



ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจลาออกของบุคลากรสายปฏิบัติการ

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

FACTORS RELATED TO RESIGNATION INTENTION OF
SRINAKHARINWIROT UNIVERSITY'S OPERATION STAFF

ณภัทร พันธุ์ทอง

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจลาออกของบุคลากรสายปฏิบัติการ
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ



สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (สาขาการจัดการ)
คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ปีการศึกษา 2567
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

FACTORS RELATED TO RESIGNATION INTENTION OF
SRINAKHARINWIROT UNIVERSITY'S OPERATION STAFF



A Master's Project Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION
(Business Administration)

Faculty of Business Administration for Society, Srinakharinwirot University

2024

Copyright of Srinakharinwirot University

สารนิพนธ์

เรื่อง

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจออกของบุคลากรสายปฏิบัติการ

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ของ

ณภัทร พันธุ์ทอง

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (สาขาการจัดการ)

ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญากุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

คณะกรรมการสอบปากเปล่าสารนิพนธ์

..... อาจารย์ที่ปรึกษา ประธานกรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กังวาน ยอดวิเศษศักดิ์) (รองศาสตราจารย์ ดร.พุททกาล รัชทร)

..... กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทชณณ กุลิสร์)

ชื่อเรื่อง	ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจลาออกของบุคลากร สายปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ผู้วิจัย	ณภัทร พันธุ์ทอง
ปริญญา	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
ปีการศึกษา	2567
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กังวาน ยอดวิเศษศักดิ์

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจลาออกของบุคลากรสายปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรสายปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำนวน 365 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.824 - 0.958 วิเคราะห์ข้อมูลร้อยละ ความถี่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) โดยใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูป (SPSS) ผลการวิจัยแบ่งออกเป็น 3 ด้าน 1) ด้านลักษณะทางประชากรศาสตร์ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 27 - 44 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี ประเภทบุคลากรเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย อายุงาน 1 - 3 ปี รายได้ 20,001 - 30,000 บาท ด้านลักษณะทางประชากรศาสตร์มีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร และรายได้ อายุ และอายุงานไม่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออก 2) ด้านปัจจัยเชิงใจ มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจลาออกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับสูง 1 ด้าน คือ ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง 1 ด้าน คือ ด้านลักษณะงาน และมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ 1 ด้าน คือ ด้านภาพลักษณ์องค์กร 3) ด้านปัจจัยค้ำจุน มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจลาออกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับสูง 2 ด้าน ได้แก่ ด้านรายได้ และสวัสดิการ และด้านความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชา และมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง 1 ด้าน คือ ด้านความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน

คำสำคัญ: ความตั้งใจลาออก, ปัจจัยเชิงใจ, ปัจจัยค้ำจุน

Title	FACTORS RELATED TO RESIGNATION INTENTION OF SRINAKHARINWIROT UNIVERSITY'S OPERATION STAFF
Author	NAPATH PUNTONG
Degree	MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION
Academic Year	2024
Advisor	Assistant Professor Kangwan Yodwisitsak, Ph.D.

The objective of this research was to study the factors related to resignation intention of Srinakharinwirot University's operational staff. The sample group consisted of 365 operational staff and a questionnaire was used as the research instrument, with reliability values ranging from 0.824 to 0.958. Data were analyzed using percentage, frequency, mean, standard deviation, and Pearson's Correlation Coefficient, processed through statistical software (SPSS). The research findings are summarized in three main areas: 1) Demographic characteristics: Most respondents were female, aged between 27 and 44 years, held a bachelor's degree, were employed as university staff, had 1-3 years of work experience, and earned a monthly income between 20,001 and 30,000 baht. Demographic factors that significantly influenced resignation intention at the 0.05 level included gender, education level, employment type, and income. Age and years of service did not show significant influence. 2) Motivational factors: These were significantly correlated with turnover intention at the 0.05 level. Career advancement showed a high level of correlation, job characteristics showed a moderate level, and organizational image had a low level. 3) Supportive factors: These were also significantly correlated with turnover intention at the 0.05 level. Two factors showed a high level of correlation: income and welfare, and relationship with supervisors. One factor, relationship with colleagues, showed a moderate level of correlation.

Keywords: Resignation Intention, Motivational Factors, Supportive Factors

กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ด้วยความเมตตากรุณาจากอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กังวาน ยอดวิเศษศักดิ์ ที่ได้ให้คำแนะนำ ข้อเสนอแนะ และให้การสนับสนุนด้วยความใส่ใจตลอดกระบวนการทำวิจัย อันเป็นแรงผลักดันสำคัญที่ทำให้งานวิจัยฉบับนี้สามารถดำเนินไปอย่างราบรื่นและบรรลุเป้าหมาย ผู้วิจัยขอแสดงความขอบพระคุณเป็นอย่างยิ่งมา ณ โอกาสนี้

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.พุทธกาล รัชธร และ รองศาสตราจารย์ ดร.ทชณ กุลิสร์ คณะกรรมการสอบปากเปล่าสารนิพนธ์ ที่ได้กรุณาสละเวลาให้คำแนะนำและข้อคิดเห็นอันเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการปรับปรุงและพัฒนาสารนิพนธ์ฉบับนี้ให้มีคุณภาพและสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ผู้วิจัยขอขอบคุณพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างที่ให้ความร่วมมือในการให้ข้อมูลด้วยความเต็มใจ ซึ่งเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้งานวิจัยฉบับนี้สมบูรณ์

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณบิดาและมารดา ที่คอยเป็นแรงสนับสนุนทั้งด้านกำลังใจและการดูแลเอาใจใส่อย่างสม่ำเสมอ ตลอดจนเป็นแรงผลักดันให้ข้าพเจ้าตลอดเส้นทางการศึกษา

ขอบคุณเพื่อน ๆ กลุ่ม “MBA ตัวแม่ตัวมัม” สำหรับมิตรภาพ กำลังใจ และความช่วยเหลือที่มีให้กันเสมอมา ทำให้ช่วงเวลาของการศึกษาและการทำวิจัยเต็มไปด้วยความอบอุ่นและพลังใจ ซึ่งมีคุณค่าอย่างยิ่งต่อผู้วิจัย และขอขอบคุณตนเองที่มีความมุ่งมั่น ตั้งใจ และไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคตลอดระยะเวลาการจัดทำวิจัยฉบับนี้

ผู้วิจัยขอให้สารนิพนธ์ฉบับนี้เป็นประโยชน์สูงสุดต่อผู้ที่สนใจ หรือผู้ที่ต้องการศึกษาต่อ ผู้วิจัยขอสนับสนุน เป็นกำลังใจ และขอเป็นแรงบันดาลใจในการศึกษาแก่ผู้ที่สนใจ อันจะก่อให้เกิดผลสำเร็จทางการศึกษาและการนำไปต่อยอดในการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อประโยชน์สูงสุดต่อไปในภายภาคหน้า

ณภัทร พันธุ์ทอง

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญ	ช
สารบัญตาราง.....	ฎ
สารบัญรูปภาพ	ฐ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง.....	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	3
ความสำคัญของการวิจัย.....	3
ขอบเขตของการวิจัย.....	3
ประชากรที่ใช้ในการวิจัย.....	3
กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย.....	3
ตัวแปรที่ทำการศึกษา.....	4
นิยามศัพท์เฉพาะ	6
กรอบแนวคิดการวิจัย.....	8
สมมติฐานการวิจัย	8
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	10
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับลักษณะทางประชากรศาสตร์.....	10
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการลาออก.....	13

ความหมายของการลาออก	13
ประเภทของการลาออก	15
สาเหตุของการลาออก	15
แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการลาออก	21
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความตั้งใจลาออก	23
ความหมายและความสำคัญของความตั้งใจลาออก	23
ปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออก	24
พฤติกรรมที่แสดงถึงความตั้งใจลาออก	26
แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับความตั้งใจลาออก	27
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ	30
ความหมายของแรงจูงใจ	30
ประเภทของแรงจูงใจ	31
ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ	32
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	39
บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย	44
การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง	44
การกำหนดประชากร	44
การเลือกกลุ่มตัวอย่าง	44
วิธีการสุ่มตัวอย่าง	45
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	45
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	45
ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	52
การเก็บรวบรวมข้อมูล	53

การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล.....	53
การจัดกระทำข้อมูล	53
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	54
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	55
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	62
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	62
การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	62
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	63
สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน	92
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	95
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	95
ความสำคัญของการวิจัย.....	95
สมมติฐานการวิจัย	96
วิธีการดำเนินการวิจัย	96
การกำหนดประชากร และการเลือกกลุ่มตัวอย่าง	96
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	96
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	97
การวิเคราะห์ข้อมูล	97
สรุปผลการวิจัย	97
อภิปรายผลการวิจัย.....	100
ข้อเสนอแนะ	107
ข้อเสนอแนะที่ได้จากงานวิจัย.....	107
ข้อเสนอแนะในงานวิจัยครั้งต่อไป	109

บรรณานุกรม	110
ภาคผนวก.....	119



สารบัญตาราง

หน้า

ตาราง 1 แสดงค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ	53
ตาราง 2 แสดงเกณฑ์การแปลผลค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	55
ตาราง 3 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance)	58
ตาราง 4 แสดงจำนวนค่าความถี่ และร้อยละตามลักษณะประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง	63
ตาราง 5 แสดงจำนวนค่าความถี่ และร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง หลังจัดกลุ่มตัวอย่างใหม่	66
ตาราง 6 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับปัจจัยจิตใจ	68
ตาราง 7 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับปัจจัยคำจูน	72
ตาราง 8 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับความตั้งใจลาออก	75
ตาราง 9 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนความตั้งใจลาออกของบุคลากร จำแนกตามเพศ โดยใช้ Levene's Test	77
ตาราง 10 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างเพศกับความตั้งใจลาออกของบุคลากร โดยใช้ Brown-Forsythe	77
ตาราง 11 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างความตั้งใจลาออกของบุคลากร ด้านค่ารวมของความตั้งใจลาออก จำแนกตามเพศ เป็นรายคู่ด้วย Dunnett's T3	78
ตาราง 12 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนความตั้งใจลาออกของบุคลากร จำแนกตามกลุ่มอายุ โดยใช้ Levene's Test	79
ตาราง 13 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนความตั้งใจลาออกของบุคลากร จำแนกตามระดับการศึกษา โดยใช้ Levene's Test	81
ตาราง 14 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระดับการศึกษากับความตั้งใจลาออกของบุคลากร โดยใช้ Brown-Forsythe	81
ตาราง 15 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างความตั้งใจลาออกของบุคลากร ด้านค่ารวมของความตั้งใจลาออก จำแนกตามระดับการศึกษา เป็นรายคู่ด้วย Dunnett's T3	82

ตาราง 16 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนความตั้งใจลาออกของบุคลากร จำแนกตามประเภทบุคลากร โดยใช้ Levene's Test.....	83
ตาราง 17 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของความตั้งใจลาออกของบุคลากร (จำแนกตามประเภทบุคลากร)	84
ตาราง 18 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนความตั้งใจลาออกของบุคลากร จำแนกตามอายุงาน โดยใช้ Levene's Test	85
ตาราง 19 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างอายุงานกับความตั้งใจลาออกของบุคลากร โดยใช้ Brown-Forsythe	86
ตาราง 20 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนความตั้งใจลาออกของบุคลากร จำแนกตามรายได้ โดยใช้ Levene's Test.....	87
ตาราง 21 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างรายได้กับความตั้งใจลาออกของบุคลากร โดยใช้ Brown-Forsythe	87
ตาราง 22 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างความตั้งใจลาออกของบุคลากร ด้านค่ารวมของความตั้งใจลาออก จำแนกตามรายได้ เป็นรายคู่ด้วย Dunnett's T3	88
ตาราง 23 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจกับความตั้งใจลาออกของบุคลากร	89
ตาราง 24 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยค่าจูงใจกับความตั้งใจลาออกของบุคลากร	91
ตาราง 25 แสดงสรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์.....	92
ตาราง 26 แสดงสรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2 ปัจจัยจูงใจ	93
ตาราง 27 แสดงสรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 3 ปัจจัยค่าจูงใจ.....	94

สารบัญรูปภาพ

หน้า

ภาพประกอบ 1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย	8
ภาพประกอบ 2 ตัวแปรพื้นฐานและตัวแปรแทรกแซงที่มีความสัมพันธ์กับการลาออก	14
ภาพประกอบ 3 แบบจำลองการเกิดแรงจูงใจ	31
ภาพประกอบ 4 แผนภาพแสดงลำดับความต้องการของมนุษย์ตามทฤษฎีของ Maslow	34
ภาพประกอบ 5 แผนภาพแสดงความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการ 3 กลุ่ม (ERG)	35



บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับการสถาปนาขึ้นเมื่อวันที่ 29 มิถุนายน พ.ศ. 2517 มีจุดเริ่มต้นมาจาก โรงเรียนฝึกหัดครูชั้นสูง ประสานมิตร ก่อตั้งเมื่อปี พ.ศ. 2492 ต่อมาได้พัฒนาเป็น “วิทยาลัยวิชาการศึกษา” เมื่อปี พ.ศ. 2497 และได้รับการยกฐานะขึ้นเป็น “มหาวิทยาลัย” เมื่อปี พ.ศ. 2517 ซึ่งนับเป็นมหาวิทยาลัยแห่งที่ 11 ของประเทศไทย และได้จัดการเรียนการสอน มาแล้วกว่า 74 ปี โดยมหาวิทยาลัยมีระบบบริหารจัดการในรูปวิทยาเขตจนถึงปี พ.ศ. 2533 รวมเป็นระยะเวลา 16 ปี และวิทยาเขตในสังกัด (วิทยาเขตสงขลา วิทยาเขตพิษณุโลก วิทยาเขต มหาสารคาม วิทยาเขตบางแสน วิทยาเขตพลศึกษา วิทยาเขตบางเขน วิทยาเขตปทุมวัน และวิทยาเขตประสานมิตร) ได้เริ่มแยกออกไปเป็นมหาวิทยาลัยอิสระ โดยมีการบริหารจัดการและงบประมาณเป็นของตนเอง เพื่อขยายการศึกษาให้มีความเจริญก้าวหน้าและสอดคล้องไปกับ บริบทพื้นที่ทุกภูมิภาค ในขณะที่วิทยาเขตหลักนั้นก็ขยายตัวออกไปที่ อำเภอองครักษ์ จังหวัด นครนายก ในปี พ.ศ. 2539 ซึ่งในปัจจุบัน มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประกอบไปด้วยคณะวิชา ทั้งสิ้นจำนวน 20 คณะ 3 วิทยาลัย 1 บัณฑิตวิทยาลัย มีหน่วยงานภายใต้มหาวิทยาลัยที่สถานภาพ เทียบเท่าเสมอกับ สหกรณ์, สำนัก, ศูนย์, โรง สถาบัน และคลินิก จำนวนทั้งหมด 16 หน่วยงาน และเมื่อวันที่ 21 เมษายน พ.ศ. 2559 พระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร มีพระบรมราชโองการโปรดเกล้าฯ ให้ประกาศว่า โดยที่เป็นการสมควร ปรับปรุงกฎหมายว่าด้วยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้ส่งผลให้มหาวิทยาลัยปรับโครงสร้าง เดิมในพระราชบัญญัติรูปแบบมหาวิทยาลัยของรัฐ เป็นสถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐ หรือ “มหาวิทยาลัยรัฐออกนอกกรอบ” ตามราชกิจจานุเบกษาเมื่อพ้นกำหนด 30 วัน โดยนับแต่ วันที่ 21 เมษายน พ.ศ. 2559 เป็นวันประกาศในราชกิจจานุเบกษา หรือมีผลบังคับับแปรสภาพฯ อย่างสมบูรณ์ในวันที่ 20 พฤษภาคม พ.ศ. 2559 เป็นต้นไป

ทรัพยากรบุคคล ถือเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญกับองค์กรเป็นอย่างมาก เพราะจะเป็น พันเฟื่องในการผลักดันองค์กรให้สามารถบรรลุตามยุทธศาสตร์ และวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ มหาวิทยาลัยจึงมีความจำเป็นที่จะต้องบริหารจัดการ และพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีความรู้ ความสามารถ ในการดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และก่อให้เกิดประสิทธิผลต่อ มหาวิทยาลัย ดังนั้นองค์กรจึงต้องมีวิธีการในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรเข้ามาเป็นพนักงาน

มหาวิทยาลัยที่มีประสิทธิภาพ เพื่อให้ได้บุคลากรที่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน และสิ่งสำคัญต่อไปคือการรักษานักงานไว้ในองค์กรให้นานที่สุด ซึ่งปัญหาการลาออกของพนักงานนั้นเป็นเรื่องปกติที่เกิดขึ้นกับทุกองค์กร แต่ก็ส่งผลกระทบต่อองค์กรและตัวบุคคลด้วยเช่นกัน โดยผลกระทบจากการที่กำลังคนลดลงอาจทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพลดลงในช่วงหนึ่ง เนื่องจากจำนวนคนที่ไม่เพียงพอต่อภาระงาน ส่งผลกระทบต่อกระบวนการดำเนินงาน หรือการจัดการเรียนการสอน นอกจากนั้นอาจทำให้ขวัญและกำลังใจของพนักงานในองค์กรคนอื่นลดลง

บุคลากรสายปฏิบัติการ คือ บุคคลซึ่งได้รับการจ้างตามสัญญาจ้างให้ปฏิบัติหน้าที่พนักงานในมหาวิทยาลัย โดยได้รับค่าจ้างหรือค่าตอบแทนจากเงินงบประมาณแผ่นดินหรือเงินรายได้ของมหาวิทยาลัย หรือหน่วยงานที่สังกัด ซึ่งปฏิบัติหน้าที่ประจำในหน่วยงานต่าง ๆ ภายในมหาวิทยาลัย และปฏิบัติงานเพื่อสนับสนุนบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยแบบหลากหลายหน้าที่ และทักษะ โดยมีนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พ.ศ. 2559 ได้ระบุถึงหน้าที่และนโยบายการทำงานของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ดังนี้ มหาวิทยาลัยเป็นสถาบันทางวิชาการและวิชาชีพชั้นสูง มีวัตถุประสงค์ในการสร้างองค์ความรู้ สร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ และสร้างกระบวนการเรียนรู้ที่ก่อให้เกิดปัญญา เพื่อพัฒนาสังคมให้อยู่ร่วมกันอย่างสันติและดุลยภาพ มีพันธกิจต่อสังคมในการจัดการศึกษา ทำการวิจัย ให้บริการทางวิชาการ และทะนุบำรุงศิลปและวัฒนธรรม รวมถึงการสืบสาน และเสริมสร้างภูมิปัญญาให้เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เศรษฐกิจ และการเมือง ด้วยวิทยาการความรู้ด้านสังคมศาสตร์ มนุษยศาสตร์ วิทยาศาสตร์สุขภาพ และวิทยาศาสตร์เทคโนโลยี โดยการดำเนินการต้องคำนึงถึงความเสมอภาคในโอกาสทางการศึกษา ความมีเสรีภาพทางวิชาการและความเป็นเลิศทางวิชาการควบคู่ไปกับคุณธรรมและจริยธรรม การเป็นชุมชนทางวิชาการและการใช้องค์ความรู้เพื่อชี้นำสังคม การมีส่วนร่วมและมีความรับผิดชอบต่อรัฐและสังคม ความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ความโปร่งใส ความถูกต้อง ความยุติธรรม ความน่าเชื่อถือ และตรวจสอบได้ และการมีส่วนร่วมของผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย

จากสาเหตุและปัจจัยข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจลาออกของบุคลากรสายปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อให้ผลจากการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ช่วยป้องกันปัญหาการลาออกของบุคลากรที่อาจเกิดขึ้นได้ทุกเมื่อ และอาจจะมีผลกระทบในด้านการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย นอกจากนั้น เพื่อให้เข้าใจสาเหตุปัจจัยของ

ความตั้งใจลาออกของบุคลากร ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อฝ่ายทรัพยากรบุคคล และผู้บริหารในองค์กร ให้สามารถนำไปปรับใช้ในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลในองค์กรต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความตั้งใจลาออกของบุคลากรสายปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ตามลักษณะประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร (พนักงานมหาวิทยาลัย/ลูกจ้างมหาวิทยาลัย/ลูกจ้างประจำ) อายุงาน และรายได้
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ปัจจัยด้านภาพลักษณ์องค์กร ปัจจัยด้านลักษณะงาน และปัจจัยด้านความก้าวหน้าในการทำงาน กับความตั้งใจลาออกของบุคลากรสายปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ ปัจจัยด้านรายได้ และสวัสดิการ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชา และปัจจัยด้านความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน กับความตั้งใจลาออกของบุคลากรสายปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ความสำคัญของการวิจัย

1. เพื่อให้ผู้บริหาร และองค์กรสามารถนำผลการศึกษาวิจัยครั้งนี้ไปเป็นข้อมูลในการวางแผนการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล
2. เพื่อให้ฝ่ายทรัพยากรบุคคลขององค์กรสามารถนำผลการศึกษาวิจัยครั้งนี้ไปเป็นแนวทางในการพัฒนา และรักษานักงานให้อยู่ในองค์กรได้
3. เพื่อเป็นแนวทางให้ผู้ที่เกี่ยวข้องสามารถนำผลการศึกษาวิจัยครั้งนี้ไปพัฒนาต่อยอดในองค์กรอื่น ๆ ได้ในอนาคต

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรสายปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำนวนทั้งสิ้น 4,116 คน (มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สำนักงานอธิการบดี ส่วนทรัพยากรบุคคล, 2567)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

การเลือกกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรสายปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยผู้วิจัยได้กำหนดขนาดตัวอย่างจำนวน 365 คน ซึ่งการกำหนดขนาดกลุ่ม

ตัวอย่าง กรณีที่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน ผู้วิจัยได้ใช้การคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรของ Yamane (1973) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และให้ความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ที่ 5% โดยผู้วิจัยใช้หลักการคำนวณดังต่อไปนี้

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

เมื่อ n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการ

N = ขนาดของประชากร

e = ความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างที่ยอมรับได้ 5% หรือ 0.05

แทนค่าในสูตร ดังนี้

$$n = \frac{4,116}{1 + (4,116)(0.05)^2}$$

$$n = 364.57$$

ดังนั้น จะได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง เท่ากับ 365 คน

จากนั้นจะใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (Convenience Sampling) จากบุคลากรสายปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่กำหนดไว้ข้างต้นที่มีความเต็มใจและยินดีให้ข้อมูลจนครบ 365 ตัวอย่าง

ตัวแปรที่ทำการศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ได้แก่

1.1 ลักษณะประชากรศาสตร์

1.1.1 เพศ

1.1.1.1 ชาย

1.1.1.2 หญิง

1.1.1.3 อื่น ๆ

1.1.2 อายุ

1.1.2.1 น้อยกว่าหรือเท่ากับ 26

1.1.2.2 27 - 44 ปี

1.1.2.3 45 - 59 ปี

1.1.2.4 60 ปี

1.1.3 ระดับการศึกษา

1.1.3.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี

1.1.3.2 ปริญญาตรี

1.1.3.3 ปริญญาโท หรือเทียบเท่า

1.1.3.4 สูงกว่าปริญญาโท หรือเทียบเท่า

1.1.4 ประเภทบุคลากร

1.1.4.1 พนักงานมหาวิทยาลัย

1.1.4.2 ลูกจ้างมหาวิทยาลัย

1.1.4.3 ลูกจ้างประจำ

1.1.5 อายุงาน

1.1.5.1 น้อยกว่า 1 ปี

1.1.5.2 1 - 3 ปี

1.1.5.3 4 - 6 ปี

1.1.5.4 7 - 9 ปี

1.1.5.5 10 ปี ขึ้นไป

1.1.6 รายได้

1.1.6.1 น้อยกว่าหรือเท่ากับ 20,000 บาท

1.1.6.2 20,001 - 30,000 บาท

1.1.6.3 30,001 - 40,000 บาท

1.1.6.4 40,001 - 50,000 บาท

1.1.6.5 50,001 ขึ้นไป

1.2 ปัจจัยสูงใจ

1.2.1 ปัจจัยด้านภาพลักษณ์องค์กร

1.2.2 ปัจจัยด้านลักษณะงาน

1.2.3 ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในการทำงาน

1.3 ปัจจัยค่าจ้าง

1.3.1 ปัจจัยด้านรายได้ และสวัสดิการ

1.3.2 ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชา

1.3.3 ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน

2. ตัวแปรตาม (Dependent Variable)

คือ ความตั้งใจลาออกของบุคลากรสายปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. บุคลากรสายปฏิบัติการ หมายถึง บุคคลซึ่งได้รับการจ้างตามสัญญาจ้างให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในมหาวิทยาลัย โดยได้รับค่าจ้างหรือค่าตอบแทนจากเงินงบประมาณแผ่นดิน หรือเงินรายได้ของมหาวิทยาลัย หรือหน่วยงานที่สังกัด และปฏิบัติงานเพื่อสนับสนุนบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยแบบหลากหลายหน้าที่ และทักษะ

2. ความตั้งใจลาออก หมายถึง ความเป็นไปได้ของพนักงานที่เกิดความไม่พึงพอใจในปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน และไม่อยากทำงานต่อ จึงเกิดการครุ่นคิดที่จะตัดสินใจสิ้นสุดสภาพการเป็นพนักงาน หรือสิ้นสุดสัญญาการจ้างงาน โดยมีสาเหตุแตกต่างกันไป

3. ปัจจัยจูงใจ หมายถึง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการกระตุ้นให้บุคคลเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน เพิ่มผลผลิต และก่อให้เกิดความพึงพอใจในหน้าที่การงาน ซึ่งนำไปสู่การทำงานอย่างเต็มความสามารถ

4. ปัจจัยค้ำจุน หมายถึง ปัจจัยที่มีบทบาทในการลดหรือป้องกันความไม่พึงพอใจในการทำงาน โดยเกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ถึงแม้ไม่ได้เป็นแรงจูงใจโดยตรง แต่มีความสำคัญในการรักษาระดับความพึงพอใจพื้นฐานของบุคลากร และช่วยป้องกันไม่ให้เกิดความรู้สึกเบื่อหน่ายหรือมีแรงจูงใจลดลง

5. ภาพลักษณ์องค์กร หมายถึง ภาพลักษณ์ที่เป็นความประทับใจโดยเกิดขึ้นจากบุคคลที่มีต่อองค์กร และแสดงออกทางพฤติกรรม การกระทำต่อองค์กร และสามารถเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลาโดยอาจจะเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางบวกหรือลบก็ได้

6. ลักษณะงาน หมายถึง ลักษณะของงานที่ได้รับมอบหมายตามแต่ละหน้าที่ที่รับผิดชอบ ซึ่งเป็นงานที่เฉพาะเจาะจงตามตำแหน่ง และเป็นงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน นอกจากนั้นยังหมายรวมถึงงานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย

7. ความก้าวหน้าในการทำงาน หมายถึง การได้รับโอกาสในการเข้ารับการฝึกอบรม การพัฒนาความรู้ ความสามารถ การส่งเสริมประสบการณ์ และการเปิดโอกาสให้พนักงานได้ปฏิบัติงาน

ที่สำคัญเพื่อส่งเสริมความก้าวหน้า และสนับสนุนให้พนักงานได้แสดงความสามารถเพื่อเลื่อนระดับตำแหน่งที่สูงขึ้นต่อไปได้

8. รายได้ และสวัสดิการ หมายถึง สิ่งที่พนักงานจะได้รับ ซึ่งมีรูปแบบทั้งที่เป็นตัวเงิน เช่น ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินเดือน หรือเงินพิเศษต่าง ๆ และสิ่งที่ไม่ได้เป็นตัวเงิน เช่น กองทุน ประกันสังคม ประกันสุขภาพ/อุบัติเหตุกลุ่ม สวัสดิการค่ารักษาพยาบาล สวัสดิการค่าเสริมสร้างสุขภาพ และสวัสดิการอื่น ๆ

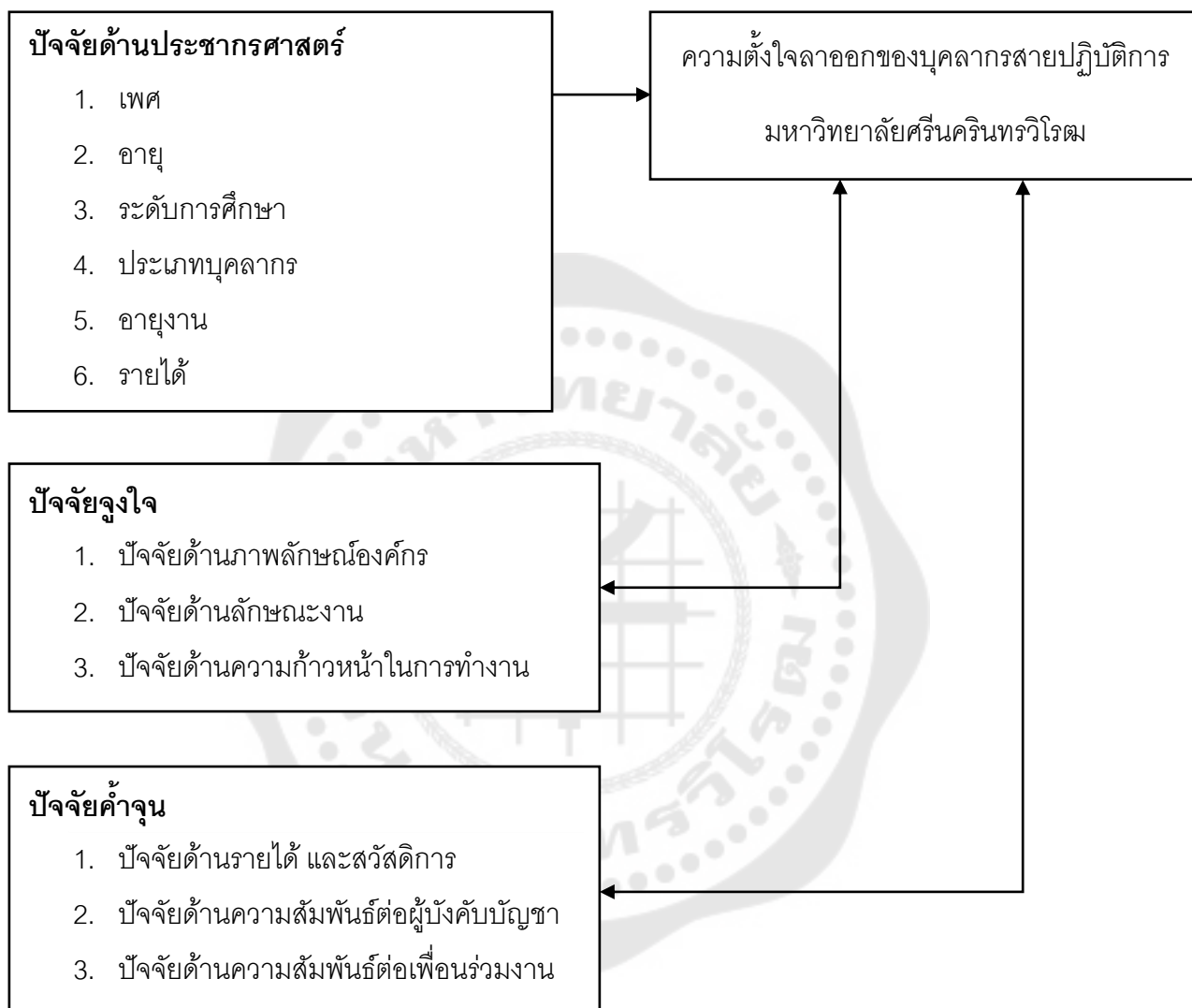
9. ความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชา หมายถึง การมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกันระหว่างตัวพนักงานและผู้บังคับบัญชา ไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงออก การให้คำแนะนำ ยอมรับฟังความคิดเห็น ตลอดจนการเอาใจใส่พนักงานได้บังคับบัญชาด้วยความเสมอภาค

10. ความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกันระหว่างตัวพนักงานและพนักงานคนอื่นในองค์กร ไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงออก การทำงานร่วมกัน การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ตลอดจนการเอาใจใส่พนักงานในองค์กรเดียวกัน

กรอบแนวคิดการวิจัย

ตัวแปรต้น (Independent Variables)

ตัวแปรตาม (Dependent Variable)



ภาพประกอบ 1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

1. บุคลากรสายปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่มีปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร อายุงาน และรายได้แตกต่างกัน มีความตั้งใจลาออกที่แตกต่างกัน

2. ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ปัจจัยด้านภาพลักษณ์องค์กร ปัจจัยด้านลักษณะงาน และปัจจัยด้านความก้าวหน้าในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจลาออกของบุคลากรสายปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

3. ปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ ปัจจัยด้านรายได้ และสวัสดิการ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชา และปัจจัยด้านความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจลาออกของบุคลากรสายปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจลาออกของบุคลากรสายปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ” ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และได้นำเสนอตามหัวข้อดังต่อไปนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับลักษณะทางประชากรศาสตร์
2. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการลาออก
3. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความตั้งใจลาออก
4. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับลักษณะทางประชากรศาสตร์

“ประชากรศาสตร์” ในภาษาอังกฤษมีความหมายตรงกับคำว่า “Demography” นอกจากนั้นยังมีความหมายตรงกับภาษาฝรั่งเศสคำว่า “Demographie” ซึ่งมีรากศัพท์มาจากภาษากรีก 2 คำ ประกอบด้วย “Demos” หมายถึง คน ประชาชน หรือประชากร และ “Graphie” หมายถึง การเขียน การพรรณนา หรือบรรยาย เมื่อรวมกันแล้วจึงมีความหมายว่า การพรรณนาหรือบรรยายเรื่องที่เกี่ยวข้องกับคน โดยคำว่า “Demographie” ถูกกำหนดขึ้นมาโดยนายอาซิล กิลลาร์ด (Achille Guillard) และถูกนำมาใช้ครั้งแรกในหนังสือเกี่ยวกับวิชาประวัติศาสตร์เล่มแรกที่กิลลาร์ดเป็นผู้เขียน เมื่อปี ค.ศ. 1855 แต่ยังไม่เป็นที่นิยมในหมู่นักวิชาการ ทั้งนี้คำที่นิยมใช้มากกว่าคือ “Population Studies” หรือในภาษาไทยคือ “ประชากรวิทยา” หรือ “ประชากรวิทยา” หรือ “การศึกษาประชากร” ซึ่งในปัจจุบันคำว่า “Demography” หรือ “ประชากรศาสตร์” ได้เป็นคำที่นักวิชาการต่างยอมรับและใช้กันอย่างแพร่หลาย

ลักษณะทางประชากรศาสตร์ เป็นความหลากหลายด้านภูมิหลัง และความแตกต่างระหว่างบุคคล เช่น เพศ อายุ สถานภาพ ลักษณะโครงสร้างร่างกาย ความอาวุโสในการทำงาน เป็นต้น โดยจะแสดงถึงความเป็นมาของบุคคลตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน ซึ่งในหน่วยงานหรือองค์กรต่าง ๆ ล้วนประกอบด้วยพนักงานหรือบุคลากรหลายระดับ พนักงานแต่ละคนจึงมีลักษณะพฤติกรรมแสดงออกที่แตกต่างกัน นอกจากนั้น ความแตกต่างหรือความหลากหลายของบุคคล

ยังสามารถบ่งชี้ลักษณะพฤติกรรมการแสดงออก และการตัดสินใจที่แตกต่างกัน สาเหตุมาจากความแตกต่างด้านประชากรศาสตร์หรือภูมิหลังของบุคคลนั้น ๆ (วชิรวัชร งามละม่อม, 2558)

กรรณิการ์ เหมือนประเสริฐ (2548, อ้างถึงใน ปฐมวดี หินธาร, 2561, น. 11) กล่าวว่าหน่วยงานหรือองค์กรต่าง ๆ ล้วนประกอบไปด้วยบุคลากรในระดับต่าง ๆ ที่มีจำนวนมาก ซึ่งแต่ละบุคคลล้วนมีลักษณะพฤติกรรมที่แตกต่างกันออกไป โดยพฤติกรรมเหล่านี้ได้รับอิทธิพลจากหลายปัจจัย เช่น อายุ เพศ สถานภาพ และระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร ปัจจัยเหล่านี้ล้วนส่งผลต่อทัศนคติ มุมมอง และพฤติกรรมการทำงานของแต่ละคน โดยลักษณะพฤติกรรมในการทำงานของบุคคล มีดังนี้

