

แนวทางการธำรงรักษานักงานขับรถบรรทุกที่มีความตั้งใจลาออก

กรณีศึกษา บริษัท XYZ Transport จำกัด

The Employee Retention Guidelines Case Study: XYZ Transport Co., Ltd.

ธนสร เปตมานัง^{1*}

Tanason Patamanang^{1*}

*Corresponding author, e-mail:tanason.patamanang@gmail.com

Received: June 22th,2024; Revised: September 3rd,2024.; Accepted: March 31th,2025.

บทคัดย่อ

งานวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจที่จะลาออกของพนักงานขับรถบรรทุก 2) เพื่อศึกษาปัญหาที่เกิดขึ้นกับพนักงาน ขอร้องเรียน หรือสวัสดิการต่างๆที่พนักงานต้องการ ซึ่งอาจมีอิทธิพลต่อความตั้งใจที่จะลาออกของพนักงานขับรถบรรทุก และ 3) เพื่อศึกษาแนวทางในการธำรงรักษานักงานขับรถให้อยู่กับองค์กรได้ยาวนาน โดยทำการเก็บข้อมูลจากแบบสอบถามออนไลน์ (Google Form) ด้วยวิธีการให้พนักงานขับรถสแกนคิวอาร์โค้ดหรือลิ้งค์แบบสอบถามผ่านมือถือ เพื่อเข้าไปดำเนินการตอบแบบสอบถาม จากพนักงานขับรถบรรทุกทั้งหมด 119 ราย เพื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) นอกจากนั้นยังใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) เพื่อศึกษาหาความสัมพันธ์ของแต่ละตัวแปรที่ทำการศึกษาตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ผลการศึกษาพบว่า พนักงานขับรถบรรทุกที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย (82.40%) อายุ 26-35 ปี (57.10%) มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. (31.10%) มีสถานภาพโสด (47.90%) มีอายุงาน 1-3 ปี (36.10%) และมีรายได้ต่อเดือน อยู่ระหว่าง 15,001-20,000 บาท (46.10%) โดยผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจที่จะลาออกของพนักงานขับรถบรรทุกในปัจจุบันด้านต่างๆ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ปัจจัยจุดจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล และปัจจัยค่าจ้างด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รวมถึงผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า พนักงานขับรถบรรทุก มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้ต่อเดือนต่างกัน ส่งผลต่อความตั้งใจที่จะลาออกของพนักงานขับรถบรรทุกแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.027 นอกจากนี้ ปัจจัยจุดจูงใจด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล และปัจจัยค่าจ้าง ด้านบริษัทและนโยบายในการบริหาร มีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกต่อความตั้งใจที่จะลาออกของพนักงานขับรถบรรทุก ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

¹ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต กลุ่มวิชาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย

Student in Master of Business Administration Program, Management Faculty of University of the Thai Chamber of Commerce.

นอกจากนี้ยังพบปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจที่จะลาออกของพนักงานขับรถบรรทุก ประกอบด้วย ปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้ไม่เพียงพอต่อค่าใช้จ่าย ปัจจัยจิตใจด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติไม่ตรงกับความรู้ ความสามารถของพนักงาน ปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคลเนื่องจากเป้าหมายของบริษัทสูงเกินกว่าความสามารถที่พนักงานจะปฏิบัติได้ และปัจจัยจากการทำงาน ที่เกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานเก่าและพนักงานใหม่มีการแบ่งแยกกัน และไม่ได้รับการสอนงานจากพนักงานเก่า

แนวทางในการธำรงรักษานักงานให้อยู่กับองค์กร ได้แก่ การพัฒนาศักยภาพพนักงานให้มีความรู้และทักษะที่เหมาะสม การอบรมพนักงานใหม่อย่างต่อเนื่อง รวมถึงการมีส่วนร่วมของพนักงานในการกำหนดกฎระเบียบและ KPI เพื่อสร้างเป้าหมายที่เหมาะสมและสามารถปฏิบัติได้จริง

คำสำคัญ: ความตั้งใจที่จะลาออก ปัจจัยจิตใจ ปัจจัยคำจูน การธำรงรักษานักงาน

Abstract

The objectives of this research are 1) to study the factors that influence truck drivers' intention to resign, 2) to study problems that occur with employees, complaints, or various benefits that employees need. This may influence the truck driver's intention to resign, and 3) to study ways to retain employees Drive your car to stay with the organization for a long time. By collecting data from an online questionnaire (Google form) by having the driver scan the QR code or questionnaire link via mobile phone. to go in and answer the questionnaire From. The number of drivers in the company is 119 to analyze descriptive data (Descriptive Statistic). In addition, multiple regression analysis (Multiple Regression) to study the relationship of each variable studied according to the set assumptions

The results indicate that the majority of respondents were aged between 26-35 years (57.10%), had completed high school education (31.10%), were single (47.90%), had 1-3 years of work experience (36.10%), and had a monthly income between 15,001-20,000 Baht (46.10%). Respondents generally expressed opinions regarding various factors influencing their intention to resign, with high overall agreement. Analysis reveals that motivational factors and interpersonal relationships with colleagues have the highest average values. Regression analysis shows significant differences in personal income among truck drivers, affecting their intention to resign at a statistically significant level of 0 . 0 2 7 Additionally, motivational factors related to job characteristics, personal job success, and organizational support have a positive relationship with the intention to resign among truck drivers at a statistically significant level of 0.05

In addition, factors influencing the intention to quit of truck drivers include personal factors such as income during the first three months being insufficient to cover expenses, motivational factors such as the job duties not matching the employees' knowledge and skills, factors related to work

success due to the company's goals being too high for employees to achieve, and work-related factors arising from the relationship between old and new employees, where there is division and a lack of training from experienced employees.

The strategies for retaining employees within the organization include developing employees' potential by enhancing their knowledge and skills relevant to their roles, providing continuous training for new employees, and involving employees in the development of rules and KPIs to set appropriate and achievable goals.

