

การศึกษาปัจจัยสัมพันธ์ภาวะระหว่างบุคคลที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจ
ลาออกจากงานของพนักงานบริษัทเอกชน
ในเขตพระโขนง กรุงเทพมหานคร

A STUDY OF INTERPERSONAL RELATIONSHIP FACTORS
INFLUENCING THE DECISION TO QUIT A PRIVATE COMPANY
EMPLOYEE IN PHRA KHANONG, BANGKOK



¹จิรุตติกาล นพพลกรัง และ ²มัลลิกา ธรรมจริยาวัฒน์

¹Jirattikan Noppolkrang and ²Mallika Thammachariyawat

มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ประเทศไทย

Ramkhamhang University, Thailand.

¹jirattikan_2021@outlook.co.th

Received: May 17, 2024; **Revised:** June 25, 2024; **Accepted:** July 30, 2024

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาปัจจัยสัมพันธ์ภาวะระหว่างบุคคลที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจลาออกจากงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตพระโขนง กรุงเทพมหานคร 2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ เพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจลาออกจากงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตพระโขนง กรุงเทพมหานคร 3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะปัจจัยสัมพันธ์ภาวะระหว่างบุคคลที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจลาออกจากงานของบริษัทเอกชนในเขตพระโขนง กรุงเทพมหานคร โดยมีสมมติฐานของ การวิจัยดังนี้ ปัจจัยสัมพันธ์ภาวะระหว่างบุคคล มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจลาออกจากงานของพนักงาน บริษัทเอกชนใน

¹ นักศึกษา, หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

² ผู้ช่วยศาสตราจารย์, ดร., หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

เขตพระโขนง กรุงเทพมหานคร มีความแตกต่างกัน กลุ่มตัวอย่างคือพนักงานบริษัทเอกชนระดับปฏิบัติการในเขตพระโขนง กรุงเทพมหานคร จำนวน 347 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) วิเคราะห์หาสัมพันธภาพระหว่างบุคคลที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจลาออกจางาน ขอลพนักงานเอกชนในเขตพระโขนง กรุงเทพมหานคร โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลวิจัยพบว่า 1.ปัจจัยสัมพันธภาพระหว่างบุคคลของพนักงานระดับปฏิบัติ การบริษัทเอกชนในเขตพระโขนง กรุงเทพมหานคร ปัจจัยส่วนบุคคล เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงานที่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายตัวแปรโดยวิเคราะห์จากค่า Beta ในตารางซึ่งแสดงถึงระดับค่าอิทธิพลมากที่สุดไปน้อยที่สุดของแต่ละตัวแปร พบว่าด้านความมั่นคงในงาน (Beta = 0.216) มีอิทธิพลต่อตัวแปรตามมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านความไว้วางใจในงาน (Beta = 0.202) ด้านสภาพการทำงาน (Beta = 0.107) ด้านการริเริ่มสร้างสรรค์ (Beta = 0.093) ด้านการสื่อสารระบบเปิด (Beta = 0.051) และด้านโครงสร้างบริษัท (Beta = 0.022) ตามลำดับ 2. ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ พบว่า ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ด้านความไว้วางใจในงาน ด้านการริเริ่มสร้างสรรค์ ด้านการสื่อสารระบบเปิด ด้านความมั่นคงในงาน ด้านโครงสร้างบริษัท ด้านสภาพการทำงาน สามารถอธิบายการเปลี่ยนแปลงของตัวแปรตาม คือ การตัดสินใจลาออกจางานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตพระโขนง คิดเป็นร้อยละ 62.5 (R-Squared (R^2) = 0.625) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ : ภาวะปัจจัยส่วนบุคคล; ปัจจัยด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล; การตัดสินใจลาออกจางาน

Abstract

This article has the objectives: 1. To study the interpersonal factors that influence the decision to resign from work among employees of private companies in Phra Khanong District. Bangkok 2. To study and compare personal factors including age, gender, educational level. Work experience that influences the decision to resign from work among employees of private companies in the Phra Khanong area Bangkok 3. To study recommendations for interpersonal factors that influence the decision to resign from a job at a private company in Phra Khanong District Bangkok. With the assumption of Research as follows: Interpersonal factors