1. อายุกับการทำงาน (Age and Job Performance) เป็นที่ยอมรับกันว่าโดยทั่วไปว่าผลงานของบุคคลจะลดลงเมื่ออายุเพิ่มขึ้น อย่างไรก็ตาม บุคคลที่มีอายุมากมักถูกมองว่าเป็นผู้มีประสบการณ์ในการทำงานสูง มีความสามารถในการดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถสร้างผลผลิตได้ดีในหน้าที่ที่รับผิดชอบ นอกจากนี้ยังมีแนวโน้มที่จะไม่ลาออกหรือเปลี่ยนงาน เนื่องจากโอกาสในการเปลี่ยนงานมีน้อยลงตามวัย อีกทั้งยังมีผลตอบแทน ค่าจ้าง และสวัสดิการที่เพิ่มขึ้นตามระยะเวลาในการทำงาน ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นแรงจูงใจที่ทำให้พนักงานที่มีอายุมากอยู่ในองค์กรเดิมต่อไป ทั้งนี้ พนักงานที่มีอายุมากมักมีความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน และมีอัตราการขาดงานน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุน้อย ขณะเดียวกันลักษณะความคิดและทัศนคติก็แตกต่างกัน โดยคนที่มีอายุน้อยมักมีแนวคิดแบบเสรีนิยม เปิดกว้างทางความคิด ยึดถืออุดมการณ์ และมองโลกในแง่ดีมากกว่าคนที่มีอายุมาก ในทางตรงกันข้าม ผู้ที่มีอายุมากมักมีแนวคิดแบบอนุรักษนิยม มีความระมัดระวังสูง และมีมุมมองที่เป็นเหตุเป็นผลมากขึ้น อันเนื่องมาจากประสบการณ์ชีวิตที่สั่งสมมาแตกต่างกัน นอกจากนี้ ยังพบว่าแนวโน้มในการใช้สื่อมวลชนก็มีความแตกต่างกัน โดยบุคคลที่มีอายุมากจะนิยมใช้สื่อเพื่อแสวงหาข้อมูลข่าวสารและสาระมากกว่าการบริโภคเพื่อความบันเทิง ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงลักษณะพฤติกรรมและความต้องการที่แตกต่างกันตามช่วงวัยอย่างชัดเจน

2. เพศกับการทำงาน (Gender and Job Performance) จากการศึกษาทั่วไปเกี่ยวกับประเด็นความสามารถในการทำงาน พบว่า เพศชายและเพศหญิงไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญในด้านการแก้ไขปัญหาในการทำงาน แรงจูงใจในการทำงาน การปรับตัวทางสังคม และความสามารถในการเรียนรู้ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าโดยพื้นฐานแล้ว เพศไม่ใช่ตัวแปรที่ส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อย่างไรก็ตาม งานวิจัยด้านจิตวิทยาบางงานพบความแตกต่างบางประการระหว่างเพศชายและเพศหญิง โดยเพศหญิงมักมีแนวโน้มแสดงออกถึงลักษณะนิสัยที่

“คล้ายตาม” มากกว่าเพศชาย ในขณะที่เพศชายมักมีลักษณะความคิดที่เชิงรุก มีวิสัยทัศน์กว้างไกล และมีความคาดหวังต่อความสำเร็จมากกว่า แม้จะมีความแตกต่างกันในด้านบุคลิกภาพ แต่ในแง่ของผลงานที่ได้และความพึงพอใจในงาน กลับไม่พบความแตกต่างที่ชัดเจนระหว่างสองเพศ นอกจากนี้ ความแตกต่างทางเพศยังส่งผลต่อพฤติกรรมด้านการสื่อสารอีกด้วย โดยเพศหญิงมักมีแนวโน้มที่จะให้ความสำคัญกับการส่งและรับข้อมูลข่าวสารมากกว่าเพศชาย ขณะที่เพศชายแม้จะไม่ได้เน้นที่การแลกเปลี่ยนข้อมูลมากเท่ากับเพศหญิง แต่จะให้ความสำคัญกับการใช้กระบวนการสื่อสารเพื่อสร้างและพัฒนาความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคล (Will, 1980: 87) ในภาพรวม เพศชายและเพศหญิงมีความแตกต่างกันในด้านความคิด ค่านิยม และทัศนคติ ซึ่งส่วนหนึ่งมีสาเหตุมาจากบทบาททางสังคมและวัฒนธรรมที่ถูกกำหนดไว้ให้กับแต่ละเพศ โดยสังคมมักสร้างแบบแผนของพฤติกรรมและหน้าที่ที่แตกต่างกัน ทำให้เกิดความแตกต่างในแง่ของมุมมอง ทัศนคติ และแนวทางการปฏิบัติงานระหว่างเพศชายและเพศหญิง

3. สถานภาพการสมรสกับการทำงาน (Marital Status and Job Performance) พบว่าพนักงานที่สมรสแล้วจะขาดงาน และมีอัตราการลาออกจากงานน้อยกว่าผู้ที่เป็นโสด นอกจากนี้ยังมีความพึงพอใจในงานสูงกว่าผู้ที่เป็นโสด ตลอดจนมีความรับผิดชอบ เห็นคุณค่าของงาน และมีความสม่ำเสมอในการทำงานด้วย

4. ความอาวุโสในการทำงานกับการทำงาน (Tenure and Job Performance) จากการศึกษาพบว่า บุคคลที่มีความอาวุโสในการทำงานหรือมีระยะเวลาการทำงานในองค์กรยาวนาน มักแสดงผลงานได้สูงกว่าพนักงานใหม่ โดยเฉพาะในด้านความเข้าใจในระบบงาน ความเชี่ยวชาญในหน้าที่ที่รับผิดชอบ และความสามารถในการรับมือกับปัญหาที่ซับซ้อน นอกจากนี้ พนักงานที่มีความอาวุโสยังมีแนวโน้มที่จะมีความพึงพอใจในงานมากกว่าบุคคลที่มีลักษณะประชากรศาสตร์และลักษณะทางจิตวิทยาแตกต่างกัน (ปรมะ สตะเวทิน, 2533, น. 112)

สรุปแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับลักษณะทางประชากรศาสตร์ จากการศึกษาพบว่าปัจจัยด้านอายุ เพศ สถานภาพการสมรส และความอาวุโสในการทำงานมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมในการทำงานของบุคคล ลักษณะเหล่านี้ส่งผลต่อพฤติกรรมการแสดงออกและการตัดสินใจของบุคคลในหน่วยงานหรือองค์กร โดยที่บุคคลที่มีอายุมากมักจะมีประสบการณ์และผลงานที่สูง ความแตกต่างของเพศมีผลต่อลักษณะพฤติกรรมด้านการสื่อสาร สถานภาพการสมรสส่งผลต่ออัตราการขาดงานและความพึงพอใจในงาน และความอาวุโสในการทำงานมีผลต่อผลงานและความพึงพอใจในงาน

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้จึงได้นำลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่มีความแตกต่างกัน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร อายุงาน และรายได้ มาทำการศึกษาเพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างด้านประชากรศาสตร์ของบุคลากรสายปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจลาออก

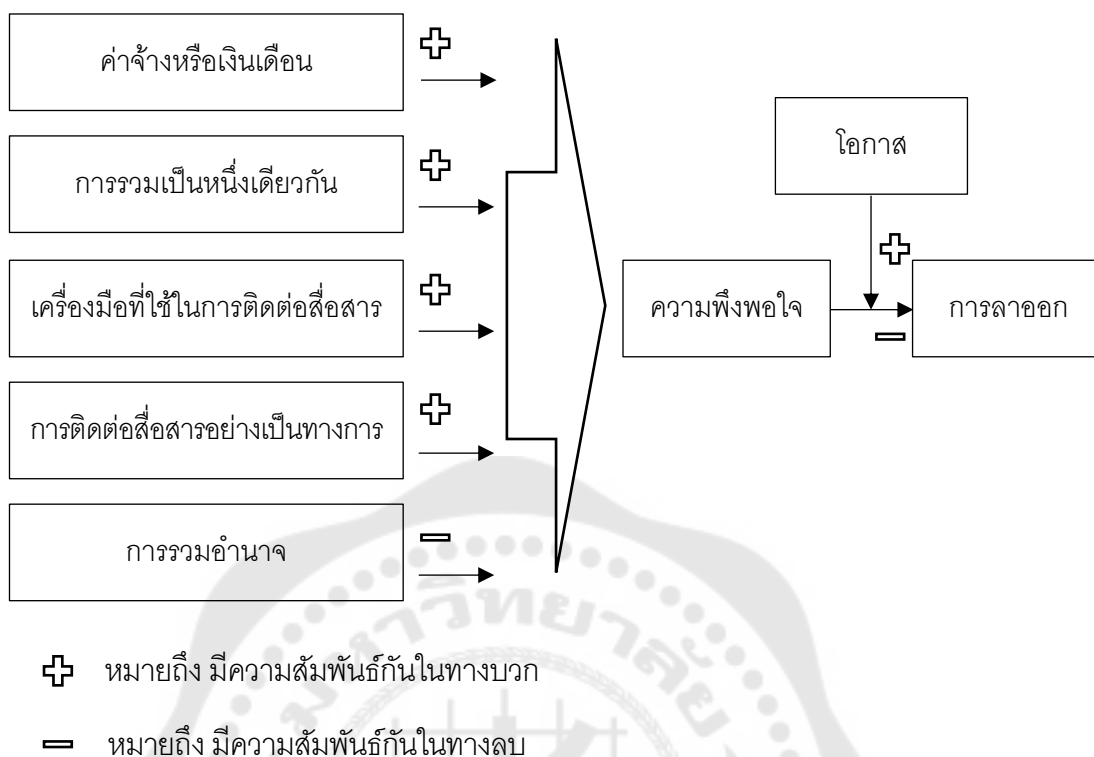
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการลาออก

ความหมายของการลาออก

การลาออก (Resignation) หมายถึง การที่ลูกจ้างแสดงเจตนาขอยกเลิกหรือยกเลิกสัญญาจ้างแรงงานกับนายจ้างด้วยวาจาหรือเป็นลายลักษณ์อักษร มีผลทำให้สัญญาจ้างสิ้นสุดลง ซึ่งการลาออกถือเป็นการแสดงเจตนาฝ่ายเดียวโดยไม่จำเป็นต้องได้รับความยินยอมจากนายจ้าง เมื่อนายจ้างรับทราบการแสดงเจตนาแล้ว ถือว่าสัญญาจ้างเป็นอันสิ้นสุดลง (พงษ์รัตน์ เครือกลิ่น, 2564: 12)

การลาออก หมายถึง การลาออกจากงานด้วยความสมัครใจของลูกจ้าง โดยยื่นใบลาออกหรือบอกกล่าวล่วงหน้า ซึ่งลูกจ้างอาจบอกเหตุผลในการลาออก พร้อมทั้งกำหนดวันที่จะออกจากงาน มีความหมายเช่นเดียวกับคำว่า quit แต่การลาออกแบบ quit ลูกจ้างจะไม่ให้เหตุผลในการลาออก และไม่บอกกล่าวล่วงหน้าก็ได้ (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, 2562)

Price (1977) ได้ให้ความหมายว่า การลาออก หมายถึง การที่บุคคลได้เคลื่อนย้ายจากความเป็นสมาชิกของระบบสังคมหนึ่ง ๆ ไป ซึ่งในที่นี้ไม่รวมถึงการขาดงาน ความเฉื่อยชา หรือการ ปฏิบัติงานได้ต่ำกว่าปกติ โดย Price ได้เสนอตัวแบบที่เกี่ยวข้องกับการลาออก โดยมีปัจจัยที่เป็นตัวแปรพื้นฐาน และตัวแปรแทรกแซง ที่มีความสัมพันธ์กับการลาออก ซึ่งปรากฏตามภาพประกอบ ดังนี้ คือ



ภาพประกอบ 2 ตัวแปรพื้นฐานและตัวแปรแทรกแซงที่มีความสัมพันธ์กับการลาออก
 ที่มา : Price L. James. (1977, อ้างถึงใน ฅปภัช นาคเจือทอง, 2553 น.21)

(Price, 1977) ได้เสนอแนวคิดตามภาพ ว่าตัวแปรที่เป็นปัจจัยกำหนดการลาออกของพนักงาน แบ่งออกเป็นสองกลุ่มหลัก ได้แก่ ตัวแปรพื้นฐาน และตัวแปรแทรกแซง ตัวแปรพื้นฐานประกอบด้วย การจ่ายเงินเดือนและค่าจ้าง ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันภายในองค์กร เครื่องมือที่ใช้ในการติดต่อสื่อสาร การติดต่อสื่อสารอย่างเป็นทางการ และการรวมศูนย์อำนาจ ในขณะที่ตัวแปรแทรกแซง ได้แก่ ความพึงพอใจในการทำงาน และโอกาสในการเปลี่ยนงาน Price อธิบายว่า ตัวแปรพื้นฐานหลายตัว เช่น การจ่ายค่าตอบแทน ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันภายในองค์กร และการติดต่อสื่อสาร ล้วนมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความพึงพอใจในการทำงาน กล่าวคือ เมื่อพนักงานได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และสามารถสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ ก็จะมี ความพึงพอใจในการทำงานมากขึ้น ในทางกลับกัน การรวมศูนย์อำนาจที่มากเกินไปจะมีผลในทางลบต่อความพึงพอใจดังกล่าว ความพึงพอใจในการทำงานนี้ เป็นตัวแปรแทรกแซงที่มีความสัมพันธ์ในทางลบกับการลาออก กล่าวคือ หากพนักงานรู้สึกพึงพอใจในงาน ก็จะมีแนวโน้มลาออกน้อยลง แต่หากเกิดความไม่พึงพอใจ

ความเป็นไปได้ในการลาออกจะเพิ่มขึ้น โดยเฉพาะในกรณีที่พนักงานมี โอกาสในการเลือกงานใหม่สูง ซึ่งจะยิ่งส่งผลให้การตัดสินใจลาออกเป็นไปได้อย่างมากขึ้น

ประเภทของการลาออก

Porter และ Hackman (1965, อ้างถึงใน จัตุรตินี คงมัน, 2563 น.5) ได้แบ่งการลาออกเป็น 4 ประเภทดังนี้

1) การลาออกที่เกิดจากความสมัครใจของบุคคล (Voluntary Individual Initiated Turnover) หมายถึง การที่บุคคลนั้นตัดสินใจว่าจะไม่ทำงานให้กับองค์กรอีกต่อไป โดยเกิดจากความตั้งใจของบุคคลนั้นเอง มิได้มีการถูกบังคับจากบุคคลอื่นแต่อย่างใด

2) การลาออกที่ไม่ได้เกิดจากความสมัครใจของบุคคล (Involuntary Individual Initiated Turnover) หมายถึง การที่บุคคลนั้นตัดสินใจว่าจะไม่ทำงานให้กับองค์กรอีกต่อไป ถึงแม้ว่าจะมีความต้องการทำงานให้องค์กรนั้นอยู่ แต่มีความจำเป็นที่จะต้องตัดสินใจลาออกด้วยแรงกดดันจากสภาพแวดล้อมส่วนบุคคล เช่น การย้ายที่อยู่ การคลอดบุตร

3) การลาออกที่ไม่ได้เกิดจากความต้องการขององค์กร (Involuntary Organization Initiated Turnover) หมายถึง การที่องค์กรได้รับผลกระทบจากสภาพเศรษฐกิจอย่างหนัก ทำให้มีความจำเป็นที่จะต้องปลดพนักงานออก เพื่อความอยู่รอดขององค์กร

4) การลาออกที่เกิดจากความต้องการขององค์กร (Voluntary Organization Initiated Turnover) หมายถึง การที่องค์กรตัดสินใจให้บุคคลนั้นสิ้นสุดการเป็นพนักงาน เนื่องจากพฤติกรรมของบุคคลนั้น หรือผลการประเมินการปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์ที่ไม่ดี

สาเหตุของการลาออก

ธาดา ราชกิจ (2562) ได้สรุปสาเหตุหลักของการลาออกของพนักงานไว้ 15 ประการ ดังนี้

1. มีปัญหาเรื่องคน ปัญหาระหว่างเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา ที่มีความขัดแย้งกัน มีปากเสียงกัน หรือทะเลาะเบาะแว้งกัน เมื่อมีความขุนช่องมองใจกัน แน่นนอนว่าย่อมมีผลกระทบต่อการทำงานไม่มากนักน้อย หรืออาจจะทำให้ไม่อยากทำงานในองค์กรนี้ต่อเลยเสียด้วยซ้ำ ปัญหาเรื่องคนอีกกรณีอาจจะไม่ได้เกิดการกระทบกระทั่งกันโดยตรง แต่อาจจะเกิดจากการนิินหาว่าร้าย โยนความผิด หรือมีพฤติกรรมที่บั่นทอนสุขภาพจิตผู้อื่น ก็เป็นสาเหตุที่ทำให้ไม่อยากร่วมงานได้เช่นกัน

พงศกรณ์ เหลืองประเสริฐ (2563) กล่าวถึงการมีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกัน ในองค์กร ไม่ว่าจะเป็นระหว่างพนักงานกับหัวหน้างาน หรือระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงานนั้น จะช่วยทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในองค์กร พนักงานจะมีความมุ่งมั่น และทุ่มเทใน

การทำงานเพื่อองค์กร และเกิดความพึงพอใจในการทำงานเป็นอย่างมาก เพราะจะเกิดความผูกพันระหว่างกัน สามารถพูดคุยปรึกษา และร่วมงานกันได้ ส่งผลให้ผลลัพธ์ของงานออกมามีคุณภาพ

2. มีปัญหาเรื่องสุขภาพ ปัญหาด้านสุขภาพถือเป็นสาเหตุของการลาออกที่ดูจะสมเหตุสมผลที่สุด โดยเฉพาะหากมีใบรับรองแพทย์หรือคำสั่งแพทย์อย่างเป็นทางการ ก็ไม่มีเหตุผลใดที่บริษัทจะรังเกียจตัวไว้หรือตำหนิพนักงานคนนั้น ปัญหาสุขภาพบางเรื่องก็เป็นเรื่องของโรคภัยไข้เจ็บ โรคประจำตัว หรือแม้แต่อุบัติเหตุที่ไม่คาดฝัน แต่ปัญหาสุขภาพบางอย่างก็มีสาเหตุมาจากการทำงาน ตั้งแต่ขนาดเล็ไปจนถึงขนาดใหญ่ เช่น โรคเครียด ปวดเมื่อยกล้ามเนื้อ ประสาทตาอักเสบ หรือบางครั้งก็อาจเกิดอุบัติเหตุขณะเวลาทำงานได้เช่นกัน

Abelson (1987, อ้างถึงใน พรพรรณ เหมือนเดิม, 2552 น.16-17) กล่าวถึงการลาออกโดยความไม่สมัครใจ และองค์กรไม่สามารถควบคุมหรือหลีกเลี่ยงได้ คือ การที่พนักงานเจ็บป่วยรุนแรง ไปจนถึงเสียชีวิต ซึ่งการที่พนักงานเจ็บป่วย หรือมีปัญหาสุขภาพนั้น องค์กรอาจตัดสินใจให้พนักงานสิ้นสุดสภาพการเป็นพนักงาน เนื่องจากความไม่มีประสิทธิภาพของตัวบุคคลเองได้ หรือในหลายกรณี พนักงานก็ตัดสินใจสิ้นสุดสภาพพนักงานเอง

3. ภาระงานที่มากเกินไป ในหลายองค์กรมักมีนโยบายในการจ้างงานโดยใช้อัตราเงินเดือนที่ไม่สูงนัก แต่คาดหวังให้พนักงานสามารถทำงานได้อย่างคุ้มค่ามากที่สุด ส่งผลให้เกิดการรวมงานหลายหน้าที่ไว้ในตำแหน่งเดียว หรือมอบหมายงานจำนวนมากเกินสมรรถภาพของบุคคล ซึ่งลักษณะของภาระงานที่มากเกินไป (Overload) อาจเกิดขึ้นตั้งแต่ช่วงตกลงเข้าทำงาน หรืออาจเพิ่มขึ้นภายหลังโดยไม่ได้มีการพูดคุยหรือระบุในข้อตกลงเบื้องต้น เมื่อพนักงานต้องรับผิดชอบงานจำนวนมากจนเกินขอบเขตที่เหมาะสม อาจส่งผลให้เกิดความเครียด เหนื่อยล้าทางกายและจิตใจ และรู้สึกว่าตนเองไม่ได้รับความเป็นธรรมจากองค์กร หากสถานการณ์ดังกล่าวดำเนินต่อไปโดยไม่มีการแก้ไข พนักงานอาจตัดสินใจลาออกในที่สุด เนื่องจากไม่สามารถรับมือกับภาระที่มากเกินไป และรู้สึกว่าตนเองถูกเอาเปรียบ

Price and Mueller (1986, อ้างถึงใน วรราชพร อากาศแจ้ง, 2556 น.50) มีแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยขององค์กร คือ ปัจจัยองค์กรที่มีผลต่อความพึงพอใจในงาน และส่งผลถึงความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน ได้แก่ การทำงานเกินบทบาท หมายถึง ภาระงานที่หนัก หรือมากเกินไปที่พนักงานจะปฏิบัติได้ เป็นงานที่มีความยาก และซับซ้อนมาก หรือเป็นงานที่นอกเหนือหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงานที่ก่อให้เกิดความเครียดในการทำงาน ซึ่งเป็นปัจจัยที่จะผลักดันให้พนักงานตัดสินใจลาออกได้

4. ทำงานที่ไม่ชอบ หรือได้รับมอบหมายงานที่ไม่ถนัด การได้ทำงานที่ชอบและถนัดจะทำให้พนักงานมีความสุขกับการทำงานและอยู่กับองค์กรได้นาน แต่การทนทำงานที่ไม่ชอบ หรือได้รับมอบหมายงานที่ไม่ถนัด ก็อาจทำให้เกิดความอึดอัด หรือทำให้ทำงานออกมาไม่ดีได้เหมือนกัน บางครั้งสถานการณ์เหล่านี้ไม่ใช่ความท้าทายสำหรับบางคน มันอาจกลายเป็นความไม่มั่นใจและเป็นผลเสียเสียมากกว่า และก็เป็นอีกสาเหตุให้ตัดสินใจลาออกได้ในที่สุด

ประคัลภ์ บัณฑิตพลึงกูร (2558) สรุปสาเหตุของการลาออกจากงานของพนักงาน อาจมีสาเหตุเนื่องจากตัวงานเอง เมื่อเข้ามาทำงานแล้ว ปรากฏว่าเป็นงานที่ตนเองไม่ชอบ หรือไม่ถนัด หรือบางครั้งเคยคิดว่าตนเองชอบงานนี้ แต่เมื่อได้เริ่มทำงานถึงระยะเวลาหนึ่งก็เกิดความรู้สึกว่างานนี้ไม่ใช่ตนเอง ทำให้พนักงานเกิดความคิดที่จะลาออกได้

5. อัตราค่าจ้างที่ไม่เหมาะสมและความต้องการปรับขึ้นเงินเดือน ค่าตอบแทน หรือเงินเดือนนับเป็นปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจและความผูกพันของพนักงานในองค์กร โดยเฉพาะในยุคปัจจุบันที่เงินกลายเป็นปัจจัยหลักในการดำรงชีวิต องค์กรมักใช้เงินเดือนเป็นกลยุทธ์ในการรักษานักวิชาการให้อยู่ร่วมงานในระยะยาว ทั้งนี้ อัตราเงินเดือนยังสะท้อนถึง ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความรับผิดชอบ และโอกาสในการได้รับรางวัลตอบแทนอื่น ๆ เช่น โบนัสหรือสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ซึ่งล้วนแปรผันตามศักยภาพและผลงานของบุคคล อย่างไรก็ตาม พนักงานจำนวนไม่น้อยที่ตัดสินใจลาออกจากองค์กรเดิม ไม่ใช่เนื่องจากผลงานที่ไม่ดี แต่เนื่องจากได้รับข้อเสนอที่ดีกว่าจากองค์กรอื่น ซึ่งพร้อมเสนอค่าตอบแทนที่สูงขึ้นเพื่อดึงดูดบุคลากรที่มีความสามารถ การเปลี่ยนงานเพื่อเพิ่มฐานเงินเดือนจึงกลายเป็นกลยุทธ์ที่แพร่หลายในกลุ่มพนักงานยุคใหม่ โดยเฉพาะในกลุ่มที่มีทักษะเฉพาะหรือเป็นที่ต้องการของตลาดแรงงาน

กสิณ วิตะกุล (2562) กล่าวว่าค่าจ้างและเงินเดือนมีความสัมพันธ์โดยตรงกับการปฏิบัติงานของพนักงาน เพราะค่าจ้างหรือผลตอบแทนจะช่วยให้พนักงานสามารถจัดหาสิ่งของต่าง ๆ ที่ต้องการ เช่น อาหาร เสื้อผ้า ยารักษาโรค และเครื่องนุ่งห่ม ให้กับตนเองและครอบครัวได้ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งที่จะช่วยเสริมสร้างสถานภาพทางสังคมให้แต่ละบุคคลได้ นอกจากนั้น ค่าจ้างเงินเดือน หรือผลตอบแทนยังเป็นสิ่งที่ช่วยกระตุ้นให้พนักงานมีกำลังใจ และมีกำลังในการปฏิบัติงานให้เป็นผลดีมากขึ้น

6. สวัสดิการไม่ดีพอ องค์กรที่ดีมักจะดูแลใส่ใจเรื่องสวัสดิการของพนักงานได้ดีตามไปด้วย ซึ่งสวัสดิการถือเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่ทำให้พนักงานอยู่ในองค์กรได้ยืนยาว โดยเฉพาะสวัสดิการเรื่องสุขภาพและการรักษาพยาบาล ที่พนักงานหลายคนเลือกทำงานกับองค์กรที่ดูแลเรื่องนี้อย่างดี หรือแม้แต่วัสดิการย่อย ๆ เช่น ค่าเดินทาง ค่าล่วงเวลา หรือแม้แต่วันหยุด หาก

องค์กรให้อย่างไม่คุ้มค่า เขาเปรียบพนักงาน ก็ยอมทำให้พนักงานอยากลาออกไปยังบริษัทที่ให้สวัสดิการที่ดีและคุ้มค่ากว่า

อัศครุฑณ์ พูลกระจ่าง (2552) กล่าวว่า สวัสดิการ บริการ หรือกิจกรรมใด ๆ ที่องค์กรจัดหรือมีขึ้นให้เพื่อให้พนักงานได้รับความสะดวกสบายในการทำงาน มีความมั่นคงในอาชีพ มีหลักประกันที่แน่นอนในการดำเนินชีวิต หรือได้รับประโยชน์อื่น ๆ นอกเหนือจากเงินเดือน หรือค่าจ้างที่ได้รับอยู่แล้วเป็นประจำ เพื่อเป็นสิ่งจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญและกำลังใจที่ดี ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ มีความรักงาน รักองค์กร และมีความตั้งใจที่จะทำงานนั้นให้นานที่สุด

7. ปัญหาโครงสร้างบริษัท บางบริษัทมีโครงสร้างงานที่ใหญ่ และมีตำแหน่งที่เยอะมาก มีทิศทางความก้าวหน้าในอาชีพการงานที่ชัดเจน ก็อาจเป็นแรงจูงใจที่ดีที่ทำให้พนักงานอยากทำงานในองค์กรนี้ไประยะยาว แต่ในทางตรงกันข้ามบริษัทที่ไม่ได้มีการวางแผนผังงานที่ชัดเจน ไม่มีแนวทาง Career Path ของแต่ละตำแหน่งที่เห็นได้ชัด หรือเป็นบริษัทขนาดเล็กที่เห็นได้ชัดว่าไม่มี Career Path แน่แน่นอน ก็อาจทำให้พนักงานไม่เห็นอนาคตความก้าวหน้าของตัวเอง ไม่ตอบใจกับความสำเร็จในชีวิต ซึ่งก็อาจทำให้พนักงานลาออกไปหาองค์กรที่มั่นคงกว่า มีแนวโน้มก้าวหน้ากว่าก็เป็นได้

กัลยารัตน์ ธีระธนชัยกุล (2556, อ้างถึงใน วรินทร์ การเดิม, 2563 น.37-38) กล่าวถึงปัจจัยที่มีความสำคัญในการธำรงรักษานุคลากรให้คงอยู่กับองค์กรอย่างต่อเนื่องในระยะยาว คือการบริหารงานของผู้บริหาร จะต้องยึดหลักคุณธรรมในการจัดการบุคลากรเพื่อให้เกิดความเป็นธรรมภายในองค์กร และความก้าวหน้าในสายงาน การที่องค์กรมีการบำรุงรักษาพัฒนา และให้การดูแลบุคลากรเป็นอย่างดี นอกจากจะทำให้องค์กรสามารถรักษานุคลากรให้อยู่กับองค์กรได้แล้ว ยังเป็นการสร้างภาพลักษณ์ที่ดี และสร้างความภาคภูมิใจให้กับบุคลากรได้อีกด้วย

8. เจ้านายบริหารงานไม่เก่ง ถึงแม้ว่าพนักงานคนนั้นจะได้ทำงานที่ชอบ ตำแหน่งที่ใช่ ตัวงานท้าทาย แต่การได้เจ้านายที่บริหารงานไม่เก่ง และถ้ามีการประเมินผลงานเป็นทีม เป็นแผนก ทำดีแต่อาจได้ผลงานรวมที่แย่ เพราะเจ้านายไม่เก่ง ก็อาจทำให้พนักงานคนนั้นรู้สึกแย่ และไม่ได้รับความยุติธรรมก็เป็นได้ และถ้าบริษัทไม่สามารถเห็นปัญหาในจุดนี้ พนักงานที่มีความสามารถส่วนใหญ่ก็มักตัดสินใจย้ายไปทำงานใหม่ทันที

วัชรพงษ์ ฐิติวิมุตต (2557) กล่าวถึงการบริหารจัดการขององค์กร ได้แก่ นโยบายต่าง ๆ ขององค์กร เช่น นโยบายด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร เทคนิคการบริหารจัดการ รวมไปถึงภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา ส่งผลต่อสภาพอารมณ์ของพนักงาน

หากผู้บังคับบัญชามีการบริหารจัดการในด้านต่าง ๆ ได้ดี มีความยุติธรรม จะส่งผลให้พนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

9. การใช้ศักยภาพของพนักงานไม่เต็มที่ พนักงานที่มีความสามารถ มีทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน และมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเอง มักคาดหวังว่าจะได้รับมอบหมายงานที่เหมาะสมกับศักยภาพของตน เพื่อให้สามารถแสดงความสามารถได้อย่างเต็มที่ การได้ทำงานที่ทำทนายตรงกับความสามารถ ไม่เพียงแต่จะส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน แต่ยังส่งเสริมให้เกิดการเติบโตทั้งในด้านทักษะและความก้าวหน้าในสายอาชีพ อย่างไรก็ตาม หากองค์กรไม่สามารถจัดสรรงานที่เหมาะสม หรือไม่เปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความสามารถอย่างเต็มที่ อาจส่งผลให้พนักงานรู้สึกเบื่อหน่าย ขาดแรงจูงใจ และรู้สึกว่าตนเองไม่ได้รับการพัฒนาอย่างที่ควรจะเป็น พนักงานที่อยู่ในกลุ่มนี้จึงมักแสวงหาโอกาสใหม่ในองค์กรอื่นที่มีลักษณะงานที่ทำทนายและส่งเสริมการเติบโตมากกว่าเดิม

วราพร อากาศแจ้ง (2555, อ้างถึงใน อภิวัฒน์ ทำบุญ, 2562 น.17-19) กล่าวถึงทรัพยากรมนุษย์ที่มีศักยภาพสูง (Talent people) เป็นปัจจัยหลักที่มีส่วนส่งเสริมองค์กรให้สามารถบรรลุเป้าหมาย องค์กรใดสามารถสร้างคนเก่งและให้คนเก่งได้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ และเปิดโอกาสให้ได้พิสูจน์ผลงานของตนเอง โดยการมอบหมายงานที่มีความท้าทายความสามารถของบุคคลนั้นอย่างเหมาะสม ย่อมส่งผลต่อความประสบความสำเร็จขององค์กร การบริหารคนเก่งเป็นประโยชน์มากต่อองค์กร เพราะนอกจากจะบริหารจัดการคนเก่งได้ดีแล้ว ยังก่อให้เกิดผลทางอ้อมให้คนที่ไม่ได้เป็นคนเก่ง มีความพยายามในการพัฒนาตนเองมากขึ้น

10. องค์กรไม่เห็นศักยภาพและไม่ส่งเสริมพนักงานให้ก้าวหน้า บ่อยครั้งที่องค์กรได้พนักงานเก่ง ๆ มาอยู่ในมือ หรือพนักงานพัฒนาตัวเองจนมีศักยภาพขึ้นมา แต่บริษัทไม่เห็นตรงส่วนนี้ หรือเห็นแล้วเพิกเฉย ละเลย ไม่สนับสนุนให้เกิดความก้าวหน้า พนักงานก็อาจไม่อยากร่วมงานกับองค์กรเช่นกัน กรณีนี้อาจเกิดจากการไม่มอบหมายงานที่ท้าทายให้ไม่ไว้วางใจให้ทำงานที่อยากทำ ไม่เลื่อนตำแหน่ง ไม่ปรับขึ้นเงินเดือน หรือแม้แต่ไม่พิจารณาโบนัสให้ตามความเหมาะสมสาเหตุเหล่านี้ก็อาจทำให้พนักงานอยากเปลี่ยนองค์กรที่เห็นศักยภาพของตนมากกว่าเช่นกัน

ภณทิลา บุญปั้น (2554) กล่าวว่า การที่องค์กรสนับสนุนปัจจัยที่จำเป็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน เช่น องค์กรให้โอกาสพนักงานในการพัฒนาเพื่อเพิ่มเติมความรู้ ความสามารถ และความชำนาญโดยผ่านวิธีการต่าง ๆ รวมถึงสนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนาตนเองเพิ่มเติมอย่างต่อเนื่อง ทั้งในการทำงานปัจจุบัน ไปจนถึงในอนาคต เป็นปัจจัยที่เอื้อต่อการทำงาน และมีบทบาทสำคัญในการผลักดันให้พนักงานเกิดแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น

11. ชีวิตเสียสมดุล คนรุ่นใหม่ให้ความสำคัญกับเรื่อง Work-Life Balance หรือการสร้างสมดุลชีวิตให้พอดีมาก ๆ ไม่ทำงานหนักจนทำให้สุขภาพแย่ ไม่บ้างานจนทำให้ชีวิตพัง ไม่ขี้เกียจทำงานจนทำให้เลี้ยงชีพไม่รอด ไม่ทำงานที่ทำให้ชีวิตมีความทุกข์ หรือไม่รับงานที่ทำให้วิถีชีวิตของตัวเองเปลี่ยนแปลงไปในทางที่แย่ลง เช่น งานที่ต้องเดินทางตลอดเวลาทำให้ไม่มีเวลาอยู่กับครอบครัว งานที่ต้องทำในเวลากลางคืนขัดกับวิถีชีวิตปกติทั่วไป งานที่ทำให้ไม่มีเวลาพักผ่อนหรือออกกำลังกาย งานที่ต้องทำวันเสาร์-อาทิตย์เพิ่มเติม หรือแม้แต่ออฟฟิศที่อยู่ไกลจนทำให้มีปัญหาเรื่องการเดินทาง หากพนักงานสร้างสมดุลให้กับชีวิตตัวเองไม่ได้ วิถีชีวิตทุกอย่างจะกระเทปไปหมด และก็เป็นสาเหตุให้ต้องตัดสินใจลาออกได้เหมือนกัน

Walton (1973, อ้างถึงใน ศุภานัน พุฒตาล, 2560 น.12) ได้กำหนดองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคคล โดยกล่าวถึงการทำงานและการดำเนินชีวิตโดยรวม (Work and Life) ว่าพนักงานควรได้รับการจัดเวลาในการทำงานของตนเองให้เหมาะสม และมีความสมดุลกับบทบาทในชีวิตของตนเอง ครอบครัว และกิจกรรมอื่น ๆ เพื่อให้พนักงานมีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร มีขวัญและกำลังใจในการทำงานให้กับองค์กรอย่างเต็มความสามารถ

12. ย้ายถิ่นฐาน เหตุผลสำคัญอีกหนึ่งเหตุผลของการลาออก คือการย้ายถิ่นฐานของพนักงาน ตั้งแต่ย้ายบ้านไปอยู่อีกเขตที่ทำให้เดินทางลำบากขึ้น ครอบครัวต้องย้ายไปอยู่ต่างจังหวัด หรือแม้แต่ต้องย้ายไปทำงานต่างประเทศ ก็เป็นเหตุผลที่อาจไม่เกี่ยวกับเรื่องงานโดยตรง แต่ทำให้พนักงานตัดสินใจลาออกได้