Keywords : Intention to resign, Motivation Factors, Hygiene Factors, Employee Retention.

บทนำ

การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจที่จะลาออกของพนักงานขับรถบรรทุกในบริษัท XYZ Transport จำกัด ซึ่งมีพนักงานขับรถจำนวน 119 ราย ผู้วิจัยสนใจศึกษาพฤติกรรมของพนักงานขับรถบรรทุกและปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อความตั้งใจที่จะลาออกของพนักงานขับรถบรรทุก ซึ่งในปัจจุบันอัตราการลาออกของพนักงานขับรถบรรทุกในบริษัทฯ มีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ทำให้กลายเป็นปัญหาที่สำคัญและต้องได้รับการแก้ไขอย่างเร่งด่วน เนื่องจากการลาออกของพนักงานไม่เพียงแต่จะส่งผลกระทบต่อองค์กรในแง่ของต้นทุนการสรรหาบุคลากรใหม่ การพัฒนาบุคลากร และกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานที่อาจลดลงจากการขาดประสบการณ์ของพนักงานใหม่อีกด้วย

นอกจากนี้ ความตั้งใจที่จะลาออกของพนักงานขับรถบรรทุก ยังส่งผลกระทบต่อเพื่อนร่วมงานในองค์กร เนื่องจากพนักงานที่มีความตั้งใจลาออกอาจไม่สามารถปรับตัวกับเพื่อนร่วมงานและลักษณะงานที่ปฏิบัติได้ ซึ่งอาจทำให้เกิดพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ เช่น การขาดงาน การมาทำงานสาย และการทำงานที่ด้อยประสิทธิภาพลง

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจที่จะลาออกของพนักงานขับรถบรรทุกในบริษัท XYZ Transport จำกัด ซึ่งเป็นบริษัทที่มีชื่อเสียงและได้รับความไว้วางใจจากลูกค้า รวมถึงมาตรฐานการจ้างงานและสวัสดิการที่ดีที่ดึงดูดใจผู้มีประสบการณ์ หากอัตราการลาออกของพนักงานขับรถบรรทุกยังคงสูงอย่างต่อเนื่อง อาจส่งผลกระทบต่อความสามารถในการดึงดูดพนักงานใหม่และมีความเสี่ยงต่อการสูญเสียบุคลากรที่มีคุณภาพ

การศึกษาในครั้งนี้ผู้วิจัยจึงมุ่งหวังที่จะค้นหาสาเหตุของการตัดสินใจลาออกของพนักงาน และพัฒนาแนวทางในการแก้ไขปัญหาดังกล่าว เพื่อลดโอกาสที่อาจทำให้พนักงานขับรถบรรทุกตัดสินใจลาออก โดยการนำผลการศึกษานี้ไปใช้ในการปรับปรุงการบริหารจัดการภายในองค์กร ทำให้สามารถรักษากพนักงานให้อยู่กับองค์กรได้ในระยะยาว และสร้างความมั่นคงให้กับองค์กรอย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์ของงานวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจที่จะลาออกของพนักงานขับรถบรรทุก
2. เพื่อศึกษาปัญหาที่เกิดขึ้นกับพนักงาน ซึ่งอาจมีอิทธิพลต่อความตั้งใจที่จะลาออกของพนักงานขับรถบรรทุก
3. เพื่อศึกษาแนวทางในการธำรงรักษากพนักงานขับรถให้อยู่กับองค์กรได้ยาวนาน

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดเกี่ยวกับลักษณะประชากรศาสตร์ ลักษณะประชากรศาสตร์สะท้อนถึงความหลากหลายของบุคคลในด้านเพศ, อายุ, การศึกษา, รายได้ และอายุงาน ซึ่งมีผลต่อพฤติกรรมและการตัดสินใจ เช่น เพศมีผลต่อรูปแบบการสื่อสาร, อายุมีผลต่อมุมมองและการใช้สื่อ, การศึกษามีอิทธิพลต่อค่านิยมและการรับรู้ข้อมูล, สถานภาพสมรสเกี่ยวข้องกับอัตราการเกิดและการเสียชีวิต, อายุงานบ่งบอกถึงความมั่นคงในงาน และรายได้มีผลต่อรูปแบบการใช้ชีวิต จากแนวคิดนี้ ผู้วิจัยจึงนำปัจจัยประชากรศาสตร์มาศึกษาเพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างที่อาจส่งผลกระทบต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานชั้นบรรพการทุก

2. ทฤษฎีสองปัจจัย (Two-Factor Theory) ของ Herzberg และคณะ (1959) ศึกษาพบว่าความพึงพอใจในการทำงานเกิดจาก 2 ปัจจัย ได้แก่

ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) เป็นปัจจัยภายในที่ส่งผลให้บุคคลมีแรงจูงใจในการทำงาน เช่น ความสำเร็จในงาน ความภาคภูมิใจจากการทำงานสำเร็จ, การได้รับการยอมรับ คำชมเชย การให้กำลังใจจากผู้เกี่ยวข้อง, ลักษณะของงานงานที่ท้าทายและใช้ความคิดสร้างสรรค์, ความรับผิดชอบ โอกาสในการตัดสินใจและรับผิดชอบงาน