It influences employees' decision to resign from work. Private companies in Phra Khanong District Bangkok There is a difference. The sample group consisted of employees of private companies operating in the Phra Khanong area. Bangkok, 347 people. Data were analyzed using frequency distribution, percentage, mean ($\bar{X}$) and standard deviation (S.D.). Analyzed for relationships between people that do not influence the decision to resign from work. Asking for private employees in Phra Khanong area Bangkok By the method of finding the Pearson correlation coefficient. Research results found that. 1. Interpersonal relations factors of operational level employees Private companies in Phra Khanong area Bangkok Personal factors: gender, age, education level, status, work experience. and different average monthly incomes There are different influences on employees' resignation decisions. When considering each variable by analyzing the Beta value in the table, which represents the level of greatest to least influence of each variable. It was found that job security (Beta = 0.216) had the greatest influence on the dependent variable, followed by job trust (Beta = 0.202), working conditions (Beta = 0.107), and creativity (Beta = 0.093), open communication system (Beta = 0.051) and company structure (Beta = 0.022), respectively. 2. The results of the coefficient analysis found that the independent variable was trust in the work. Creative initiatives Open communication system Job security Company structure Working conditions Can explain changes in the dependent variable, namely the decision to resign from work by employees of private companies in Phra Khanong District. It is 62.5 percent (R-Squared (R^2) = 0.625) with statistical significance at the 0.05 level.

บทนำ

สัมพันธภาพระหว่างบุคคลเป็นเรื่องที่สำคัญในการดำเนินชีวิต ทั้งในเรื่องส่วนตัว รวมไปถึงการอยู่ร่วมกับคนอื่น เป็นการติดต่อและเกี่ยวข้องกับผู้อื่นที่เกิดขึ้นในชีวิตประจำวันเป็นประจำของทุกคน เป้าหมายหลักในการติดต่อ หรือการสร้างความสัมพันธ์ คือ การทำให้บุคคลที่มีความสัมพันธ์ด้วยมีส่วนทำให้ความต้องการเราบรรลุผลนั่นเอง ไม่ว่าจะเกี่ยวข้องระหว่างกันหรือจะ

ด้วยวิธีการในช่องทางใดก็ได้แล้วแต่ ในทางจิตวิทยาถือว่าเป็นกิจกรรมในทางสังคม เพราะทั้งสองฝ่ายมีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน และเมื่อมีปฏิสัมพันธ์กันก็จะเกิดความรู้สึกที่หลากหลาย ขึ้นอยู่กับสถานการณ์นั้น เมื่อบุคคลใดที่เกี่ยวข้องกัน เป็นความรู้สึกที่มีผลมาจากการกระทำระหว่างกัน เราจึงถือว่าบุคคลเหล่านั้นมี สัมพันธภาพระหว่างกัน ดังนั้น สัมพันธภาพระหว่างบุคคลจะเป็นการศึกษาพฤติกรรมของมนุษย์ที่มีขอบเขตที่กว้างขวางมากกว่ามนุษย์สัมพันธ์ตรงจุดที่สัมพันธภาพระหว่างบุคคลเป็น