Porter, Lawler III, และ Hackman (1974, อ้างถึงใน พรพน เหมือนเดิม, 2552 น.16) กล่าวถึงการลาออกที่ไม่ได้เกิดจากความประสงค์ของบุคคล การที่บุคคลตัดสินใจไม่ทำงานต่อในองค์กรเดิม อาจเกิดจากแรงกดดันเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมของบุคคลเอง เช่น ย้ายบ้านตามคู่สมรส หรือครอบครัว แม้ว่าพนักงานยังมีความต้องการทำงานอยู่กับองค์กร หรือองค์กรก็ต้องการให้พนักงานทำงานอยู่กับองค์กร แต่ก็ยังเป็นสาเหตุที่ทำให้พนักงานจำเป็นต้องตัดสินใจลาออกได้

13. กลับไปช่วยธุรกิจของครอบครัว เปิดกิจการเป็นของตัวเอง สิ่งเหล่านี้มักเป็นเหตุผลส่วนตัวและอาจเป็นเรื่องที่หลีกเลี่ยงไม่ได้สำหรับบางคน หรือบางคนต้องการลาออกก็เพื่อที่จะไปทำธุรกิจส่วนตัว เริ่มต้นกิจการของตัวเอง โดยเฉพาะหลังช่วงได้รับเงินก้อนจากโบนัส พนักงานอาจจะอยากเริ่มต้นธุรกิจใหม่ของตน หรือใช้ประสบการณ์จากการทำงานไปต่อยอดธุรกิจที่ตนเห็นช่องทางประสบความสำเร็จ

อัญชลี ปิงวัง (2558) สรุปสาเหตุของการลาออกจากงานของพนักงาน อาจมีสาเหตุเนื่องจาก อยากมีธุรกิจส่วนตัว เมื่อทำงานบริษัทมานานหลายปี ชีวิตคนเราก็มักจะมี

อายุมากขึ้น เมื่ออยู่ในช่วงหนึ่งของชีวิตจะเริ่มหันมาดูแลตัวเอง หาความสุขให้ตัวเอง ก็อาจจะมองหาสิ่งที่มีความมั่นคงให้กับชีวิต วางอนาคตให้กับลูกหลาน เพราะการเป็นมนุษย์เงินเดือนคงจะเป็นไม่ได้ตลอด

14. เบื่อหน่าย อึดตัว งานไม่ท้าทายอีกต่อไป หากพนักงานรู้สึกเบื่อหน่าย สิ้นหวังในการทำงาน อาจจะมีอาการตื่นล้มตามาทุกเช้าแล้วรู้สึกว่ามีอะไรน่าสนใจ ไม่อยากไปทำงาน เบื่อออฟฟิศ เบื่อความจำเจ เบื่อพฤติกรรมซ้ำเดิม ก็เป็นเหตุให้อยากลาออกได้ ซึ่งพนักงานบางคนอาจทำงานนั้นมานานจนเกิดความเบื่อหน่าย การลองเปลี่ยนสิ่งแวดล้อมเดิม ๆ ไปสู่สิ่งแวดล้อมใหม่ ๆ หรือแม้แต่การเปลี่ยนสายงานใหม่ไปเลย ก็อาจเป็นทางออกที่ดีในกรณีนี้เช่นกัน

สุเบญญา ขวัญทอง และ ทวีศักดิ์ กฤษเจริญ (2559) กล่าวถึงสาเหตุที่ทำให้พนักงานลาออกจากงานว่ามีเหตุผลแตกต่างกันออกไป แต่เกิดจากการกระตุ้น หรือแรงผลักดันภายใน หมายถึง ความไม่พึงพอใจในงาน จนต้องใช้ความอดทนในการทำงาน อาจเกิดจากลักษณะงานที่เหมือนเดิม ซ้ำ ๆ ทำแบบจำเจ เมื่อเกิดความรู้สึกไม่พึงพอใจกับสภาพที่เป็นอยู่นั้นก็เกิดแรงผลักดันให้พนักงานตัดสินใจที่จะลาออกจากองค์กร

15. เหตุผลที่ไร้เหตุผล บางเหตุผลของการลาออกก็เป็นเรื่องที่ไร้เหตุผลสิ้นดี เช่น ออกหักกับคนในออฟฟิศ ย้ายตามคนรักไปอีกบริษัท หนีหนี้ หรือแม้แต่อยากออกเดินทางท่องเที่ยวเพื่อหาประสบการณ์ใหม่ ๆ ฝ่ายบุคคลอาจต้องมองเหตุผลให้ดีว่าการตัดสินใจลาออกของพนักงานคนนั้นเป็นเรื่องที่ควรหรือไม่ควร เพื่อจะได้เลือกจบกันอย่างสวยงาม หรือว่าลาจากกันด้วยความโกรธเคือง

นิกร ช่วยศรี และชมเพลิน คุณวุฒิกกร (2552, อ้างถึงใน ธนพร เบญจาทิกุล, 2558 น.28) ศึกษาตัวแปรด้านความไม่สมดุลในการทำงานและชีวิตส่วนตัว สามารถสรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตและชีวิตส่วนตัวของพนักงาน จะเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน เนื่องจาก หากพนักงานมีปัญหาในสถานที่ทำงาน และขาดความสมดุลในชีวิตส่วนตัว จะส่งผลให้พนักงานเหล่านั้น เกิดการขาดสมาธิในการปฏิบัติงาน และส่งผลให้เกิดการลาออกจากงานเพิ่มมากขึ้น

แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการลาออก

แนวคิดความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน (Person-job fit) เป็นแนวคิดที่ว่า การลาออกเกิดขึ้นเมื่อมีความไม่สอดคล้องระหว่างความต้องการหรือคุณลักษณะของพนักงานกับลักษณะหรือความต้องการของงานที่พวกเขาทำ

Edwards (1991) ได้ให้ความหมายของความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานไว้ โดยแบ่งเป็น 2 มิติ มิติแรกกล่าวถึงความสอดคล้องระหว่างความต้องการในงานกับความสามารถ

ของบุคคล หมายถึง ความเหมาะสมระหว่างความรู้ ทักษะ และความสามารถของพนักงาน ซึ่งสอดคล้องกับความต้องการในงาน และมีมิติที่สอง กล่าวถึงความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน ซึ่งเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อความต้องการภายใน ความปรารถนา หรือความชอบของพนักงานนั้นตรงกับงานที่เขาทำอยู่ ซึ่งหมายถึงความสอดคล้องระหว่างความต้องการภายในกับปัจจัยที่มีในองค์กร

Sekiguchi (2003) ได้ให้ความหมายของความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานไว้ว่า เป็นความเหมาะสมระหว่างคุณสมบัติของบุคคลในด้านความรู้ ทักษะ และความสามารถ กับคุณสมบัติที่ต้องการและจำเป็นต่อการทำงานนั้น ๆ หรืออีกนัยหนึ่งคือ ความเหมาะสมระหว่างความต้องการในากับความสามารถของบุคคล

Leigh (2009) อธิบายว่า การลาออกของพนักงานจากองค์กรที่ตนเองสังกัดนั้น ไม่ได้เป็นผลมาจากการตัดสินใจแบบฉับพลันหรือเกิดขึ้นเพียงชั่วขณะ หากแต่เป็นกระบวนการที่ใช้ระยะเวลาในการสะสมและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งอาจใช้เวลาเพียงไม่กี่วัน หลายสัปดาห์ หลายเดือน หรืออาจยาวนานถึงเป็นปี ก่อนที่พนักงานจะตัดสินใจลาออกอย่างเป็นทางการ กระบวนการลาออกนี้สามารถอธิบายได้เป็นลำดับขั้นตอนที่แสดงถึงเปลี่ยนแปลงของความผูกพันระหว่างพนักงานกับองค์กร ดังนี้

1. พนักงานเริ่มต้นการทำงานด้วยความกระตือรือร้น เต็มไปด้วยแรงจูงใจและความคาดหวังในโอกาส ความก้าวหน้า และสภาพแวดล้อมในการทำงาน
2. เมื่อทำงานไปสักระยะหนึ่งและเผชิญกับปัญหาหรืออุปสรรคต่าง ๆ พนักงานจะเริ่มตั้งคำถามกับตนเองว่า การตัดสินใจเข้าทำงานในองค์กรนี้เป็นสิ่งที่ถูกต้องหรือไม่
3. เริ่มมีแนวคิดอย่างจริงจังเกี่ยวกับการลาออก
4. มีความพยายามที่จะแก้ไขหรือเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ดีขึ้น เพื่อรักษาความผูกพันต่อองค์กรไว้
5. เมื่อความพยายามดังกล่าวไม่บรรลุผล พนักงานจึงเริ่มมีแนวโน้มที่จะตัดสินใจลาออก
6. พนักงานเข้าสู่กระบวนการไตร่ตรองถึงข้อดีและข้อเสียของการลาออกอย่างถี่ถ้วน
7. เริ่มต้นการสำรวจตลาดแรงงานโดยยังไม่มุ่งมั่นเต็มที่ เช่น การดูโฆษณารับสมัครงานหรือศึกษาข้อมูลจากแหล่งงานต่าง ๆ อย่างไม่เป็นทางการ
8. เพิ่มระดับความตั้งใจในการหางานใหม่มากขึ้น เช่น การจัดเตรียมประวัติส่วนตัว ส่งใบสมัคร หรือไปสัมภาษณ์งาน
9. ได้รับข้อเสนอจากองค์กรใหม่

10. ตัดสินใจลาออกจากองค์กรเดิมเพื่อไปรับงานใหม่ หรือในบางกรณีอาจลาออกโดยยังไม่มีงานใหม่รองรับ หรือแม้เลือกที่จะอยู่ต่อ แต่อาจแสดงออกถึงความไม่ผูกพันและขาดความยึดมั่นในองค์กร

สรุปแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการลาออก จากการศึกษาพบว่า การลาออกหมายถึง การแสดงเจตนาของลูกจ้างที่จะยกเลิกสัญญาจ้างแรงงานกับนายจ้าง ซึ่งสามารถทำได้โดยไม่จำเป็นต้องได้รับความยินยอมจากนายจ้าง การลาออกสามารถทำได้ด้วยความสมัครใจของลูกจ้าง โดยอาจมีการยื่นใบลาออกหรือบอกกล่าวล่วงหน้า ซึ่งการลาออกนี้สามารถเกิดขึ้นได้จากหลายสาเหตุ ตั้งแต่ความขัดแย้งในที่ทำงาน ปัญหาสุขภาพ ความรู้สึกไม่ชอบหรือไม่ถนัดในงานที่ทำ ค่าตอบแทนที่ไม่เพียงพอ การจัดการของเจ้านายที่ไม่เหมาะสม ไปจนถึงปัญหาเกี่ยวกับสวัสดิการหรือโครงสร้างขององค์กร นอกจากนี้ยังรวมถึงเหตุผลส่วนตัว เช่น การเปลี่ยนแปลงสถานที่อยู่หรือการเริ่มต้นธุรกิจส่วนตัว นอกจากนั้นยังมีการแบ่งประเภทของการลาออกเป็น 4 ประเภทโดย Porter และ Hackman และได้กล่าวถึงแนวคิดของความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน (Person-job fit) ซึ่งเป็นการบ่งชี้ว่าการลาออกอาจเกิดขึ้นเมื่อมีความไม่สอดคล้องระหว่างความต้องการหรือคุณลักษณะของพนักงานกับลักษณะหรือความต้องการของงานที่พวกเขาทำ โดยทั้งความสามารถและความต้องการภายในของบุคคลนั้น ๆ จะต้องสอดคล้องกับงานที่ทำอยู่เพื่อให้เกิดความพึงพอใจและลดโอกาสในการลาออกได้

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้จึงได้นำเอาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการลาออก มาเป็นตัวแปรในการวิจัย คือ การลาออกของบุคลากรสายปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความตั้งใจลาออก

ความหมายและความสำคัญของความตั้งใจลาออก

พจนานุกรมฉบับ Oxford (2025) อธิบายความหมายของคำว่า “intention” หรือ “ความตั้งใจ” ไว้ว่า เป็นสิ่งที่มุ่งหวังหรือวางแผนไว้ว่าจะทำให้สำเร็จ ซึ่งสิ่งนั้นจะเป็นเป้าหมายหรือจุดมุ่งหมายที่ตั้งใจไว้

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2554) อธิบายความหมายไว้ว่า หมายถึง เอาใจจดใจจ่อ จงใจ หรือคิดจะทำ

Saengpao (1999, อ้างถึงใน ณรงค์ เพียรจตุรัส และอัศวรัตน์ แสงวิภาค, 2564, น.70-71) ได้อธิบายความหมายของความตั้งใจลาออกจากองค์กรว่า ความคิดที่พนักงานจะลาออกจากการทำงานในองค์กรปัจจุบัน และมีพฤติกรรมหาทางเลือกในงานใหม่

เพื่อวางแผนลาออกจากงานไปทำงานที่องค์กรอื่น หรือการโอนย้ายงานไปสถานที่ทำงานอื่น ซึ่งเกิดขึ้นโดยความสมัครใจของพนักงาน แต่อาจยังไม่มีเจตนาตัดสินใจลาออกอย่างเด็ดขาด

Mowday, Porter, and Steer (1982, อ้างถึงใน ชัชญา เตชะรัชพงษ์, 2557, น.15) กล่าวว่า ความตั้งใจลาออก หมายถึง ความรู้สึกไม่พึงพอใจที่จะอยู่เป็นบุคลากรขององค์กรต่อไป โดยความตั้งใจหรือความต้องการของบุคคลนี้ มีอิทธิพลมาจากความรู้สึกที่มีต่องาน รวมทั้งปัจจัยอื่น ๆ ที่ไม่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงหรือลาออกจากงานที่ทำอยู่

Gaertner and Nollen (1992, อ้างถึงใน สิริสรา ประชามิตรกิจ, 2561, น.8) ให้แนวคิดว่าการตั้งใจลาออก หมายถึง ความตั้งใจทางพฤติกรรมที่เป็นผลจากนโยบายขององค์กร สภาพการณ์ด้านตลาดแรงงาน และการรับรู้ของพนักงาน โดยที่พนักงานคาดหวัง หรือมีความเชื่อว่าเมื่อลาออกจากองค์กรไปแล้วจะทำให้ตนเองได้รับสิ่งที่ดีขึ้น

ทิพย์สุดา เมธิ์พลกุล (2550, น.23) ได้อธิบายความหมายไว้ว่า ความตั้งใจลาออก หมายถึง เจตคติของพนักงานที่จะลาออกโดยความสมัครใจ โดยมีการวางแผนถึงความเป็นไปได้ และความคุ้มค่าของงานใหม่ในองค์กรอื่น ก่อนที่จะตัดสินใจลาออกจากองค์กรปัจจุบัน

ธัญทิพย์ กองม่วง (2558, หน้า 23) ได้อธิบายความหมายไว้ว่า การตั้งใจลาออก หมายถึง กระบวนการที่พนักงานมีความคิดและการไตร่ตรองเกี่ยวกับการลาออกจากองค์กรที่ตนเองปฏิบัติงานอยู่ในปัจจุบัน การตั้งใจลาออกนี้ถือเป็นตัวบ่งชี้และพยากรณ์ที่สำคัญที่สุดประการหนึ่งในการคาดการณ์พฤติกรรมการลาออกที่แท้จริงของพนักงาน นอกจากนี้ยังสะท้อนถึงการวางแผนในอนาคตของพนักงาน โดยมักแสดงออกผ่านพฤติกรรมทางานใหม่อย่างสมัครใจ แม้ว่าจะยังไม่มีเจตนาตัดสินใจเด็ดขาดหรือกำหนดเวลาที่แน่นอนสำหรับการลาออกก็ตาม

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออก

การที่พนักงานจะมีความตั้งใจลาออกจากงานเกิดขึ้นได้นั้นต้องมีปัจจัยหลายด้านเกิดขึ้นจนมากระทบ ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจ ไม่ว่าจะเป็นเกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร หรือเกิดจากการกระตุ้นจากทางเลือกอื่น ๆ ที่ดีกว่า โดยมีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกจากงานไว้ ดังนี้

Mowday (1981) ได้อธิบายถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกจากงานไว้ 2 ปัจจัย ดังนี้

1. ความรู้สึกของพนักงานที่มีต่องาน (Affective Responses to the Job) สามารถก่อให้เกิดพฤติกรรมความตั้งใจลาออก จนนำไปสู่การเกิดพฤติกรรมการลาออกได้

เช่น ความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) หรือความผูกพันต่องาน เป็นต้น แต่ในขณะเดียวกัน ความรู้สึกเหล่านี้ก็สามารถช่วยลดความตั้งใจที่จะลาออกของพนักงานได้ด้วยเช่นกัน

2. ปัจจัยที่ไม่เกี่ยวข้องกับงาน (Non - Work) เช่น การทดลองงาน ความต้องการแรงงาน ความจำเป็นในชีวิตสมรส ความผูกพันในครอบครัว การฝึกงาน ฯลฯ ปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้ล้วนเป็นสิ่งที่สามารถเพิ่มหรือลดความตั้งใจที่จะลาออก และการคงอยู่ต่อของพนักงานในองค์กรได้

Price and Mueller (1986) ได้อธิบายถึง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกจากงานไว้ 9 ปัจจัย ดังนี้

1. การทำงานเกินบทบาทหน้าที่ ภาระงานที่หนักเกินไป ยากและซับซ้อนหรือเหนือกว่าที่ความรับผิดชอบ
2. งานประจำ ที่ต้องทำเกือบทุกวัน
3. การรวมอำนาจไว้ที่ผู้บังคับบัญชาในการตัดสินใจ
4. การสื่อสารภายในองค์กร
5. ความร่วมมือร่วมใจเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน
6. ค่าตอบแทนขององค์กร
7. ความเสมอภาคเท่าเทียมกัน และการกระจายความยุติธรรมในองค์กร
8. การได้รับโอกาสก้าวหน้า ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้น
9. ได้รับโอกาสในการเลือกงานที่พึงพอใจ

Steers (1997) ได้อธิบายถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกจากการงานไว้ 4 ปัจจัย ดังนี้

1. ปัจจัยในองค์กร ประกอบด้วย การจ่ายค่าจ้างและผลตอบแทนที่พนักงานได้รับ รวมถึงโอกาสในการก้าวหน้าในสายงาน และขนาดขององค์กรที่พนักงานสังกัดอยู่
2. สภาพแวดล้อมในการทำงาน ครอบคลุมการบริหารจัดการภายในองค์กร รวมถึงลักษณะการทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชา และความสัมพันธ์ที่ีระหว่างเพื่อนร่วมงาน
3. ลักษณะงาน ได้แก่ ขอบเขตของงานที่พนักงานรับผิดชอบ อิสระในการตัดสินใจที่เกี่ยวข้องกับงาน และขนาดของความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย
4. ลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วยปัจจัยส่วนบุคคล เช่น อายุ ตำแหน่งงาน รวมถึงลักษณะบุคลิกภาพที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมและทัศนคติในการทำงาน

พฤติกรรมที่แสดงถึงความตั้งใจลาออก

จากการศึกษาพฤติกรรมที่แสดงถึงความตั้งใจลาออกพบว่า มีนักวิชาการหลายท่านได้เสนอแนวความคิดการแบ่งพฤติกรรมที่แสดงถึงความตั้งใจลาออกไว้หลายลักษณะ ดังนี้

Mowday et al (1981) ได้อธิบายถึงการแสดงออกของพฤติกรรมที่แสดงถึงความตั้งใจลาออกมี 3 ลักษณะ ดังนี้

1. พฤติกรรมการลาออกโดยตรง พนักงานจะตัดสินใจลาออกโดยทันที หากเกิดความรู้สึกที่มีความต้องการที่จะลาออกจากองค์กร แม้ว่าจะยังไม่มีทางเลือกอื่นมารองรับเมื่อตัดสินใจลาออกจากงานไปแล้วก็ตาม

2. พฤติกรรมการค้นหาทางเลือก เมื่อพนักงานมีความตั้งใจที่จะลาออก พนักงานก็จะเริ่มมองหาทางเลือกใหม่ ๆ เพื่อมารองรับตอนที่ตนเองได้ตัดสินใจลาออกไปจากองค์กรเดิมแล้ว ซึ่งพนักงานจะไม่ต้องกลายเป็นผู้ว่างงานหลังจากลาออก แต่โอกาสที่จะค้นหาทางเลือกนั้นก็ขึ้นอยู่กับลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกันออกไป เช่น อายุ เพศ อาชีพ รวมทั้งขึ้นอยู่กับสภาพเศรษฐกิจและตลาดแรงงานในขณะนั้นด้วย

3. พฤติกรรมด้านอื่น ๆ ที่พนักงานแสดงออกเมื่อพบว่าตนเองไม่สามารถหาทางเลือกใหม่หรือมีทางเลือกในการลาออกน้อยนั้น ได้แก่ การขาดงานบ่อยครั้ง การแสดงอาการเฉื่อยชาและขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน รวมถึงอาจหันไปพึ่งพาสารเสพติดหรือแอลกอฮอล์ นอกจากนี้พนักงานยังใช้กลไกป้องกันตนเอง (Defense Mechanism) เพื่อบรรเทาความวิตกกังวลและความคับข้องใจที่เกิดจากความรู้สึกว่าตนเองไม่สามารถลาออกจากองค์กรได้ ในขณะเดียวกันความตั้งใจลาออกจากงาน (Turnover Intention) เป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นก่อนการตัดสินใจลาออกอย่างแท้จริง กล่าวคือ เป็นขั้นตอนที่สะท้อนถึงความคิดและการไตร่ตรองของพนักงานซึ่งนำไปสู่การตัดสินใจว่าจะลาออกหรืออยู่ต่อในองค์กรเดิม

Bluedorn (1982) ได้อธิบายถึง การแสดงออกของพฤติกรรมที่ต่อเนื่องจากพัฒนาการของกระบวนการทางจิตวิทยาที่แสดงถึงความตั้งใจลาออกมี 2 ลักษณะ ดังนี้

1. พฤติกรรมทางเลือกหรือการหาสิ่งชดเชย จะเกิดขึ้นเมื่อพนักงานไม่สามารถแสดงพฤติกรรมบางอย่างได้ตามที่ต้องการ หรือมีสิ่งกีดขวางที่ทำให้พนักงานไม่สามารถตอบสนองความต้องการได้ ส่งผลให้เกิดความไม่พึงพอใจ และนำไปสู่การค้นหาทางเลือกใหม่ เช่น การเปลี่ยนงาน หรือการลาออกจากองค์กรเดิม

2. กระบวนการลาออกเป็นระยะเวลาที่สะสมและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยเริ่มจากพนักงานแสดงพฤติกรรมถอนตัว (Withdrawal Behavior) จากสิ่งที่ไม่พึงพอใจ เช่น การขาดงานบ่อยครั้ง หรือการมาทำงานสาย ซึ่งเป็นสัญญาณความไม่พอใจในระดับต้น ในช่วงนี้พนักงานอาจมีความตั้งใจที่จะลาออก (Intention to Leave) แต่ยังไม่มีการตัดสินใจลาออกอย่างเป็นทางการ เมื่อความไม่พึงพอใจสะสมจนถึงระดับหนึ่ง หรือเมื่อพนักงานมีทางเลือกใหม่ที่ดีกว่า พฤติกรรมการลาออกจึงเกิดขึ้นอย่างแท้จริง

จากพฤติกรรมที่แสดงถึงความตั้งใจลาออกที่กล่าวมาในขั้นต้นนั้น จะแสดงให้เห็นถึงระยะของพฤติกรรมที่พนักงานจะแสดงออกมา โดยมีความต่อเนื่องตามความรู้สึกของพนักงาน ประกอบกับการมีทางเลือกอื่นมาเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมที่แสดงถึงความตั้งใจลาออกตามลักษณะต่าง ๆ

แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับความตั้งใจลาออก

Mobley (1977, อ้างถึงใน รัญทิพย์ กองม่วง, 2558, น. 23) ได้นำเสนอรูปแบบการลาออกจากงานของบุคคลโดยอิงจากสมมติฐานหลายประการ ซึ่งครอบคลุมถึงความคิดเกี่ยวกับความตั้งใจลาออก การค้นหางานใหม่ การตัดสินใจว่าจะลาออกหรืออยู่ต่อในองค์กร รวมถึงขั้นตอนการตัดสินใจลาออกจริง ๆ Mobley เห็นว่าความรู้สึกไม่พึงพอใจในงานเป็นแรงกระตุ้นสำคัญที่ทำให้พนักงานเกิดความคิดที่จะลาออก และนำไปสู่การเริ่มต้นหางานใหม่ อย่างไรก็ตาม รูปแบบการลาออกตามการศึกษาของ Mobley เน้นไปที่ขั้นตอนของกระบวนการลาออกที่เกิดจากความไม่พึงพอใจในงาน โดยไม่ได้เน้นศึกษาความสัมพันธ์โดยตรงระหว่างความพึงพอใจในงานกับการลาออก

ความพึงพอใจในงาน ถือเป็นปัจจัยสำคัญที่มีความสัมพันธ์ในระดับสูงกับพฤติกรรมการลาออก โดยนอกจากความพึงพอใจในงานในภาพรวมแล้ว จากการศึกษายังพบว่าองค์ประกอบย่อยของความพึงพอใจในงานในด้านต่าง ๆ เช่น องค์ประกอบขององค์การ สภาพแวดล้อมในการทำงาน และลักษณะเนื้องาน ก็มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจลาออกของพนักงานเช่นกัน

1. ปัจจัยด้านองค์การกับการลาออกจากงาน

ความพึงพอใจในองค์การประกอบด้วยหลายปัจจัย เช่น ปัจจัยด้านค่าจ้าง ขนาดขององค์การ ความยุติธรรมในองค์การ ความมั่นคงในงาน นโยบายและการจัดการขององค์การ ชื่อเสียงขององค์การ โอกาสก้าวหน้าในองค์การ เป็นต้น

1.1 ค่าจ้าง (Pay) นโยบายด้านการจ่ายค่าตอบแทนเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการลาออกจากงาน จากการศึกษาพบว่า หากพนักงานมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายหรือหลักการจ่ายค่าจ้าง จะทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในเรื่องค่าจ้างและผลตอบแทน และจะช่วยลดพฤติกรรมการลาออกจากงานได้

1.2 ขนาดขององค์การ (Organizational Size) ขนาดขององค์การมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับอัตราการลาออกของพนักงาน กล่าวคือ เมื่อองค์การมีขนาดใหญ่ขึ้นโอกาสที่พนักงานจะตัดสินใจลาออกก็มีแนวโน้มสูงขึ้น เนื่องจากพนักงานมักให้ความสำคัญกับระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินมากกว่าผลตอบแทนในรูปแบบอื่น ๆ ที่ไม่ใช่ตัวเงิน อย่างไรก็ตาม เมื่อองค์การมีขนาดใหญ่มากจนระบบการจ่ายค่าตอบแทนไม่สามารถดำเนินไปอย่างยุติธรรมได้อย่างทั่วถึง จะส่งผลให้พนักงานเกิดความรู้สึกไม่พึงพอใจและมีแนวโน้มที่จะลาออกสูงขึ้นตามมา

2. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานกับการลาออกจากงาน

ความพึงพอใจในสภาพแวดล้อมในการทำงานประกอบด้วยหลายปัจจัย แต่ปัจจัยที่พบว่ามีความสัมพันธ์กับการลาออกจากงาน ได้แก่ ปัจจัยด้านลักษณะการบังคับบัญชาขนาดของหน่วยงาน และการมีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

2.1 ลักษณะการบังคับบัญชา (Supervisory Style) ลักษณะการบังคับบัญชาของหัวหน้างานเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อการลาออกจากงานของพนักงาน โดยเฉพาะช่วงปีแรกของการทำงาน หากพนักงานมีหัวหน้างานที่ใช้ลักษณะการบังคับบัญชาแบบเผด็จการจะทำให้มีอัตราการลาออกสูง นอกจากนี้ ความเป็นธรรมที่พนักงานรับรู้จากหัวหน้างานมีผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงาน หากพนักงานรับรู้ว่าหัวหน้างานไม่ให้เป็นธรรม ไม่ว่าจะเป็นด้านการให้ข้อมูลย้อนกลับ หรือการประเมินผลการปฏิบัติงาน จะส่งผลให้พนักงานเกิดความรู้สึกคับข้องใจและไม่พึงพอใจ ซึ่งส่งผลให้มีแนวโน้มที่จะตัดสินใจลาออกจากองค์กรมากขึ้น

2.2 ขนาดของหน่วยงาน (Work Unit Size) ความสัมพันธ์ระหว่างขนาดของหน่วยงานกับพฤติกรรมการลาออกจากงานนั้น พบในหน่วยงานขนาดใหญ่ เนื่องจากการเพิ่มจำนวนของพนักงานจะนำไปสู่ความไม่พึงพอใจในด้านแรงจูงใจภายใน เพราะการเพิ่มขนาดของหน่วยงานที่ใหญ่ขึ้นจะทำให้ความสามัคคีในกลุ่มพนักงานลดลง เพราะต้องทำงานที่มีความเฉพาะด้านมากขึ้น และการติดต่อสื่อสารจะมีน้อยลง หากมีความไม่พึงพอใจเหล่านี้มากขึ้นโอกาสที่จะนำไปสู่พฤติกรรมการลาออกก็จะมีมากขึ้น

2.3 การมีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Peer Group Interaction)

เป็นกระบวนการทางสังคมในการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับกลุ่มเพื่อน การมีปฏิสัมพันธ์จะช่วยให้เกิดการเสริมแรงภายใน เพื่อการปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมในการทำงาน นอกจากนี้ ความสามัคคีในกลุ่มเพื่อนร่วมงานก็สามารถพยากรณ์การลาออกจากการงานได้เช่นกัน (Telly, 1971) และการที่รู้ว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของสังคมในการทำงานและมีความพึงพอใจในเพื่อนร่วมงานของตน อัตราการลาออกของพนักงานจะน้อยกว่าพนักงานที่ไม่มีความพึงพอใจในกลุ่มเพื่อนร่วมงานของตนเอง

สรุปแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความตั้งใจลาออก จากการศึกษาพบว่า ความตั้งใจลาออก หมายถึง การที่พนักงานมีความคิดที่จะลาออกจากการงาน แต่ยังไม่ได้ตัดสินใจลาออกอย่างเด็ดขาด แต่ความตั้งใจลาออกนั้น เป็นกระบวนการหนึ่งซึ่งจะนำไปสู่การตัดสินใจลาออกจริง โดยเกิดจากความรู้สึกไม่พึงพอใจในการทำงานที่สะสมอย่างต่อเนื่อง ไปสู่การหาทางเลือกใหม่เพื่อรองรับการลาออกจากการงาน จนกระทั่งตัดสินใจลาออกจากการงาน นอกจากนี้ ความตั้งใจลาออกจากการงานสามารถเกิดขึ้นได้จากหลายปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านองค์กร เช่น ค่าตอบแทน ความก้าวหน้าในงาน และขนาดขององค์กร ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน เช่น การบริหารงาน ความสัมพันธ์กับหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน รวมถึงปัจจัยด้านบุคคล เช่น อายุ ตำแหน่ง และบุคลิกภาพของพนักงาน ปัจจัยเหล่านี้สามารถกระตุ้นให้เกิดความคิดลาออกหรือช่วยลดความตั้งใจลาออกได้ ซึ่งองค์กรสามารถรับรู้ความตั้งใจลาออกของพนักงานได้จากพฤติกรรมที่เกิดขึ้นได้หลายลักษณะ เช่น การลาออกโดยตรงเมื่อพนักงานตัดสินใจแน่วแน่ การค้นหาทางเลือกใหม่ก่อนลาออก และพฤติกรรมอื่น ๆ เช่น การขาดงาน ความเฉื่อยชาในการทำงาน หรือการใช้กลไกป้องกันตนเองเมื่อไม่สามารถลาออกได้ โดยพฤติกรรมเหล่านี้สามารถสะท้อนถึงความไม่พึงพอใจของพนักงานได้ และหากเกิดความไม่พึงพอใจอย่างต่อเนื่องก็อาจนำไปสู่การตัดสินใจลาออกจากการงานในที่สุด

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้จึงได้นำเอาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความตั้งใจลาออก มาเป็นตัวแปรในการวิจัย ประกอบด้วย ความตั้งใจลาออกของบุคลากรสายปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ

ความหมายของแรงจูงใจ

แรงจูงใจ มีรากศัพท์มาจากคำกริยาในภาษาละตินว่า “Movere” (Kidd, 1973: 101) ซึ่งมีความหมายตรงกับคำในภาษาอังกฤษว่า “to move” มีความหมายว่า การโน้มน้าวหรือกระตุ้นให้บุคคลเกิดการกระทำหรือดำเนินการในทิศทางใดทิศทางหนึ่ง (To move a person to a course of action) “แรงจูงใจ” จึงถูกมองว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อพฤติกรรมมนุษย์ และได้รับความสนใจอย่างแพร่หลายในหลายวงการ ทั้งด้านการศึกษา การบริหารจัดการ และจิตวิทยา เนื่องจากเป็นกลไกภายในที่ผลักดันให้บุคคลพยายามบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

โลเวลล์ (Lovell, 1980: 109) ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า เป็นกระบวนการที่ชักนำโน้มน้าวให้บุคคลเกิดความมานะพยายามเพื่อที่จะสนองตอบความต้องการบางประการให้บรรลุผลสำเร็จ

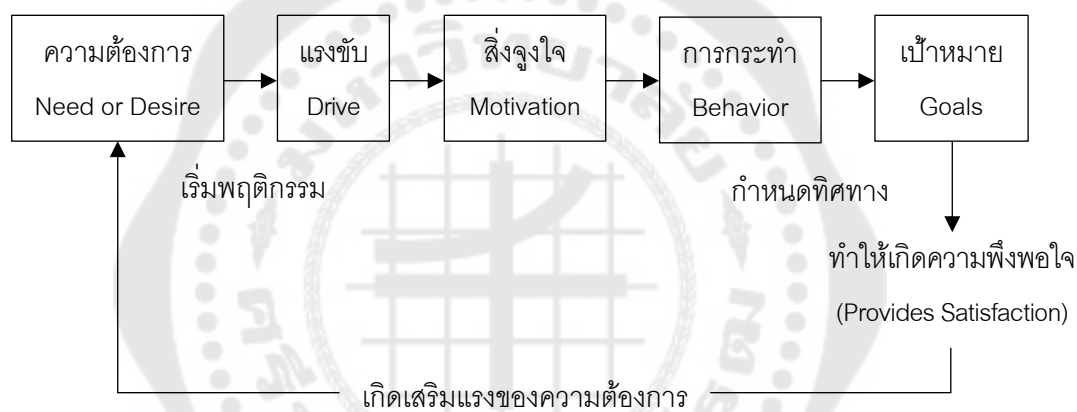
ไมเคิล คอมนเจน (Domjan, 1996: 199) อธิบายว่า การจูงใจเป็นภาวะในการเพิ่มพฤติกรรมการกระทำกิจกรรมของบุคคล โดยบุคคลจูงใจกระทำพฤติกรรมนั้นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

ฟลิปโป (Flippo, 1996) ได้ให้ความหมายว่า แรงจูงใจ หมายถึง การกระตุ้นเร้าและการทำให้เกิดอิทธิพลเหนือพฤติกรรมคน อันจะส่งผลให้คนเกิดความรู้สึกภายใน เป็นพลังที่มีการเร้า หรือการเคลื่อนไหวที่บังการ หรือเป็นช่องทางให้มีพฤติกรรมมุ่งสู่เป้าหมายที่ต้องการ ทั้งนี้โดยอาจกระตุ้นเร้าและทำให้เกิดอิทธิพลเช่นว่านั้น ด้วยวิธีการเชิงปฏิฐานหรือเชิงบวก (Positive Incentives) ดังเช่น การดำเนินการเพื่อสนองความปรารถนาต่าง ๆ ให้พอใจของบุคคล และด้วยวิธีการจูงใจเชิงลบ (Negative Incentives) เช่น การดำเนินงานบังคับให้ทำงานด้วยวิธีการต่าง ๆ หากไม่ปฏิบัติตามต้องได้รับโทษ เป็นต้น

พาสนา จุลรัตน์ (2548, น.194) แรงจูงใจ หมายถึง กระบวนการของการใช้ปัจจัยทั้งหลายที่จะทำให้บุคคลเกิดความต้องการ เพื่อสร้างแรงขับและแรงจูงใจไปกระตุ้นร่างกายให้แสดงพฤติกรรมตามจุดมุ่งหมายที่ได้วางไว้ โดยปัจจัยดังกล่าวนั้นอาจจะเป็นสิ่งเร้าภายนอกกับสิ่งเร้าภายในทั้งสองประการก็ได้