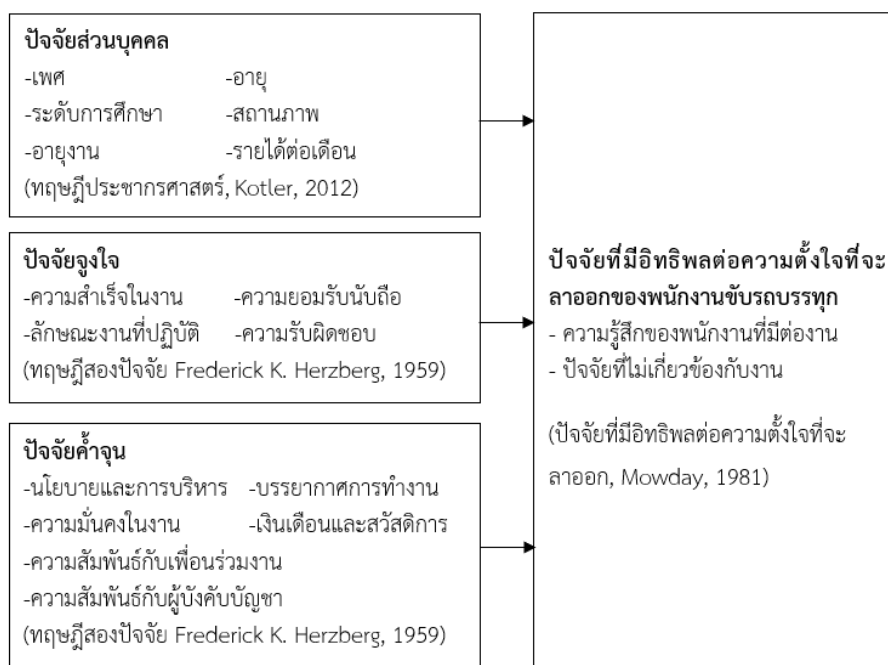
ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance/Hygiene Factor) เป็นปัจจัยภายนอกที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจ เช่น นโยบายและการบริหาร ระบบบริหารที่มีประสิทธิภาพ, สภาพแวดล้อมในการทำงาน แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงทำงาน, ความมั่นคงในงาน ความรู้สึกปลอดภัยต่อการจ้างงาน, เงินเดือนและสวัสดิการ ค่าตอบแทนและโอกาสก้าวหน้า, ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน การมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา Herzberg อธิบายว่าปัจจัยค้ำจุนช่วยป้องกันความไม่พอใจในการทำงาน แต่ไม่สามารถสร้างแรงจูงใจได้ ในขณะที่ปัจจัยจูงใจเป็นตัวผลักดันให้บุคคลเกิดความพึงพอใจและมีประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น

3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการตัดสินใจลาออกจากงาน Mowday และคณะ (1981) ระบุว่าความตั้งใจลาออกของพนักงานขึ้นอยู่กับ 2 ปัจจัยหลัก ได้แก่

ความรู้สึกที่มีต่องาน (Affective Responses to the job) เช่น ความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออกหรืออยู่ต่อ

ปัจจัยที่ไม่เกี่ยวข้องกับงาน (Non-Work Factors) ปัจจัยภายนอก เช่น สถานะทางครอบครัว ความจำเป็นด้านชีวิตสมรส หรือเงื่อนไขการทดลองงาน อาจมีผลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงาน

กรอบแนวคิดในการวิจัย



รูปที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณโดยใช้แบบสอบถามออนไลน์เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง 119 ราย และใช้โปรแกรม SPSS ในการวิเคราะห์ ในส่วนของสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านการทำงาน สถิติที่ใช้ ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปรใช้ค่าการทดสอบ F-Test (One-Way ANOVA) เพื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างตัวแปรอิสระที่มีมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป แลพใช้สถิติถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ (Multiple Linear Regression) ในการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตาม 1 ตัว และตัวแปรต้นหรือตัวแปรอิสระตั้งแต่ 2 ตัวขึ้นไป หากพบความแตกต่างกันจึงนำมาเปรียบเทียบเชิงซ้อน โดยวิธี Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาว่ากลุ่มใดบ้างที่มีระดับการตัดสินใจลาออกของพนักงานขับรถบรรทุกที่แตกต่างกัน โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ทางผู้วิจัยจะเก็บข้อมูลพนักงานขับรถบรรทุกที่ปฏิบัติงานใน บริษัท XYZ Transport จำกัด โดยมีจำนวนรวมทั้งสิ้น 119 ราย การสัมภาษณ์เชิงลึกแบบเจาะจง คือการสัมภาษณ์เจ้าหน้าที่ HR ซึ่งปฏิบัติงานอยู่ที่บริษัทฯ และทำ

หน้าที่สรรหา รวมถึงดูแลสวัสดิการพนักงานขับรถบรรทุก โดยมีจำนวนรวมทั้งสิ้น 2 ราย พนักงานขับรถบรรทุกที่แจ้งความประสงค์ลาออกและเขียนใบลาออกล่าสุด โดยมีจำนวนรวมทั้งสิ้น

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและคุณภาพของเครื่องมือ

1. แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งเป็นเครื่องมือที่เลือกใช้ในการรวบรวมข้อมูลที่ได้จากการสอบถามพนักงานขับรถบรรทุกทั้งหมด 119 ราย โดยใช้แบบสอบถามที่สร้างขึ้นโดยอาศัยการศึกษา แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม โดยแบ่งออกเป็น 4 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นคำถามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส อายุงาน และรายได้ต่อเดือน มีจำนวนข้อคำถามทั้งหมด 6 ข้อ

ส่วนที่ 2 เป็นคำถามข้อมูลเกี่ยวกับระดับการตัดสินใจกับปัจจัยในงาน ได้แก่ ปัจจัยด้านความสำเร็จในงาน, การได้รับการยอมรับนับถือ, ลักษณะงานที่ปฏิบัติ, ความรับผิดชอบในงาน มีจำนวนข้อคำถามทั้งหมด 12 ข้อ

ส่วนที่ 3 เป็นคำถามข้อมูลเกี่ยวกับระดับการตัดสินใจกับปัจจัยด้าน ได้แก่ ปัจจัยด้านบริษัทและนโยบายการบริหาร, สภาพและบรรยากาศในการทำงาน, ความปลอดภัยและความมั่นคง, เงินเดือนและสวัสดิการ, ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน, ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีจำนวนข้อคำถามทั้งหมด 18 ข้อ

