด้านโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ด้านค่าตอบแทน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง และด้านการควบคุมบังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย ตามลำดับ ส่วนปัจจัยสภาพแวดล้อม ด้านตำแหน่งงานว่างมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ผลการศึกษารายด้านมีผลการศึกษาดังนี้

ปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกจากงานด้านปัจจัยด้านองค์กร

จากการศึกษาด้านค่าตอบแทน พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกจากงานด้านปัจจัยด้านองค์กร ด้านค่าตอบแทน มีค่าเฉลี่ยในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อและ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือข้อฉันไม่ได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม สำหรับความมุ่งมั่นทุ่มเทในการปฏิบัติงาน รองลงมาคือ ข้อค่าตอบแทนที่ฉันได้รับ

(เงินเดือน และการปรับเงินเดือน) ไม่ได้ขึ้นอยู่กับระดับผลการปฏิบัติงาน ข้อบริษัทไม่มีการดูแล และปรับปรุงสวัสดิการต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป ข้อฉันไม่ได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม เมื่อเปรียบเทียบกับบริษัทอื่น ๆ ในธุรกิจเดียวกัน และข้อสวัสดิการที่ฉันได้รับ (เช่น ค่ารักษาพยาบาล) ไม่ตรงตามความต้องการ ตามลำดับ

จากการศึกษาด้านการควบคุมบังคับบัญชา พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกจากงานด้านปัจจัยด้านองค์กร ด้านการควบคุมบังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยในภาพรวมอยู่ในระดับน้อย และมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยทุกข้อ โดย ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือข้อหัวหน้างานของฉันไม่ได้ให้คำปรึกษา แนะนำในเรื่องต่าง ๆ และข้อหัวหน้างานของฉันขาดการสนับสนุนส่งเสริมให้คิดหาแนวทางใหม่ๆ หรือวิธีการที่ดีขึ้นมาใช้ในการทำงาน รองลงมาคือ ข้อหัวหน้างานของฉันไม่มีการชี้แจงเป้าหมายการทำงาน และให้ข้อมูลต่าง ๆ ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน ข้อหัวหน้างานของฉันไม่มีการถามไถ่ทุกข์ สุข ชีวิตของฉันและครอบครัว ข้อฉันไม่ได้รับอำนาจในการตัดสินใจอย่างเพียงพอที่จะทำให้ทำงานทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ข้อหัวหน้างานของฉันไม่มีการตี ชม และให้คำแนะนำเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน และข้อหัวหน้างานของฉันไม่มีการสอนงาน เพื่อช่วยให้ฉันสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ ตามลำดับ

จากการศึกษาด้านลักษณะงาน พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกจากงานด้านปัจจัยด้านองค์กร ด้านลักษณะงาน มีค่าเฉลี่ยในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือข้อปริมาณงานที่ฉันได้รับผิดชอบไม่เหมาะสม รองลงมาคือ ข้อฉันไม่สามารถสร้างความสมดุลระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม ข้อขาดขั้นตอนและกระบวนการทำงานที่ชัดเจนเพื่อให้ฉันทราบว่าต้องการปฏิบัติงานอย่างไร ข้อฉันไม่มีทรัพยากรเพียงพอที่จะทำให้งานสำเร็จ และข้องานที่ฉันได้รับเป็นงานที่ไม่ท้าทาย และไม่ได้ใช้ความรู้และทักษะอย่างเต็มที่ ตามลำดับ

จากการศึกษาด้านโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกจากงานด้านปัจจัยด้านองค์กร ด้านโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ข้อฉันไม่ได้รับโอกาสในการโอนย้ายการทำงาน ที่มีส่วนสำคัญในการพัฒนาความรู้และทักษะใหม่ ๆ และข้อฉันไม่ได้รับการสนับสนุนการเรียนรู้ และพัฒนาบุคคลากรอย่างจริงจังจากบริษัท รองลงมาคือข้อฉันไม่ทราบโอกาสในการเจริญเติบโต และความก้าวหน้าของตนเองในบริษัท และข้อฉันไม่มีโอกาสเข้ารับการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาทักษะต่าง ๆ ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในปัจจุบันให้ดียิ่งขึ้นอยู่เสมอ ตามลำดับ

ปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกจากงานด้านสภาพแวดล้อม

จากการศึกษาด้านตำแหน่งงานว่าง พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกจากงาน ด้านปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ด้านตำแหน่งงานว่างในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง และมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือข้อฉันได้รับการตอบสนองความต้องการจากองค์กรใหม่ รองลงมาคือข้อฉันมีโอกาสเลือกงานที่ดีกว่าปัจจุบัน และข้อฉันได้รับการตอบสนองความต้องการจากองค์กรใหม่ และข้อมีตำแหน่งงานว่างที่เหมาะสมกับฉันมากมาย ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 ข้อมูลแนวโน้มการลาออกจากงาน

จากการศึกษาความคิดเห็นของพนักงานสถานีบริการน้ำมันแห่งหนึ่ง จังหวัดลำพูนที่มีต่อแนวโน้มการลาออกจากงาน พบว่า แนวโน้มการลาออกจากงานในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่าทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง และข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ข้อแม้ว่าจะมีทางเลือกอื่น แต่ฉันก็จะทำงานที่บริษัทแห่งนี้ต่อไป รองลงมาคือ ข้อฉันพอใจที่จะทำงานที่บริษัทแห่งนี้ไปเรื่อย ๆ ข้อฉันไม่เคยคิดจะเปลี่ยนที่ทำงานถึงแม้ว่าจะมีผู้เสนองานใหม่ให้ ข้อถ้าฉันมีโอกาสที่ดี ฉันจะเลือกทำงานที่อื่นแทนที่บริษัทแห่งนี้ ข้อฉันมีความตั้งใจไปสมัครงานที่ใหม่ ข้อฉันคิดว่าถ้าเป็นไปได้จะเปลี่ยนไปทำงานกับบริษัทอื่น และข้อฉันเคยชักชวนเพื่อนไปสมัครงานที่ใหม่ด้วยกัน

ส่วนที่ 4 ข้อมูลปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกจากงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

จากการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกจากงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงานกับบริษัทฯ และตำแหน่งงาน มีผลการศึกษาในภาพรวมพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกจากงาน แตกต่างกันไป เมื่ออายุ สถานภาพสมรสแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกจากงานไม่แตกต่างกันเมื่อระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับบริษัทฯ และตำแหน่งงานของกลุ่มตัวอย่างแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลการวิเคราะห์มีรายละเอียดดังนี้

ด้านอายุ จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกจากงาน และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในภาพรวมแตกต่างกัน ส่วนปัจจัยด้านองค์กรในภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่ออายุของกลุ่มตัวอย่างแตกต่างกัน และพบว่า ปัจจัยด้านค่าตอบแทน และด้านโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ แตกต่างกันไปเมื่ออายุของกลุ่มตัวอย่างแตกต่างกัน ส่วนด้านการควบคุมบังคับบัญชา ลักษณะงาน และตำแหน่งงานว่างไม่แตกต่างกัน เมื่ออายุของกลุ่มตัวอย่างแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านสถานภาพสมรส จากการศึกษา พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกจากงาน ในภาพรวมแตกต่างกัน เมื่อสถานภาพสมรสของกลุ่มตัวอย่างแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกจากงานด้านปัจจัยด้านค่าตอบแทน ด้านการควบคุมและบังคับบัญชา ด้านลักษณะงานไม่แตกต่างกัน ปัจจัยด้านองค์กรในภาพรวม ด้านโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ และด้านตำแหน่งงานว่างแตกต่างกัน เมื่อสถานภาพสมรสของกลุ่มตัวอย่างแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านระดับการศึกษา จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกจากงาน ปัจจัยด้านองค์กร ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อระดับการศึกษาของกลุ่มตัวอย่างแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และพบว่า ปัจจัยด้านการควบคุมบังคับบัญชา และด้านโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ แตกต่างกันไปเมื่อระดับการศึกษาของกลุ่มตัวอย่างแตกต่างกัน ส่วนปัจจัยด้านค่าตอบแทน ด้านลักษณะงาน ด้านปัจจัยด้านองค์กรโดยรวม และด้านตำแหน่งงานไม่แตกต่างกัน เมื่อระดับการศึกษาแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านระยะเวลาที่ปฏิบัติงานกับบริษัทฯ จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกจากงาน ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อระยะเวลาที่ปฏิบัติงานกับบริษัทฯ ของกลุ่มตัวอย่างแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และพบว่า ปัจจัยองค์กรในภาพรวม ด้านค่าตอบแทน ด้านโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ ไม่แตกต่างกัน ส่วนการควบคุมบังคับบัญชา ด้านลักษณะงานและด้านตำแหน่งงานแตกต่างกัน เมื่อระยะเวลาที่ปฏิบัติงานกับบริษัทฯ ของกลุ่มตัวอย่างแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านตำแหน่งงาน จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกจากงาน ปัจจัยด้านองค์กรในภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อตำแหน่งงานของกลุ่มตัวอย่างแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และพบว่า ปัจจัยด้านค่าตอบแทน ด้านการควบคุมบังคับบัญชาแตกต่างกัน ส่วนด้านลักษณะงาน ด้านโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ ด้านตำแหน่งงานว่างไม่แตกต่างกัน เมื่อตำแหน่งงานของกลุ่มตัวอย่างแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ส่วนที่ 5 ข้อมูลแนวโน้มการลาออกจากงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