สัมพันธภาพระหว่างบุคคลในบริษัทหรือองค์กรเป็นพฤติกรรมที่ปฏิบัติต่อกัน การอยู่ร่วมกับผู้อื่นและทำงานร่วมกับผู้อื่น มีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน สร้างความเข้าใจ มีความสามัคคีและสานสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เป็นเครื่องมือ ที่จะช่วยแก้ไขปัญหา เพื่อลดความขัดแย้งภายในบริษัทหรือองค์กรนั้นอย่างราบรื่น ทำงานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ซึ่งทฤษฎีสัมพันธภาพระหว่างบุคคล (Theory of Interpersonal Relations) จะแบ่งการสร้างสัมพันธภาพออกเป็น 4 ระยะ ได้แก่ 1) ระยะเริ่มต้นสร้างสัมพันธภาพ 2) ระยะระบุปัญหา 3) ระยะดำเนินการแก้ปัญหา และ 4) ระยะสิ้นสุดสัมพันธภาพ ในการสร้างสัมพันธภาพระหว่างนักศึกษาพยาบาลกับผู้รับบริการต้องเคารพในความเป็นปัจเจกบุคคลของกันและกัน (ญาธิดา วุฒิสาสตร์กุล, 2565) ดังนั้นเพื่อให้การอยู่ร่วมกับผู้อื่นและทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ต้องรู้จักเรียนรู้ที่ต้องพัฒนาและปรับปรุงตนเองอยู่เสมอ ในเรื่องของความสัมพันธ์เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อตนเอง เกิดความสัมพันธ์กับบุคคลในองค์กร องค์ประกอบหลักที่สำคัญ แห่งความสำเร็จคือ คนหรือบุคคล เป็นอีกองค์ประกอบหนึ่งที่มีความสำคัญ การสร้างความสัมพันธ์กับบุคคลในบริษัทหรือองค์กรที่ควรตระหนักและหันให้ความสนใจเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรให้สูง ขึ้น ในการทำงานกับกลุ่มคนนั้น ไม่ใช่เรื่องง่าย ถ้าหากความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลหรือในกลุ่มไม่รู้สึกรู้สึมีความไว้วางใจกัน ทำให้การทำงานนั้นเกิดความไม่เป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน และไม่มีแรงจูงใจในการทำงานที่ได้รับมอบหมายให้เสร็จทันเวลาให้มีประสิทธิภาพนั้นแล้วนั้น แสดงว่าบุคคลหรือกลุ่มคนในบริษัทหรือองค์กรไม่มีความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงานร่วมกัน

พนักงานเป็นทรัพยากรเป็นหัวใจที่จะการขับเคลื่อนบริษัทหรือองค์กรให้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง บริษัทหรือองค์กรใดที่จะสามารถดำเนินกิจการไปได้อย่างสำเร็จลุล่วงได้หรือไม่ขึ้นอยู่ กับพนักงานหรือบุคลากรที่จะทำ หน้าที่ดำเนินงานหรือกิจกรรมและมีการสร้างสรรค์ผลงานของตัวเองให้เกิดประโยชน์สูงสุด จะได้นำองค์กรนั้นนำไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ได้ ดังนั้น บริษัทหรือองค์กรที่จะไปในทิศทางใดถือว่าพนักงานหรือบุคลากรเป็นส่วนที่สำคัญที่จะ ขับเคลื่อนบริษัทหรือองค์กรให้ก้าวไปสู่ความสำเร็จ ให้ความใส่ใจและตระหนักถึงความสุขในการทำงาน และใส่ใจกับปัญหาของพนักงานหรือบุคคลในบริษัทหรือองค์กร การสร้างการรับรู้ให้พนักงานรู้สึกดีต่อองค์กร และมีความภาคภูมิใจว่าเขามีส่วนร่วมและเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จของบริษัท

หรือองค์กร และพร้อมที่จะเคียงข้าง ท่วมเท มุ่งมั่นกับการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มความสามารถ และทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ต้องรู้จักเรียนรู้ที่พัฒนาและปรับปรุงตนเองอยู่เสมอจะทำให้การทำงานเป็นทีมราบรื่นและบรรลุ ถึงเป้าหมายทั้งต่อตนเองและบริษัทหรือองค์กร ปัญหาในปัจจุบันมีหลาย ๆ บริษัทหรือองค์กรไม่สามารถที่จะรักษานักงานไว้ได้แต่มีอีกหลายบริษัทหรือองค์กรที่โชคดีสามารถปรับเปลี่ยนระบบความสัมพันธ์และบรรยากาศในที่ทำงานเพื่อสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน ทำให้พนักงานทำงานได้ภายใต้ความรู้สึกที่ดีต่อองค์กรหรือบริษัท