ส่วนที่ 4 เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลระดับการตัดสินใจที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจที่จะลาออกของพนักงานขับรถบรรทุก ได้แก่ ความรู้สึกของพนักงานที่มีต่องาน, ปัจจัยที่ไม่เกี่ยวข้องกับงาน มีจำนวนข้อคำถามทั้งหมด 6 ข้อ เป็นแบบสอบถามมีลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบลิเคิร์ต (Likert Scale) แบ่งระดับการวัดเป็น 5 ระดับ และการกำหนดระดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

2. แบบสัมภาษณ์เชิงลึก ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากเจ้าหน้าที่ฝ่าย HR จำนวน 2 ราย และพนักงานที่ลาออกแล้ว 3 ราย โดยใช้แบบสัมภาษณ์แบบปลายเปิด ซึ่งออกแบบตามแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลาออกของพนักงาน ผู้ให้ข้อมูลสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระ การวิเคราะห์ข้อมูลใช้วิธีเชิงเนื้อหา โดยจำแนกและจัดกลุ่มข้อมูลที่ได้จากการสนทนาเพื่อนำไปสรุปผลตามวัตถุประสงค์ของการศึกษา

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ โดยการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือในครั้งนี้จะใช้ดัชนีความสอดคล้อง (Index of consistency: IOC) ซึ่งแบบสอบถามนี้จะประเมินจากผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด 3 ราย เพื่อทำการประเมินว่าแบบสอบถามทุกข้อมีค่า IOC เกิน 0.5 แสดงว่าแบบสอบถามนี้มีความเที่ยงตรง (Sanupong Jirachawavisut, 2015 : 37-38) โดยผลการวัดค่าความเที่ยงตรงในแบบสอบถามทั้งฉบับนี้ ได้ค่า 0.9 แสดงถึงคำถามชุดนี้มี ความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ผู้วิจัยกำหนด ผู้วิจัยเลือกข้อคำถามที่มีค่ามากกว่า 0.5 มาใช้เป็นคำถาม

การตรวจสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือในครั้งนี้ จะทำโดยการนำแบบสอบถามไปใช้กับกลุ่มบุคคลที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 10 ราย ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.90 ผลการตรวจสอบของค่าสัมประสิทธิ์แอลฟามีค่าเข้าใกล้ 1.00 ถือได้ว่าแบบสอบถามนี้มีความเที่ยงตรงและเชื่อถือได้และสามารถนำไปศึกษาในกลุ่มตัวอย่างจริงได้

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากแหล่งข้อมูล 2 แหล่ง ดังนี้

1. แบบสอบถามออนไลน์ . ผู้วิจัยทำการแจกแบบสอบถามผ่านทาง Google form ให้กับพนักงานขับรถบรรทุก จำนวน 119 ราย ตามที่ได้กำหนดไว้

2. การสัมภาษณ์แบบเผชิญหน้า (Face to Face Interview) โดยการขอสัมภาษณ์พนักงานจำนวน 5 ราย การสัมภาษณ์เชิงลึกแบบเจาะจง คือการสัมภาษณ์เจ้าหน้าที่ HR จำนวน 2 ราย พนักงานขับรถบรรทุกที่ลาออกแล้วจำนวน 3 ราย ซึ่งจะติดต่อผ่านทางโทรศัพท์และสัมภาษณ์แบบตัวต่อตัว

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลสามารถแบ่งออกเป็น 3 ส่วนตามวัตถุประสงค์ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจที่จะลาออกของพนักงานขับรถบรรทุกตามวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 1 การศึกษานี้ใช้ สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เพื่อวิเคราะห์ลักษณะประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยใช้ ค่าร้อยละ (Percentage) และการแจกแจงความถี่ (Frequency Distribution) เพื่อบรรยายข้อมูล นอกจากนี้ ได้ใช้ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA หรือ F-Test) เพื่อตรวจสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มตัวแปรประชากรศาสตร์ที่มีมากกว่า 2 กลุ่ม เช่น เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน และรายได้ต่อเดือน การวิเคราะห์นี้ช่วยให้สามารถระบุความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในแต่ละกลุ่มได้ การวิเคราะห์ทั้งหมดดำเนินการโดยใช้ โปรแกรม SPSS

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาปัญหาที่เกิดขึ้นกับพนักงานซึ่งอาจมีอิทธิพลต่อความตั้งใจที่จะลาออกของพนักงานขับรถบรรทุกตามวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 2 โดยใช้ค่าร้อยละสัดส่วน ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

3. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาแนวทางในการรักษาพนักงานขับรถให้อยู่กับองค์กรได้ยาวนานตามวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 3 โดยการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของตัวแปรต้น และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Correlation and Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจที่จะลาออกของพนักงานขับรถบรรทุก ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนที่ 1 มีพนักงานที่ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 119 ราย จากการสำรวจพนักงานขับรถบรรทุก พบว่า ปัจจัยด้านรายได้ มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจลาออกมากที่สุด กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็น เพศชาย (82.40%) อายุระหว่าง 26-35 ปี (57.10%) และมีระดับการศึกษา มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. (31.10%) พนักงานส่วนใหญ่ โสด (47.90%) และมีอายุงานระหว่าง 1-3 ปี (36.10%) โดยมี รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001-20,000 บาท (46.10%) จากข้อมูลการตอบแบบสอบถามพบว่า ปัจจัยด้านเพศและอายุ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด

2. การวิเคราะห์ระดับของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจที่จะลาออกของพนักงานขับรถบรรทุก

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านปัจจัยจูงใจในการทำงาน

ปัจจัยจูงใจในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	อันดับ	ระดับ
ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล	4.01	0.79	1	มาก
ปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.90	0.90	3	มาก
ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.91	0.90	4	มาก
ปัจจัยด้านความรับผิดชอบในงาน	4.00	0.82	2	มาก
รวม	3.95	0.85		มาก