กมลพร กัลยาณมิตร (2559) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง แรงเสริม แรงขับ หรือแรงผลักดันที่ทำให้เกิดความกระตือรือร้น ทำให้บุคคลเกิดขวัญและกำลังใจในการทำให้เกิดพฤติกรรมของบุคคล มีพลัง มีทิศทาง มีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย แรงจูงใจเป็นคุณสมบัติที่มีอยู่ในมนุษย์ทุกคน ซึ่งจะทำให้เกิดแนวโน้มแห่งการพัฒนาความสามารถที่จะรับผิดชอบงานให้สัมฤทธิ์ผล

ยงยุทธ เกษสาคร (2541) กล่าวว่า แรงจูงใจ (Motivation) หมายถึง ภาวะอินทรีย์ในร่างกายของบุคคลถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้าที่เรียกว่า “สิ่งจูงใจ (Motive)” ก่อให้เกิดความต้องการอันจะนำไปสู่แรงขับภายใน (Internal Drive) ที่จะแสดงพฤติกรรมการทำงานที่มีคุณค่าในทิศทางที่ถูกต้องตรงตามเป้าหมาย ดังนั้น การจูงใจจึงเป็นการกระทำทุกวิถีทางที่จะกระตุ้นให้พนักงานแสดงพฤติกรรมที่องค์กรคาดหวังไว้ด้วยการสร้างอินทรีย์ของพนักงานเหล่านั้นให้เกิดความต้องการ (Desire) ขึ้นก่อนเป็นอันดับแรก จากนั้นบุคคลจะเกิดความพยายามสืบเสาะแสวงหาสิ่งที่ต้องการ นั่นคือการเกิดแรงขับขึ้นภายใน (Drives) หากมีสิ่งจูงใจที่เหมาะสม ก็จะตอบสนองด้วยการกระทำหรือแสดงพฤติกรรม (Behavior) เพื่อให้ได้มาซึ่งความสำเร็จอันเป็นเป้าหมายสูงสุด (Goals) สามารถอธิบายได้ ดังภาพ



ภาพประกอบ 3 แบบจำลองการเกิดแรงจูงใจ

ที่มา : ยงยุทธ เกษสาคร. (2541). น.63

ประเภทของแรงจูงใจ

ประเภทของแรงจูงใจ สามารถแบ่งได้หลายลักษณะ โดยแบ่งตามที่มาของแรงจูงใจ และแบ่งตามลักษณะพฤติกรรมที่แสดงออก ดังนี้ (ถนอมรัฐ ชะลอเลิศ, 2549, น.18)

1.) ประเภทของแรงจูงใจ ตามลักษณะการวิเคราะห์ของนักจิตวิทยา แบ่งตามที่มาของแรงจูงใจ แบ่งได้เป็น 2 ประเภท

ประเภทที่ 1 แรงจูงใจทางสรีระ (Physiological Motive) เป็นแรงจูงใจที่เกิดขึ้นตามธรรมชาติหรือสรีระที่เกิขึ้นเองตั้งแต่แรกเกิด ซึ่งเกิดจากความต้องการทางร่างกาย เช่น ความหิว ความกระหาย ความเหน็ดเหนื่อย ความต้องการทางเพศ เป็นต้น

ประเภทที่ 2 แรงจูงใจทางสังคม (Social Motive) เป็นแรงจูงใจที่เกิดจากการเรียนรู้ภายในที่เกี่ยวข้องกับผู้อื่นหรือสังคม เช่น ความต้องการความรัก ความอบอุ่น

ความปลอดภัย ต้องการการยอมรับ ต้องการชื่อเสียงเกียรติยศ ต้องการความก้าวหน้า ความสำเร็จในชีวิต ตลอดจนตำแหน่งและฐานะทางสังคม เป็นต้น ซึ่งแรงจูงใจทางสังคมจะเกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมทางสังคม ได้แก่ ตัวบุคคล กลุ่มบุคคล สถาบันต่าง ๆ ขนบธรรมเนียมประเพณี ค่านิยม ศาสนา และการเมือง เป็นต้น

2.) ประเภทของแรงจูงใจ แบ่งตามลักษณะพฤติกรรมที่แสดงออก แบ่งได้เป็น 2 ประเภท

ประเภทที่ 1 แรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motive) เป็นแรงจูงใจที่เกิดจากภายในตัวของบุคคลที่มองเห็นคุณค่าของการทำกิจกรรมโดยไม่ต้องมีการควบคุมความสำเร็จในการทำกิจกรรม จะเป็นรางวัลภายในที่มีตัวคุณค่ามากกว่ารางวัลภายนอก เช่น ความอยากรู้อยากเห็น อยากรู้อยากเห็น หรือความทะเยอทะยาน (Ambition) ของบุคคล เป็นต้น

ประเภทที่ 2 แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic Motive) เป็นแรงจูงใจที่เกิดจากความคาดหวังสิ่งอื่นภายนอกตัวบุคคล เช่น รางวัล ค่าชมเชย หรือสิ่งล่อใจอื่น ๆ ไม่ได้กระทำเพื่อความสำเร็จในสิ่งนั้นเลย แรงจูงใจภายนอกอาจเป็นแรงผลักดันในการแสดงพฤติกรรมอย่างมีเป้าหมายและทิศทางโดยกระบวนการใด ๆ ก็ได้จากภายนอกตัวบุคคล เช่น การสอบที่คาดหวังคะแนน เกียรติยศ หรือตำแหน่ง หรือการเสริมแรงที่อยากจะได้รับความพอใจ การลงโทษที่อยากหลีกเลี่ยง เป็นต้น

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ

1.) ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ (Hierarchy of Needs Theory)

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ (Maslow's Hierarchy of Needs) เป็นแนวคิดทางจิตวิทยาโดย อับราฮัม เอช. มาสโลว์ (Abraham H. Maslow) ในปี ค.ศ. 1943 ภายใต้บทความเรื่อง "A Theory of Human Motivation" โดยมาสโลว์เสนอว่ามนุษย์มีความต้องการพื้นฐานซึ่งสามารถจัดลำดับได้เป็น 5 ขั้นตอนตามลำดับจากระดับต่ำสุดไปสู่ระดับสูงสุด ความต้องการเหล่านี้จะเกิดขึ้นเป็นลำดับ กล่าวคือ บุคคลจะมีแรงจูงใจในการตอบสนองความต้องการในระดับล่างก่อน และเมื่อได้รับการตอบสนองอย่างเพียงพอแล้ว ความต้องการในระดับที่สูงกว่าจะเกิดขึ้นตามมา ลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์แบ่งออกเป็น 5 ขั้น

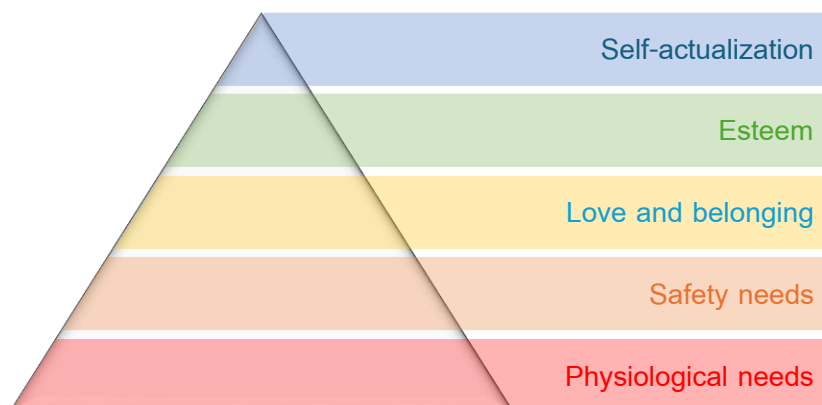
1. ความต้องการพื้นฐานทางด้านร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการลำดับต่ำสุดและเป็นพื้นฐานของชีวิต ได้แก่ อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค ที่อยู่อาศัย ปัจจัยเหล่านี้ล้วนเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับชีวิต ดังนั้นองค์กรจึงต้องมีผลตอบแทนทางเศรษฐกิจ เช่น ค่าจ้าง เงินเดือน บ้านพัก และระยะเวลาพักผ่อน เป็นต้น

2. ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Safety Needs) เป็นความต้องการที่จะเกิดขึ้นหลังจากที่ความต้องการทางร่างกายได้รับการตอบสนองจนเป็นที่พอใจแล้ว ความต้องการขั้นนี้ถึงจะเกิดขึ้น ได้แก่ ความต้องการชีวิตส่วนตัว ครอบครัว และการทำงาน ที่จะดำรงอยู่อย่างราบรื่น ไม่เสี่ยงต่อการบาดเจ็บ การตกงาน หรือการเสียชีวิต ดังนั้นองค์กรจึงต้องมีสวัสดิการ ค่ารักษาพยาบาล ประกันสังคม ประกันชีวิต รายได้จากการปลดเกษียณอายุ (บำเหน็จ/บำนาญ) เป็นต้น

3. ความต้องการความรักและสังคม (Belonging and Love Needs) เมื่อมีความปลอดภัยในชีวิตและมั่นคงในการทำงานแล้ว คนเราจะต้องการความรัก ความสัมพันธ์กับผู้อื่น มีความต้องการเป็นเจ้าของและมีเจ้าของ ความรักในบริบทนี้อาจอยู่ในหลายรูปแบบ ไม่ว่าจะเป็นความรักแบบครอบครัว (พ่อแม่ ลูก), ความรักระหว่างเพื่อน หรือความรักแบบคู่ชีวิต (สามี-ภรรยา) บุคคลต้องการมีส่วนร่วมและความรู้สึกว่า “เป็นที่ต้องการ” หรือ “มีตัวตนในสังคม” ซึ่งจะช่วยเสริมสร้าง ความมั่นคงทางอารมณ์และความผูกพันทางจิตใจ ดังนั้นองค์กรจึงต้องมีการจัดกิจกรรมสันทนาการ ต่าง ๆ เช่น การแข่งขันกีฬา การจัดงานปีใหม่ เป็นต้น

4. ความต้องการการได้รับการยกย่องนับถือในตนเอง (Esteem Needs) เมื่อมีความต้องการความรักและการยอมรับได้รับการตอบสนองแล้ว คนเราจะต้องการการได้รับการยกย่องนับถือในตนเอง ซึ่งเป็นความต้องการที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกภาคภูมิใจในตนเอง ความมั่นใจในความสามารถของตน และการได้รับการยอมรับจากผู้อื่น ความต้องการเหล่านี้ เช่น ยศ ตำแหน่ง ระดับเงินเดือนที่สูง งานที่ท้าทาย ได้รับการยกย่องจากผู้อื่น มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงาน โอกาสแห่งความก้าวหน้าในงานอาชีพ ดังนั้นองค์กรจึงต้องมีการสนับสนุนการฝึกอบรม การศึกษาต่อ เพื่อความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน อันจะเป็นขวัญและกำลังใจต่อไปในอนาคต

5. ความต้องการพัฒนาศักยภาพของตน (Self-Actualization Needs) เป็นความต้องการขั้นสูงสุดของมนุษย์ที่เกิดจากความตระหนักในตนเอง ซึ่งแต่ละคนมีความต้องการที่ไม่เหมือนกัน ดังนั้นองค์กรจึงต้องศึกษาถึงบุคคลแต่ละคน โดยมีการเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น หรือการมอบหมายงานให้ตรงกับศักยภาพของแต่ละบุคคล



ภาพประกอบ 4 แผนภาพแสดงลำดับความต้องการของมนุษย์ตามทฤษฎีของ Maslow

ที่มา : <https://www.twfdigital.com/blog/2021/03/maslows-hierarchy-of-needs/>

2.) ทฤษฎีแรงจูงใจของแอลเดอร์เฟอร์ (ERG Theory)

ทฤษฎี ERG ของ เคลย์ตัน แอลเดอร์เฟอร์ (Claton Elderfer) แห่งมหาวิทยาลัยเยล ได้ปรับปรุงลำดับความต้องการตามแนวคิดของมาสโลว์ใหม่ เหลือความต้องการเพียง 3 ระดับ คือ

1. ความต้องการดำรงชีวิตอยู่ (Existence Needs) คือ ความต้องการทางร่างกาย อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย และความปลอดภัยในชีวิตและการทำงาน สอดคล้องกับสองระดับแรกในทฤษฎีของมาสโลว์ (ตัวย่อ E)

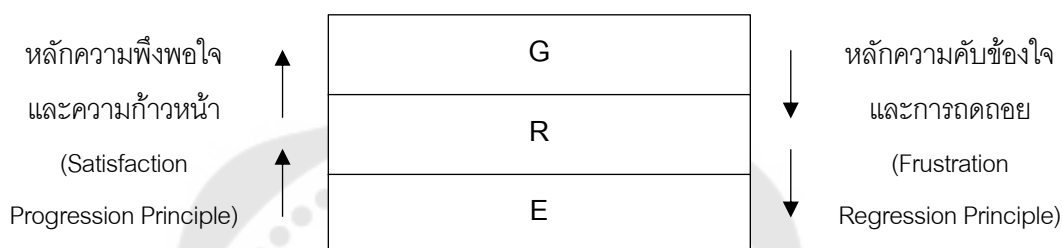
2. ความต้องการความสัมพันธ์ (Relatedness Needs) คือ ความต้องการที่เกี่ยวข้องกับการสร้างความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ไม่ว่าจะเป็นเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา หรือสมาชิกในสังคม สอดคล้องกับความต้องการด้านความรักและความเป็นส่วนหนึ่งในสังคม ตามแนวคิดของมาสโลว์ (ตัวย่อ R)

3. ความต้องการเจริญเติบโต (Growth Needs) คือ ความต้องการภายในที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาศักยภาพของตนเอง การเติบโตในด้านทักษะ ความสามารถ ความรู้สึกถึงคุณค่าในตนเอง และการแสวงหาความสำเร็จส่วนบุคคล ตลอดจนความรู้สึกถึงความสมบูรณ์ในชีวิต ซึ่งสอดคล้องกับความต้องการด้านการยกย่อง และความต้องการเติมเต็มตนเองตามแนวคิดของมาสโลว์ (ตัวย่อ G)

ทฤษฎี ERG และทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ มีความแตกต่างกันสองประการ คือ ประการแรก มาสโลว์ยืนยันว่า บุคคลจะหยุดอยู่ที่ความต้องการระดับหนึ่งจนกว่า จะได้รับการตอบสนองแล้ว แต่ทฤษฎี ERG อธิบายว่า ถ้าความต้องการระดับนั้นยังไม่ได้รับการ

ตอบสนองต่อไป บุคคลจะเกิดความคับข้องใจ แล้วจะถดถอยลงมาให้ความสนใจในความต้องการระดับต่ำกว่าอีกครั้งหนึ่ง

ประการที่สอง ทฤษฎี ERG อธิบายว่า ความต้องการมากกว่าหนึ่งระดับอาจเกิดขึ้นได้ในเวลาเดียวกัน หรือบุคคลสามารถถูกจูงใจด้วยความต้องการมากกว่าหนึ่งระดับในเวลาเดียวกัน เช่น ความต้องการเงินเดือนที่สูง (E) พร้อมกับความต้องการทางสังคม (R) และความต้องการโอกาสและอิสระในการคิดตัดสินใจ (G)



ภาพประกอบ 5 แผนภาพแสดงความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการ 3 กลุ่ม (ERG)

ที่มา : สถาพร ปิ่นเจริญ. (2556). น.48

3.) ทฤษฎีสองปัจจัยของ เฮิร์ชเบิร์ก (Herzberg's Two - Factor Theory)

ทฤษฎีนี้ได้มีการพัฒนาโดย เฟรดเดอริก เฮิร์ชเบิร์ก (Frederick Herzberg) ในปี ค.ศ. 1950 - 1959 ทฤษฎีนี้เป็นทฤษฎีที่ระบุถึงสภาพแวดล้อมของงานที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในงาน (Job Dissatisfaction) และลักษณะของงานที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ชเบิร์ก แบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ คือ การเชื่อมโยงความพึงพอใจในการทำงาน กับปัจจัยจูงใจ เช่น ความรับผิดชอบและความท้าทาย ซึ่งสัมพันธ์กับลักษณะงาน (Job Content) และการเชื่อมโยงความไม่พึงพอใจในการทำงาน กับปัจจัยสุขอนามัย เช่น ค่าตอบแทนและสภาพการทำงาน ซึ่งสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมของงาน (Job Context) ทฤษฎีนี้อาจเรียกว่า ทฤษฎีการจูงใจและบำรุงรักษา (Motivation Maintenance Theory) หรือ ทฤษฎีการจูงใจสุขอนามัย (Motivation Hygiene Theory)

1.) ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) เป็นปัจจัยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น ผลผลิตเพิ่มขึ้น ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน (Job Satisfaction) โดยปัจจัยเหล่านี้เกี่ยวข้องกับลักษณะของงานโดยตรงและสามารถกระตุ้นให้พนักงานมีทัศนคติเชิงบวกต่อการทำงาน รวมถึงส่งเสริมประสิทธิภาพและผลผลิตในการทำงาน โดย Herzberg ได้แบ่งปัจจัยจูงใจออกเป็น 6 ประการหลัก ดังนี้

1.1) ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) คือ ความสามารถในการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ รวมถึงความภาคภูมิใจในความสำเร็จเหล่านั้น เช่น การสามารถใช้ความรู้ ความสามารถในการทำงานได้อย่างเต็มที่ การมีส่วนร่วมในการบรรลุผลสำเร็จของหน่วยงาน และการมีอิสระในการตัดสินใจเพื่อให้งานบรรลุตามเป้าหมาย

1.2) การได้รับการยอมรับ (Recognition) คือ การได้รับการยอมรับและการยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หรือบุคคลภายนอกองค์กรในด้านความสามารถและผลงาน ซึ่งส่งผลให้เกิดความภาคภูมิใจในอาชีพ ความรู้สึกมีเกียรติ และความมั่นใจในตนเอง

1.3) ความก้าวหน้าในการทำงาน (Advancement) หรือโอกาสในการเจริญเติบโต (Possibility of Growth) คือ การได้รับโอกาสในการเติบโตในสายอาชีพ เช่น การเลื่อนตำแหน่ง การได้รับการฝึกอบรมหรือศึกษาต่อ รวมถึงการพัฒนาคณะความรู้เพื่อความก้าวหน้าในอนาคต

1.4) ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Work Itself) คือ ความน่าสนใจและคุณค่าของตัวงาน เช่น ความท้าทาย ความเหมาะสมกับความสามารถ ความสร้างสรรค์ และความอิสระในการตัดสินใจเกี่ยวกับงาน ซึ่งทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าการงานที่มีความหมายและเป็นงานที่ตนถนัด

1.5) ความรับผิดชอบ (Responsibility) คือ การได้รับโอกาส หรือได้รับความไว้วางใจให้ดูแลงานสำคัญ การมีอิสระในการตัดสินใจ และความเหมาะสมของปริมาณงาน โดยไม่ถูกควบคุมอย่างเข้มงวดจนเกินไป ซึ่งแสดงถึงการที่ผู้ปฏิบัติงานมีความเชื่อมั่นและได้รับการยอมรับในบทบาทของตน

1.6) โอกาสก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of Growth) คือ การได้รับแต่งตั้งโยกย้ายตำแหน่ง การที่บุคคลมีโอกาสดำรงตำแหน่ง และได้รับสิ่งใหม่ ๆ เพื่อเพิ่มพูนทักษะที่เอื้อต่อวิชาชีพของตนเอง

2.) ปัจจัยค่าจูน หรือปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน (Maintenance Factors) หรืออาจเรียกว่า ปัจจัยสุขอนามัย เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมในการทำงาน และช่วยป้องกันการปฏิบัติงานของบุคลากรที่จะเกิดความไม่ชอบงานหรือหย่อนประสิทธิภาพลง ประกอบด้วย ด้านเงินเดือนหรือค่าตอบแทน ด้านเงื่อนไขในการทำงาน ด้านสัมพันธภาพกับหัวหน้างาน ด้านความรู้สึกมั่นคงในงาน และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เป็นปัจจัยที่ไม่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง แต่เป็นเพียงสิ่งที่สกัดกั้นไม่ให้เกิดความไม่พอใจ แต่ไม่สามารถสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นได้ ซึ่งส่วนใหญ่จะเป็นปัจจัยพื้นฐานที่จำเป็นต้องได้รับการสนองตอบ เพราะถ้าไม่มีให้หรือให้ไม่เพียงพอ จะทำให้บุคลากรเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน

แต่ทั้งนี้ไม่ได้หมายความว่าถ้าให้ปัจจัยเหล่านี้แล้วจะทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ประกอบด้วย

2.1) สวัสดิการและค่าตอบแทน (Welfares And Compensations) คือ ผลตอบแทนที่องค์กรจ่ายให้กับพนักงานเพื่อเป็นค่าตอบแทนในการทำงาน เช่น เงินเดือน ค่าจ้าง โบนัส การเลื่อนเงินเดือน ตลอดจนสวัสดิการต่าง ๆ อาทิ การประกันสุขภาพ ประกันชีวิต วันลาพักผ่อนหรือพักร้อน หรือเงินช่วยเหลือด้านค่าครองชีพ ทั้งนี้ ความเหมาะสมและความเป็นธรรมในการจ่ายค่าตอบแทนจะส่งผลต่อความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร

2.2) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relations With Peers) คือ ความสามารถในการสร้างและรักษาความสัมพันธ์อันดีภายในทีม เช่น การติดต่อสื่อสารที่เปิดเผย ความสนิทสนม ความจริงใจ การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ความร่วมมือ และการเข้าใจกันภายในกลุ่มงาน ซึ่งส่งผลต่อบรรยากาศการทำงานโดยรวม

2.3) ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน (Interpersonal Relations With Supervisor) คือ การมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพนักงานกับหัวหน้า เช่น การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ความจริงใจ ความเข้าใจซึ่งกันและกัน และการให้การสนับสนุนทั้งทางด้านอารมณ์และการปฏิบัติงาน ซึ่งความสัมพันธ์ในระดับนี้มีผลอย่างยิ่งต่อความรู้สึกผูกพันของพนักงานต่อองค์กร

2.4) สถานะทางอาชีพ (Status) คือ อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับและนับถือของสังคม มีเกียรติ และศักดิ์ศรี มีความสำคัญต่อองค์กร เป็นต้น

2.5) นโยบายและการบริหาร (Company Policy and Administration) คือ การจัดการและการบริหารงานขององค์กร การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร ได้แก่ นโยบายการควบคุมดูแล ระบบขั้นตอนของหน่วยงาน ข้อบังคับ วิธีการทำงาน การจัดการ วิธีการบริหารงานขององค์กร มีการแบ่งงานไม่ซับซ้อน มีความเป็นธรรม มีการเขียนนโยบายที่ชัดเจน และมีการแจ้งนโยบายให้ทราบอย่างทั่วถึง

2.6) สภาพการทำงาน (Working Conditions) คือ สภาพแวดล้อมทางกายภาพที่เกี่ยวข้องกับสถานที่ทำงาน ซึ่งรวมถึงองค์ประกอบต่าง ๆ เช่น ห้องทำงาน ความสะอาด ความปลอดภัย เสียง แสงสว่าง อุณหภูมิ การระบายอากาศ กลิ่น ตลอดจนบรรยากาศโดยรวมในที่ทำงาน นอกจากนี้ยังรวมถึงระยะเวลาในการทำงาน ลักษณะการจัดเวรหรือกะการทำงาน และอุปกรณ์หรือเครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ซึ่งสิ่งเหล่านี้มีผลกระทบต่อผู้ทำงานและเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจต่อการทำงาน

2.7) ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal Life) คือ ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดี อันเป็นผลที่ได้รับจากการทำงานหรือหน้าที่ของผู้ปฏิบัติงาน ได้แก่ สภาพความเป็นอยู่ในปัจจุบัน ความสะดวกในการเดินทางมาทำงาน

2.8) ความมั่นคงในการทำงาน (Job Security) คือ ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของหน้าที่การงาน ความมั่นคง ภาพพจน์ ชื่อเสียง หรือขนาดขององค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน

2.9) วิธีการปกครองบังคับบัญชา (Supervision) คือ แนวทางการบริหารจัดการของหัวหน้างานที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งครอบคลุมถึงลักษณะการบังคับบัญชา ความสามารถในการบริหารจัดการงาน ความยุติธรรมในการจัดสรรและมอบหมายงาน ตลอดจนทักษะในการสื่อสาร การให้คำแนะนำ และการควบคุมดูแลการปฏิบัติงาน เป็นต้น

จากการศึกษาทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจทั้งหมด 3 ทฤษฎี ได้แก่ ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ ทฤษฎีแรงจูงใจของแอลเดอร์เฟอร์ และทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ชเบิร์ก ผู้วิจัยได้เลือกทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ชเบิร์ก ที่มีการแบ่งปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานออกเป็น 2 ประเภท คือ ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) และปัจจัยค้ำจุนหรือสุขอนามัย (Maintenance Factors) ปัจจัยจูงใจ เช่น ความสำเร็จ การยอมรับ โอกาสในการก้าวหน้า ลักษณะงานที่ท้าทาย และความรับผิดชอบ เป็นตัวกระตุ้นที่ทำให้บุคคลรู้สึกพึงพอใจและมีแรงจูงใจในการทำงาน ส่วนปัจจัยค้ำจุน เช่น สวัสดิการ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและหัวหน้า สถานะทางอาชีพ นโยบายและการบริหาร และสภาพการทำงาน เป็นปัจจัยพื้นฐานที่จำเป็นสำหรับการป้องกันความไม่พึงพอใจในการทำงาน ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ชเบิร์กนี้จะช่วยเน้นความสำคัญของการจัดการองค์กร และเป็นปัจจัยเพื่อส่งเสริมความพึงพอใจในการทำงานและเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้จึงได้นำเอาแนวคิดและทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ชเบิร์กมาเป็นตัวแปรในการวิจัย ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ แบ่งออกเป็น ปัจจัยด้านภาพลักษณ์องค์กร ปัจจัยด้านลักษณะงาน และปัจจัยด้านความก้าวหน้าในการทำงาน และปัจจัยค้ำจุน แบ่งออกเป็น ปัจจัยด้านรายได้ และสวัสดิการ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชา และปัจจัยด้านความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน มาวิเคราะห์หาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจลาออกของบุคลากรสายปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ซึ่งปัจจัยดังกล่าว เป็นปัจจัยที่มีบริบทสำคัญในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลภายในมหาวิทยาลัย และเป็นปัจจัยที่จะจูงใจ กระตุ้นให้บุคลากรปฏิบัติงานให้กับองค์กรต่อไปในระยะยาวด้วยความเต็มใจ มีความสุข หากปัจจัยต่าง ๆ

เหล่านั้นเป็นไปตามความต้องการของบุคลากร นอกจากนั้น ยังเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อตัวบุคคลใน ด้านความพึงพอใจในงาน และความไม่พึงพอใจในงาน ซึ่งอาจจะสร้างแรงจูงใจได้เพียงเล็กน้อย แต่หากปัจจัยเหล่านี้ส่งผลให้เกิดความไม่พึงพอใจ จนเกิดความรู้สึกท้อถอย อาจส่งผลกระทบต่อ ประสิทธิภาพการทำงานในระยะยาวได้

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

Amelia Cecilia S. Reyes, Carlota A. Aquino and David Cababaro Bueno (2019) สํารวจปัจจัยที่เป็นสาเหตุของการออกจากราชการของพนักงานในโรงเรียนเอกชนหนึ่ง โดยระบุ ปัจจัยพื้นฐานที่นำไปสู่การหมุนเวียนและกล่าวถึงวิธีการรักษาสมาชิกภายในสถาบันการศึกษา ในการศึกษาครั้งนี้ใช้การออกแบบศึกษาระดับเชิงคุณภาพแบบเฉพาะเจาะจงในสถาบันการศึกษา เอกชน จำนวน 22 คน จากแผนกต่าง ๆ ที่ออกจากสถาบันในปี พ.ศ. 2562 จากผลการศึกษาพบว่า เหตุผลหลายประการที่ทำให้ออกจากสถาบันถูกแบ่งออกเป็น 3 ประเภทหลัก เช่น ปัจจัยองค์กร/ สถาบัน ปัจจัยส่วนตัวและจิตสังคม และปัจจัยความสัมพันธ์ ที่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติจริง โดยมี วิธีการแก้ไขที่นำเสนอ คือเสริมสร้างการดำเนินงานภายในสถาบัน การจัดการควรเริ่มต้นจากการ ทำความเข้าใจว่าทำไมพนักงานจึงลาออกจากองค์กร และระบุวิธีที่จะช่วยดึงดูดและรักษา พนักงานในองค์กร ความพึงพอใจในงานเป็นตัวกำหนดสำคัญ ดังนั้นหากใช้กลยุทธ์ที่ดี ย่อมมี โอกาสที่สถาบันเอกชนจะยังคงอยู่ดี โดยให้คำนึงถึงบุคลากรเป็นสำคัญ

Andita Pritasari (2020) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลาออกของพนักงานใน Directorate General of Taxes กระทรวงการคลัง สาธารณรัฐอินโดนีเซีย โดยใช้การสัมภาษณ์ เจ้าหน้าที่ของรัฐจำนวน 50 คน ตั้งแต่ปี 2560 และ 2561 ที่ลาออกจากราชการไปแล้ว จากผล การศึกษาพบว่า สาเหตุของการลาออกสามารถแบ่งได้เป็น 4 ประเภทหลักที่มีความเชื่อมโยงกัน คือ ความคาดหวังของพนักงานกับความเป็นจริงที่ไม่ตรงกัน สถานการณ์ขององค์กรการจัดการ ความเป็นไปได้ของโอกาสภายนอกที่ดีกว่า สิ่งที่น่าสนใจคือค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน ความเป็น ผู้นำของผู้บังคับบัญชา และสภาพการทำงาน

Cho Ja Kim and Jee Won Park (2017) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจลาออก ของพยาบาล เพื่อสนับสนุนข้อมูลที่เป็นประโยชน์สำหรับการจัดการทรัพยากรบุคลากร กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยพยาบาล 90 คนที่ทำงานในโรงพยาบาล Y ในกรุงโซลตั้งแต่เดือน มีนาคม 2530 ถึงกุมภาพันธ์ 2531 และได้ลาออกแล้ว จากผลการศึกษาพบว่า 1. ระดับความ พึงพอใจในงานของพยาบาลที่ลาออกไม่แตกต่างกันเมื่อเทียบกับพยาบาลประจำการ 2. คะแนน

ความคาดหวังในการทำงานที่ต่ำส่งผลต่อการตัดสินใจลาออก 3. สาเหตุหลักของการลาออกคือ ปัญหาส่วนตัว เช่น การแต่งงาน การคลอดบุตร และการย้ายที่อยู่ของครอบครัว 4. ระยะเวลาในการจ้างงานและจำนวนพื้นที่บริการต่าง ๆ ของพยาบาลที่ลาออก มีความสัมพันธ์กับระดับความพึงพอใจในงาน 5. พยาบาลที่มีความประสงค์จะลาออกขณะปฏิบัติหน้าที่มีคะแนนความพึงพอใจในการทำงานต่ำกว่า และคะแนนความคาดหวังในงานมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจลาออกมากกว่า โดยสรุป ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของพยาบาลลาออก ได้แก่ ความพึงพอใจในงาน ความคาดหวังในงาน และความตั้งใจที่จะลาออกขณะยังปฏิบัติหน้าที่

Feseha Samrawit (2017) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความตั้งใจในการลาออกในกรณีของสายการบินเอธิโอเปีย กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานฝ่ายทรัพยากรบุคคล (HR) และการเงิน และตรวจสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรทางประชากรเกี่ยวกับความตั้งใจในการลาออก ทั้งหมด 8 ตัวแปร ได้แก่ 1. ด้านโครงสร้างองค์กร 2. ด้านความก้าวหน้าในงาน 3. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 4. ด้านโอกาสในการทำงาน 5. ด้านความพึงพอใจในงาน 6. ด้านการหมุนเวียนในการทำงาน 7. ด้านความเครียดจากการทำงาน 8. ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ จากการศึกษพบว่าด้านโครงสร้างองค์กรทำให้เกิดความแปรปรวนในความตั้งใจลาออกมากกว่าความพึงพอใจในงาน และความพึงพอใจในงานมีผลกระทบต่อความตั้งใจลาออกมากกว่าตัวแปรอื่น ๆ ผลการวิจัยพบว่าตัวแปรในการศึกษาทั้งหมด (ยกเว้นด้านความเครียด) มีความสัมพันธ์เชิงลบกับความตั้งใจในการลาออกอย่างมีนัยสำคัญ นอกจากนี้ ปัจจัยด้านโอกาสในการทำงาน และความพึงพอใจในงาน พบว่าเป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์อย่างมากกับความตั้งใจในการลาออก

Ida Bagus Raka Suardana and Luh Kadek Budi Martini (2024) ศึกษาปัจจัยด้านความผูกพันในการทำงานที่ส่งผลต่อแนวโน้มของพนักงานในการเปลี่ยนงาน จำนวน 83 คน รวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม จากการศึกษาพบว่า (1) ความผูกพันในการทำงานมีผลกระทบเชิงลบอย่างมีนัยสำคัญต่อแนวโน้มของพนักงานที่จะเปลี่ยนงาน (2) ความพึงพอใจในงานส่งผลเสียต่อความต้องการเปลี่ยนงานของพนักงาน (3) คุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชามากกว่ามีผลเสียต่อความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานของพนักงาน (4) ความปรารถนาที่จะเปลี่ยนงานมีผลเชิงบวกและมีนัยสำคัญต่อการลาออกของพนักงาน (5) ความผูกพันในการทำงานส่งผลเสียต่อการลาออกของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญ (6) ความพึงพอใจในงานยังส่งผลเสียต่อการลาออกของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญ และ (7) ความสัมพันธ์ที่เหนือกว่ามีผลเสียต่อการลาออกของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญ

Lutchman, A (2019) ศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องที่นำไปสู่การลาออกของพนักงานภายในองค์กรบริการมืออาชีพ จำนวน 11 ราย จากผลการศึกษาพบว่า โครงสร้างที่สำคัญที่สุดเกี่ยวกับการลาออกของพนักงาน คือ “ภาวะผู้นำองค์กร” ข้อมูลเชิงลึกสรุปจากกลุ่มประชากรที่เกี่ยวข้องซึ่งพบว่ามี ความแตกต่างอย่างมากในพนักงานที่อายุน้อยกว่า 47 ปี ซึ่งมีความรู้สึกกว่ามีความก้าวหน้าไม่เพียงพอเกี่ยวกับความหลากหลายและการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กร

กังวาน ยอดวิเศษศักดิ์ และรัตนดิยา อยู่เย็น (2563) ศึกษาระดับความตั้งใจในการลาออกจากระบบราชการของกำลังคนคุณภาพ โดยผลการวิจัยพบว่า กลุ่มกำลังคนคุณภาพในระบบราชการมีความตั้งใจลาออกจากระบบราชการในภาพรวมอยู่ใน “ระดับต่ำ” โดยกลุ่มกำลังคนคุณภาพในระบบราชการกลุ่มที่ 3 (ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ) มีระดับความคิดเห็นต่อความตั้งใจลาออกจากระบบราชการสูงที่สุด ในขณะที่กลุ่มที่ 1 (ประเภทบริหาร ประเภทอำนวยการ ระดับสูง ประเภทวิชาการ ระดับทรงคุณวุฒิ และระดับเชี่ยวชาญ) มีระดับความคิดเห็นต่อความตั้งใจลาออกจากระบบราชการต่ำที่สุด หากพิจารณาถึงระดับ ความคิดเห็นต่อความตั้งใจลาออกของกลุ่มกำลังคนคุณภาพ พบว่า กลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 2 (ประเภทอำนวยการ ระดับต้น และประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ) นั้นต่ำกว่ากลุ่มที่ 3 และกลุ่มที่ 4 (ประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพฤติกรรมที่แสดงถึงความตั้งใจลาออกของกลุ่มกำลังคนคุณภาพในระบบราชการในภาพรวมนั้นยังคงเป็นเพียงการคิดที่จะลาออกและการค้นหาทางเลือกเท่านั้น มิใช่การแสดงพฤติกรรมอื่นที่ไม่พึงประสงค์ ซึ่งแสดงให้เห็นว่า การรักษา กำลังคนคุณภาพไว้ในระบบราชการนั้นยังคงเป็นประเด็นที่สามารถหาแนวทางในการจัดการได้