การลาออกเป็นปัญหาหนึ่งที่หลายบริษัทกำลังประสบกับปัญหาดังกล่าว ถึงแม้ว่าสถานการณ์ช่วงโควิดจะคลี่คลายแล้วก็ตาม แต่ภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบันสิ่งของที่จำเป็นในชีวิตประจำวันมีการปรับราคาที่สูงขึ้นในขณะที่เงินเดือนหรือผลตอบแทนในการทำงาน เป็นผลมาจากภาวะเศรษฐกิจตกต่ำ แข่งขันการสูงในทุกด้าน รวมไปถึงการแข่งขันเพื่อ แย่งพนักงาน โดยเฉพาะพนักงานที่มีทักษะในการทำงานที่มีความสามารถ และมีความต้องการที่จะฝึกฝนตนเองให้เกิดความชำนาญและมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อเป็นที่ต้องการของบริษัทหรือองค์กร แต่ในมุมมองของคนที่มีความสามารถรอบด้านที่บริษัทมีความต้องการนั้น พวกเขาเหล่านั้นก็มองหาและต้องการสถานที่ทำงานที่ดี บรรยากาศการทำงานที่ดี เพื่อสร้างผลงานและพัฒนาตัวเอง ถึงแม้ว่าการสรรหานักงานจะถูกมองว่าเป็นเพียงหน้าที่ของฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ แต่ในความเป็นจริงการที่จะเก็บรักษานักงานไว้กับองค์กรนั้นเป็นสิ่งที่ทุกคนในบริษัทหรือองค์กรต้องร่วมกันรับผิดชอบ (ไพศาล บุญสุวรรณ, 2562)

การรักษานักงานไว้ได้ถือเป็นยุทธศาสตร์ที่จำเป็นในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพราะคนเป็นถือปัจจัยที่สำคัญในการควบคุมและยังรวมถึงการจัดการปัจจัยอื่น ๆ ให้ มีความสำเร็จทั้งในส่วนของเงินทุน วัตถุดิบ และเครื่องจักร การรักษานักงานให้อยู่กับบริษัทหรือองค์กรได้นานหลาย ๆ ปัญหาที่เกิดขึ้นในบริษัทหรือองค์กร หากจะมีวิธีการใดในการทำให้พนักงานอยู่กับองค์กรให้นานที่สุด ต้องมีวิธีการลดปัจจัยของการลาออกของพนักงาน ในการสรรหานักงานใหม่นำมาซึ่งค่าใช้จ่าย เช่น มีค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมพนักงานใหม่ก่อนเริ่มงานเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจในวัฒนธรรมของบริษัทหรือองค์กร การฝึกพัฒนาฝีมือแรงงาน รวมไปถึงการสร้างขวัญและกำลังใจเพื่อสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ที่จะช่วยทำให้การอยู่ร่วมกันในที่ทำงานเป็นไปอย่างราบรื่น ดังนั้นหากองค์กรสามารถรักษานักงานที่มีความรู้ความสามารถและมีบทบาทสำคัญให้คงอยู่กับองค์กรได้ย่อมส่งผลให้องค์กรดำเนินธุรกิจไปได้อย่างต่อเนื่องและมีศักยภาพในการแข่งขันในทางตรงกันข้าม หากองค์กรไม่สามารถรักษานักงานที่มีความรู้ความสามารถและมีบทบาทสำคัญให้คงอยู่ในองค์กรได้อาจส่งผลต่อความต่อเนื่องของการแข่งขันทางธุรกิจและประสิทธิภาพในการทำงานขององค์กรได้เช่นกัน (อิทธิพัทธ์ กอปรตันสวัสดิ์ และจุฑามาศ ทวีไพบูลย์วงศ์, 2562)

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมุ่งศึกษา ปัจจัยสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคลที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจลาออกจากงานของพนักงานบริษัทเอกชน ในเขตพระโขนง กรุงเทพมหานคร เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการศึกษาปัจจัยในด้านสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคล ของบุคคลในบริษัทเอกชน และนำไปประสิทธิผลไปพัฒนาบุคลากรในองค์กรต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคลที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจลาออกจากงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตพระโขนง กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะปัจจัยสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคลที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจลาออกจากงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตพระโขนง กรุงเทพมหานคร