ตารางที่ 1 พบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานขับรถบรรทุก ได้แก่ ปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน ($\bar{X} = 4.01$) ซึ่งมีผลมากที่สุด รองลงมาคือการได้รับการยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 4.00$) และลักษณะงานที่ปฏิบัติ ($\bar{X} = 3.91$) ขณะที่ปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือมีผลต่อความพึงพอใจต่ำสุด ($\bar{X} = 3.90$)

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านปัจจัยค้ำจุนของพนักงานขับรถบรรทุก

ปัจจัยค้ำจุน	$\bar{X}$	S.D.	อันดับ	ระดับ
ปัจจัยด้านบริษัทและนโยบายในการบริหาร	3.92	0.83	2	มาก
ปัจจัยด้านสภาพและบรรยากาศในการทำงาน	3.82	0.86	4	มาก
ปัจจัยด้านความปลอดภัยและความมั่นคง	3.84	0.86	3	มาก
ปัจจัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	3.52	0.87	6	มาก
ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	4.05	0.78	1	มาก
ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	3.80	0.84	5	มาก
รวม	3.82	0.84		มาก

จากตารางที่ 2 พบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานขับรถบรรทุก ได้แก่ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 4.05$) ซึ่งมีผลมากที่สุด รองลงมาคือบริษัทและนโยบายในการบริหาร ($\bar{X} = 3.92$) ความปลอดภัยและความมั่นคง ($\bar{X} = 3.84$) สภาพและบรรยากาศในการทำงาน ($\bar{X} = 3.82$) และความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.80$) ขณะที่เงินเดือนและสวัสดิการมีผลน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.52$)

ตารางที่ 3 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานขับรถบรรทุก

ปัจจัยจูงใจในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	อันดับ	ระดับ
ความรู้สึกรักของพนักงานที่มีต่องาน	3.23	1.02	1	ปานกลาง
ปัจจัยที่ไม่เกี่ยวข้องกับงาน	3.17	1.08	2	ปานกลาง
รวม	3.20	1.05		ปานกลาง

จากตารางที่ 3 พบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานขับรถบรรทุก ได้แก่ ความรู้สึกของพนักงานที่มีต่องาน ($\bar{X} = 3.23$) ซึ่งมีผลมากที่สุด รองลงมาคือปัจจัยที่ไม่เกี่ยวข้องกับงาน ($\bar{X} = 3.17$)

3. ผลการทดสอบสมมติฐาน การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจที่จะลาออกของพนักงานขับรถบรรทุก บริษัท XYZ Transport จำกัด ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานขับรถบรรทุกในบริษัท XYZ Transport จำกัด มี 3 ปัจจัย ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และนโยบายบริหารของบริษัท โดยเรียงลำดับตามค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยจากมากไปน้อยซึ่งสามารถอธิบายได้เพิ่มเติมได้ตามตารางและรายละเอียด ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีผลต่อความตั้งใจที่จะลาออกของพนักงานขับรถบรรทุกที่แตกต่างกัน โดยมีสมมติฐานเพื่อการวิจัยดังนี้

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนด้านปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความตั้งใจที่จะลาออกของพนักงานขับรถบรรทุกโดยรวมและรายด้าน

ปัจจัยส่วนบุคคล	แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig.
เพศ	ระหว่างกลุ่ม	0.24	2	0.12	0.22	0.801
	ภายในกลุ่ม	63.98	120	0.53		
	รวม	64.21	122			
อายุ	ระหว่างกลุ่ม	2.91	3	0.97	1.88	0.136
	ภายในกลุ่ม	61.30	119	0.52		
	รวม	64.21	122			
ระดับการศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	0.58	3	0.19	0.36	0.781
	ภายในกลุ่ม	63.63	119	0.53		
	รวม	64.21	122			
สถานภาพ	ระหว่างกลุ่ม	1.44	3	0.48	0.91	0.437
	ภายในกลุ่ม	62.77	119	0.53		
	รวม	64.21	122			
อายุงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.20	4	0.30	0.56	0.690
	ภายในกลุ่ม	63.01	118	0.53		
	รวม	64.21	122			
รายได้ต่อเดือน	ระหว่างกลุ่ม	4.76	3	1.59	3.18	0.027*
	ภายในกลุ่ม	59.45	119	0.50		
	รวม	64.21	122			

จากตารางที่ 4 ผลการทดสอบ F-test (One-Way ANOVA) พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล เช่น เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ และอายุงาน (Sig. > 0.05) คือ 0.801, 0.136, 0.781, 0.437 และ 0.690 ตามลำดับ จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า ปัจจัยเหล่านี้ไม่มีผลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานขับรถบรรทุก ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ในส่วนของรายได้ต่อเดือน (Sig. = 0.027) ตามลำดับ ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H₀) และยอมรับสมมติฐานรอง (H₁) หมายความว่า พนักงานขับรถบรรทุกที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้าน รายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจที่จะลาออกที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยจูงใจในงานมีความสัมพันธ์ต่อความตั้งใจที่จะลาออกของพนักงานขับรถบรรทุก

ตารางที่ 5 แสดงตัวแบบที่ได้จากการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้น (Model Summary)

ปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	ระดับความสัมพันธ์
1. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	0.44	0.40	0.04	0.65	ปานกลาง
2. ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล	0.42	0.38	0.01	0.66	ปานกลาง
3. การได้รับการยอมรับนับถือ	0.38	0.24	0.00	0.67	ต่ำ

จากตารางที่ 5 พบว่าค่าสัมประสิทธิ์ตัวกำหนด (R square) ซึ่งแสดงอิทธิพลของตัวแปรอิสระทั้งหมดต่อตัวแปรตาม ดังนี้

ปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงานอธิบายความแปรปรวนของความตั้งใจลาออกได้ 38% (R = 0.42) มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง หากปัจจัยนี้เพิ่มขึ้น ความตั้งใจลาออกก็จะสูงขึ้นตามไปด้วย

ปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถืออธิบายความแปรปรวนของความตั้งใจลาออกได้ 24% (R = 0.38) มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ หากการได้รับการยอมรับนับถือลดลง ความตั้งใจลาออกจะลดลง

ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติอธิบายความแปรปรวนของความตั้งใจลาออกได้ 44% (R = 0.44) แสดงถึงความสัมพันธ์ระดับปานกลาง หากปัจจัยนี้เพิ่มขึ้น ความตั้งใจลาออกก็จะสูงขึ้นตามไปด้วย

ตารางที่ 6 ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ของปัจจัยจูงใจ

ปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน	Unstandardized coefficients		Standardized coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	0.22	0.09	0.23	2.59	0.01*
2. ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล	0.28	0.09	0.26	3.00	0.003**
3. การได้รับการยอมรับนับถือ	0.12	0.09	0.13	1.39	0.168

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 6 ผลการทดสอบพบว่า ปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ($\text{Sig.} > 0.05$) ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานหลัก หมายความว่าไม่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจลาออกของพนักงานขับรถบรรทุก ขณะที่ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติและความสำเร็จในการทำงาน ($\text{Sig.} < 0.05$) ซึ่งแสดงถึงความสัมพันธ์กับความตั้งใจลาออก โดยปัจจัยที่มีอิทธิพลมากที่สุดคือความสำเร็จในการทำงาน (ค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยมาตรฐาน 0.26) รองลงมาคือลักษณะงาน (0.23) และการได้รับการยอมรับนับถือ (0.13)

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยค่าจูงใจในงานมีความสัมพันธ์ต่อความตั้งใจที่จะลาออกของพนักงานขับรถบรรทุก

ตารางที่ 7 แสดงตัวแบบที่ได้จากการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้น (Model Summary)

ปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	ระดับความสัมพันธ์
1. สภาพและบรรยากาศ ความปลอดภัยและความมั่นคงในการทำงาน	0.28	0.21	0.00	0.67	ต่ำ
2. บริษัทและนโยบายในการบริหาร	0.54	0.44	0.04	0.65	ปานกลาง
3. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา	0.22	0.19	-0.01	0.67	ต่ำ

จากตารางที่ 7 พบว่าค่าสัมประสิทธิ์ตัวกำหนด (R square) ซึ่งแสดงอิทธิพลของตัวแปรอิสระทั้งหมดต่อตัวแปรตาม ดังนี้

ปัจจัยด้านสภาพและบรรยากาศ ความปลอดภัยและความมั่นคงในการทำงาน เท่ากับ 0.21 หมายความว่า ตัวแปรอิสระหรือปัจจัยที่ได้จากการจัดกลุ่มการวิเคราะห์ปัจจัยสามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรตาม หรือความตั้งใจที่จะลาออกของพนักงานขับรถบรรทุกได้ 21% ส่วนที่เหลืออีก 79% นั้นเกิดจากอิทธิพลของตัวแปรอื่นๆ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (R) มีค่าเท่ากับ 0.28 ซึ่งมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ ถ้ามีปัจจัยด้านสภาพและบรรยากาศ ความปลอดภัยและความมั่นคงในการทำงานเพิ่มขึ้น ความตั้งใจที่จะลาออกของพนักงานขับรถบรรทุกก็จะเพิ่มขึ้นในระดับที่สูงมากขึ้น

ปัจจัยด้านบริษัทและนโยบายในการบริหาร เท่ากับ 0.44 หมายความว่า ตัวแปรอิสระหรือปัจจัยที่ได้จากการจัดกลุ่มการวิเคราะห์ปัจจัยสามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรตาม หรือความตั้งใจที่จะลาออกของพนักงานขับรถบรรทุกได้ 44% ส่วนที่เหลืออีก 56% นั้นเกิดจากอิทธิพลของตัวแปรอื่นๆ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (R) มีค่าเท่ากับ 0.54 ซึ่งมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้ามีปัจจัยด้านบริษัทและนโยบายในการบริหารเพิ่มขึ้น ความตั้งใจที่จะลาออกของพนักงานขับรถบรรทุกก็จะเพิ่มขึ้นในระดับที่สูงมากขึ้น

ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา เท่ากับ 0.19 หมายความว่า ตัวแปรอิสระหรือปัจจัยที่ได้จากการจัดกลุ่มการวิเคราะห์ปัจจัยสามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรตาม หรือความตั้งใจที่จะลาออกของพนักงานขับรถบรรทุกได้ 19% ส่วนที่เหลืออีก 81% นั้นเกิดจากอิทธิพลของตัวแปรอื่นๆ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (R) มีค่าเท่ากับ 0.22 ซึ่งมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ ถ้ามีปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเพิ่มขึ้น ความตั้งใจที่จะลาออกของพนักงานขับรถบรรทุกก็จะเพิ่มขึ้นในระดับที่สูงมากขึ้น

ตารางที่ 8 ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ของปัจจัยทำนาย

ปัจจัยทำนายที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน	Unstandardize d Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1. สภาพและบรรยากาศ ความปลอดภัย และความมั่นคงในการทำงาน	0.09	0.09	0.11	0.93	0.352
2. บริษัทและนโยบายในการบริหาร	0.18	0.09	0.20	0.20	0.042*
3. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา	0.12	0.10	0.13	1.12	0.265

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 8 ผลจากการทดสอบ ปัจจัยทำนายที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจที่จะลาออกของพนักงานขับรถบรรทุกพบว่า ปัจจัยด้านสภาพและบรรยากาศ ความปลอดภัยและความมั่นคงในการทำงาน รวมถึงด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา (Sig. > 0.05) ซึ่งหมายความว่า ไม่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะลาออกของพนักงานขับรถบรรทุก ในขณะที่ ปัจจัยด้านบริษัทและนโยบายในการบริหาร (Sig. < 0.05) แสดงถึงความสัมพันธ์ต่อความตั้งใจที่จะลาออก โดย ปัจจัยด้านบริษัทและนโยบาย มีค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยมาตรฐานสูงสุดที่ 0.20 รองลงมาคือ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ที่มีค่า 0.13 และ ปัจจัยด้านสภาพและบรรยากาศ มีค่า 0.11