ฉัตรดิณี คนมัน (2565) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกจากงานของสมาชิกกลุ่มเฟสบุ๊ก “JobThai Official Group” จำนวน 400 คน จากผลการศึกษาพบว่าประชากรที่เป็นสมาชิกกลุ่มเฟสบุ๊กชื่อ “JobThai Official Group” ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง เกิดระหว่างปี 2525 - 2548 มีรายได้ต่อเดือน 50,001 บาทขึ้นไป มีสถานะโสด มีอายุงาน 10 ปี ขึ้นไป และมีผลประเมินการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดี ผลการศึกษาพบว่าความตั้งใจลาออกจากงานของสมาชิกกลุ่มเฟสบุ๊ก “JobThai Official Group” โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านการยอมรับ รองลงมาคือด้านที่อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความสมดุลของชีวิตและการทำงาน และด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน และสุดท้ายด้านที่อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านผลตอบแทน ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน และด้านความมั่นคงของงาน ตามลำดับ

บัณฑิตา ลาภพันธ์ (2564) ศึกษาปัจจัยเชิงใจ และปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการห้างสรรพสินค้าเซ็นทรัล สาขาชิดลม กรุงเทพมหานคร จำนวน 287 คน จากผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ของพนักงานระดับปฏิบัติการ ห้างสรรพสินค้าเซ็นทรัล สาขาชิดลม กรุงเทพมหานคร ที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ปัจจัยเชิงใจในการปฏิบัติงานด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ มีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านความใส่ใจในการบริการ ปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานด้านการได้รับการยอมรับ มีอิทธิพลทางบวกต่อ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการปฏิบัติงานเป็นทีมและการปฏิบัติงานร่วมมือกับผู้อื่น

วรินทร์ การเดิม (2563) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลาออกของพนักงานสายงานวิศวกรรม : กรณีศึกษา หน่วยงานการทางพิเศษแห่งประเทศไทย จำนวน 8 ราย โดยวิธีการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก จากผลการศึกษาพบว่า สาเหตุที่มีอิทธิพลในการลาออกของพนักงานสายงานวิศวกรรมของหน่วยงานการทางพิเศษ แบ่งประเด็นหลัก 5 ประเด็น คือ 1. ด้านความน่าสนใจในงาน/ด้านลักษณะงานในการบริหารงาน 2. ด้านความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชา 3. ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ 4. ด้านนโยบายและการบริหารงาน 5. ด้านโอกาสและความก้าวหน้าในสายงาน

วัชรีย์ คำทรัพย์ (2563) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออกของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงพลังงาน จำนวน 112 คน จากผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านโอกาสและความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ต่อหัวหน้างาน ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน และปัจจัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออกของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงพลังงาน

ศุภานัน พุฒตาล (2560) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำนวน 239 คน จากผลการศึกษาพบว่า อายุ รายได้ ตำแหน่งงาน อายุงาน และสังกัด มีผลต่อปัจจัยที่มีผลแนวโน้มการลาออกของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี โดยตำแหน่งงาน อายุงาน สังกัด มีผลต่อปัจจัยเชิงใจ ส่วนอายุ รายได้ ตำแหน่งงาน อายุงาน และสังกัด มีผลต่อปัจจัยค้ำจุน และเพศ อายุ ตำแหน่งงาน อายุงาน และสังกัด มีผลต่อปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออก

สุดา ส่งประเสริฐ (2566) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงานบริษัท ในสายงานอาชีพ IT จำนวน 512 คน จากผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจลาออกมีทั้งหมด 7 ปัจจัย โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ภาวะหมดไฟในการทำงาน การสนับสนุนจากองค์กร ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ความยืดหยุ่นในการทำงาน ความยืดหยุ่นในสถานที่ทำงาน โอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

อัญญรี ตู๋ยมนั้น (2562) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกของข้าราชการ : กรณีศึกษา กรมตรวจบัญชีสหกรณ์ จำนวน 118 คน จากผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้าน เพศ อายุ ตำแหน่ง และอายุราชการที่แตกต่างกัน มีผลต่อการตัดสินใจลาออกที่แตกต่างกัน ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับเงินเดือน และหน่วยงานที่สังกัดที่แตกต่างกัน มีผลต่อการตัดสินใจลาออกไม่แตกต่างกัน ปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยสุขวิทยามีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจลาออก ในด้านผลตอบแทน และสวัสดิการ และปัจจัยจูงใจด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านโอกาสและความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน และปัจจัยค้ำจุนด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ด้านความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน ด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว ไม่มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจลาออก

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องในครั้งนี้ พบว่า มีผู้วิจัยทำการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกของบุคลากรในแต่ละหน่วยงานเป็นจำนวนมาก ซึ่งแต่ละหน่วยงานจะมีการศึกษาปัจจัยที่แตกต่างกันออกไป โดยจากงานวิจัยทั้งหมดที่ทำการศึกษาพบว่า มีปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกของบุคลากรทั้งหมด 12 ปัจจัย ได้แก่ 1. ความภาคภูมิใจขององค์กร 2. ความมั่นคงในการทำงาน 3. ลักษณะของงาน 4. ความสำเร็จของการปฏิบัติงาน 5. คุณภาพชีวิตการทำงาน 6. ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน 7. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 8. สภาพแวดล้อมการทำงานทางกายภาพ 9. ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน 10. การจัดการและนโยบาย 11. การจัดการผลการปฏิบัติงาน 12. โอกาสในการทำงาน ซึ่งในการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจลาออกของบุคลากรสายปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ผู้วิจัยเลือกศึกษาเฉพาะปัจจัยที่หน่วยงานที่มีบริบทในการบริหารจัดการองค์กรคล้ายคลึงกันทำการศึกษาวิจัย ทั้งหมด 6 ปัจจัย โดยแบ่งเป็นปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ปัจจัยด้านภาพลักษณ์องค์กร ปัจจัยด้านลักษณะงาน และปัจจัยด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ ปัจจัยด้านรายได้ และสวัสดิการ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชา และปัจจัยด้านความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

ในการศึกษาวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจลาออกของบุคลากรสายปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง และทำการวิเคราะห์ ประมวลผลข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป (SPSS) การดำเนินการวิจัยครั้งนี้ ประกอบไปตามระเบียบวิธีวิจัย ดังนี้

1. การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง
2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

การกำหนดประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรสายปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำนวนทั้งสิ้น 4,116 คน (มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สำนักงานอธิการบดี ส่วนทรัพยากรบุคคล, 2567)

การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

การเลือกกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรสายปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยผู้วิจัยได้กำหนดขนาดตัวอย่างจำนวน 365 คน ซึ่งการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง กรณีที่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน ผู้วิจัยได้ใช้การคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรของ Yamane (1973) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และให้ความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ที่ 5% โดยผู้วิจัยใช้หลักการคำนวณดังต่อไปนี้

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

เมื่อ n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการ

N = ขนาดของประชากร

e = ความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างที่ยอมรับได้ 5% หรือ 0.05

แทนค่าในสูตร ดังนี้

$$n = \frac{4,116}{1 + (4,116)(0.05)^2}$$

$$n = 364.57$$

ดังนั้น จะได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง เท่ากับ 365 คน

วิธีการสุ่มตัวอย่าง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะจัดทำแบบสอบถามในรูปแบบกูเกิ้ลฟอร์ม (Google forms) ให้กลุ่มตัวอย่างบุคลากรสายปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำนวน 365 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (Convenience Sampling) โดยการเก็บจากแบบสอบถามที่เตรียมไว้ในรูปแบบกูเกิ้ลฟอร์ม (Google forms) และดำเนินการจัดเก็บแบบสอบถามจากบุคลากรสายปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่มีความเต็มใจและยินดีให้ข้อมูลจนครบ 365 ตัวอย่าง

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะทางประชากรศาสตร์ กับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจลาออกของบุคลากรสายปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยผู้วิจัยได้แบ่งแบบสอบถามออกเป็น 4 ส่วน ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะทางประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร อายุงาน และรายได้ โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. เพศ ลักษณะของแบบสอบถามประกอบไปด้วยคำถามที่มีคำตอบให้เลือก 3 ทาง (Dichotomous Question) และใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale) ได้แก่

1.1 เพศชาย

1.2 เพศหญิง

1.3 อื่น ๆ

2. อายุ ลักษณะของแบบสอบถามประกอบไปด้วยคำถามที่มีหลายคำตอบให้เลือก (Multiple Choices Question) และใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทมาตราวัดเรียงลำดับ (Ordinal Scale) ได้แก่

2.1 น้อยกว่าหรือเท่ากับ 26

2.2 27 - 44 ปี

2.3 45 - 59 ปี

2.4 60 ปี

3. ระดับการศึกษา ลักษณะของแบบสอบถามประกอบไปด้วยคำถามที่มีหลายคำตอบให้เลือก (Multiple Choices Question) และใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale) ได้แก่

3.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี

3.2 ปริญญาตรี

3.3 ปริญญาโท หรือเทียบเท่า

3.4 สูงกว่าปริญญาโท หรือเทียบเท่า

4. ประเภทบุคลากร ลักษณะของแบบสอบถามประกอบไปด้วยคำถามที่มีคำตอบให้เลือก 3 ทาง (Dichotomous Question) และใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale) ได้แก่

4.1 พนักงานมหาวิทยาลัย

4.2 ลูกจ้างมหาวิทยาลัย

4.3 ลูกจ้างประจำ

5. อายุงาน ลักษณะของแบบสอบถามประกอบไปด้วยคำถามที่มีหลายคำตอบให้เลือก (Multiple Choices Question) และใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทมาตราวัดเรียงลำดับ (Ordinal Scale) ได้แก่

5.1 น้อยกว่า 1 ปี

5.2 1 - 3 ปี

5.3 4 - 6 ปี

5.4 7 - 9 ปี

5.5 10 ปี ขึ้นไป

6. รายได้ ลักษณะของแบบสอบถามประกอบไปด้วยคำถามที่มีหลายคำตอบ ให้เลือก (Multiple Choices Question) และใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทมาตราวัดเรียงลำดับ (Ordinal Scale) ได้แก่

6.1 น้อยกว่าหรือเท่ากับ 20,000 บาท

6.2 20,001 - 30,000 บาท

6.3 30,001 - 40,000 บาท

6.4 40,001 - 50,000 บาท

6.5 50,001 ขึ้นไป

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ จำนวน 15 ข้อ โดยแบ่งออกเป็น 3 ปัจจัย ประกอบด้วย

1. ปัจจัยด้านภาพลักษณ์องค์กร คือ ภาพลักษณ์ที่เป็นความประทับใจ โดยเกิดขึ้นจากบุคคลที่มีต่อองค์กร และแสดงออกทางพฤติกรรม การกระทำต่อองค์กร จำนวน 5 คำถาม ดังนี้

1.1 ท่านมีความภูมิใจที่ได้ทำงานอยู่ในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

1.2 ครอบครัวและคนรอบข้างของท่านมีความภูมิใจที่ท่านได้ทำงานอยู่ในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

1.3 ท่านภูมิใจที่จะบอกชื่อองค์กรที่ท่านทำงานอยู่กับผู้อื่นอย่างเต็มใจ

1.4 องค์กรที่ท่านทำงานอยู่เป็นองค์กรที่มีชื่อเสียง และได้รับการยอมรับ

1.5 ท่านคิดว่าท่านมีส่วนร่วมในการร่วมสร้างภาพลักษณ์องค์กรที่ดี

2. ปัจจัยด้านลักษณะงาน คือ ลักษณะของงานที่ได้รับมอบหมายตามแต่ละหน้าที่ที่รับผิดชอบ ซึ่งเป็นงานที่เฉพาะเจาะจงตามตำแหน่ง จำนวน 5 คำถาม ดังนี้

2.1 งานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบัน มีลักษณะงานตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน

2.2 งานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความท้าทาย ไม่น่าเบื่อหรือซ้ำซาก จำเจ

2.3 งานที่ได้รับมอบหมาย มีความเฉพาะเจาะจงกับตำแหน่งงานของท่าน

2.4 ลักษณะงานของท่านให้อิสระในการแสดงความคิดเห็น หรือตัดสินใจ

2.5 ลักษณะงานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบัน ตรงกับความต้องการของท่าน

3. ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในการทำงาน คือ การได้รับโอกาสในการเข้ารับการฝึกอบรม การพัฒนาความรู้ ความสามารถ การส่งมอบประสบการณ์ จำนวน 5 คำถาม ดังนี้

3.1 องค์กรให้โอกาสได้พัฒนาความรู้เพิ่มเติม เช่น การฝึกอบรม การศึกษาต่อ

3.2 ท่านมีโอกาสนในการเลื่อนตำแหน่งในหน้าที่การงานที่สูงขึ้น

3.3 วิธีการพิจารณาการเลื่อนตำแหน่งในหน้าที่การงานมีความยุติธรรม

3.4 ท่านคิดว่างานที่ท่านปฏิบัติ ส่งเสริมให้ท่านมีความก้าวหน้าในสายอาชีพ

3.5 การทำงานในองค์กรนี้ มีความก้าวหน้ามากกว่าองค์กรอื่นเมื่อเปรียบเทียบกับองค์กรที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน

ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบสอบถามที่ใช้มาตรวัดแบบ Likert Scale มีคำตอบให้เลือก 5 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย เห็นด้วยปานกลาง ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง โดยผู้ตอบแบบสอบถามสามารถเลือกตอบได้เพียงคำตอบเดียว ซึ่งมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ระดับความคิดเห็น	คะแนนข้อคำถาม
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5
เห็นด้วย	4
เห็นด้วยปานกลาง	3
ไม่เห็นด้วย	2
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยจะนำคะแนนจากการกำหนดค่าดังกล่าวมาประเมินค่า เพื่อแปลความหมายค่าเฉลี่ยในแต่ละระดับ โดยใช้สูตรคำนวณ ดังนี้

$$\text{อันตรภาคชั้น} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

$$\text{แทนค่า} = \frac{5-1}{5}$$

$$\text{ผลลัพธ์} = 0.8$$

เกณฑ์การแปลความหมายคะแนน

คะแนนเฉลี่ย 4.21 - 5.00 หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยอย่างยิ่ง

คะแนนเฉลี่ย 3.41 - 4.20 หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วย

คะแนนเฉลี่ย 2.61 - 3.40 หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.81 - 2.60 หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามไม่เห็นด้วย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.80 หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยค่าจูน จำนวน 15 ข้อ โดยแบ่งออกเป็น 3 ปัจจัย ประกอบด้วย

1. ปัจจัยด้านรายได้ และสวัสดิการ คือ สิ่งที่พนักงานจะได้รับ ซึ่งมีรูปแบบทั้งที่เป็นตัวเงิน เช่น ค่าจ้าง และสิ่งที่ไม่ได้เป็นตัวเงิน เช่น กองทุนประกันสังคม จำนวน 5 คำถาม ดังนี้

1.1 ท่านคิดว่าเงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับตำแหน่ง เมื่อเปรียบเทียบกับผู้ร่วมวิชาชีพที่มีลักษณะงานคล้ายคลึงกัน

1.2 ท่านคิดว่าสวัสดิการที่ได้รับมีความเหมาะสม เมื่อเปรียบเทียบกับผู้ร่วมวิชาชีพที่มีลักษณะงานคล้ายคลึงกัน

1.3 องค์กรมีสวัสดิการพิเศษอื่น ๆ ที่เหมาะสมให้กับพนักงาน

1.4 ระบบการประเมินผลเพื่อปรับขึ้นเงินเดือนมีความยุติธรรม และเที่ยงตรง

1.5 ท่านคิดว่าองค์กรมีการให้สวัสดิการที่หลากหลายด้าน เมื่อเปรียบเทียบกับองค์กรที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน

2. ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชา คือ การมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกันระหว่างตัวพนักงานและผู้บังคับบัญชา ไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงออก การให้คำแนะนำ ยอมรับฟังความคิดเห็น จำนวน 5 คำถาม ดังนี้

2.1 ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนท่านในการทำงานเป็นอย่างดี

2.2 ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมในการแบ่งงานให้กับพนักงาน

2.3 ผู้บังคับบัญชามีมนุษยสัมพันธ์ดี รับฟังความคิดเห็นผู้อื่น

2.4 เมื่อท่านมีปัญหา ท่านสามารถขอความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชาได้

2.5 ท่านสามารถขอคำปรึกษาจากผู้บังคับบัญชาได้เสมอ

3. ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน คือ การมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกันระหว่างตัวพนักงานและพนักงานคนอื่นในองค์กร ไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงออกการทำงานร่วมกัน การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน จำนวน 5 คำถาม ดังนี้

- 3.1 ท่านสามารถทำงานเป็นทีมร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้
- 3.2 ท่านสามารถปรึกษากับเพื่อนร่วมงานได้ทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว
- 3.3 ท่านและเพื่อนร่วมงานมักให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันเสมอ
- 3.4 ท่านและเพื่อนร่วมงานให้เกียรติซึ่งกันและกัน ไม่เอาัดเอาเปรียบกัน
- 3.5 ท่านสามารถปฏิบัติงานแทนเพื่อนร่วมงานในสายงานเดียวกันได้

อย่างสบายใจ

ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบสอบถามที่ใช้มาตรวัดแบบ Likert Scale มีคำตอบให้เลือก 5 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย เห็นด้วยปานกลาง ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง โดยผู้ตอบแบบสอบถามสามารถเลือกตอบได้เพียงคำตอบเดียว ซึ่งมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ระดับความคิดเห็น	คะแนนข้อคำถาม
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5
เห็นด้วย	4
เห็นด้วยปานกลาง	3
ไม่เห็นด้วย	2
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยจะนำคะแนนจากการกำหนดค่าดังกล่าวมาประเมินค่า เพื่อแปลความหมายค่าเฉลี่ยในแต่ละระดับ โดยใช้สูตรคำนวณ ดังนี้

$$\text{อันตรภาคชั้น} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

$$\text{แทนค่า} = \frac{5-1}{5}$$

$$\text{ผลลัพธ์} = 0.8$$

เกณฑ์การแปลความหมายคะแนน

คะแนนเฉลี่ย 4.21 - 5.00 หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยอย่างยิ่ง

คะแนนเฉลี่ย 3.41 - 4.20 หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วย

คะแนนเฉลี่ย 2.61 - 3.40 หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.81 - 2.60 หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามไม่เห็นด้วย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.80 หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับการความตั้งใจลาออก คือ ความเป็นไปได้ของพนักงานที่เกิดความไม่พึงพอใจในปัจจุบันต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน และไม่ยอมทำงานต่อ จึงเกิดการครุ่นคิดที่จะตัดสินใจสิ้นสุดสภาพการเป็นพนักงาน หรือสิ้นสุดสัญญาการจ้างงาน โดยมีสาเหตุแตกต่างกันไป จำนวน 5 คำถาม ดังนี้

1. ท่านมีความรู้สึกเบื่อ และมีความคิดที่จะลาออกจากองค์กรนี้อยู่บ่อยครั้ง
2. ท่านมีการติดตามสื่อประกาศรับสมัครงานเป็นประจำ
3. ท่านจะลาออกจากงานทันทีเมื่อมีองค์กร/บริษัทอื่นยื่นข้อเสนอที่ดีกว่า
4. ท่านพร้อมจะลาออกจากงานทันที หากท่านโดนตำหนิ/ลงโทษ
5. ท่านจะเลือกไปประกอบอาชีพอื่น ๆ หากมีโอกาสหรือทางเลือก

ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบสอบถามที่ใช้มาตราวัดแบบ Likert Scale มีคำตอบให้เลือก 5 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย เห็นด้วยปานกลาง ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง โดยผู้ตอบแบบสอบถามสามารถเลือกตอบได้เพียงคำตอบเดียว ซึ่งมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ระดับความคิดเห็น	คะแนนข้อคำถาม
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5
เห็นด้วย	4
เห็นด้วยปานกลาง	3
ไม่เห็นด้วย	2
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยจะนำคะแนนจากการกำหนดค่าดังกล่าวมา ประเมินค่า เพื่อแปลความหมายค่าเฉลี่ยในแต่ละระดับ โดยใช้สูตรคำนวณ ดังนี้

$$\begin{aligned}\text{อันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ \text{แทนค่า} &= \frac{5-1}{5} \\ \text{ผลลัพธ์} &= 0.8\end{aligned}$$

เกณฑ์การแปลความหมายคะแนน

คะแนนเฉลี่ย 4.21 - 5.00 หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยอย่างยิ่ง

คะแนนเฉลี่ย 3.41 - 4.20 หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วย

คะแนนเฉลี่ย 2.61 - 3.40 หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.81 - 2.60 หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามไม่เห็นด้วย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.80 หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย มีขั้นตอนดังนี้

1. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ศึกษาหลักการ ทฤษฎี เอกสาร หนังสือ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุนกับความตั้งใจลาออก เพื่อกำหนดขอบเขตของการวิจัย

2. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ศึกษาการสร้างแบบสอบถาม เพื่อกำหนดเนื้อหาของแบบสอบถาม เช่น ปัจจัยด้านลักษณะทางประชากรศาสตร์ ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจลาออก เพื่อสร้างแบบสอบถามให้มีความชัดเจน

3. สร้างแบบสอบถาม และนำเสนอแบบสอบถามให้กับอาจารย์ที่ปรึกษา สารนิพนธ์ เพื่อพิจารณาตรวจสอบความถูกต้อง และเสนอแนะแนวทางในการปรับปรุงแก้ไข ก่อนนำไปทดลองใช้ (Try Out)

4. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วมาตรวจสอบความถูกต้องและหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของเครื่องมือ โดยนำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์หาความสอดคล้อง ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (α - Coefficient) ของครอนบัค (Cronbach's Alpha) (กัลยา วาณิชยปัญญา, 2560) โดยเกณฑ์ของแบบสอบถามที่มีคุณภาพต้องมีค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาระหว่าง

$0 \leq \alpha \leq 1$ โดยกำหนดค่าความเชื่อมั่นที่ยอมรับได้ต้องไม่ต่ำกว่า 0.7 หากค่าที่เข้าใกล้ 1 จะเป็นค่าที่แสดงความน่าเชื่อถือสูง มีรายละเอียดดังนี้

ตาราง 1 แสดงค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ

ตัวแปร	ค่าความเชื่อมั่น
ปัจจัยด้านภาพลักษณ์องค์กร	0.851
ปัจจัยด้านลักษณะงาน	0.852
ปัจจัยด้านโอกาสและความก้าวหน้าในการทำงาน	0.888
ปัจจัยด้านรายได้ และสวัสดิการ	0.824
ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชา	0.958
ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน	0.935
ความตั้งใจลาออกของบุคลากรสายปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ	0.927

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยมีการเก็บรวบรวมข้อมูลจาก 2 แหล่ง คือ แหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) และแหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. แหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) เป็นข้อมูลที่ใช้ประกอบการทำวิจัย โดยผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าจาก เอกสาร วารสาร บทความ หนังสือ สารนิพนธ์ วิทยานิพนธ์ ปริญญานิพนธ์ งานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง และแหล่งข้อมูลบนอินเทอร์เน็ต

2. แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เป็นข้อมูลที่ใช้ประกอบการทำวิจัย โดยผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามของบุคลากรสายปฏิบัติการในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำนวน 365 คน

การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

การจัดกระทำข้อมูล

หลังจากการรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามเรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยได้ดำเนินการจัดกระทำข้อมูลดังนี้

1. ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถามแต่ละชุด โดยเลือกใช้ข้อมูลที่มีความสมบูรณ์ และทำการแยกแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ออก

2. นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาลงรหัส (Coding) สำหรับประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์ ตามที่ได้กำหนดรหัสไว้

3. นำข้อมูลที่ลงรหัสแล้วนำมาทำการบันทึกโดยใช้เครื่องคอมพิวเตอร์เพื่อการประมวลผลข้อมูล ซึ่งใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ (Statistic Package for Social Sciences หรือ SPSS) เพื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ แบ่งออกได้เป็น 2 ส่วน คือ

1. การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)

1.1 ค่าร้อยละ (Percentage) ใช้อธิบายลักษณะข้อมูลจากแบบสอบถาม ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะทางประชากรศาสตร์

1.2 ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) ใช้อธิบายลักษณะของข้อมูลจากแบบสอบถามส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะทางประชากรศาสตร์ ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยจิตใจ ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุน และส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับความตั้งใจลาออก

1.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้อธิบายลักษณะของข้อมูลจากแบบสอบถาม ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยจิตใจ ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุน และส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับความตั้งใจลาออก

2. การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้ทดสอบสมมติฐาน ดังนี้

2.1 ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกัน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร อายุงาน และรายได้แตกต่างกัน ส่งผลให้พนักงานมีความตั้งใจลาออกที่แตกต่างกัน ซึ่งทดสอบโดยใช้การวิเคราะห์ค่าที (Independent t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way Analysis of Variance หรือ One-Way ANOVA) ในการทดสอบสมมติฐาน

2.2 ปัจจัยจิตใจ ได้แก่ ปัจจัยด้านภาพลักษณ์องค์กร ปัจจัยด้านลักษณะงาน และปัจจัยด้านโอกาสและความก้าวหน้าในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจลาออก ซึ่งทดสอบโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson Correlation Coefficient Analysis)

2.3 ปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ ปัจจัยด้านรายได้ และสวัสดิการ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชา และปัจจัยด้านความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับ

ความตั้งใจลาออก ซึ่งทดสอบโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson Correlation Coefficient Analysis) โดยมีเกณฑ์การแปลผลค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ดังนี้

ตาราง 2 แสดงเกณฑ์การแปลผลค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	ระดับความสัมพันธ์
0.81 - 1.00	มีความสัมพันธ์กันสูงมาก
0.61 - 0.80	มีความสัมพันธ์กันสูง
0.41 - 0.60	มีความสัมพันธ์กันปานกลาง
0.21 - 0.40	มีความสัมพันธ์กันต่ำ
0.01 - 0.20	มีความสัมพันธ์ต่ำมาก
0.00	ไม่มีความสัมพันธ์

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability of the Test) โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (α - Coefficient) ของครอนบัค (Cronbach's Alpha) (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2560)

$$\text{Cronbach's Alpha } (\alpha) = \frac{k \overline{\text{Covariance}} / \overline{\text{Variance}}}{1 + (k-1) \overline{\text{Covariance}} / \overline{\text{Variance}}}$$

เมื่อ α แทน ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

k แทน จำนวนคำถาม

$\overline{\text{Covariance}}$ แทน ค่าเฉลี่ยของค่าแปรปรวนระหว่างคำถามต่าง ๆ

$\overline{\text{Variance}}$ แทน ค่าเฉลี่ยของค่าความแปรปรวนของคำถาม

2. การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics Analysis) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ปัจจัยเชิงจิต ได้แก่ ปัจจัยด้านภาพลักษณ์องค์กร ปัจจัยด้านลักษณะงาน และปัจจัยด้านโอกาสและความก้าวหน้าในการทำงาน และปัจจัยด้านอื่น ได้แก่ ปัจจัยด้านรายได้ และสวัสดิการ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชา

และปัจจัยด้านความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน ซึ่งจะแสดงผลการวิเคราะห์ในรูปแบบตาราง ประกอบคำอธิบายผล โดยค่าสถิติที่ใช้คือ

2.1 การหาค่าร้อยละ (Percentage)

$$P = \frac{f}{n} \times 100$$

P แทนค่า ร้อยละ

f แทนค่า ความถี่ของคะแนน

n แทนค่า ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

2.2 การหาค่าเฉลี่ย (Mean)

$$\bar{x} = \frac{\sum x}{N}$$

$\bar{x}$ แทนค่า คะแนนเฉลี่ย

$\sum x$ แทนค่า ผลรวมของคะแนนทั้งหมด

N แทนค่า จำนวนคะแนนทั้งหมด

2.3 การหาค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

$$S.D. = \sqrt{\frac{N(\sum x^2) - (\sum x)^2}{N(N-1)}}$$

$S.D.$ แทนค่า ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

x แทนค่า คะแนนแต่ละตัว

N แทนค่า จำนวนคะแนนในกลุ่ม

$\sum$ แทนค่า ผลรวม

3. การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics Analysis)

ใช้ในการทดสอบสมมติฐานการวิจัยเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตามและตัวแปรอิสระ ในการหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร เพื่อศึกษาหาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจลาออก โดยใช้สถิติ ดังนี้

3.1 การวิเคราะห์ค่าที (Independent t-test)

กรณีที่มีความแปรปรวนของ 2 กลุ่มเท่ากัน ($s_1^2 = s_2^2$)

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{(n_1-1)s_1^2 + (n_2-1)s_2^2}{n_1 + n_2 - 2} \left\{ \frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2} \right\}}}$$

$$df = n_1 + n_2 - 2$$

กรณีที่มีความแปรปรวนของ 2 กลุ่มไม่เท่ากัน ($s_1^2 \neq s_2^2$)

$$t = \frac{\bar{x}_1 - \bar{x}_2}{\sqrt{\frac{s_1^2}{n_1} + \frac{s_2^2}{n_2}}}$$

$$df = \frac{\left(\frac{s_1^2}{n_1} + \frac{s_2^2}{n_2} \right)}{\frac{\left(\frac{s_1^2}{n_1} \right)^2}{n_1 - 1} + \frac{\left(\frac{s_2^2}{n_2} \right)^2}{n_2 - 1}}$$

เมื่อ t แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t-distribution

$\bar{x}_1$ แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 1

$\bar{x}_2$ แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 2

s_1^2 แทน ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ 1

s_2^2 แทน ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ 2

n_1 แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ 1

n_2 แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ 2

df แทน ชั้นแห่งความเป็นอิสระ ($n_1 + n_2 - 2$)

3.2 การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way Analysis of Variance หรือ One-Way ANOVA)

ตาราง 3 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance)

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม (B)	k-1	$SS_{(B)}$	$MS_{(B)} = \frac{SS_{(B)}}{k-1}$	$\frac{MS_{(B)}}{MS_{(W)}}$
ภายในกลุ่ม (W)	n-k	$SS_{(W)}$	$MS_{(W)} = \frac{SS_{(W)}}{n-k}$	
รวม (T)	n-1	$SS_{(T)}$		

$$F = \frac{MS_{(B)}}{MS_{(W)}}$$

- เมื่อ F แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน F-distribution
- df แทน ชั้นแห่งความเป็นอิสระ ได้แก่ ระหว่างกลุ่ม (k-1) และ ภายในกลุ่ม (n-k)
- k แทน จำนวนกลุ่มของตัวอย่างที่นำมาทดสอบสมมติฐาน
- $SS_{(B)}$ แทน ผลรวมกำลังสองระหว่างกลุ่ม (Between Sum of Squares)
- $SS_{(W)}$ แทน ผลรวมกำลังสองภายในกลุ่ม (Within Sum of Squares)
- $MS_{(B)}$ แทน ค่าประมาณของความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม (Mean Square between groups)
- $MS_{(W)}$ แทน ค่าประมาณของความแปรปรวนภายในกลุ่ม (Mean Square within groups)
- n-k แทน ชั้นแห่งความเป็นอิสระภายในกลุ่ม (Within degree of freedom)

กรณีผลการทดสอบมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ที่ระดับนัยสำคัญ .05 หรือระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 โดยใช้วิธี Fisher's least significant difference (LSD)

$$LSD = \frac{t_{1-\alpha/2; n-k}}{2} \sqrt{MSE \left[\frac{1}{n_i} + \frac{1}{n_j} \right]}$$

โดยที่ $n_i \neq n_j$

$$r = n - k$$

เมื่อ LSD แทน ค่าผลต่างนัยสำคัญที่คำนวณได้สำหรับประชากรกลุ่มที่ i และ j

MSE แทน ค่า Mean Square Error จากตารางวิเคราะห์ความแปรปรวน

K แทน จำนวนกลุ่มของตัวอย่างที่ใช้ทดสอบ

n แทน จำนวนข้อมูลตัวอย่างทั้งหมด

α แทน ค่าความคลาดเคลื่อน

กรณีที่ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน ใช้สถิติ Brown-Forsythe (B) ในการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างตั้งแต่ 2 กลุ่มขึ้นไป

$$\beta = \frac{MS(B)}{MS(W)}$$

$$\text{โดยค่า } MS(W) = \sum_i^k = 1 \left(1 - \frac{n_i}{N} \right) s_i^2$$

เมื่อ β แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน Brown-Forsythe

$MS(B)$ แทน ค่าประมาณของความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม
(Mean Square between groups)

$MS(W)$ แทน ค่าประมาณของความแปรปรวนภายในกลุ่ม
(Mean Square within groups)

k แทน จำนวนกลุ่มของตัวอย่าง

n_i แทน จำนวนตัวอย่างของกลุ่ม i

S_i^2 แทน ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ i

กรณีผลการทดสอบมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการทดสอบเป็นรายคู่เพื่อดูว่ามีคู่ใดที่แตกต่างกัน โดยใช้วิธี Dunnett's T3

$$t = \frac{\bar{x}_i - \bar{x}_j}{MS(W) \left[\frac{1}{n_i} + \frac{1}{n_j} \right]}$$

เมื่อ t แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t-distribution

$MS(W)$ แทน ค่าประมาณของความแปรปรวนภายในกลุ่ม (Mean Square within groups) สำหรับ Brown-Forsythe

$\bar{x}_i$ แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง i

$\bar{x}_j$ แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง j

n_i แทน จำนวนตัวอย่างของกลุ่มที่ i

n_j แทน จำนวนตัวอย่างของกลุ่มที่ j

3.3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient)

ใช้หาค่าความสัมพันธ์ของตัวแปรสองตัวที่เป็นอิสระต่อกัน

$$r = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(n \sum X^2 - (\sum X)^2)(n \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

เมื่อ r แทน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

$\sum X$ แทน ผลรวมคะแนนชุด X

$\sum Y$ แทน ผลรวมคะแนนชุด Y

$\sum X^2$ แทน ผลรวมคะแนนชุด X แต่ละตัวยกกำลังสอง

$\sum Y^2$ แทน ผลรวมคะแนนชุด Y แต่ละตัวยกกำลังสอง

$\sum XY$ แทน ผลรวมของผลคูณระหว่างคะแนนชุด X และชุด Y

n แทน ขนาดของตัวอย่าง

โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จะมีค่าตั้งแต่ -1 ถึง 1 โดยความหมายของค่า r มีดังนี้

1. กรณีค่า r เป็นค่าลบ (-) หมายถึง X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้าม กล่าวคือ ถ้า X เพิ่ม Y จะลด หรือถ้า X ลด Y จะเพิ่ม
2. กรณีค่า r เป็นค่าบวก (+) หมายถึง X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้า X เพิ่ม Y จะเพิ่มด้วย หรือถ้า X ลด Y จะลดด้วย
3. กรณีค่า $r = 0$ หมายถึง X และ Y ไม่มีความสัมพันธ์กันเลย
4. กรณีค่า r มีค่าเข้าใกล้ 1 หมายถึง X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน และมีความสัมพันธ์กันมาก
5. กรณีค่า r มีค่าเข้าใกล้ -1 หมายถึง X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงข้าม และมีความสัมพันธ์กันมาก
6. กรณีค่า r มีค่าเข้าใกล้ 0 หมายถึง X และ Y มีความสัมพันธ์กันน้อยลง

เกณฑ์การแปลความหมายของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ มีดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	ระดับความสัมพันธ์
0.81 - 1.00	มีความสัมพันธ์กันสูงมาก
0.61 - 0.80	มีความสัมพันธ์กันสูง
0.41 - 0.60	มีความสัมพันธ์กันปานกลาง
0.21 - 0.40	มีความสัมพันธ์กันต่ำ
0.01 - 0.20	มีความสัมพันธ์ต่ำมาก
0.00	ไม่มีความสัมพันธ์

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจลาออกของบุคลากรสายปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ การวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผลความหมายของการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ต่าง ๆ ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

N	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{x}$	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง
$S.D.$	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
p-value	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติหรือความน่าจะเป็น
H_0	แทน	สมมติฐานหลัก (Null Hypothesis)
H_1	แทน	สมมติฐานรอง (Alternative Hypothesis)
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson Correlation)
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t-distribution
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน F-distribution
df	แทน	ขั้นของความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยของผลรวมคะแนนยกกำลังสอง (Mean of Square)
SS	แทน	ผลรวมคะแนนยกกำลังสอง (Sum of Square)
*	แทน	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผลความหมายของการวิเคราะห์ข้อมูลของการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์และนำเสนอรูปแบบของตาราง ประกอบคำอธิบาย โดยแบ่งการนำเสนอข้อมูลออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา

1.1 การวิเคราะห์ข้อมูลด้านลักษณะทางประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร อายุงาน และรายได้

1.2 การวิเคราะห์ข้อมูลด้านปัจจัยเชิงใจ ได้แก่ ปัจจัยด้านภาพลักษณ์องค์กร ปัจจัยด้านลักษณะงาน และปัจจัยด้านโอกาสและความก้าวหน้าในการทำงาน