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสานระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณและวิจัยเชิงสำรวจ โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ พนักงานบริษัทเอกชนที่ทำงานอยู่ในเขตพระโขนง กรุงเทพมหานคร เป็นพนักงาน ตำแหน่งระดับปฏิบัติการ จำนวน 3,500 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือพนักงานเอกชน จำนวน 346 ตัวอย่าง

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

วิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคลที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจลาออกจากงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตพระโขนง กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2567

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามการศึกษาปัจจัยสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคลที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจลาออกจากงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตพระโขนง กรุงเทพมหานคร

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการถดถอยเชิงพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการศึกษาสัมพันธภาพระหว่างบุคคลที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจลาออกจากงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตพระโขนง กรุงเทพมหานคร ดังแสดงในตารางที่ 1 ดังนี้

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผล เกี่ยวกับปัจจัยด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล

ปัจจัยด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ด้านความไว้วางใจในงาน	3.35	0.83	ไม่แน่ใจ
2. ด้านการริเริ่มสร้างสรรค์	3.45	0.92	ดี
3. ด้านการสื่อสารระบบเปิด	3.08	1.11	ไม่แน่ใจ
4. ด้านความมั่นคงในงาน	3.49	0.71	ดี
5. ด้านโครงสร้างบริษัท	3.33	0.79	ไม่แน่ใจ
6. ด้านสภาพการทำงาน	3.08	1.08	ไม่แน่ใจ
รวม	3.30	0.70	ไม่แน่ใจ

จากตารางที่ 1 พบว่า ปัจจัยด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงาน ของบริษัทเอกชนในเขตพระโขนง กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับไม่แน่ใจ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.30$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความมั่นคงในงาน อยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.49$) รองลงมา คือ ด้านการริเริ่มสร้างสรรค์ อยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 3.45$) ด้านความไว้วางใจในงาน อยู่ในระดับไม่แน่ใจ ($\bar{X} = 3.35$) ด้านโครงสร้างบริษัท อยู่ในระดับไม่แน่ใจ ($\bar{X} = 3.33$) ด้านการสื่อสารระบบเปิด อยู่ในระดับไม่แน่ใจ ($\bar{X} = 3.08$) และด้านโครงสร้างบริษัท อยู่ในระดับไม่แน่ใจ ($\bar{X} = 3.08$) ตามลำดับ

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผล เกี่ยวกับประสิทธิผลของระบบการตัดสินใจลาออกจากงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตพระโขนง กรุงเทพมหานครโดยรวม

การตัดสินใจลาออกจากงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ด้านผลตอบแทน	3.73	0.75	ดี
2. ด้านลักษณะงานที่ทำ	3.46	0.77	ดี
3. ด้านประสิทธิภาพในการบริหารงานของหัวหน้า	3.65	0.93	ดี
4. ด้านพฤติกรรมของเพื่อนร่วมงาน	3.79	0.68	ดี
5. ด้านการขาดโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน	3.36	0.74	ไม่แน่ใจ
รวม	3.60	0.58	ดี

จากตารางที่ 2 พบว่า การตัดสินใจลาออกจากการงาน โดยภาพรวม อยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 3.60$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านพฤติกรรมของเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับดี โดยค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านผลตอบแทน อยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 3.73$) ด้านประสิทธิภาพในการบริหารงานของหัวหน้า อยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 3.65$) ด้านลักษณะงานที่ทำ อยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 3.46$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการขาดโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน อยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 3.36$)

อภิปรายผล

จากวิจัยเรื่องการศึกษาสัมพันธภาพระหว่างบุคคลที่มีอิทธิพลต่อการลาออกจากการงานของพนักงานบริษัทเอกชน ในเขตพระโขนง กรุงเทพมหานคร มีผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. ข้อมูลของปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตพระโขนง เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงานที่แตกต่างกัน แสดงให้เห็นว่า พนักงานบริษัทเอกชนในเขตพระโขนงที่มีปัจจัยส่วนบุคคล อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงานที่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ซึ่งสอดคล้องกับวิจัยของวรวิญญ์ บัญศิริธรรมชัย, กุลกานต์ เมเวส และพลอย สุดอ่อน (2564) ศึกษาและวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงาน และปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออกของกลุ่มพนักงานวิศวกรที่อยู่ในช่วงเจนเอเรชั่น Y ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยที่ส่งผลทางบวกโดยตรงต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ได้แก่ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โอกาสในการเจริญก้าวหน้าในการทำงานและผลตอบแทน