จากการศึกษาแนวโน้มการลาออกจากงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า แนวโน้มการลาออกจากงานไม่แตกต่างกัน เมื่ออายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับบริษัทฯ และตำแหน่งงานของกลุ่มตัวอย่างแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

การอภิปรายผลการศึกษา

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกของพนักงาน สถานีบริการน้ำมันแห่งหนึ่ง จังหวัดลำพูน สามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

ข้อมูลปัจจัยที่มีผลต่อการลาออก

จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการลาออก ได้แก่ ปัจจัยด้านองค์กร และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยของปัจจัยแต่ละด้าน พบว่า ปัจจัยด้านองค์กร ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านลักษณะงาน และด้านลักษณะงาน ด้านโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ด้านค่าตอบแทนมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางและด้านการควบคุมบังคับบัญชา มีค่าอยู่ในระดับน้อย ส่วนปัจจัยสภาพแวดล้อม ด้านตำแหน่งงานว่าง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับผลการศึกษาของ บุชบัน เดชตรีรัตน์ (2559) เรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกของพนักงานบริษัท ซีพีเอฟ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกของพนักงานในระดับมากมี 2 ด้าน คือ ด้านค่าตอบแทน รองลงมาด้านโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ สำหรับปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกในระดับปานกลางมี 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการควบคุมบังคับบัญชา รองลงมาด้านลักษณะงาน ด้านตำแหน่งงานว่าง และด้านการติดต่อสื่อสารของบุคคลรอบข้าง เมื่อพิจารณาหัวข้อที่มีผลต่อการลาออกของพนักงาน 5 อันดับแรก ได้แก่ การไม่ได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรมสำหรับความมุ่งมั่นทุ่มเทในการปฏิบัติงาน การไม่ทราบโอกาส ในการเจริญเติบโต และความก้าวหน้าของตนเองในบริษัท ค่าตอบแทนที่ได้รับไม่ได้ขึ้นอยู่กับระดับผลการปฏิบัติงาน การไม่สามารถสร้างความสมดุลระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม และการที่บริษัทไม่มีการดูแลและปรับปรุงสวัสดิการต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ อิทธิพล มหาวงศนนท์ (2550) เรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกในทัศนะของพนักงาน บริษัท เชียงรายบีกชี จำกัด จังหวัดเชียงราย ที่พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกสำคัญที่สุด คือ ปัจจัยด้านการปกครองบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชา รองลงมา คือ ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการตามลำดับ

ข้อมูลเกี่ยวกับแนวโน้มการลาออกจากงาน

จากการศึกษาพบว่า แนวโน้มการลาออกจากงานในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับผลการศึกษาของ จุฑารัตน์ แสงสุริยันต์ (2550) เรื่องปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มการลาออกของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง โดยโรงงานตั้งอยู่ที่นิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรีที่พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านองค์กรที่มีผลต่อการลาออกในระดับมากได้แก่ ด้านเพื่อนร่วมงาน ส่วนปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านหัวหน้างาน ด้านโอกาสความก้าวหน้า ด้านความมั่นคงในงาน ด้านรายได้ และด้านสวัสดิการ ให้ความสำคัญในระดับปานกลาง สอดคล้องกับแนวคิดของ มอบเลย์ (1982 อ้างถึงใน สุวลักษณ์ แสนภักดี, 2550) ได้เสนอตัวแบบเกี่ยวกับการลาออกโดยสมัครใจ ที่ว่าความไม่พอใจในงานของบุคคลเป็นจุดเริ่มต้นที่ทำให้บุคคลคิดถึงการลาออก จากนั้นบุคคลจะเริ่มหางานใหม่ และถ้าบุคคลสามารถที่จะหางานใหม่ได้ บุคคลก็ต้องตัดสินใจว่าจะทำงานอยู่ต่อไปหรือจะลาออก และเกิดเป็นพฤติกรรมการอยู่หรือการลาออกจาก องค์กรของบุคคลในที่สุด โดยมีตัวแปรที่สำคัญในกระบวนการลาออกคือ ตำแหน่งงานที่ว่างในขณะนั้น