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ

ผลการสัมภาษณ์เชิงลึกถึงสาเหตุที่ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงานขับรถบรรทุก โดยการสัมภาษณ์พนักงานฝ่าย HR จำนวน 2 รายสรุปใจความสำคัญได้ดังนี้

ปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงานที่ไม่เป็นไปตาม KPI ปัญหาการใช้แอปพลิเคชัน ลักษณะงานที่ซับซ้อน, ความรับผิดชอบที่เพิ่มขึ้นและเวลาส่งสินค้ากระชั้นชิด, นโยบายบริษัทที่ให้พนักงานรับผิดชอบค่าใช้จ่ายบางส่วนเอง, สภาพแวดล้อมที่ไม่เหมาะสม, ความไม่ปลอดภัยของรถที่เสื่อมสภาพ, ปัญหาความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และความยากลำบากในการติดต่อเจ้าหน้าที่นอกเวลาทำงาน ส่วนปัจจัยส่วนตัว ได้แก่ การลาออกเพื่อดูแลครอบครัวหรือทำธุรกิจส่วนตัว

ผลการสัมภาษณ์เชิงลึกถึงสาเหตุที่ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงานขับรถบรรทุก โดยการสัมภาษณ์พนักงานขับรถบรรทุกที่ลาออกแล้ว 3 ราย สรุปใจความสำคัญได้ดังนี้

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานและนโยบายของบริษัท โดยปัญหาหลัก ได้แก่ การไม่มีอินเทอร์เน็ต ส่งผลต่อการใช้อุปกรณ์, การจัดงานที่ไม่เหมาะสมทำให้การเดินทางไม่มีประสิทธิภาพ, นโยบายประกันภัยรถยนต์ชั้น 3 ที่ให้พนักงานรับผิดชอบค่าเสียหาย และการหักเงินกรณีใช้เชื้อเพลิงเกินเรท ซึ่งบางคนต้องการให้ปรับเป็นระบบเหมาจ่าย นอกจากนี้ สภาพแวดล้อมการทำงาน เช่น ฝุ่นระหว่างปฏิบัติงาน และการขาดห้องพักสำหรับร่อนจ่ายงาน ก็ส่งผลต่อความพึงพอใจของพนักงาน รวมถึงความรู้สึกไม่ดีจากการถูกหักเงิน ทำให้เกิดความไม่มั่นคงในการทำงาน

สรุปและอภิปรายผล

ผลตามวัตถุประสงค์

1. ผลการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจที่จะลาออกของพนักงานขับรถบรรทุก พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล เช่น เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ และอายุงาน (Sig. > 0.05) คือ 0.801, 0.136, 0.781, 0.437 และ 0.690 ตามลำดับ จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยเหล่านี้ไม่มีผลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานขับรถบรรทุก ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ในส่วนของรายได้ต่อเดือน (Sig. = 0.027) ตามลำดับ ซึ่ง (Sig. < 0.05) นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานขับรถบรรทุกที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้าน รายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจที่จะลาออกที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

2. ผลการศึกษาปัญหาที่เกิดขึ้นกับพนักงาน ซึ่งอาจมีอิทธิพลต่อความตั้งใจที่จะลาออกของพนักงานขับรถบรรทุกพบว่า ปัจจัยจุดด้านความสำเร็จในการทำงานมีค่า (R) = 0.38 อธิบายความแปรปรวนของความตั้งใจลาออกได้ 38% โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง (R = 0.42) เมื่อปัจจัยนี้เพิ่มขึ้นความตั้งใจลาออกจะเพิ่มขึ้นตาม, การได้รับการยอมรับนับถือมีค่า (R) = 0.24 อธิบายความแปรปรวนของความตั้งใจลาออกได้ 24% โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ (R = 0.38) เมื่อปัจจัยนี้เพิ่มขึ้นความตั้งใจลาออกจะเพิ่มขึ้นตามเล็กน้อย, ลักษณะงานที่ปฏิบัติมีค่า (R) = 0.44 อธิบายความแปรปรวนของความตั้งใจลาออกได้ 44% โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง เมื่อปัจจัยนี้เพิ่มขึ้น ความตั้งใจลาออกจะเพิ่มขึ้นหรืออาจลดลงก็ได้, การได้รับการยอมรับนับถือไม่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจลาออก (Sig. > 0.05) จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก ขณะที่ปัจจัยด้านลักษณะงานและความสำเร็จในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจลาออก (Sig. < 0.05) โดยความสำเร็จในการทำงานมีอิทธิพลมากที่สุด (0.26) รองลงมาคือลักษณะงาน (0.23) และการได้รับการยอมรับนับถือ (0.13), ด้านสภาพแวดล้อมความปลอดภัย และความมั่นคงในการทำงานอธิบายความแปรปรวนของความตั้งใจลาออกได้ 21% (R = 0.28) โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ หมายความว่า หากปัจจัยเหล่านี้เพิ่มขึ้น ความตั้งใจลาออกของพนักงานขับรถบรรทุกก็จะเพิ่มขึ้นเล็กน้อย, ด้านบริษัทและนโยบายบริหารอธิบายความแปรปรวนของความตั้งใจลาออกได้ 44% (R = 0.54) โดยมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง หมายความว่า หากปัจจัยนี้เพิ่มขึ้น ความตั้งใจลาออกก็เพิ่มขึ้น