1.3 การวิเคราะห์ข้อมูลด้านปัจจัยค่าจูน ได้แก่ ปัจจัยด้านรายได้ และสวัสดิการ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชา และปัจจัยด้านความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน

1.4 การวิเคราะห์ข้อมูลด้านความตั้งใจลาออก

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการทดสอบสมมติฐาน

2.1 บุคลากรสายปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่มีปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร อายุงาน และรายได้แตกต่างกัน มีความตั้งใจลาออกที่แตกต่างกัน

2.2 ปัจจัยเชิงใจ ได้แก่ ปัจจัยด้านภาพลักษณ์องค์กร ปัจจัยด้านลักษณะงาน และปัจจัยด้านความก้าวหน้าในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจลาออกของบุคลากรสายปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

2.3 ปัจจัยค่าจูน ได้แก่ ปัจจัยด้านรายได้ และสวัสดิการ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชา และปัจจัยด้านความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจลาออกของบุคลากรสายปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา

1.1 การวิเคราะห์ข้อมูลด้านลักษณะทางประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร อายุงาน และรายได้ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้วิเคราะห์ผลการวิจัยครั้งนี้ มีทั้งหมด 365 ตัวอย่าง โดยแสดงผลการวิเคราะห์จำแนกตามตัวแปร ดังนี้

ตาราง 4 แสดงจำนวนค่าความถี่ และร้อยละตามลักษณะประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง

ข้อมูลตามลักษณะประชากรศาสตร์	ความถี่/จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
1. เพศ		
เพศชาย	125	34.2
เพศหญิง	235	64.4
อื่น ๆ	5	1.4
รวม	365	100.0

ตาราง 4 (ต่อ)

ข้อมูลตามลักษณะประชากรศาสตร์	ความถี่/จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
2. อายุ		
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 26	94	25.8
27 - 44 ปี	206	56.4
45 - 59 ปี	64	17.5
60 ปี	1	0.3
รวม	365	100.0
3. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	67	18.4
ปริญญาตรี	257	70.4
ปริญญาโท หรือเทียบเท่า	36	9.8
สูงกว่าปริญญาโท หรือเทียบเท่า	5	1.4
รวม	365	100.0
4. ประเภทบุคลากร		
พนักงานมหาวิทยาลัย	324	88.8
ลูกจ้างมหาวิทยาลัย	36	9.8
ลูกจ้างประจำ	5	1.4
รวม	365	100.0
5. อายุงาน		
น้อยกว่า 1 ปี	11	3.0
1 - 3 ปี	134	36.7
4 - 6 ปี	95	26.0
7 - 9 ปี	39	10.7
10 ปี ขึ้นไป	86	23.6
รวม	365	100.0

ตาราง 4 (ต่อ)

ข้อมูลตามลักษณะประชากรศาสตร์	ความถี่/จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
6. รายได้		
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 20,000 บาท	69	18.9
20,001 - 30,000 บาท	255	69.9
30,001 - 40,000 บาท	31	8.5
40,001 - 50,000 บาท	6	1.6
50,001 ขึ้นไป	4	1.1
รวม	365	100.0

จากตาราง 4 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ จำนวน 365 คน โดยจำแนกตามตัวแปรได้ดังนี้

เพศ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 235 คน คิดเป็นร้อยละ 64.4 รองลงมาเป็นเพศชาย จำนวน 125 คน คิดเป็นร้อยละ 34.2 และอื่น ๆ จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 1.4 ตามลำดับ

อายุ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ 27 - 44 ปี จำนวน 206 คน คิดเป็นร้อยละ 56.4 รองลงมาคือ อายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 26 ปี จำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 25.8 อายุ 45 - 59 ปี จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 17.5 และอายุ 60 ปี จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.3 ตามลำดับ

ระดับการศึกษา ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นระดับปริญญาตรี จำนวน 257 คน คิดเป็นร้อยละ 70.4 รองลงมาคือ ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 18.4 ระดับปริญญาโท หรือเทียบเท่า จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 9.9 และระดับสูงกว่าปริญญาโท หรือเทียบเท่า จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 1.4 ตามลำดับ

ประเภทบุคลากร ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 324 คน คิดเป็นร้อยละ 88.8 รองลงมาคือ ลูกจ้างมหาวิทยาลัย จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 9.9 และลูกจ้างประจำ จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 1.4 ตามลำดับ

อายุงาน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุงาน 1 - 3 ปี จำนวน 134 คน คิดเป็นร้อยละ 36.7 รองลงมาคือ อายุงาน 4 - 6 ปี จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 26.0 อายุงาน 10 ปี

ขึ้นไป จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 23.6 อายุงาน 7 - 9 ปี จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 10.7 และอายุงานน้อยกว่า 1 ปี จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 3.0 ตามลำดับ

รายได้ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้ 20,001 - 30,000 บาท จำนวน 255 คน คิดเป็นร้อยละ 69.9 รองลงมาคือ น้อยกว่าหรือเท่ากับ 20,000 บาท จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 18.9 รายได้ 30,001 - 40,000 บาท จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 8.5 รายได้ 40,001 - 50,000 บาท จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 1.6 และรายได้ 50,001 ขึ้นไป จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.1 ตามลำดับ

เนื่องจากข้อมูลด้านลักษณะทางประชากรศาสตร์ด้านอายุ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร อายุงาน และรายได้ มีจำนวนความถี่น้อยกว่าจำนวนน้อยที่สุดที่ยอมรับได้ในการคำนวณค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผู้วิจัยจึงทำการรวบรวมกลุ่มข้อมูลใหม่ (Regroup) ให้การกระจายของข้อมูลมีความสม่ำเสมอ จึงได้จัดกลุ่มใหม่ ดังนี้

อายุ จะนำความถี่ของกลุ่มตัวอย่าง “60 ปี” รวมกับกลุ่ม “45 - 59 ปี” เป็น “45 - 60 ปี”

ระดับการศึกษา จะนำความถี่ของกลุ่มตัวอย่าง “สูงกว่าปริญญาโท หรือเทียบเท่า” รวมกับกลุ่ม “ปริญญาโท หรือเทียบเท่า” เป็น “ปริญญาโท หรือสูงกว่าปริญญาโท”

ประเภทบุคลากร จะนำความถี่ของกลุ่มตัวอย่าง “ลูกจ้างประจำ” รวมกับกลุ่ม “ลูกจ้างมหาวิทยาลัย” เป็น “ลูกจ้างตามสัญญาจ้าง”

อายุงาน จะนำความถี่ของกลุ่มตัวอย่าง “น้อยกว่า 1 ปี” รวมกับกลุ่ม “1 - 3 ปี” เป็น “น้อยกว่า 1 ปี - 3 ปี”

รายได้ จะนำความถี่ของกลุ่มตัวอย่าง “50,001 ขึ้นไป” และ “40,001 - 50,000 บาท” รวมกับกลุ่ม “30,001 - 40,000 บาท” เป็น “30,001 - 50,001 ขึ้นไป” ดังตาราง 5

ตาราง 5 แสดงจำนวนค่าความถี่ และร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง หลังจัดกลุ่มตัวอย่างใหม่

ข้อมูลตามลักษณะประชากรศาสตร์	ความถี่/จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
2. อายุ		
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 26	94	25.8
27 - 44 ปี	206	56.4
45 - 60 ปี	65	17.8
รวม	365	100.0

ตาราง 5 (ต่อ)

ข้อมูลตามลักษณะประชากรศาสตร์	ความถี่/จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
3. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	67	18.4
ปริญญาตรี	257	70.4
ปริญญาโท หรือสูงกว่าปริญญาโท	41	11.2
รวม	365	100.0
4. ประเภทบุคลากร		
พนักงานมหาวิทยาลัย	324	88.8
ลูกจ้างตามสัญญาจ้าง	41	11.2
รวม	365	100.0
5. อายุงาน		
น้อยกว่า 1 ปี - 3 ปี	145	39.7
4 - 6 ปี	95	26.0
7 - 9 ปี	39	10.7
10 ปี ขึ้นไป	86	23.6
รวม	365	100.0
6. รายได้		
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 20,000 บาท	69	18.9
20,001 - 30,000 บาท	255	69.9
30,001 - 50,001 ขึ้นไป	41	11.2
รวม	365	100.0

จากตาราง 5 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ จำนวน 365 คน โดยจำแนกตามตัวแปรได้ดังนี้

อายุ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ 27 - 44 ปี จำนวน 206 คน คิดเป็นร้อยละ 56.4 รองลงมาคือ อายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 26 ปี จำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 25.8 อายุ 45 - 60 ปี จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 17.8 ตามลำดับ

ระดับการศึกษา ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นระดับปริญญาตรี จำนวน 257 คน คิดเป็นร้อยละ 70.4 รองลงมาคือ ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 18.4 และระดับปริญญาโท หรือสูงกว่าปริญญาโท จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 11.2 ตามลำดับ

ประเภทบุคลากร ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 324 คน คิดเป็นร้อยละ 88.8 และลูกจ้างตามสัญญาจ้าง จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 11.2 ตามลำดับ

อายุงาน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุงานน้อยกว่า 1 ปี - 3 ปี จำนวน 145 คน คิดเป็นร้อยละ 39.7 รองลงมาคือ อายุงาน 4 - 6 ปี จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 26.0 อายุงาน 10 ปี ขึ้นไป จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 23.6 และอายุงาน 7 - 9 ปี จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 10.7 ตามลำดับ

รายได้ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้ 20,001 - 30,000 บาท จำนวน 255 คน คิดเป็นร้อยละ 69.9 รองลงมาคือ น้อยกว่าหรือเท่ากับ 20,000 บาท จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 18.9 และรายได้ 30,001 - 50,001 ขึ้นไป จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 11.2 ตามลำดับ

1.2 การวิเคราะห์ข้อมูลด้านปัจจัยเชิงใจ ได้แก่ ปัจจัยด้านภาพลักษณ์องค์กร ปัจจัยด้านลักษณะงาน และปัจจัยด้านโอกาสและความก้าวหน้าในการทำงาน โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($S. D.$) และการแปลผลข้อมูล ดังนี้

ตาราง 6 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับปัจจัยเชิงใจ

ปัจจัยเชิงใจ	$\bar{x}$	$S. D.$	แปลผล
ปัจจัยด้านภาพลักษณ์องค์กร			
1. ท่านมีความภูมิใจที่ได้ทำงานอยู่ในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ	4.10	0.54	มาก
2. ครอบครัวและคนรอบข้างของท่านมีความภูมิใจที่ท่านได้ทำงานอยู่ในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ	4.22	0.97	มากที่สุด
3. ท่านภูมิใจที่จะบอกชื่อองค์กรที่ท่านทำงานอยู่กับผู้อื่นอย่างเต็มใจ	4.27	0.50	มากที่สุด
4. องค์กรที่ท่านทำงานอยู่เป็นองค์กรที่มีชื่อเสียง และได้รับการยอมรับ	4.22	0.50	มากที่สุด

ตาราง 6 (ต่อ)

ปัจจัยจูงใจ	$\bar{x}$	<i>S. D.</i>	แปลผล
ปัจจัยด้านภาพลักษณ์องค์กร			
5. ท่านคิดว่าท่านมีส่วนในการร่วมสร้างภาพลักษณ์องค์กรที่ดี	3.65	0.95	มาก
รวม	4.09	0.69	มาก
ปัจจัยด้านลักษณะงาน			
1. งานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบัน มีลักษณะงานตรงกับความรู้ ความสามารถของท่าน	3.53	0.95	มาก
2. งานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความท้าทาย ไม่น่าเบื่อหรือซ้ำซาก จำเจ	3.50	0.94	มาก
3. งานที่ได้รับมอบหมาย มีความเฉพาะเจาะจงกับตำแหน่งงานของท่าน	3.57	0.93	มาก
4. ลักษณะงานของท่านให้อิสระในการแสดงความคิดเห็น หรือตัดสินใจ	3.25	1.01	ปานกลาง
5. ลักษณะงานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบัน ตรงกับความต้องการของท่าน	3.55	0.90	มาก
รวม	3.48	0.95	มาก
ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในการทำงาน			
1. องค์กรให้โอกาสได้พัฒนาความรู้เพิ่มเติม เช่น การฝึกอบรม การศึกษาต่อ	3.85	0.73	มาก
2. ท่านมีโอกาสนในการเลื่อนตำแหน่งในหน้าที่การงานที่สูงขึ้น	3.41	0.88	มาก
3. วิธีการพิจารณาการเลื่อนตำแหน่งในหน้าที่การงานมีความยุติธรรม	3.34	0.87	ปานกลาง
4. ท่านคิดว่างานที่ท่านปฏิบัติ ส่งเสริมให้ท่านมีความก้าวหน้าในสายอาชีพ	3.47	0.84	มาก

ตาราง 6 (ต่อ)

ปัจจัยเชิงใจ	$\bar{x}$	<i>S. D.</i>	แปลผล
ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในการทำงาน			
5. การทำงานในองค์กรนี้ มีความก้าวหน้ามากกว่าองค์กรอื่น เมื่อเปรียบเทียบกับองค์กรที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน	3.59	0.73	มาก
รวม	3.53	0.81	มาก

จากตาราง 6 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงใจ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยเชิงใจ โดยพิจารณารายด้าน มีรายละเอียดดังนี้

ปัจจัยด้านภาพลักษณ์องค์กร ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านภาพลักษณ์องค์กร พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านภาพลักษณ์องค์กรโดยรวมอยู่ในระดับ มาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ปัจจัยด้านภาพลักษณ์องค์กร ข้อที่ได้ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านภูมิใจที่จะบอกชื่อองค์กรที่ท่านทำงานอยู่กับผู้อื่นอย่างเต็มที่ ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับ มากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 รองลงมาคือ ครอบครัวและคนรอบข้างของท่านมีความภูมิใจที่ท่านได้ทำงานอยู่ในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ และองค์กรที่ท่านทำงานอยู่เป็นองค์กรที่มีชื่อเสียง และได้รับการยอมรับ ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับ มากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22 ท่านมีความภูมิใจที่ได้ทำงานอยู่ในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับ มาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 และท่านคิดว่าท่านมีส่วนร่วมในการร่วมสร้างภาพลักษณ์องค์กรที่ดี ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับ มาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 ตามลำดับ

ปัจจัยด้านลักษณะงาน ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านลักษณะงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านลักษณะงานโดยรวมอยู่ในระดับ มาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงาน ข้อที่ได้ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ งานที่ได้รับมอบหมาย มีความเฉพาะเจาะจงกับตำแหน่งงานของท่าน ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับ มาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 รองลงมาคือ ลักษณะงานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบัน ตรงกับความต้องการของท่าน ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับ มาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 งานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบัน มีลักษณะงานตรงกับความรู้

ความสามารถของท่าน ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับ มาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 งานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความท้าทาย ไม่น่าเบื่อหรือซ้ำซาก จำเจ ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับ มาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 และลักษณะงานของท่านให้อิสระในการแสดงความคิดเห็น หรือตัดสินใจ ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับ ปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.25 ตามลำดับ

ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในการทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความก้าวหน้าในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับ มาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 เมื่อพิจารณารายละเอียด พบว่าปัจจัยด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ข้อที่ได้ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ องค์กรให้โอกาสได้พัฒนาความรู้เพิ่มเติม เช่น การฝึกอบรม การศึกษาต่อ ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับ มาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 รองลงมาคือ การทำงานในองค์กรนี้ มีความก้าวหน้ามากกว่าองค์กรอื่น เมื่อเปรียบเทียบกับองค์กรที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับ มาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 ท่านคิดว่างานที่ท่านปฏิบัติ ส่งเสริมให้ท่านมีความก้าวหน้าในสายอาชีพ ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับ มาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47 ท่านมีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งในหน้าที่การงานที่สูงขึ้น ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับ มาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.41 และวิธีการพิจารณาการเลื่อนตำแหน่งในหน้าที่การงานมีความยุติธรรม ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับ ปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.34 ตามลำดับ

1.3 การวิเคราะห์ข้อมูลด้านปัจจัยปัจจุบัน ได้แก่ ปัจจัยด้านรายได้ และสวัสดิการ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชา และปัจจัยด้านความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($S.D.$) และการแปลผลข้อมูล ดังนี้

ตาราง 7 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับปัจจัยคำจูน

ปัจจัยคำจูน	$\bar{x}$	<i>S. D.</i>	แปลผล
ปัจจัยด้านรายได้และสวัสดิการ			
1. ท่านคิดว่าเงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับตำแหน่ง เมื่อเปรียบเทียบกับผู้ร่วมวิชาชีพที่มีลักษณะงานคล้ายคลึงกัน	3.23	0.90	ปานกลาง
2. ท่านคิดว่าสวัสดิการที่ได้รับมีความเหมาะสม เมื่อเปรียบเทียบกับผู้ร่วมวิชาชีพที่มีลักษณะงานคล้ายคลึงกัน	3.52	0.71	มาก
3. องค์กรมีสวัสดิการพิเศษอื่น ๆ ที่เหมาะสมให้กับพนักงาน	3.11	0.93	ปานกลาง
4. ระบบการประเมินผลเพื่อปรับขึ้นเงินเดือนมีความยุติธรรม และเที่ยงตรง	3.22	0.85	ปานกลาง
5. ท่านคิดว่าองค์กรมีการให้สวัสดิการที่หลากหลายด้าน เมื่อเปรียบเทียบกับองค์กรที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน	3.52	0.69	มาก
รวม	3.32	0.82	ปานกลาง
ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชา			
1. ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนท่านในการทำงานเป็นอย่างดี	3.47	0.79	มาก
2. ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมในการแบ่งงานให้กับพนักงาน	3.29	0.91	ปานกลาง
3. ผู้บังคับบัญชามีมนุษยสัมพันธ์ดี รับฟังความคิดเห็นผู้อื่น	3.45	0.81	มาก
4. เมื่องานมีปัญหา ท่านสามารถขอความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชาได้	3.47	0.75	มาก
5. ท่านสามารถขอคำปรึกษาจากผู้บังคับบัญชาได้เสมอ	3.45	0.80	มาก
รวม	3.43	0.81	มาก

ตาราง 7 (ต่อ)

ปัจจัยค่าจุน	$\bar{x}$	<i>S. D.</i>	แปลผล
ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน			
1. ท่านสามารถทำงานเป็นทีมร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้	3.95	0.63	มาก
2. ท่านสามารถปรึกษากับเพื่อนร่วมงานได้ทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว	3.52	0.93	มาก
3. ท่านและเพื่อนร่วมงานมักให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันเสมอ	3.74	0.78	มาก
4. ท่านและเพื่อนร่วมงานให้เกียรติซึ่งกันและกัน ไม่เอารัดเอาเปรียบกัน	3.66	0.84	มาก
5. ท่านสามารถปฏิบัติงานแทนเพื่อนร่วมงานในสายงานเดียวกันได้อย่างสบายใจ	3.67	0.86	มาก
รวม	3.71	0.81	มาก

จากตาราง 7 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยค่าจุน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยค่าจุน โดยพิจารณารายด้าน มีรายละเอียดดังนี้

ปัจจัยด้านรายได้และสวัสดิการ ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านรายได้และสวัสดิการ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านรายได้และสวัสดิการโดยรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.32 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ปัจจัยด้านรายได้และสวัสดิการ ข้อที่ได้ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านคิดว่าสวัสดิการที่ได้รับมีความเหมาะสม เมื่อเปรียบเทียบกับผู้ร่วมวิชาชีพที่มีลักษณะงานคล้ายคลึงกัน และท่านคิดว่าองค์กรมีการให้สวัสดิการที่หลากหลายหลายด้าน เมื่อเปรียบเทียบกับองค์กรที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับ มาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52 รองลงมาคือ ท่านคิดว่าเงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับตำแหน่ง เมื่อเปรียบเทียบกับผู้ร่วมวิชาชีพที่มีลักษณะงานคล้ายคลึงกัน ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับ ปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.23 ระบบการประเมินผลเพื่อปรับขึ้นเงินเดือนมีความยุติธรรม และเที่ยงตรง ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับ ปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.22 และองค์กรมีสวัสดิการพิเศษ

อื่น ๆ ที่เหมาะสมให้กับพนักงาน ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับ ปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.11 ตามลำดับ

ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชา ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชาโดยรวมอยู่ในระดับ มาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชา ข้อที่ได้ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนท่านในการทำงานเป็นอย่างดี และเมื่องานมีปัญหา ท่านสามารถขอความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชาได้ ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับ มาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47 รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชามีมนุษยสัมพันธ์ดีรับฟังความคิดเห็นผู้อื่น และท่านสามารถขอคำปรึกษาจากผู้บังคับบัญชาได้เสมอ ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับ มาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.45 และผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมในการแบ่งงานให้กับพนักงาน ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับ ปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.29 ตามลำดับ

ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงานโดยรวมอยู่ในระดับ มาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน ข้อที่ได้ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านสามารถทำงานเป็นทีมร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้ ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับ มาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 รองลงมาคือ ท่านและเพื่อนร่วมงานมักให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันเสมอ ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับ มาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 ท่านสามารถปฏิบัติงานแทนเพื่อนร่วมงานในสายงานเดียวกันได้อย่างสบายใจ ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับ มาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 ท่านและเพื่อนร่วมงานให้เกียรติซึ่งกันและกัน ไม่เอารัดเอาเปรียบกัน ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับ มาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 และท่านสามารถปรึกษากับเพื่อนร่วมงานได้ทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับ มาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52 ตามลำดับ

1.4 การวิเคราะห์ข้อมูลด้านความตั้งใจลาออก โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($S.D.$) และการแปลผลข้อมูล ดังนี้

ตาราง 8 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับความตั้งใจลาออก

ความตั้งใจลาออก	$\bar{x}$	$S.D.$	แปลผล
1. ท่านมีความรู้สึกเบื่อ และมีความคิดที่จะลาออกจากองค์กรนี้อยู่บ่อยครั้ง	2.70	1.05	ปานกลาง
2. ท่านมีการติดตามสื่อประกาศรับสมัครงานเป็นประจำ	2.79	1.03	ปานกลาง
3. ท่านจะลาออกจากงานทันทีเมื่อมีองค์กร/บริษัทอื่นยื่นข้อเสนอที่ดีกว่า	3.02	1.08	ปานกลาง
4. ท่านพร้อมจะลาออกจากงานทันที หากท่านโดนตำหนิ/ลงโทษ	2.47	0.79	น้อย
5. ท่านจะเลือกไปประกอบอาชีพอื่น ๆ หากมีโอกาสหรือทางเลือก	3.39	1.23	ปานกลาง
รวม	2.87	1.03	ปานกลาง

จากตาราง 8 ผลการวิเคราะห์ความตั้งใจลาออกโดยรวม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อความตั้งใจลาออกอยู่ในระดับ ปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.87 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่ได้ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านจะเลือกไปประกอบอาชีพอื่น ๆ หากมีโอกาสหรือทางเลือก ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับ ปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.39 รองลงมาคือ ท่านจะลาออกจากงานทันทีเมื่อมีองค์กร/บริษัทอื่นยื่นข้อเสนอที่ดีกว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับ ปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.02 ท่านมีการติดตามสื่อประกาศรับสมัครงานเป็นประจำ ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับ ปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.79 ท่านมีความรู้สึกเบื่อ และมีความคิดที่จะลาออกจากองค์กรนี้อยู่บ่อยครั้ง ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับ ปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.70 และท่านพร้อมจะลาออกจากงานทันที หากท่านโดนตำหนิ/ลงโทษ ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับ น้อย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.47 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 บุคลากรสายปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่มีปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร อายุงาน และรายได้แตกต่างกัน มีความตั้งใจลาออกที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1 บุคลากรสายปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒที่มีเพศแตกต่างกัน มีความตั้งใจลาออกที่แตกต่างกัน

H_0 : บุคลากรสายปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒที่มีเพศแตกต่างกัน มีความตั้งใจลาออกไม่แตกต่างกัน

H_1 : บุคลากรสายปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒที่มีเพศแตกต่างกัน มีความตั้งใจลาออกแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ความแตกต่างจะใช้การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มีมากกว่า 2 กลุ่ม โดยจะทำการทดสอบความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน โดยใช้สถิติ Levene's Test ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% หากพบว่าค่า p-value มีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่ากลุ่มตัวแปรมีความแปรปรวนแตกต่างกัน หากค่า p-value มีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่ากลุ่มตัวแปรมีความแปรปรวนไม่แตกต่างกัน

ถ้าค่าความแปรปรวนแต่ละกลุ่มแตกต่างกันให้ทดสอบสมมติฐานจากสถิติ Brown-Forsythe Test ถ้าความแปรปรวนแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกันจะใช้การวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 โดยจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) เมื่อค่า p-value มีค่าน้อยกว่า 0.05 ดังนั้นถ้ายอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่ามีความแตกต่างอย่างนัยสำคัญที่แตกต่างกันจะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ต่อไป แต่หากค่า p-value มีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ 0.05 แสดงว่ากลุ่มตัวแปรไม่มีความแตกต่างกัน

กรณีที่ตัวแปรมีความแปรปรวนแตกต่างกัน ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Dunnett's T3 กรณีที่ตัวแปรมีความแปรปรวนไม่แตกต่างกัน ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Fisher's Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาว่าค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) เมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05

โดยจะทำการทดสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มโดยใช้ Levene's Test ซึ่งตั้งสมมติฐานได้ดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

ตาราง 9 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนความตั้งใจลาออกของบุคลากร จำแนกตามเพศ โดยใช้ Levene's Test

ความตั้งใจลาออก (จำแนกตามเพศ)	Levene's Statistic	p-value
ความตั้งใจลาออกของบุคลากรสายปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ	6.404	0.002

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 9 ผลการทดสอบค่าความแปรปรวนความตั้งใจลาออกของบุคลากร จำแนกตามเพศโดยใช้ Levene's Test พบว่า ความตั้งใจลาออกมีค่า p-value เท่ากับ 0.002 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงใช้สถิติ Brown-Forsythe ในการทดสอบ

ตาราง 10 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างเพศกับความตั้งใจลาออกของบุคลากร โดยใช้ Brown-Forsythe

Brown-Forsythe	Statistic	df1	df2	p-value
ค่ารวมความตั้งใจลาออก	4.552	2	17.495	0.026

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 10 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างเพศกับความตั้งใจลาออกของบุคลากร พบว่า ความตั้งใจลาออก มีค่า p-value เท่ากับ 0.026 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 หมายความว่า บุคลากรสายปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒที่มีเพศแตกต่างกัน มีความตั้งใจลาออกแตกต่างกัน ในด้านค่ารวมของความตั้งใจลาออกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Dunnett's T3 เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ปรากฏผลดังตาราง 11

ตาราง 11 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างความตั้งใจลาออกของบุคลากร ด้านค่ารวมของความตั้งใจลาออก จำแนกตามเพศ เป็นรายคู่ด้วย Dunnett's T3

เพศ	$\bar{x}$	ชาย	หญิง	อื่น ๆ
ชาย	2.68	-	-0.29671 (0.015)*	-0.56480 (0.509)
หญิง	2.97	-	-	-0.26809 (0.881)
อื่น ๆ	3.24	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 11 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างความตั้งใจลาออกของบุคลากร ด้านค่ารวมของความตั้งใจลาออก จำแนกตามเพศ เป็นรายคู่ด้วย Dunnett's T3 ในการทดสอบพบว่า

บุคลากรเพศชาย กับบุคลากรเพศหญิง มีค่า p-value เท่ากับ 0.015 ซึ่งมีความน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 หมายความว่า บุคลากรสายปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒเพศชาย มีความตั้งใจลาออกน้อยกว่าบุคลากรสายปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒเพศหญิง โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.29671

สำหรับรายคู่อื่น พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

สมมติฐานที่ 1.2 บุคลากรสายปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒที่มีอายุแตกต่างกัน มีความตั้งใจลาออกที่แตกต่างกัน

H_0 : บุคลากรสายปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒที่มีอายุแตกต่างกัน มีความตั้งใจลาออกไม่แตกต่างกัน

H_1 : บุคลากรสายปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒที่มีอายุแตกต่างกัน มีความตั้งใจลาออกแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ความแตกต่างจะใช้การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มีมากกว่า 2 กลุ่ม โดยจะทำการทดสอบความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน โดยใช้สถิติ Levene's Test ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% หากพบว่าค่า p-value มีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่ากลุ่มตัวแปรมีความแปรปรวนแตกต่างกัน หากค่า p-value มีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่ากลุ่มตัวแปรมีความแปรปรวนไม่แตกต่างกัน

ถ้าค่าความแปรปรวนแต่ละกลุ่มแตกต่างกันให้ทดสอบสมมติฐานจากสถิติ Brown-Forsythe Test ถ้าความแปรปรวนแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกันจะใช้การวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 โดยจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) เมื่อค่า p-value มีค่าน้อยกว่า 0.05 ดังนั้นถ้ายอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่ามีความแตกต่างอย่างนัยสำคัญที่แตกต่างกันจะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ต่อไป แต่หากค่า p-value มีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ 0.05 แสดงว่ากลุ่มตัวแปรไม่มีความแตกต่างกัน

กรณีที่ตัวแปรมีความแปรปรวนแตกต่างกัน ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Dunnett's T3 กรณีที่ตัวแปรมีความแปรปรวนไม่แตกต่างกัน ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Fisher's Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาว่าค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) เมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05

โดยจะทำการทดสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มโดยใช้ Levene's Test ซึ่งตั้งสมมติฐานได้ดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

ตาราง 12 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนความตั้งใจลาออกของบุคลากร จำแนกตามกลุ่มอายุ โดยใช้ Levene's Test

ความตั้งใจลาออก (จำแนกตามกลุ่มอายุ)	Levene's Statistic	p-value
ความตั้งใจลาออกของบุคลากรสายปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ	0.323	0.724

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 12 ผลการทดสอบค่าความแปรปรวนความตั้งใจลาออกของบุคลากร จำแนกตามกลุ่มอายุโดยใช้ Levene's Test พบว่า ความตั้งใจลาออกมีค่า p-value เท่ากับ 0.724 ซึ่งมีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แปลว่า ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธ

สมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บุคลากรสายปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒที่มีอายุแตกต่างกัน มีความตั้งใจลาออกไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.3 บุคลากรสายปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความตั้งใจลาออกที่แตกต่างกัน

H_0 : บุคลากรสายปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความตั้งใจลาออกไม่แตกต่างกัน

H_1 : บุคลากรสายปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความตั้งใจลาออกแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ความแตกต่างจะใช้การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มีมากกว่า 2 กลุ่ม โดยจะทำการทดสอบความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน โดยใช้สถิติ Levene's Test ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% หากพบว่าค่า p-value มีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่ากลุ่มตัวแปรมีความแปรปรวนแตกต่างกัน หากค่า p-value มีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่ากลุ่มตัวแปรมีความแปรปรวนไม่แตกต่างกัน

ถ้าค่าความแปรปรวนแต่ละกลุ่มแตกต่างกันให้ทดสอบสมมติฐานจากสถิติ Brown-Forsythe Test ถ้าความแปรปรวนแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกันจะใช้การวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 โดยจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) เมื่อค่า p-value มีค่าน้อยกว่า 0.05 ดังนั้นถ้ายอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่ามีความแตกต่างอย่างนัยสำคัญที่แตกต่างกันจะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ต่อไป แต่หากค่า p-value มีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ 0.05 แสดงว่ากลุ่มตัวแปรไม่มีความแตกต่างกัน

กรณีที่ตัวแปรมีความแปรปรวนแตกต่างกัน ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Dunnett's T3 กรณีที่ตัวแปรมีความแปรปรวนไม่แตกต่างกัน ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Fisher's Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างที่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) เมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05

โดยจะทำการทดสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มโดยใช้ Levene's Test ซึ่งตั้งสมมติฐานได้ดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

ตาราง 13 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนความตั้งใจลาออกของบุคลากร จำแนกตามระดับการศึกษา โดยใช้ Levene's Test

ความตั้งใจลาออก (จำแนกตามระดับการศึกษา)	Levene's Statistic	p-value
ความตั้งใจลาออกของบุคลากรสายปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ	15.965	<0.001

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 13 ผลการทดสอบค่าความแปรปรวนความตั้งใจลาออกของบุคลากร จำแนกตามระดับการศึกษา โดยใช้ Levene's Test พบว่า ความตั้งใจลาออกมีค่า p-value เท่ากับ <0.001 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงใช้สถิติ Brown-Forsythe ในการทดสอบ

ตาราง 14 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระดับการศึกษากับความตั้งใจลาออกของบุคลากร โดยใช้ Brown-Forsythe

Brown-Forsythe	Statistic	df1	df2	p-value
ค่ารวมความตั้งใจลาออก	22.186	2	80.974	<0.001

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 14 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระดับการศึกษากับความตั้งใจลาออกของบุคลากร พบว่า ความตั้งใจลาออก มีค่า p-value เท่ากับ <0.001 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 หมายความว่า บุคลากรสายปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความตั้งใจลาออกแตกต่างกัน ในด้านค่ารวมของความตั้งใจลาออก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Dunnett's T3 เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ปรากฏผลดังตาราง 15

ตาราง 15 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างความตั้งใจลาออกของบุคลากร ด้านค่ารวมของความตั้งใจลาออก จำแนกตามระดับการศึกษา เป็นรายคู่ด้วย Dunnett's T3

ระดับการศึกษา	$\bar{x}$	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	ปริญญาโท หรือ สูงกว่าปริญญาโท
ต่ำกว่าปริญญาตรี	2.25	-	-0.82072* (<0.001)	-0.43029 (0.089)
ปริญญาตรี	3.07	-	-	0.39043 (0.118)
ปริญญาโท หรือ สูงกว่าปริญญาโท	2.68	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 15 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างความตั้งใจลาออกของบุคลากร ด้านค่ารวมของความตั้งใจลาออก จำแนกตามระดับการศึกษา เป็นรายคู่ด้วย Dunnett's T3 ในการทดสอบ พบว่า

บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี กับบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีค่า p-value เท่ากับ <0.001 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 หมายความว่า บุคลากรสายปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความตั้งใจลาออกน้อยกว่าบุคลากรสายปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.82072*

สำหรับรายคู่อื่น พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

สมมติฐานที่ 1.4 บุคลากรสายปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒที่ประเภทบุคลากรแตกต่างกัน มีความตั้งใจลาออกที่แตกต่างกัน

H_0 : บุคลากรสายปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒที่ประเภทบุคลากรแตกต่างกัน มีความตั้งใจลาออกไม่แตกต่างกัน

H_1 : บุคลากรสายปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒที่ประเภทบุคลากรแตกต่างกัน มีความตั้งใจลาออกแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่เป็นอิสระจากกัน (Independent Sample t-test) โดยใช้ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% โดยจะปฏิเสธ

สมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) เมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05 หากผลการทดสอบพบว่า ค่า p-value มีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่ากลุ่มตัวแปรตามมีความแปรปรวนแตกต่างกัน แต่ถ้าหากค่า p-value มีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ 0.05 แสดงว่ากลุ่มตัวแปรตามมีความแปรปรวนไม่แตกต่างกัน

การทดสอบค่าความแปรปรวนของทั้ง 2 กลุ่มแตกต่างกัน (Equal variances not Assumed) ค่า p-value มีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.05 จะใช้ค่า t-test และกรณีที่ตัวแปรตามมีความแปรปรวนไม่แตกต่างกัน (Equal Variance Assumed) ค่า p-value มีค่ามากกว่า 0.05 จะใช้ค่า t-test สำหรับทดสอบความแตกต่างของตัวแปรที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 โดยจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1)

โดยจะทำการทดสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มโดยใช้ Levene's Test ซึ่งตั้งสมมติฐานได้ดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

ตาราง 16 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนความตั้งใจลาออกของบุคลากร จำแนกตามประเภทบุคลากร โดยใช้ Levene's Test

ความตั้งใจลาออก (จำแนกตามประเภทบุคลากร)	Levene's Statistic	p-value
ความตั้งใจลาออกของบุคลากรสายปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ	0.911	0.341

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 16 ผลการทดสอบค่าความแปรปรวนความตั้งใจลาออกของบุคลากร จำแนกตามประเภทบุคลากร โดยใช้ Levene's Test พบว่า ความตั้งใจลาออกมีค่า p-value เท่ากับ 0.341 ซึ่งมีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แปลว่า ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน จึงใช้การวิเคราะห์ค่าสถิติ Independent Sample t-test กรณี Equal Variance Assumed ในการทดสอบ

ตาราง 17 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของความตั้งใจลาออกของบุคลากร (จำแนกตามประเภทบุคลากร)