2. ปัจจัยด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจลาออกจากการงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตพระโขนง แสดงให้เห็นว่า ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความไว้วางใจในงาน ด้านการริเริ่มสร้างสรรค์ ด้านการสื่อสารระบบเปิด ด้านความมั่นคงในงาน ด้านโครงสร้างบริษัท ด้านสภาพการทำงาน มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจลาออกจากการงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตพระโขนง จากผลการวิจัยพบว่า ด้านความมั่นคงในงาน งานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน มีความมั่นคง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ซึ่งสอดคล้องกับวิจัยของไพศาล บุญสุวรรณ, (2562) ศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกจากการงาน ของพนักงานรักษาความปลอดภัย บริษัท จี4 เอส ซีเคียวริตี้โซลูชัน (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจในการลาออกจากการงาน ของพนักงานรักษาความปลอดภัย มี 3 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกจากการงาน

จากมากไปน้อยได้แก่ ปัจจัยด้านโอกาสและความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานตามลำดับ ในด้านพฤติกรรมของเพื่อนร่วมงาน การส่งเสริมให้แสดงความเห็นขณะปฏิบัติร่วมกัน และเพื่อนร่วมงานในแผนกมีความช่วยเหลือเกื้อกูลกัน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด

องค์ความรู้ที่ได้จากการศึกษา

สัมพันธภาพระหว่างบุคคล มีความสำคัญเป็นอย่างมากในสังคม และในองค์กรหรือบริษัท เป็นองค์ความรู้ที่ช่วยในการปฏิสัมพันธ์และทำความเข้าใจกันระหว่างบุคคล เรียนรู้และปรับตัวที่จะอยู่ในวัฒนธรรมขององค์กรนั้นๆได้และการเรียนรู้สัมพันธภาพระหว่างบุคคล จะส่งผลให้องค์กรมีประสิทธิภาพและความสำเร็จที่ดีขึ้น เป็นตัวอย่างให้ผู้ตาม สร้างวัฒนธรรมที่เน้นจริยธรรมและความสัมพันธ์ การอยู่ร่วมกันอย่างเป็นทีม

เอกสารอ้างอิง

- ญาดิศา วุฒิสาสตร์กุล. (2565). การประยุกต์ใช้ทฤษฎีสัมพันธภาพระหว่างบุคคลของเพปพลาว ในกระบวนการพยาบาล. พยาบาลสาร 49, 2 (เม.ย.-มิ.ย. 2565), 365-375.
- ไพศาล บุญสุวรรณ. (2562). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกจากงานของพนักงานรักษาความปลอดภัย บริษัท จี 4 เอสซี เคียวกิตตี้ เซอร์วิสเซล (ประเทศไทย) ที่ทำงานภายใน ศูนย์การค้าเซ็นทรัลเฟสติวัล หาดใหญ่. รายงานการวิจัย, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. <https://kb.psu.ac.th/psukb/handle/2016/13090>
- วรัญพงศ์ บุญศิริธรรมชัย, กุลกานต์ เมเวส และพลอย สุดอ่อน. (2564). ปัจจัยที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานและความตั้งใจในการลาออกของพนักงาน กรณีศึกษา: ในกลุ่มพนักงานวิศวกร เจเนอเรชั่น Y ในเขตกรุงเทพมหานคร. วารสารบริหารธุรกิจและการบัญชี มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 6(2) : 1-16.
- อติพัทธ์ กอปรรัตนสวัสดิ์ และจุฑามาศ ทวีไพบูลย์วงศ์. (2562). อิทธิพลของสภาพแวดล้อมในการทำงานความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรส่งผลต่อความตั้งใจที่จะลาออกของพนักงานในบริษัท กลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ เขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะ ซิตี้ จังหวัดระยอง. วารสารบริหาร ศาสตรมหาวิทาลัย อุบลราชธานี, 8(16) : 1-17.