ข้อเสนอแนะ

1. ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

1.1 ยุทธศาสตร์การพัฒนางานบริหารบุคคล

- 1) ด้านตำแหน่งงาน ปรับปรุง Job Description ของแต่ละตำแหน่งให้ชัดเจน สอดคล้องกับลักษณะงาน
- 2) ด้านลักษณะงาน จัดทำคู่มือการปฏิบัติงานแต่ละงาน และแต่ละตำแหน่งงาน
- 3) ด้านโอกาสก้าวหน้า กำหนดหลักเกณฑ์การเลื่อนตำแหน่งโดยพิจารณาจากลักษณะงาน การศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน
- 4) ด้านค่าตอบแทน ปรับปรุงอัตราค่าตอบแทน และสวัสดิการให้เหมาะสมกับตำแหน่งงาน และสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบันโดยกำหนดหลักเกณฑ์โดยพิจารณาจาก อายุงาน การศึกษา และสถานภาพของพนักงาน
- 5) ด้านการควบคุมบังคับบัญชา ปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารงาน กำหนดบทบาทหน้าที่ของหัวหน้างานแต่ละระดับ

2. กลยุทธ์การพัฒนา

2.1 ด้านค่าตอบแทน

- 1) ทำการปรับปรุงสวัสดิการต่าง ๆ โดยมีอัตราค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ของพนักงาน
- 2) จัดทำอัตราค่าตอบแทน แต่ละตำแหน่ง และหลักเกณฑ์การกำหนดค่าตอบแทนให้ชัดเจน และใช้เป็นคู่มือในการพิจารณาผลการปฏิบัติงาน และการเลื่อนตำแหน่ง
- 3) ทำการปรับปรุงสวัสดิการด้านการรักษาพยาบาลให้เหมาะสม และจัดให้มีการปฐมพยาบาลเบื้องต้นในไซต์งานให้มีความเหมาะสมยิ่งขึ้น

2.2 ด้านการควบคุมบังคับบัญชา

- 1) จัดทำแผนการฝึกอบรมสัมมนาหัวหน้างานทุกระดับให้มีความรู้ ทักษะ และภาวะผู้นำในการบริหารงาน และมีความสามารถในการสอนงาน (Coaching) ได้
- 2) จัดทำโครงการสัมมนาเพื่อสร้างความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน ให้มีความรู้ และเข้าใจในบทบาทหน้าที่ และความสัมพันธ์อันดีระหว่างกัน
- 3) จัดทำโครงการความผูกพันต่อองค์กรและรักษาทรัพยากรบุคคลที่มีค่าให้คงอยู่

2.3 ด้านลักษณะงาน

- 1) จัดทำการฝึกอบรมพนักงานให้มีความรู้ ความสามารถตามลักษณะงานเพื่อช่วยให้พนักงานปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ และหัวหน้างานควรมีการสอนงานให้พนักงานใหม่ เพื่อเสริมสร้างศักยภาพในการปฏิบัติงาน และสร้างขวัญกำลังใจให้กับพนักงาน
- 2) จัดซื้อจัดหาเครื่องมือและอุปกรณ์ที่มีความทันสมัยและใช้ในการปฏิบัติงาน เพียงพอและเหมาะสมกับลักษณะงานด้านต่าง ๆ เพื่อสะดวกรวดเร็วต่อการปฏิบัติงาน
- 3) ทำการสรรหา และการบรรจุโยกย้ายงานให้พนักงานได้ทำงานตรงตามความรู้ความสามารถ ทำการปฐมนิเทศพนักงานใหม่ พร้อมแจกคู่มือการปฏิบัติงาน ชี้แจงการทำงานและความก้าวหน้าในงาน เพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงาน และทำให้พนักงานรู้สึกถึงความก้าวหน้าในอาชีพ และสร้างความผูกพันต่อองค์กรและลดอัตราการลาออก