ความตั้งใจลาออก (จำแนกตามประเภท บุคลากร)	ประเภทบุคลากร	t-test of Equality of Means				
		$\bar{x}$	<i>S.D.</i>	t	df	p-value
ความตั้งใจลาออกของ บุคลากรสายปฏิบัติการ มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ	พนักงานมหาวิทยาลัย ลูกจ้างตามสัญญาจ้าง	2.92	0.91	2.96	363	0.003
		2.43	0.82			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 17 ผลการทดสอบความแตกต่างของความตั้งใจลาออกของบุคลากร จำแนกตามประเภทบุคลากร พบว่า มีค่า p-value เท่ากับ 0.003 ซึ่งมีความน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แปลว่า ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บุคลากรสายปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒที่ประเภทบุคลากรแตกต่างกัน มีความตั้งใจลาออกแตกต่างกัน โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยบุคลากรประเภทพนักงานมหาวิทยาลัย มีความตั้งใจลาออกมากกว่าบุคลากรประเภทลูกจ้างตามสัญญาจ้าง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.5 บุคลากรสายปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒที่มีอายุงานแตกต่างกัน มีความตั้งใจลาออกที่แตกต่างกัน

H_0 : บุคลากรสายปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒที่มีอายุงานแตกต่างกัน มีความตั้งใจลาออกไม่แตกต่างกัน

H_1 : บุคลากรสายปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒที่มีอายุงานแตกต่างกัน มีความตั้งใจลาออกแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ความแตกต่างจะใช้การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มีมากกว่า 2 กลุ่ม โดยจะทำการทดสอบความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน โดยใช้สถิติ Levene's Test ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% หากพบว่าค่า p-value มีความน้อยกว่า 0.05 แสดงว่ากลุ่มตัวแปรมีความแปรปรวนแตกต่างกัน หากค่า p-value มีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่ากลุ่มตัวแปรมีความแปรปรวนไม่แตกต่างกัน

ถ้าค่าความแปรปรวนแต่ละกลุ่มแตกต่างกันให้ทดสอบสมมติฐานจากสถิติ Brown-Forsythe Test ถ้าความแปรปรวนแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกันจะใช้การวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 โดยจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) เมื่อค่า p-value มีค่าน้อยกว่า 0.05 ดังนั้นถ้ายอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่ามีความแตกต่างอย่างนัยสำคัญที่แตกต่างกันจะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ต่อไป แต่หากค่า p-value มีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ 0.05 แสดงว่ากลุ่มตัวแปรไม่มีความแตกต่างกัน

กรณีที่ตัวแปรมีความแปรปรวนแตกต่างกัน ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Dunnett's T3 กรณีที่ตัวแปรมีความแปรปรวนไม่แตกต่างกัน ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Fisher's Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) เมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05

โดยจะทำการทดสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มโดยใช้ Levene's Test ซึ่งตั้งสมมติฐานได้ดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

ตาราง 18 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนความตั้งใจลาออกของบุคลากร จำแนกตามอายุงาน โดยใช้ Levene's Test

ความตั้งใจลาออก (จำแนกตามอายุงาน)	Levene's Statistic	p-value
ความตั้งใจลาออกของบุคลากรสายปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ	5.404	0.001

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 18 ผลการทดสอบค่าความแปรปรวนความตั้งใจลาออกของบุคลากร จำแนกตามอายุงาน โดยใช้ Levene's Test พบว่า ความตั้งใจลาออกมีค่า p-value เท่ากับ 0.001 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงใช้สถิติ Brown-Forsythe ในการทดสอบ

ตาราง 19 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างอายุงานกับความตั้งใจลาออกของบุคลากร โดยใช้ Brown-Forsythe

Brown-Forsythe	Statistic	df1	df2	p-value
ค่ารวมความตั้งใจลาออก	1.519	3	262.660	0.210

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 19 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างอายุงานกับความตั้งใจลาออกของบุคลากร พบว่า ความตั้งใจลาออก มีค่า p-value เท่ากับ 0.210 ซึ่งมีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 หมายความว่า บุคลากรสายปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒที่มีอายุงานแตกต่างกัน มีความตั้งใจลาออกไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.6 บุคลากรสายปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒที่มีรายได้แตกต่างกัน มีความตั้งใจลาออกที่แตกต่างกัน

H_0 : บุคลากรสายปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒที่มีรายได้แตกต่างกัน มีความตั้งใจลาออกไม่แตกต่างกัน

H_1 : บุคลากรสายปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒที่มีรายได้แตกต่างกัน มีความตั้งใจลาออกแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ความแตกต่างจะใช้การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มีมากกว่า 2 กลุ่ม โดยจะทำการทดสอบความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน โดยใช้สถิติ Levene's Test ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% หากพบว่าค่า **Sig.** มีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่ากลุ่มตัวแปรมีความแปรปรวนแตกต่างกัน หากค่า **Sig.** มีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่ากลุ่มตัวแปรมีความแปรปรวนไม่แตกต่างกัน

ถ้าค่าความแปรปรวนแต่ละกลุ่มแตกต่างกันให้ทดสอบสมมติฐานจากสถิติ Brown-Forsythe Test ถ้าความแปรปรวนแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกันจะใช้การวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 โดยจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) เมื่อค่า p-value มีค่าน้อยกว่า 0.05 ดังนั้นถ้ายอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่ามีความแตกต่างอย่างนัยสำคัญที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็น

รายคู่ต่อไป แต่หากค่า p-value มีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ 0.05 แสดงว่ากลุ่มตัวแปรไม่มีความแตกต่างกัน

กรณีที่ตัวแปรมีความแปรปรวนแตกต่างกัน ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Dunnett's T3 กรณีที่ตัวแปรมีความแปรปรวนไม่แตกต่างกัน ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Fisher's Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาว่าค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) เมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05

โดยจะทำการทดสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มโดยใช้ Levene's Test ซึ่งตั้งสมมติฐานได้ดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

ตาราง 20 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนความตั้งใจลาออกของบุคลากร จำแนกตามรายได้ โดยใช้ Levene's Test

ความตั้งใจลาออก (จำแนกตามรายได้)	Levene's Statistic	p-value
ความตั้งใจลาออกของบุคลากรสายปฏิบัติการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ	5.426	0.005

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 20 ผลการทดสอบค่าความแปรปรวนความตั้งใจลาออกของบุคลากร จำแนกตามรายได้ โดยใช้ Levene's Test พบว่า ความตั้งใจลาออกมีค่า p-value เท่ากับ 0.005 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงใช้สถิติ Brown-Forsythe ในการทดสอบ

ตาราง 21 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างรายได้กับความตั้งใจลาออกของบุคลากร โดยใช้ Brown-Forsythe

Brown-Forsythe	Statistic	df1	df2	p-value
ค่ารวมความตั้งใจลาออก	24.153	2	105.026	<0.001

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 21 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างรายได้กับความตั้งใจลาออกของบุคลากร พบว่า ความตั้งใจลาออก มีค่า p-value เท่ากับ <0.001 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 หมายความว่า บุคลากรสายปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒที่มีรายได้แตกต่างกัน มีความตั้งใจลาออกแตกต่างกัน ในด้านค่ารวมของความตั้งใจลาออกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Dunnett's T3 เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ปรากฏผลดังตาราง 22

ตาราง 22 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างความตั้งใจลาออกของบุคลากร ด้านค่ารวมของความตั้งใจลาออก จำแนกตามรายได้ เป็นรายคู่ด้วย Dunnett's T3

รายได้	$\bar{x}$	น้อยกว่าหรือเท่ากับ 20,000 บาท	20,001 - 30,000 บาท	30,001 - 50,001 ขึ้นไป
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 20,000 บาท	2.31	-	-0.76962* (<0.001)	-0.25861 (0.381)
20,001 - 30,000 บาท	3.08	-	-	0.51101* (0.009)
30,001 - 50,001 ขึ้นไป	2.57	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 22 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างความตั้งใจลาออกของบุคลากร ด้านค่ารวมของความตั้งใจลาออก จำแนกตามรายได้ เป็นรายคู่ด้วย Dunnett's T3 ในการทดสอบพบว่า

บุคลากรที่มีรายได้น้อยกว่าหรือเท่ากับ 20,000 บาท กับบุคลากรที่มีรายได้ 20,001 - 30,000 บาท มีค่า p-value เท่ากับ <0.001 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 หมายความว่า บุคลากรสายปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒที่มีรายได้น้อยกว่าหรือเท่ากับ 20,000 บาท มีความตั้งใจลาออกน้อยกว่าบุคลากรสายปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒที่มีรายได้ 20,001 - 30,000 บาท โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.76962*

บุคลากรที่มีรายได้ 20,001 - 30,000 บาท กับบุคลากรที่มีรายได้ 30,001 - 50,001 ขึ้นไป มีค่า p-value เท่ากับ 0.009 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

หมายความว่า บุคลากรสายปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒที่มีรายได้ 20,001 - 30,000 บาท มีความตั้งใจลาออกมากกว่าบุคลากรสายปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒที่มีรายได้ 30,001 - 50,001 ขึ้นไป โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.51101*

สำหรับรายคู่อื่น พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ปัจจัยด้านภาพลักษณ์องค์กร ปัจจัยด้านลักษณะงาน และปัจจัยด้านความก้าวหน้าในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจลาออกของบุคลากรสายปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

H_0 : ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ปัจจัยด้านภาพลักษณ์องค์กร ปัจจัยด้านลักษณะงาน และปัจจัยด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจลาออกของบุคลากรสายปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

H_1 : ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ปัจจัยด้านภาพลักษณ์องค์กร ปัจจัยด้านลักษณะงาน และปัจจัยด้านความก้าวหน้าในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจลาออกของบุคลากรสายปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรสองตัวที่เป็นอิสระต่อกัน จะใช้การทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 โดยจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) เมื่อค่า p-value มีค่าน้อยกว่า 0.05

ตาราง 23 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจกับความตั้งใจลาออกของบุคลากร

ปัจจัยจูงใจ	ความตั้งใจลาออกของบุคลากรสายปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ			
	r	p-value	ทิศทาง	ระดับ ความสัมพันธ์
ปัจจัยด้านภาพลักษณ์องค์กร	-0.364	<0.001	ตรงข้าม	ต่ำ
ปัจจัยด้านลักษณะงาน	-0.577	<0.001	ตรงข้าม	ปานกลาง
ปัจจัยด้านความก้าวหน้าใน การทำงาน	-0.645	<0.001	ตรงข้าม	สูง
รวม	-0.605	<0.001	ตรงข้าม	สูง

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 23 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัย जुใจกับความตั้งใจลาออกของบุคลากรสายปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พบว่า

ผลรวมของความตั้งใจลาออก กับปัจจัย जुใจ ได้แก่ ปัจจัยด้านภาพลักษณ์องค์กร ปัจจัยด้านลักษณะงาน และปัจจัยด้านความก้าวหน้าในการทำงาน มีค่า p-value เท่ากับ <0.001 ทุกด้าน ซึ่งมีความน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 หมายความว่า ปัจจัย जुใจ ได้แก่ ปัจจัยด้านภาพลักษณ์องค์กร ปัจจัยด้านลักษณะงาน และปัจจัยด้านความก้าวหน้าในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจลาออกของบุคลากรสายปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ในทิศทางตรงข้ามกันในระดับสูง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ -0.605 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยค่าจุณ ได้แก่ ปัจจัยด้านรายได้ และสวัสดิการ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชา และปัจจัยด้านความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจลาออก

H_0 : ปัจจัยค่าจุณ ได้แก่ ปัจจัยด้านรายได้ และสวัสดิการ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชา และปัจจัยด้านความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจลาออกของบุคลากรสายปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

H_1 : ปัจจัยค่าจุณ ได้แก่ ปัจจัยด้านรายได้ และสวัสดิการ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชา และปัจจัยด้านความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจลาออกของบุคลากรสายปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรสองตัวที่เป็นอิสระต่อกัน จะใช้การทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 โดยจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) เมื่อค่า p-value มีค่าน้อยกว่า 0.05

ตาราง 24 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคำจูนกับความตั้งใจลาออกของบุคลากร

ปัจจัยคำจูน	ความตั้งใจลาออกของบุคลากรสายปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ			
	r	p-value	ทิศทาง	ระดับ ความสัมพันธ์
ปัจจัยด้านรายได้ และ สวัสดิการ	-0.618	<0.001	ตรงข้าม	สูง
ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ต่อ ผู้บังคับบัญชา	-0.606	<0.001	ตรงข้าม	สูง
ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ต่อ เพื่อนร่วมงาน	-0.465	<0.001	ตรงข้าม	ปานกลาง
รวม	-0.624	<0.001	ตรงข้าม	สูง

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 24 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคำจูนกับความตั้งใจลาออกของบุคลากรสายปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พบว่า

ผลรวมของความตั้งใจลาออก กับปัจจัยคำจูน ได้แก่ ปัจจัยด้านรายได้ และสวัสดิการ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชา และปัจจัยด้านความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน มีค่า p-value เท่ากับ <0.001 ทุกด้าน ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 หมายความว่า ปัจจัยคำจูน ได้แก่ ปัจจัยด้านรายได้ และสวัสดิการ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชา และปัจจัยด้านความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจลาออกของบุคลากรสายปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ในทิศทางตรงข้ามกัน ในระดับสูง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ -0.624 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 บุคลากรสายปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่มีปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร อายุงาน และรายได้แตกต่างกัน มีความตั้งใจลาออกที่แตกต่างกัน สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน ดังตาราง 25

ตาราง 25 แสดงสรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์

สมมติฐานการวิจัย	สถิติที่ใช้	ผลการทดสอบ
1. ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์		
1.1 บุคลากรที่มี เพศ ที่แตกต่างกัน มีความตั้งใจลาออกที่แตกต่างกัน	Brown-Forsythe Test	✓
1.2 บุคลากรที่มี อายุ ที่แตกต่างกัน มีความตั้งใจลาออกที่แตกต่างกัน	One-Way ANOVA	✗
1.3 บุคลากรที่มี ระดับการศึกษา ที่แตกต่างกัน มีความตั้งใจลาออกที่แตกต่างกัน	Brown-Forsythe Test	✓
1.4 บุคลากรที่มี ประเภทบุคลากร ที่แตกต่างกัน มีความตั้งใจลาออกที่แตกต่างกัน	Independent Sample t-test	✓
1.5 บุคลากรที่มี อายุงาน ที่แตกต่างกัน มีความตั้งใจลาออกที่แตกต่างกัน	Brown-Forsythe Test	✗
1.6 บุคลากรที่มี รายได้ ที่แตกต่างกัน มีความตั้งใจลาออกที่แตกต่างกัน	Brown-Forsythe Test	✓

หมายเหตุ : เครื่องหมาย ✓ หมายถึง สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย

เครื่องหมาย ✗ หมายถึง ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ปัจจัยด้านภาพลักษณ์องค์กร ปัจจัยด้านลักษณะงาน และปัจจัยด้านความก้าวหน้าในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจลาออกของบุคลากร สายปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน ดังตาราง 26

ตาราง 26 แสดงสรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2 ปัจจัยจูงใจ

สมมติฐานการวิจัย	สถิติที่ใช้	ผลการทดสอบ
2. ปัจจัยจูงใจ		
2.1 ปัจจัยด้านภาพลักษณ์องค์กร มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจลาออกของบุคลากร	Pearson's Correlation Coefficient	✓
2.2 ปัจจัยด้านลักษณะงาน มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจลาออกของบุคลากร	Pearson's Correlation Coefficient	✓
2.3 ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจลาออกของบุคลากร	Pearson's Correlation Coefficient	✓

หมายเหตุ : เครื่องหมาย ✓ หมายถึง สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย

เครื่องหมาย ✗ หมายถึง ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยคำจูน ได้แก่ ปัจจัยด้านรายได้ และสวัสดิการ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชา และปัจจัยด้านความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจลาออกของบุคลากรสายปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สรุปผลการทดสอบสมมติฐานดังตาราง 27

ตาราง 27 แสดงสรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 3 ปัจจัยคำจูน

สมมติฐานการวิจัย	สถิติที่ใช้	ผลการทดสอบ
3. ปัจจัยคำจูน		
3.1 ปัจจัยด้านรายได้ และสวัสดิการ มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจลาออกของบุคลากร	Pearson's Correlation Coefficient	✓
3.2 ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจลาออกของบุคลากร	Pearson's Correlation Coefficient	✓
3.3 ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจลาออกของบุคลากร	Pearson's Correlation Coefficient	✓

หมายเหตุ : เครื่องหมาย ✓ หมายถึง สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย

เครื่องหมาย ✗ หมายถึง ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจลาออกของบุคลากรสายปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผลจากการศึกษาวิจัยครั้งนี้ช่วยป้องกันปัญหาการลาออกของบุคลากร และเพื่อให้เข้าใจสาเหตุปัจจัยของความตั้งใจลาออกของบุคลากร ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อฝ่ายทรัพยากรบุคคล และผู้บริหารในองค์กรให้สามารถนำไปปรับใช้ในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลในองค์กรต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความตั้งใจลาออกของบุคลากรสายปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ตามลักษณะประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร (พนักงานมหาวิทยาลัย/ลูกจ้างมหาวิทยาลัย/ลูกจ้างประจำ) อายุงาน และรายได้
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ปัจจัยด้านสภาพลักษณะองค์กร ปัจจัยด้านลักษณะงาน และปัจจัยด้านความก้าวหน้าในการทำงาน กับความตั้งใจลาออกของบุคลากรสายปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ ปัจจัยด้านรายได้ และสวัสดิการ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชา และปัจจัยด้านความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน กับความตั้งใจลาออกของบุคลากรสายปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ความสำคัญของการวิจัย

1. เพื่อให้ผู้บริหาร และองค์กรสามารถนำผลการศึกษาวิจัยครั้งนี้ไปเป็นข้อมูลในการวางแผนการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล
2. เพื่อให้ฝ่ายทรัพยากรบุคคลขององค์กรสามารถนำผลการศึกษาวิจัยครั้งนี้ไปเป็นแนวทางในการพัฒนา และรักษานักงานให้อยู่ในองค์กรได้
3. เพื่อเป็นแนวทางให้ผู้ที่เกี่ยวข้องสามารถนำผลการศึกษการวิจัยครั้งนี้ไปพัฒนาต่อยอดในองค์กรอื่น ๆ ได้ในอนาคต

สมมติฐานการวิจัย

1. บุคลากรสายปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่มีปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร อายุงาน และรายได้แตกต่างกัน มีความตั้งใจลาออกที่แตกต่างกัน
2. ปัจจัยเชิงใจ ได้แก่ ปัจจัยด้านภาพลักษณ์องค์กร ปัจจัยด้านลักษณะงาน และปัจจัยด้านความก้าวหน้าในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจลาออกของบุคลากรสายปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
3. ปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ ปัจจัยด้านรายได้ และสวัสดิการ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชา และปัจจัยด้านความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจลาออกของบุคลากรสายปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

วิธีการดำเนินการวิจัย

การกำหนดประชากร และการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรสายปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำนวนทั้งสิ้น 4,116 คน (มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สำนักงานอธิการบดี ส่วนทรัพยากรบุคคล, 2567)

กลุ่มตัวอย่าง

การเลือกกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรสายปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยผู้วิจัยได้กำหนดขนาดตัวอย่างจำนวน 365 คน ซึ่งการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง กรณีที่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน ผู้วิจัยได้ใช้การคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรของ Yamane (1973) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และให้ความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ที่ 5% จากนั้นจะใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (Convenience Sampling) จากบุคลากรสายปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่กำหนดไว้ข้างต้นที่มีความเต็มใจและยินดีให้ข้อมูลจนครบ 365 ตัวอย่าง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะทางประชากรศาสตร์ กับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความตั้งใจลาออกของบุคลากรสายปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยผู้วิจัยได้แบ่งแบบสอบถามออกเป็น 4 ส่วน ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะทางประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร อาชีพ และรายได้

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยเชิงใจ จำนวน 15 ข้อ โดยแบ่งออกเป็น 3 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านภาพลักษณ์องค์กร ปัจจัยด้านลักษณะงาน และปัจจัยด้านความก้าวหน้าในการทำงาน

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุน จำนวน 15 ข้อ โดยแบ่งออกเป็น 3 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านรายได้ และสวัสดิการ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชา และปัจจัยด้านความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับความตั้งใจลาออก จำนวน 5 คำถาม

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยมีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามในรูปแบบกูเกิ้ลฟอร์ม (Google forms) จากบุคลากรสายปฏิบัติการ ในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่มีความเต็มใจและยินดีให้ข้อมูลจนครบ จำนวน 365 คน

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ (Statistic Package for Social Sciences หรือ SPSS) เพื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูล 2 ส่วน คือ วิเคราะห์ข้อมูลสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) และวิเคราะห์ข้อมูลสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เพื่อทดสอบสมมติฐาน

สรุปผลการวิจัย

การศึกษาวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจลาออกของบุคลากรสายปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ผู้วิจัยสามารถสรุปผลได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 บุคลากรสายปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่มีปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร อาชีพ และรายได้แตกต่างกัน มีความตั้งใจลาออกที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1 บุคลากรที่มีปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ด้านเพศ ที่แตกต่างกัน มีความตั้งใจลาออกที่แตกต่างกัน พบว่า

บุคลากรสายปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่มีเพศแตกต่างกัน มีความตั้งใจลาออกแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยบุคลากรเพศชายมีความตั้งใจลาออกน้อยกว่าบุคลากรเพศหญิง โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.29671

สมมติฐานที่ 1.2 บุคลากรที่มีปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ด้านอายุ ที่แตกต่างกัน มีความตั้งใจลาออกที่แตกต่างกัน พบว่า

บุคลากรสายปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความตั้งใจลาออกไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.3 บุคลากรที่มีปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ด้านระดับการศึกษา ที่แตกต่างกัน มีความตั้งใจลาออกที่แตกต่างกัน พบว่า

บุคลากรสายปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความตั้งใจลาออกแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยบุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความตั้งใจลาออกน้อยกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี โดยมีผลต่างเท่ากับ -0.82072

สมมติฐานที่ 1.4 บุคลากรที่มีปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ด้านประเภทบุคลากร ที่แตกต่างกัน มีความตั้งใจลาออกที่แตกต่างกัน พบว่า

บุคลากรสายปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่มีประเภทบุคลากรแตกต่างกัน มีความตั้งใจลาออกแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยบุคลากรประเภทพนักงานมหาวิทยาลัย มีความตั้งใจลาออกมากกว่าบุคลากรประเภทลูกจ้างตามสัญญาจ้าง โดยมีผลต่างเท่ากับ 2.96

สมมติฐานที่ 1.5 บุคลากรที่มีปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ด้านอายุงาน ที่แตกต่างกัน มีความตั้งใจลาออกที่แตกต่างกัน พบว่า

บุคลากรสายปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่มีอายุงานแตกต่างกัน มีความตั้งใจลาออกไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.6 บุคลากรที่มีปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ด้านรายได้ ที่แตกต่างกัน มีความตั้งใจลาออกที่แตกต่างกัน พบว่า

บุคลากรสายปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่มีรายได้แตกต่างกัน มีความตั้งใจลาออกแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยบุคลากรที่มีรายได้น้อยกว่าหรือเท่ากับ 20,000 บาท มีความตั้งใจลาออกน้อยกว่าบุคลากรที่มีรายได้ 20,001 - 30,000 บาท

โดยมีผลต่างเท่ากับ -0.76962 และบุคลากรที่มีรายได้ 20,001 - 30,000 บาท มีความตั้งใจลาออกมากกว่าบุคลากรที่มีรายได้ 30,001 - 50,001 ขึ้นไป โดยมีผลต่างเท่ากับ 0.51101

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ปัจจัยด้านภาพลักษณ์องค์กร ปัจจัยด้านลักษณะงาน และปัจจัยด้านความก้าวหน้าในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจลาออกของบุคลากรสายปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พบว่า

ปัจจัยด้านภาพลักษณ์องค์กร มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจลาออกของบุคลากรสายปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ในทิศทางตรงข้ามกันในระดับต่ำ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ -0.364 หมายความว่า หากบุคลากรรู้สึกว่าการทำงานในองค์กรที่มีภาพลักษณ์ที่ดี สามารถสร้างความภาคภูมิใจให้บุคลากรได้ บุคลากรจะมีความตั้งใจลาออกน้อยลง

ปัจจัยด้านลักษณะงาน มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจลาออกของบุคลากรสายปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ในทิศทางตรงข้ามกันในระดับปานกลาง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ -0.577 หมายความว่า หากบุคลากรได้ทำงานที่ตรงตามความต้องการ หรือเหมาะสมกับความสามารถของตนเอง จะสามารถลดความตั้งใจลาออกของบุคลากรได้

ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจลาออกของบุคลากรสายปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ในทิศทางตรงข้ามกันในระดับสูง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ -0.645 หมายความว่า หากบุคลากรมองเห็นโอกาสในการเติบโตและก้าวหน้าในสายงาน จะช่วยลดโอกาสที่บุคลากรจะมีความตั้งใจลาออกได้

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยค่าจ้าง ได้แก่ ปัจจัยด้านรายได้ และสวัสดิการ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชา และปัจจัยด้านความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจลาออกของบุคลากรสายปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พบว่า

ปัจจัยด้านรายได้ และสวัสดิการ มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจลาออกของบุคลากรสายปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ในทิศทางตรงข้ามกันในระดับสูง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ -0.618 หมายความว่า หากบุคลากรมีได้รายได้ และสวัสดิการที่ดี และตอบสนองความต้องการของบุคลากรได้ จะช่วยลดโอกาสที่บุคลากรจะมีความตั้งใจลาออกได้

ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจลาออกของบุคลากรสายปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ในทิศทางตรงข้ามกันในระดับสูง โดยมีค่า

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ -0.606 หมายความว่า หากบุคลากรมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา จะมีความตั้งใจลาออกน้อยลง

ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจลาออกของบุคลากรสายปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ในทิศทางตรงข้ามกันในระดับปานกลาง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ -0.465 หมายความว่า หากบุคลากรมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน จะมีความตั้งใจลาออกน้อยลง แต่จะมีอิทธิพลน้อยกว่าปัจจัยด้านรายได้ และสวัสดิการ และปัจจัยด้านความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชา

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการศึกษาวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจลาออกของบุคลากรสายปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีประเด็นที่สามารถนำมาอภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

1. ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์

1.1 เพศ พบว่า บุคลากรสายปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่มีเพศต่างกัน มีความตั้งใจลาออกแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แปลว่า เพศมีผลต่อความตั้งใจลาออก แต่มีผลเฉพาะกลุ่มเพศชาย และเพศหญิงเท่านั้น โดยพบว่า บุคลากรสายปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพศชาย มีความตั้งใจลาออกน้อยกว่าเพศหญิง ซึ่งอาจเกิดจากปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น ความพึงพอใจในการทำงาน หรือสภาพแวดล้อมในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อัญญูรี ดุ้ยแมน (2562) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกของข้าราชการ: กรณีศึกษา กรมตรวจบัญชีสหกรณ์ ผลการศึกษาวิจัย พบว่า ข้าราชการกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ที่มีเพศแตกต่างกัน มีผลต่อการตัดสินใจลาออกที่ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเพศหญิงมีค่าเฉลี่ยมากกว่าเพศชาย จากผลการศึกษาวิจัย แสดงให้เห็นว่า มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่เป็นหน่วยงานภายใต้กำกับของรัฐ และกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ ที่เป็นหน่วยงานราชการ อาจมีบริบทในการบริหารงานที่คล้ายคลึงกัน จึงทำให้มีผลการศึกษาวิจัยที่ตรงกัน

1.2 อายุ พบว่า บุคลากรสายปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่มีอายุต่างกัน มีความตั้งใจลาออกไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แปลว่า อายุไม่มีผลต่อความตั้งใจลาออก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ดุษฐ ชูชัยวราภิก (2556) ได้ศึกษาเรื่อง บรรยากาศองค์กรและความเหนื่อยหน่ายในการทำงานที่มีผลต่อความตั้งใจในการลาออก ของพนักงานให้บริการทางโทรศัพท์ของธนาคารแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร พบว่า อายุที่แตกต่างกัน มีความตั้งใจลาออกของพนักงานไม่แตกต่างกัน

จากผลการศึกษาวิจัย แสดงให้เห็นว่า มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ และธนาคารแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร อาจเป็นหน่วยงานที่มีบริบทที่แตกต่างกัน แต่มีผลการศึกษาวิจัยตรงกันในเรื่อง อายุที่แตกต่างกัน มีความตั้งใจลาออกไม่แตกต่างกัน ซึ่งความตั้งใจลาออกของพนักงานนั้นอาจเกิดจากพนักงานมีอายุเฉลี่ยที่ใกล้เคียงกัน จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยมากจะมีอายุเฉลี่ยอยู่ที่ 27 - 44 ปี เป็นส่วนใหญ่ นอกจากนั้นสถานะเศรษฐกิจในปัจจุบันมีการแข่งขันกันในตลาดแรงงานค่อนข้างสูง ทำให้พนักงานส่วนใหญ่ยังคงอยู่กับองค์กร

1.3 ระดับการศึกษา พบว่า บุคลากรสายปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความตั้งใจลาออกแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แปลว่า ระดับการศึกษามีผลต่อความตั้งใจลาออก แต่มีผลเฉพาะกลุ่มที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และกลุ่มที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีเท่านั้น โดยพบว่า บุคลากรสายปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความตั้งใจลาออกน้อยกว่ากลุ่มที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี ซึ่งกลุ่มที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีความได้เปรียบในเรื่องของโอกาสในการปรับเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นหรือรายได้ที่สูงขึ้น จึงอาจส่งผลให้บุคลากรกลุ่มนี้ไม่เกิดความตั้งใจที่จะลาออกเพื่อย้ายงาน เปลี่ยนงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภาพ ดุริยางค์ศิลป์ (2561) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจลาออกของพนักงานด้านบริการอาหารและเครื่องดื่มของโรงแรมห้าดาว บนถนนวิฑู กรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาวิจัย พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความตั้งใจลาออกแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีระดับการศึกษาเท่ากับหรือสูงกว่าปริญญาตรี มีความตั้งใจลาออกมากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษา ปวช./ปวส./อนุปริญญา จากผลการศึกษาวิจัย แสดงให้เห็นว่า มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ และโรงแรมห้าดาว บนถนนวิฑู กรุงเทพมหานคร เป็นหน่วยงานที่มีบริบทแตกต่างกัน แต่จากผลการศึกษาวิจัย พบว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกที่แตกต่างกันนั้น อาจเกิดจากความได้เปรียบในเรื่องโอกาสของพนักงานที่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรีที่มีโอกาสในการปรับเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น หรือรายได้ที่สูงขึ้น จึงทำให้มีการตัดสินใจลาออกเพื่อเปลี่ยนงาน หรือย้ายงานมากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี

1.4 ประเภทบุคลากร พบว่า บุคลากรสายปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒที่ประเภทบุคลากรต่างกัน มีความตั้งใจลาออกแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แปลว่า ประเภทบุคลากรมีผลต่อความตั้งใจลาออก

โดยพบว่า บุคลากรสายปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประเภทพนักงานมหาวิทยาลัย มีความตั้งใจลาออกมากกว่าบุคลากรประเภทลูกจ้างตามสัญญาจ้าง ซึ่งบุคลากรประเภทพนักงานมหาวิทยาลัยมีโอกาสเติบโตในสายงานของตนเองมากกว่า จึงอาจเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลให้บุคลากรตัดสินใจลาออกเพื่อออกไปหาโอกาสในการเติบโตในสายงานของตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อัญญะ คุ้มแน่น (2562) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกของข้าราชการ: กรณีศึกษา กรมตรวจบัญชีสหกรณ์ ผลการศึกษาวิจัย พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านประเภท/ตำแหน่งที่แตกต่างกัน มีผลต่อการตัดสินใจลาออกที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยผู้ที่ดำรงตำแหน่งอื่น ๆ อาทิ เจ้าพนักงานตรวจสอบบัญชี เจ้าพนักงานธุรการ มีความตั้งใจลาออกมากกว่านักตรวจสอบบัญชีชำนาญการ จากผลการศึกษาวิจัย แสดงให้เห็นว่า มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ และกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ เป็นหน่วยงานที่มีบริบทการบริหารงาน คล้ายคลึงกัน และมีผลการศึกษาวิจัยตรงกัน พบว่า ปัจจัยด้านประเภทบุคลากร/ตำแหน่งที่แตกต่างกัน มีผลต่อความตั้งใจลาออกแตกต่างกัน โดยบุคลากรสายปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประเภทพนักงานมหาวิทยาลัย มีความตั้งใจลาออกมากกว่าบุคลากรประเภทลูกจ้างตามสัญญาจ้าง แต่ข้าราชการเจ้าพนักงานตรวจสอบบัญชี เจ้าพนักงานธุรการ มีความตั้งใจลาออกมากกว่านักตรวจสอบบัญชีชำนาญการ จากการวิเคราะห์จะเห็นได้ว่า ประเภทบุคลากรของทั้งสองหน่วยงานมีผลตรงข้ามกัน ซึ่งอาจเกิดจากปัจจัยอื่น ๆ ร่วมด้วย เช่น ความก้าวหน้าและโอกาสในสายงานของแต่ละสายงาน

1.5 อายุงาน พบว่า บุคลากรสายปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒที่มีอายุงานต่างกัน มีความตั้งใจลาออกไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แปลว่า อายุงานไม่มีผลต่อความตั้งใจลาออก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พรรณ เหมือนเดิม (2552) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความคิดที่จะลาออกจากงานของพนักงาน บริษัท โซนี่ จำกัด พบว่า ระยะเวลาที่ทำงานในตำแหน่งของพนักงาน ไม่มีผลต่อความคิดที่จะลาออกจากงาน จากผลการศึกษาวิจัย แสดงให้เห็นว่า มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ และบริษัท โซนี่ จำกัด เป็นหน่วยงานที่มีบริบทแตกต่างกัน แต่มีผลการศึกษาวิจัยตรงกันในเรื่อง อายุงานที่แตกต่างกัน มีความตั้งใจลาออกไม่แตกต่างกัน ซึ่งความตั้งใจลาออกของพนักงานนั้นอาจเกิดจากปัจจัยอื่น ๆ เช่น ความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงาน หรือความก้าวหน้าในงาน

1.6 รายได้ พบว่า บุคลากรสายปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒที่มีรายได้ต่างกัน มีความตั้งใจลาออกแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แปลว่า รายได้มีผลต่อความตั้งใจลาออก โดยพบว่า บุคลากรสายปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒที่มีรายได้น้อยกว่าหรือเท่ากับ 20,000 บาท มีความตั้งใจลาออกน้อยกว่าบุคลากรที่มีรายได้ 20,001 - 30,000 บาท และบุคลากรที่มีรายได้ 20,001 - 30,000 บาท มีความตั้งใจลาออกมากกว่าบุคลากรที่มีรายได้ 30,001 - 50,001 ขึ้นไป ซึ่งบุคลากรที่มีรายได้ 20,001 - 30,000 บาท ส่วนใหญ่เป็นบุคลากรที่มีความสามารถ และพร้อมที่มองหาโอกาสให้ตนเองมีความก้าวหน้าในอาชีพ และมีรายได้ที่สูงขึ้น แต่กลุ่มบุคลากรที่มีรายได้ 30,001 - 50,001 ขึ้นไป อาจเป็นกลุ่มที่เป็นระดับหัวหน้างาน ซึ่งมีความมั่นคงในงานแล้ว จึงมีโอกาสตัดสินใจลาออกน้อยกว่า ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กรภัทร รักเดช (2565) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลาออกของพนักงานในกรุงเทพมหานคร หลังสถานการณ์โควิด 19 พบว่า พนักงานที่มีรายได้แตกต่างกัน มีการลาออกที่แตกต่างกัน โดยกลุ่มรายได้ 40,001 - 60,000 บาท มีค่าเฉลี่ยการลาออกมากกว่ากลุ่มรายได้ที่มากกว่าหรือเท่ากับ 60,001 บาท จากผลการศึกษาวิจัยแสดงให้เห็นว่า บุคลากรสายปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ และพนักงานในกรุงเทพมหานคร ที่มีรายได้แตกต่างกัน มีการลาออกที่แตกต่างกัน แต่การแบ่งช่วงของรายได้มีความแตกต่างกัน โดยกลุ่มของรายได้ของพนักงานในกรุงเทพมหานครมีรายได้ที่สูงกว่าบุคลากรสายปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ซึ่งอาจเกิดจากบริบทของมหาวิทยาลัยที่มีฐานเงินเดือนในระดับที่น้อยกว่าหน่วยงานที่เป็นบริษัทในกรุงเทพมหานคร