ตาม, ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาอธิบายความแปรปรวนของความตั้งใจลาออกได้ 19% ($R = 0.22$) โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันระดับต่ำ กล่าวคือ หากความสัมพันธ์ดีขึ้น ความตั้งใจลาออกก็เพิ่มขึ้นเล็กน้อย , ด้านสภาพแวดล้อม ความปลอดภัย และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานไม่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจลาออก ($\text{Sig.} > 0.05$) ขณะที่ปัจจัยด้านบริษัทและนโยบายบริหารมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญ ($\text{Sig.} < 0.05$) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยมาตรฐานสูงสุดที่ 0.20 รองลงมาคือ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (0.13) และสภาพแวดล้อม (0.11)

3. ผลการศึกษาแนวทางในการธำรงรักษาพนักงานขับรถให้อยู่กับองค์กรได้ยาวนานพบว่า

แนวทางที่ 1 กลยุทธ์ด้านการพัฒนาศักยภาพพนักงานให้มีความรู้ ความสามารถ การอบรมการใช้แอปพลิเคชันที่เกี่ยวข้องกับงาน และสร้างสื่อการสอนให้พนักงานทบทวนได้อย่างสม่ำเสมอ

แนวทางที่ 2 กลยุทธ์ด้านการอบรมให้ความรู้พนักงานใหม่ โดยการจัดการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับกฎระเบียบ และเงื่อนไขต่าง ๆ ที่สำคัญ เช่น การจ่ายประกันรายได้และการหักเงินค่าความเสียหายต่างๆ เพื่อให้พนักงานเข้าใจและปฏิบัติตามกฎระเบียบบริษัทได้ หรือเจ้าหน้าที่สัมภาษณ์จะต้องแจ้งให้ผู้สมัครทราบเบื้องต้น เพื่อเป็นแนวทางในการตัดสินใจก่อนมาทดสอบขับหรือเริ่มงาน

แนวทางที่ 3 กลยุทธ์ด้านการทบทวนกฎระเบียบ นโยบายประจำปี โดยให้พนักงานมีส่วนร่วม ในการสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับกฎระเบียบและนโยบาย เพื่อให้พนักงานสามารถปฏิบัติได้จริงและพนักงานยอมรับกฎระเบียบต่างๆ ที่สนใจได้มีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น

อภิปรายผลการศึกษา

ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานขับรถบรรทุก ได้แก่ ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงานและความรับผิดชอบในงาน รวมถึงปัจจัยด้านบริษัทและนโยบายในการบริหาร นอกจากนี้ ปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้ที่แตกต่างกันมีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจลาออกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐธยาน์ อำไพพงษ์ ที่พบว่าปัจจัยส่วนบุคคล เช่น เงินเดือน อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาการทำงานมีผลต่อการตัดสินใจลาออก รวมถึงปัจจัยจูงใจและปัจจัยธำรงรักษาที่มีความสัมพันธ์กับการลาออกเช่นกัน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับทฤษฎีของ Herzberg และแนวคิดของ พงศกรณ์ เหลืองประเสริฐ ที่ชี้ว่า การตอบสนองที่ดีจะเพิ่มแรงจูงใจในการทำงานและช่วยให้พนักงานทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ทำให้ทราบถึงเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงานขับรถบรรทุก โดยผู้วิจัยได้กำหนดข้อเสนอแนะออกเป็นข้อๆ ดังนี้

1. องค์กรควรปรับปรุงเงินเดือนและสวัสดิการให้เหมาะสมและเป็นธรรม ตามความต้องการของพนักงานขับรถบรรทุก
2. ควรเพิ่มการสอนงาน แนะนำงาน และรับฟังความคิดเห็นผ่านการประชุม เพื่อช่วยลดความตั้งใจลาออก

3. ควรสื่อสารนโยบายบริหารให้ชัดเจน ผ่านการประชุมหรือสื่อวิดีโอ เพื่อให้พนักงานเข้าใจและปฏิบัติตามได้ง่าย

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรใช้การวิจัยเชิงคุณภาพ เช่น การสัมภาษณ์หรือสนทนาเชิงลึกกับพนักงานที่ลาออก เพื่อเข้าใจเหตุผลและปัจจัยสำคัญในการตัดสินใจลาออก
2. ควรขยายการศึกษาไปยังอาชีพอื่น ๆ และขยายขอบเขตการวิจัย เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจและปัจจัยที่มีผลต่อการลาออก
3. ควรศึกษาแนวทางป้องกันและแก้ไขปัญหาการลาออก เพื่อช่วยให้องค์กรพัฒนาศักยภาพองค์กร ส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่ดี และรักษานักงานให้อยู่กับองค์กรต่อไปอย่างยั่งยืน

เอกสารอ้างอิง

- Ampaiwong, N. (2016). *Factors Related To The Decision To Resign (Changing Employers) Of Transport Drivers In The Eastern Seaboard Industrial Area And Amata City Industrial Area* (Master's thesis, Graduate School of Commerce, Burapha University).
- Cronbach, L. J. (1990). *Essentials of psychological testing (5th ed.)*. New York : Harper Collins Publishers. (pp.202-204)
- Herzberg, Frederick. (1966). *Work and Nature of man*. Cleveland : Word Publishing Company.
- Kotler, P. and Keller, K.L. (2012). *Marketing Management*. 14th Edition, Pearson Education.
- Likert, R. A. (1932). *Technique for the Measurement of Attitude*. Archives Psychological. 3(1), pp. 42-48.
- Mowday, R. Steers R.M. and L. Porter. (1981). *Employee Organization*. Linkage : The Psychology of Commitment, Absentecism and Turnover. New York : Academy Prees.
- Luangprasert, P. (2020). *Employees' Intention to Stay and Leave Analytics: A Case Study of Biscuit and Gum Manufacturing* (Master's Thesis, National Institute of Development Administration, Bangkok).
- MENA TRANSPORT PUBLIC.CO.,LTD. (2024). *customer service (Online)*. Retrieved April 14, 2024, from <https://www.menatransport.co.th /ready-mixed-concrete/>
- Sunpong, J. (2015). *Problems and obstacles in the duties of enlisted soldiers at Phanu Rangsit Camp, Ratchaburi Province* (Master's thesis, Stamford International University).