2.4 ด้านโครงการพัฒนาศักยภาพพนักงาน

1) ด้านอายุ

- จัดทำโครงการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกลุ่มอายุ โดยกำหนดหลักสูตรที่เหมาะสมกับอายุ
- ช่วงอายุต่ำกว่า 40 ปี และจัดหลักสูตรพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงาน และการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เพื่อให้มีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ
- ช่วงอายุมากกว่า 40 ปีขึ้นไปเป็นผู้บริหารชั้นต้น จัดทำหลักสูตรพัฒนาสำหรับผู้บริหาร ภาวะผู้นำ และการบริหารโครงการ ส่วนพนักงาน จัดทำหลักสูตรพัฒนาทักษะตามลักษณะงานเพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงาน และมีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ

2) ด้านสถานภาพสมรส

- จัดทำโครงการโยกย้ายงาน และตำแหน่งงาน ให้เหมาะสมกับสถานภาพสมรสของพนักงาน เช่นผู้ที่สมรสแล้ว ควรมีโครงการโยกย้ายงานไปยังตำแหน่งว่าง ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ความก้าวหน้าในอาชีพ และมีเวลาให้กับครอบครัว
- ฝ่ายบุคคล จัดทำแผนการปรับปรุงตำแหน่งงาน ทำการบรรจุ โยกย้ายพนักงานให้เหมาะสมกับระดับการศึกษา ทักษะและความสามารถในการปฏิบัติงานในแต่ละปี และตำแหน่งงานว่าง โดยพิจารณาจากการประเมินผลงานในแต่ละปี เพื่อสร้างขวัญ กำลังใจและความก้าวหน้าในอาชีพ และความผูกพันต่อองค์กรให้กับพนักงาน

3) ด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

- ฝ่ายบุคคล จัดทำแผนการปรับปรุงตำแหน่งงานว่าง โดยพิจารณาบรรจุโยกย้ายเลื่อนชั้นพนักงานที่มีประสิทธิภาพในการทำงานในตำแหน่งงานที่ว่าง และทำโครงการฝึกอบรมทักษะการปฏิบัติงานในลักษณะงานที่บรรจุ ให้เหมาะสม โดยเฉพาะตำแหน่งผู้บริหาร ต้องพัฒนาทักษะการบริหารงาน และการควบคุมบังคับบัญชา

4) ด้านตำแหน่งงาน

- ฝ่ายบุคคลและผู้บริหาร ต้องจัดทำการศึกษาเลื่อนตำแหน่ง โยกย้ายบรรจุพนักงานให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ทักษะในการทำงานในแต่ละตำแหน่งและค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับตำแหน่งของพนักงานเป็นประจำทุกปี

บรรณานุกรม

- จตุรงค์ ศรีวงษ์วรรณ. (2558). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- จุฑารัตน์ แสงสุริยันต์. (2550). *ปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านองค์การที่มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มการลาออกของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง*. (วิทยานิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา).
- บุษบัน เดชตรีรัตน์. (2559). *ปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกของพนักงานบริษัท ซีพีเอฟ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)*. (การค้นคว้าแบบอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่).
- ฝ่ายบุคคลสถานีบริการน้ำมันแห่งหนึ่ง. รายงานสถิติเวลาปฏิบัติงานอัตราการเข้าออกฝ่ายบริหารงานบุคคล. (2562). สัมภาษณ์.
- พัชรกานต์ นิมิตรคติกุล. (2558). *กระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม*. (ปริญญาบริหารธุรกิจ

มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร).

สุวลักษณ์ แสนภักดี. (2550). *แนวโน้มการลาออกจากงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทซีพี เซเว่นอีเลฟเว่น จำกัด (มหาชน) ในเขตอำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี*. (วิทยานิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา).

อนันต์ชัย คงจันทร์. (2557). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

อิทธิพล มหาวงศ์นันท์. (2550). *ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกในทัศนคติของพนักงาน บริษัท เชียงรายบีกซี จำกัด จังหวัดเชียงใหม่*. (การค้นคว้าแบบอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย).

อภิรดี กอบเขตกรรม. (2552). *ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจภายในงาน แรงจูงใจภายนอกงาน การรับรู้ความยุติธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติงานกับความตั้งใจลาออกจากงานของวิศวกร บริษัท แอล ที อี ซี จำกัด ในเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ*. (การค้นคว้าแบบอิสระวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่)