2. ปัจจัยจูงใจ

2.1 ปัจจัยด้านภาพลักษณ์องค์กร พบว่า ปัจจัยด้านภาพลักษณ์องค์กร มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจลาออกของบุคลากรสายปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยมีความสัมพันธ์ระดับต่ำ และมีทิศทางตรงข้ามกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า หากองค์กรให้โอกาสบุคลากรในการร่วมสร้างภาพลักษณ์ที่ดี สร้างผลงานที่มีชื่อเสียงให้องค์กรได้จากสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากร ก็จะสร้างความภาคภูมิใจในการทำงานของบุคลากรได้ ส่งผลให้บุคลากรเกิดความรักและผูกพันกับองค์กรมากขึ้น และอาจมีความตั้งใจลาออกน้อยลง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กรภัทร รักเดช (2565) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลาออกของพนักงานในกรุงเทพมหานคร หลังสถานการณ์โควิด 19 พบว่า ภาพลักษณ์องค์กรเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลาออกของพนักงาน หลังสถานการณ์โควิด 19 หากองค์กรที่มีมาตรการรองรับที่ดี นับว่าเป็นการสร้าง

ภาพลักษณ์ที่ดีให้กับองค์กร ทำให้พนักงานมีความภาคภูมิใจในองค์กรและเกิดความผูกพัน แต่หากองค์กรไม่มีมาตรการรองรับที่ดีในการช่วยเหลือพนักงาน ส่งผลให้พนักงานไม่มีความภาคภูมิใจและไม่เกิดความผูกพัน จึงทำให้พนักงานลาออกได้ง่ายเมื่อมีปัจจัยส่งเสริมที่เพิ่มขึ้น จากผลการศึกษาวิจัย แสดงให้เห็นว่า ไม่ว่าจะเป็นบุคลากรหรือพนักงานในองค์กรใดก็ตาม หากองค์กรไม่ให้ความสำคัญในการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้องค์กร จะทำให้พนักงานเกิดความตั้งใจลาออกได้

2.2 ปัจจัยด้านลักษณะงาน พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงาน มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจลาออกของบุคลากรสายปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง และมีทิศทางตรงข้ามกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า หากบุคลากรได้รับมอบหมายงานที่เหมาะสมตามความสามารถของบุคลากร หรือเป็นงานที่ตรงกับความต้องการ ไม่น่าเบื่อ หรือจำเจ ก็จะทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงาน แต่หากบุคลากรได้รับมอบหมายงานที่ไม่ตรงตามความสามารถ มีความยากหรือมีจำนวนมากเกินไป อาจเป็นปัจจัยที่ทำให้พนักงานเกิดความไม่พึงพอใจ และเกิดความตั้งใจลาออกได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปฐมาวดี หินเหว (2561) ได้ศึกษาเรื่อง ความตั้งใจในการลาออกของพนักงานบริษัทผู้ให้บริการลูกค้าภาคพื้นกับสายการบินแห่งหนึ่ง พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจในการลาออกของพนักงานบริษัทผู้ให้บริการลูกค้าภาคพื้นกับสายการบินแห่งหนึ่ง เพราะพนักงานไม่ได้ทำงานตามที่ตัวพนักงานถนัด หรือตามความรู้ความสามารถที่มี พนักงานจึงเกิดความไม่ชอบหรือไม่มีความพึงพอใจในงาน จากผลการศึกษาวิจัย แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานมีความสำคัญกับตัวพนักงานเป็นอย่างมาก ไม่ว่าจะเป็นงานในองค์กรใดก็ตาม หากต้องทำงานที่ไม่ได้ตรงตามความถนัดหรือความสามารถ จะทำให้เกิดความไม่พึงพอใจ จนตัดสินใจลาออกจากงานเพื่อไปทำงานที่มีความเหมาะสมกับตนเอง

2.3 ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในการทำงาน พบว่า ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจลาออกของบุคลากรสายปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยมีความสัมพันธ์ในระดับสูง และมีทิศทางตรงข้ามกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า ความก้าวหน้าในการทำงานเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญกับมนุษย์เป็นอย่างมาก เพราะหากองค์กรให้โอกาสบุคลากรในการเติบโตในสายงาน หรือมีโอกาที่จะก้าวหน้ามากขึ้นในอนาคต ก็จะทำให้บุคลากรเกิดความผูกพันกับองค์กรมากขึ้น และลดโอกาสที่บุคลากรเกิดความตั้งใจลาออกเพื่อไปหางานใหม่ที่มีโอกาส

ก้าวหน้ามากกว่า ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรินทร์ การเดิม (2563) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลาออกของพนักงานสายงานวิศวกรรม : กรณีศึกษา หน่วยงานการทางพิเศษแห่งประเทศไทย โดยการสัมภาษณ์พนักงาน พบว่า ผู้ถูกสัมภาษณ์มองว่าความคาดหวังในโอกาสและความก้าวหน้าในสายงานถือเป็นปัจจัยหนึ่งในการรักษาบุคลากรให้อยู่กับองค์กร หากผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกว่าองค์กรมีวิธีการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งที่โปร่งใส มีความชัดเจน และความยุติธรรมสำหรับผู้ปฏิบัติงานก็มีผลต่อการสร้างความผูกพันในองค์กร จากผลการศึกษาวิจัย แสดงให้เห็นว่า มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ และหน่วยงานการทางพิเศษแห่งประเทศไทย เป็นหน่วยงานที่มีบริบทแตกต่างกัน แต่ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในการทำงานนั้นเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการลาออกเป็นอย่างมาก เพราะเป็นปัจจัยที่จะทำให้บุคลากรมองเห็นความก้าวหน้าในสายงานของตนเอง หรือเห็นอนาคตของตนเองที่จะทำงานต่อในองค์กร แต่หากองค์กรไม่ได้ทำให้บุคลากรเห็นความสำคัญของความก้าวหน้าในการทำงาน ก็อาจทำให้บุคลากรเกิดความตั้งใจลาออกเพื่อไปหางานใหม่ที่สามารถให้โอกาสในการก้าวหน้าได้

3. ปัจจัยคำจูน

3.1 ปัจจัยด้านรายได้ และสวัสดิการ พบว่า ปัจจัยด้านรายได้ และสวัสดิการมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจลาออกของบุคลากรสายปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยมีความสัมพันธ์ในระดับสูง และมีทิศทางตรงข้ามกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า หากองค์กรจ่ายค่าตอบแทนให้กับบุคลากรได้คุ้มค่ากับงานและหน้าที่ที่รับผิดชอบ หรือเพียงพอต่อการดำรงชีพ หรือมีสวัสดิการที่สามารถตอบสนองความต้องการของบุคลากรได้ จะทำให้บุคลากรเกิดความผูกพันกับองค์กร เกิดความรู้สึกคุ้มค่าในการที่จะปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ และจะสามารถลดโอกาสที่บุคลากรจะเกิดความตั้งใจลาออกเพื่อไปหางานที่มีการจ่ายค่าตอบแทน และสวัสดิการที่เพียงพอและคุ้มค่ากว่า ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรพิน การะกุล (2557) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกของพนักงานในบริษัทเอกชน พบว่า ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการมีผลเชิงลบต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยเงินเดือนและสวัสดิการที่ได้รับที่มีความเหมาะสมกับความรับผิดชอบของพนักงาน เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ผลตอบแทนจากการประเมินผลงานประจำปีมีความเหมาะสม หรือระบบการประเมินผลเพื่อปรับขึ้นเงินเดือนมีความเที่ยงตรง ยุติธรรม และเงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบันอันเพียงพอต่อการดำรงชีพ ปัจจัยเหล่านี้ล้วนมีอิทธิพลทำให้การตัดสินใจลาออกของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครลดลง จากผลการศึกษาวิจัย แสดงให้เห็นว่า ไม่ว่าจะเป็นองค์กรที่เป็นของภาครัฐ

หรือเอกชนก็ตาม ปัจจัยด้านรายได้ ค่าตอบแทน และสวัสดิการเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญเป็นอย่างมาก เพราะเป็นปัจจัยที่มีผลต่อการดำรงชีพของบุคลากร และเป็นปัจจัยที่แต่ละองค์กรมีความสามารถในการจัดสรรให้กับบุคลากรได้แตกต่างกัน หากองค์กรใดสามารถจัดสรรได้เหมาะสม บุคลากรก็จะเกิดความพึงพอใจ และเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้องค์กรอย่างเต็มที่ซึ่งในทางตรงกันข้าม หากองค์กรไม่สามารถจัดสรรให้เหมาะสมได้ บุคลากรจะเกิดความตั้งใจลาออกเพื่อย้ายไปองค์กรที่สามารถตอบสนองปัจจัยนี้ได้

3.2 ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชา พบว่า ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจลาออกของบุคลากรสายปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยมีความสัมพันธ์ในระดับสูง และมีทิศทางตรงข้ามกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า หากบุคลากรมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา ได้รับการสนับสนุน สามารถปรึกษา ให้คำแนะนำ หรือได้รับการช่วยเหลืออย่างจริงจัง บุคลากรจะมีความรู้สึกที่ดี ไว้วางใจในการทำงาน และทำให้บรรยากาศการทำงานมีความสุข อาจทำให้บุคลากรเกิดความผูกพัน ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้บุคลากรมีความตั้งใจลาออกลดลง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุธา ส่งประเสริฐ (2566) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงานบริษัท ในสายงานอาชีพ IT พบว่า ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกของพนักงานในสายงานอาชีพ IT มากที่สุดเป็นลำดับที่สาม โดยส่งผลในทิศทางลบ กล่าวคือ หากพนักงานมีความสัมพันธ์กับหัวหน้างานในระดับต่ำ จะส่งผลให้อัตราการลาออกของพนักงานมีโอกาสเพิ่มมากขึ้น ดังนั้นผู้บริหารควรตระหนักและให้ความสำคัญกับปัจจัยนี้ เพื่อลดอัตราการลาออกของพนักงานที่สูงขึ้น จากผลการศึกษาวิจัย แสดงให้เห็นว่า ไม่ว่าจะองค์กรรูปแบบใด หรือพนักงานสายงานใดก็ตาม หากพนักงานมีความสัมพันธ์ในด้านลบกับผู้บังคับบัญชา ก็จะทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพลดลง เพราะอาจกระทบต่อการสื่อสารระหว่างกัน จนทำให้พนักงานเกิดความตั้งใจลาออกจากงานได้ ในทางตรงกันข้าม หากพนักงานมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา สามารถพูดคุยปรึกษาเรื่องงานได้ จะทำให้บรรยากาศการทำงานมีความสุข และทำให้พนักงานเกิดความผูกพันมากขึ้น

3.3 ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน พบว่า ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจลาออกของบุคลากรสายปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง และมีทิศทางตรงข้ามกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า หากบุคลากรมี

ความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน สามารถทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และสามารถพูดคุยปรึกษากันได้ ก็จะทำให้บุคลากรเกิดความสุขในการทำงาน เกิดความไว้วางใจ ถึงแม้ว่าจะมีอิทธิพลน้อยกว่าปัจจัยอื่น แต่ก็นับว่าเป็นอีกปัจจัยที่สามารถทำให้บุคลากรเกิดความตั้งใจลาออกได้เช่นกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อังคณา ไวนัส (2562) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแนวโน้มการตัดสินใจลาออก ของพนักงานโรงงานทอผ้าฝ้าย อำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง พบว่า ปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีอิทธิพลต่อแนวโน้มการตัดสินใจลาออกของพนักงาน เนื่องจากพนักงานจะต้องมีการติดต่อประสานงานกันหลายฝ่าย รวมทั้งมีหน่วยงานที่อยู่ต่างจังหวัด มีผลทำให้เกิดความเข้าใจที่คลาดเคลื่อน จนเกิดปัญหาระหว่างพนักงาน ทำให้เกิดความรู้สึกไม่สบายใจ จนอาจเกิดปัญหาที่จะส่งผลกระทบต่อการทำงานได้ ซึ่งหากองค์กรให้ความสำคัญกับปัญหา รับฟัง หรือให้คำแนะนำได้ พนักงานก็อาจจะมีความรู้สึกสบายใจ ผ่อนคลายมากขึ้น และลดแนวโน้มการตัดสินใจลาออกได้ จากผลการศึกษาวิจัย แสดงให้เห็นว่า เรื่องเพื่อนร่วมงานเป็นสิ่งที่พนักงานทุกคนต้องพบ ไม่ว่าจะอยู่ในองค์กรรูปแบบใดก็ตาม หากพนักงานมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน สามารถทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี พูดคุยประสานงานกันได้ราบรื่น จะทำให้บรรยากาศการทำงานมีความสุข และทำให้พนักงานเกิดความผูกพันระหว่างกัน ในทางตรงกันข้าม หากมีเพื่อนร่วมงานที่ไม่สามารถร่วมงานกันได้ เกิดปัญหาระหว่างกันไม่ว่าจะจากการสื่อสาร หรือจากปัจจัยอื่น ๆ ก็จะทำให้บรรยากาศการทำงานไม่มีความสุข หรือเกิดความไม่พึงพอใจต่อตัวพนักงาน จนทำให้เกิดความตั้งใจลาออกได้

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากงานวิจัย

จากการศึกษาวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจลาออกของบุคลากรสายปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. จากการวิเคราะห์ปัจจัยด้านลักษณะทางประชากรศาสตร์ พบว่า ปัจจัยด้านเพศ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร และรายได้ มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจลาออกของบุคลากร ยกเว้นปัจจัยด้านอายุ และอายุงาน องค์กรจึงควรให้ความสำคัญกับการทำให้บุคลากรมีความสุข ผูกพันมากขึ้น จนเกิดความรักองค์กร เพื่อเป็นการสร้างความรู้สึที่ดีให้กับบุคลากรที่มีต่อองค์กร และต่อบุคลากรคนอื่น ๆ ทำให้บุคลากรเกิดความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานในองค์กรนี้ ไปจนถึงทำให้บุคลากรรู้สึกมุ่งมั่น และพร้อมที่จะทุ่มเทในการปฏิบัติงานในองค์กรนี้ไปอย่างยาวนาน เพื่อลดความตั้งใจลาออกของบุคลากรได้ นอกจากนั้น ในปัจจุบันพนักงานมหาวิทยาลัยส่วนใหญ่มีการ

ลาศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นเป็นจำนวนมาก เพราะเป็นการสร้างโอกาสให้กับตนเองหลังศึกษาจบ ด้วยการย้ายงาน หรือเปลี่ยนงานเพื่อความก้าวหน้า หากมหาวิทยาลัยเปิดโอกาสให้พนักงานกลุ่มนี้มีความก้าวหน้าในงานสูงขึ้นตามวุฒิการศึกษา ก็จะช่วยลดโอกาสที่บุคลากรจะเกิดความตั้งใจลาออกได้มากขึ้น

2. จากการวิเคราะห์ปัจจัยจูงใจ ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจลาออกของบุคลากรที่มีความสำคัญเป็นอย่างมาก เนื่องจากองค์กรยังไม่ได้ให้ความสำคัญในด้านความก้าวหน้าในการทำงานเท่าที่ควร ซึ่งอาจเกิดจากบริบทในการบริหารงานของมหาวิทยาลัย ที่ทำให้ต้องเน้นความสำคัญไปที่ปัจจัยอื่น ๆ มากกว่า แต่หากองค์กรสามารถสนับสนุนบุคลากรให้เห็นความก้าวหน้าในงานของตนเอง ก็จะช่วยลดความตั้งใจลาออกเพื่อไปหางานที่มีความก้าวหน้ามากกว่าเดิมได้

3. จากการวิเคราะห์ปัจจัยค้ำจุน ด้านรายได้ และสวัสดิการ เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจลาออกของบุคลากรที่มีความสำคัญเป็นอย่างมาก หากองค์กรสามารถปรับรายได้ และสวัสดิการให้มีความเพียงพอต่อการดำรงชีพ หรือมีความเหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ เมื่อเปรียบเทียบกับผู้ร่วมวิชาชีพเดียวกันในองค์กรอื่น ก็จะช่วยลดการเปรียบเทียบ ทำให้ลดความตั้งใจลาออกของบุคลากรเพื่อไปหางานที่ตอบสนองความต้องการในด้านรายได้ และสวัสดิการ

4. ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชา เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจลาออกของบุคลากร และมีความสำคัญกับสภาพจิตใจในการทำงานของบุคลากรเป็นอย่างมาก หากองค์กรให้ความสำคัญกับปัจจัยนี้ โดยให้การดูแลพนักงานอย่างเท่าเทียม มีความยุติธรรม สนับสนุนการทำงานของบุคลากรในทุกฝ่าย ให้การช่วยเหลือ และคอยให้คำปรึกษาในการปฏิบัติงานให้มากขึ้น ก็จะช่วยลดความขัดแย้งระหว่างกัน จนทำให้บุคลากรเกิดความรักและความผูกพันมากขึ้น และลดความตั้งใจลาออกของบุคลากรได้

5. จากการวิเคราะห์ปัจจัยจูงใจ ด้านลักษณะงาน เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจลาออกของบุคลากรในระดับปานกลาง แต่มีความสำคัญ เนื่องจากเป็นปัจจัยที่ทำให้บุคลากรสามารถเกิดความไม่พึงพอใจได้ หากบุคลากรได้รับมอบหมายงานที่ไม่เหมาะสมกับความสามารถ หรือเป็นงานที่นอกเหนือจากตำแหน่งงานของตนเอง รวมทั้งได้รับมอบงานที่ไม่สามารถคิดหรือตัดสินใจได้ด้วยตนเอง ก็จะทำให้บุคลากรเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน เกิดความเบื่อหน่าย สะสม ส่งผลให้เกิดแนวโน้มที่บุคลากรมีความต้องการที่จะหางานใหม่ที่มีความเหมาะสมกับตนเอง องค์กรจึงควรพิจารณาลักษณะงานให้เหมาะสมกับตำแหน่งงาน และความสามารถของบุคลากร เพื่อลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน และลดความตั้งใจลาออกของบุคลากร

6. ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจลาออกของบุคลากรในระดับปานกลาง แต่หากบุคลากรเกิดความขัดแย้งระหว่างกันในการทำงาน ซึ่งอาจเกิดจากความไม่เข้าใจกัน การสื่อสารที่คลาดเคลื่อน หรือปัจจัยอื่น ๆ ที่สามารถส่งผลกระทบต่อความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน หากองค์กรมองข้ามปัจจัยนี้ ก็มีโอกาที่จะส่งผลกระทบต่อสภาพจิตใจของบุคลากร จนกระทบกับการปฏิบัติงานได้ องค์กรจึงควรให้ความสำคัญ ใส่ใจกับความสัมพันธ์ของบุคลากรในองค์กร ไม่ให้เกิดความขัดแย้งระหว่างกัน เพื่อลดแนวโน้มที่บุคลากรจะเกิดความตั้งใจลาออกเพื่อหลีกเลี่ยงความขัดแย้งได้

7. จากการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงจิต ด้านภาพลักษณ์องค์กร เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจลาออกของบุคลากร แม้จะมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ แต่หากองค์กรสามารถสร้างภาพลักษณ์ที่ดีอย่างสม่ำเสมอ ให้โอกาสบุคลากรได้สร้างผลงาน หรือสร้างชื่อเสียงให้องค์กรด้วยความสามารถของตนเองได้ จะเป็นการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรมีความภาคภูมิใจในการทำงานของตนเองในองค์กรนี้ และเกิดความรักองค์กรมากขึ้น

ข้อเสนอแนะในงานวิจัยครั้งต่อไป

จากการศึกษาวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจลาออกของบุคลากรสายปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ควรมีการศึกษาปัจจัยด้านลักษณะทางประชากรศาสตร์เพิ่มเติม เช่น หน่วยงานที่สังกัด หรือสายงานของบุคลากรสายปฏิบัติการ เพื่อเป็นการเจาะจงกลุ่มตัวอย่างให้ชัดเจน และอาจจะเห็นความแตกต่างของปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจลาออกของบุคลากรมากขึ้น เพื่อให้ผู้บริหารของแต่ละหน่วยงาน สามารถนำผลจากการศึกษาวิจัยไปพัฒนากลยุทธ์ในการบริหารทรัพยากรบุคคลในหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพ

2. ควรศึกษาปัจจัยเชิงจิต และปัจจัยด้านอื่น ๆ เพิ่มเติม เพื่อแสดงให้เห็นว่าอาจมีปัจจัยด้านอื่นที่สามารถส่งผลกระทบต่อความตั้งใจลาออกของบุคลากรได้ เพื่อให้ผู้บริหารสามารถนำผลจากการศึกษาวิจัยไปพัฒนา ปรับปรุง หรือวางแผนการรักษารักษาบุคลากรให้ปฏิบัติงานให้กับองค์กรได้ยาวนานที่สุด

3. หากมีโอกาสในการศึกษาวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจลาออกของบุคลากร ควรมีการเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกมากยิ่งขึ้น หรืออาจได้ข้อมูลเกี่ยวกับสาเหตุปัจจัยที่จะส่งผลให้บุคลากรเกิดความตั้งใจลาออกได้ละเอียดมากขึ้น

บรรณานุกรม

- Amelia Cecilia S. Reyes, C. A. (2019). *Why employees leave: Factors that stimulate resignation resulting in creative retention ideas*. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/334469701_Why_employees_leave_Factors_that_stimulate_resignation_resulting_in_creative_retention_ideas
- Cherry, K. (2024). *Maslow's Hierarchy of Needs*. Retrieved from <https://www.verywellmind.com/what-is-maslows-hierarchy-of-needs-4136760>
- Lutchman, A. (2019). *Factors leading to employee resignation within a professional service organisation*. Retrieved from <https://repository.nwu.ac.za/bitstream/handle/10394/33015/Luchtman%20AJ.pdf?isAllowed=y&sequence=1>
- Martini, I. B. (2024). *The Effect of Employee Engagement, Job Satisfaction, and Superior-Subordinate Relationships on the Desire to Change Job and its Implications in Employee Resignation*. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/379526021_The_Effect_of_Employee_Engagement_Job_Satisfaction_and_Superior-Subordinate_Relationships_on_the_Desire_to_Change_Job_and_its_Implications_in_Employee_Resignation
- Mumtaz Ali Memon, R. S. (2014). *Linking Person-Job Fit, Person-Organization Fit, Employee Engagement and Turnover Intention: A Three-Step Conceptual Model*. Retrieved from https://www.researchgate.net/profile/Mumtaz-Memon/publication/269819264_Linking_Person-Job_Fit_Person-Organization_Fit_Employee_Engagement_and_Turnover_Intention_A_Three-Step_Conceptual_Model/links/549793680cf20f487d316855/Linking-Person-Job-Fit-Person-Or

Park, C. J. (2017). *Factors Influencing the Decisions of Nurses to Resign*. Retrieved from <https://jkan.or.kr/DOIx.php?id=10.4040/jnas.1991.21.3.383>

Price, J. L. (1978). In *The Study of Turnover* (pp. 351-353). Iowa State University Press.

Pritasari, A. (2020). *A Study on Influencing Factor on Employees Turnover in Directorate General of Tax, Ministry of Finance, Republic of Indonesia*. Retrieved from <https://s-space.snu.ac.kr/handle/10371/170976?mode=full>

Samrawit, F. (2017). *Factors Affecting Employee Turnover Intention In The Case Of Ethiopian Airlines*. Retrieved from <http://repository.smuc.edu.et/bitstream/123456789/3495/1/Factors%20Affecting%20Employee%20Turnover.pdf>

Simon, H. A. (1947). *A Study of Decision-Making Processes in Administrative Organization*. Retrieved from https://www.academia.edu/34589107/ADMINISTRATIVE_BEHAVIOR_A_Study_of_Decision_Making_Processes_in_Administrative_Organization

Yamane, T. (1973). *Statistics: an Introductory Analysis*. Retrieved from <https://books.google.co.th/books?id=dX-HBsrLHMIC>

กรภัทร รักเดช. (2565). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลาออกของพนักงานในกรุงเทพมหานคร หลังสถานการณ์โควิด 19*. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

กสิณ วิตะกุล. (2562). *ความตั้งใจในการลาออกของพนักงาน: กรณีศึกษาบริษัทอาหารแห่งหนึ่งในประเทศไทย*. สารนิพนธ์ กจ.ม. กรุงเทพฯ: วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล. สืบค้นจาก <https://archive.cm.mahidol.ac.th/bitstream/123456789/2947/1/TP%20BM.017%202562.pdf>

กองฝึกอบรม กรมที่ดิน กระทรวงมหาดไทย. (2562). *การตัดสินใจ (Decision Making)*. สืบค้น
จาก <https://www.dol.go.th/train/DocLib1/13decision.pdf>

กังวาน ยอดวิเศษศักดิ์ และรัตนติญา อยู่เย็น. (2563, กรกฎาคม-ธันวาคม). *ระดับความตั้งใจ
ลาออกของกลุ่มกำลังคนคุณภาพในระบบราชการไทย*. สถาบันเสริมศึกษาและ
ทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 15(2), 44-63.

กังวาน ยอดวิเศษศักดิ์ และรัตนติญา อยู่เย็น. (2566, กรกฎาคม-ธันวาคม). *การศึกษาปัจจัยที่
ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มเจนเอเรชั่นซีที่ปฏิบัติงานในภูมิภาค
ของประเทศไทย*. วารสารมหาวิทยาลัยพายัพ, 33(2), 108-125.

กัลณพัฒน์ รัตมีเมฆินทร์. (2551). *MD ที่ชะตาธุรกิจ = Making Decisions Effectively*.
กรุงเทพฯ: ไอ เอ็ม บุ๊คส์.

กัลยา วานิชย์บัญชา. (2560). *การวิเคราะห์สถิติ : สถิติเพื่อการตัดสินใจ*. กรุงเทพฯ: ศูนย์หนังสือ
แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

เกษราภรณ์ สุดตาพงศ์, สิริภัทร์ โชติช่วง และสุรินทร์ ชุมแก้ว ไพศาล ฤทธิกุล. (2560, มกราคม-
เมษายน).

กลยุทธ์การจัดการภาพลักษณ์องค์กรเพื่อพัฒนาธุรกิจบริการ. วารสารปัญญาวิวัฒน์,
9(1), 265-275. สืบค้นจาก [https://so05.tci-
thaijo.org/index.php/pimjournal/article/view/85053/67745](https://so05.tci-thaijo.org/index.php/pimjournal/article/view/85053/67745)

ฉัตรดิณี คนมัน. (2563). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกจากงานของสมาชิกกลุ่มเฟซบุ๊ก
"JobThai Official Group"*. สืบค้นจาก
<https://mmm.ru.ac.th/MMM/IS/mmm25/6314131068.pdf>

ชฎานิสวรรค์ กุลรัตนมณีพร. (2553). *ประชากรศาสตร์เบื้องต้น*. กรุงเทพฯ: หจก.เอ็ม แอนด์ เอ็ม
เลเซอร์พริ้นต์.

ชัชฎา เตชะรักษพงษ์. (2557). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การและปัจจัยส่วน
บุคคลที่ส่งผลต่อการลาออกกับความตั้งใจลาออกของพนักงานรัฐวิสาหกิจ*. การค้นคว้า
อิสระ บธ.ม. กรุงเทพฯ: คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ณปภัช นาคเจือทอง. (2552). การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานในสวน

อุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. สารนิพนธ์ บธ.ม. กรุงเทพฯ:

มหาวิทยาลัยกรุงเทพ. สืบค้นจาก

http://dspace.bu.ac.th/bitstream/123456789/338/3/napapan_nakj.pdf

ณัฐนิชา สมฤทธิ. (2564). การศึกษาปัจจัยลักษณะงาน แรงจูงใจในการทำงาน และวัฒนธรรม

องค์กรที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานบริษัทท่องเที่ยวแห่งหนึ่ง ใน

จังหวัดพังงา. สารนิพนธ์ บธ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยกรุงเทพ. สืบค้นจาก

http://dspace.bu.ac.th/bitstream/123456789/5329/1/Natnicha_Somr.pdf

ทองใบ สุดซารี. (2544). ภาวะผู้นำและการจูงใจ. อุบลราชธานี: คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราช

ภัฏอุบลราชธานี.

น้ำผึ้ง โชติ. (2556). ความพึงพอใจและแนวโน้มการลาออกของพนักงานภายหลังการควบรวม

กิจการ : กรณีศึกษาร้านอาหาร ABC (เฉพาะในเขตกรุงเทพมหานคร). สารนิพนธ์ บธ.ม.

กรุงเทพฯ: คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. สืบค้นจาก

<file:///Users/earnppt/Downloads/20291.pdf>

บัณฑิตา ลาภาพันท์. (2564). ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุนที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการ

ปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการห้างสรรพสินค้าสาขาชิดลม กรุงเทพมหานคร.

สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิ

โรฒ.

ปฐมมาดี หินธาร. (2561). ความตั้งใจในการลาออกของพนักงานบริษัทผู้ให้บริการลูกค้าภาคพื้น

กับสายการบินแห่งหนึ่ง. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ปริทัศน์ คล่องดี. (2558). การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานและความพึงพอใจในงานที่มีผลต่อ

ความตั้งใจลาออกของพนักงาน Generation Y ของบริษัทเอกชน ในกรุงเทพมหานคร.

ปริญญาณิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินท

รวโรฒ.

ปิยนันท์ สวัสดิ์ศฤงคาร. (2562). *2-Factor Theory [Frederick Herzberg]*. สืบค้นจาก

<https://drpiyanan.com/2019/04/17/2-factor-theory-frederick-herzberg/>

พงศกรณ เหลืองประเสริฐ. (2563). *การวิเคราะห์ข้อมูลความตั้งใจลาออกและคงอยู่ของพนักงาน:*

กรณีศึกษา บริษัทผลิตสินค้าเกี่ยวกับปัสกิตและหมากฝรั่งแห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์ วท.ม.

(การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ). กรุงเทพฯ: คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. สืบค้นจาก

<https://repository.nida.ac.th/server/api/core/bitstreams/936b954d-5e69-4905-8b47-690f6b54151c/content>

พงศ์พรรณ คุ่มทรัพย์ และกิตติพันธ์ คงสวัสดิ์เกียรติ. (2556, เมษายน-มิถุนายน). *ปัจจัยแรงจูงใจ*

ในการลาออกของพนักงานกรมการขนส่งทางบก. วารสารการตลาด และการสื่อสาร.

1(2): 875-876. สืบค้นจาก <https://thaiejournal.com/journal/2556volumes2M/46.pdf>

พงษ์รัตน์ เครือกลิ่น. (2564). *กฎหมายแรงงานเกี่ยวกับการเลิกจ้าง. กรุงเทพฯ: ธรรมนิติ เพรส.*

พรรณ เหมือนเดิม. (2552). *ปัจจัยที่มีผลต่อความคิดที่จะลาออกจากงานของพนักงาน บริษัท ไชน่า*

จำกัด. การศึกษาเฉพาะบุคคล บธ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยกรุงเทพ. สืบค้นจาก

http://dspace.bu.ac.th/bitstream/123456789/505/1/pan_meand.pdf

มนิสรา สัตย์ณัฐนัม. (2554). *ทฤษฎี ERG ของแอลเดอร์เฟอร์ (ERG Theory). สืบค้นจาก*

<https://manisara05.blogspot.com/2011/02/erg-erg-theory.html>

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สำนักงานอธิการบดี ส่วนทรัพยากรบุคคล. (2566). *ข้อมูลสถิติ*

จำนวนบุคลากร. สืบค้นจาก <http://hr.op.swu.ac.th/stat>

ยงยุทธ เกษสาคร. (2541). *ภาวะผู้นำและการจูงใจ. กรุงเทพฯ: ศูนย์เอกสารและตำรา สถาบันราช*

ภัฏสวนดุสิต.

รุจิรา ตัณฑพงษ์. (2563). *ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อ*

องค์การของบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร. วิทยานิพนธ์ บธ.

ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร. สืบค้นจาก <http://ithesis->

ir.su.ac.th/dspace/bitstream/123456789/3069/1/61602347.pdf

วชิรวัชร งามละม่อม. (2558). แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับลักษณะทางประชากรศาสตร์. สืบค้นจาก https://learningofpublic.blogspot.com/2015/09/blog-post_11.html

วรรณพร อากาศแจ้ง. (2556, พฤษภาคม-สิงหาคม). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกของคนเก่งในระบบราชการ. วารสารการจัดการ มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์, 2(2), 47-58.

วรินทร์ การเดิม. (2563). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลาออกของพนักงานสายงานวิศวกรรม : กรณีศึกษา หน่วยงานการทางพิเศษแห่งประเทศไทย. สารนิพนธ์ ropolitana. (รัฐประศาสนศาสตร์). กรุงเทพฯ: คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. สืบค้นจาก <https://digital.car.chula.ac.th/cgi/viewcontent.cgi?article=8517&context=chulaetd>

วัชรพงษ์ ฐิติวิมุตต. (2557). สาเหตุเชิงลึกความตั้งใจในการลาออก และการโยกย้ายของพนักงานสายสนับสนุน โรงพยาบาลของรัฐแห่งหนึ่ง. การค้นคว้าอิสระ บธ.ม. กรุงเทพฯ: คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ สืบค้นจาก https://ethesisarchive.library.tu.ac.th/thesis/2014/TU_2014_5602036435_890_390.pdf

วัชรวิ ไตรเจริญกุลภักดี จงแจ่ม. (2566). ทักษะการตัดสินใจ Decision-making Skills. สืบค้นจาก https://www.google.co.th/books/edition/%E0%B8%97%E0%B8%B1%E0%B8%81%E0%B8%A9%E0%B8%B0%E0%B8%81%E0%B8%B2%E0%B8%A3%E0%B8%95%E0%B8%B1%E0%B8%94%E0%B8%AA%E0%B8%B4/ge_DEAAAQB-AJ?hl=en&gbpv=1&dq=%E0%B8%81%E0%B8%B2%E0%B8%A3%E0%B8%95%E0%B8%B1%E0%B8%94%E0%B8%AA%E0%B8

วัชรวิย์ คำทรัพย์. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออกของข้าราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงพลังงาน. สารนิพนธ์ ropolitana. (รัฐประศาสนศาสตร์). กรุงเทพฯ: วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม. สืบค้นจาก <http://www.dspace.spu.ac.th/bitstream/123456789/8456/1/%E0%B8%A7%E0%B8%B1%E0%B8%8A%E0%B8%A3%E0%B8%B5%E0%B8%A2%E0%B9%8C%20%E0%B8%84%E0%B8%B3%E0%B8%97%E0%B8%A3%E0%B8%B1%E0>

%B8%9E%E0%B8%A2%E0%B9%8C%20%20%E0%B8%A3%E0%B8%AB%E0
%B8%B1%E0%B8%AA%E0%B8%99%E0%B8%B1%E

ศศิ อ่วมเพ็ง. (2558). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานระดับบังคับบัญชา
สำนักบัญชีกลาง บริษัท ปูนซิเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน). การศึกษาค้นคว้าอิสระ บธ.ม.
กรุงเทพฯ: คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. สืบค้นจาก
https://ethesisarchive.library.tu.ac.th/thesis/2015/TU_2015_5702030064_3548_1896.pdf*

ศักดิ์ชัย ภูเจริญ. (2561). *ภาวะผู้นำของผู้บริหาร. สืบค้นจาก
<https://www.google.co.th/books/edition/%E0%B8%A0%E0%B8%B2%E0%B8%A7%E0%B8%B0%E0%B8%9C%E0%B8%B9%E0%B9%89%E0%B8%99%E0%B8%B3/Di9IDwAAQBAJ?hl=en&gbpv=1&dq=%E0%B8%9E%E0%B8%A4%E0%B8%95%E0%B8%B4%E0%B8%81%E0%B8%A3%E0%B8%A3%E0%B8%A1%E0%B8%81%E0%B8%B2%E0%B8%A3%E0%B8>*

ศุภานัน พุฒตาล. (2560). *ปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานมหาวิทยาลัย สาย
วิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. สืบค้นจาก
http://www.repository.rmutt.ac.th/dspace/bitstream/123456789/3222/1/Supanan.P_Research.pdf*

สถาพร ปิ่นเจริญ. (2556). *ภาวะผู้นำกับการจัดการ. กรุงเทพฯ: จามจุรีโปรดักส์ จำกัด.*

สุดา ส่งประเสริฐ. (2566). *การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงานบริษัท
ในสายงานอาชีพ IT. สารนิพนธ์ กจ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: วิทยาลัยการจัดการ
มหาวิทยาลัยมหิดล. สืบค้นจาก
<https://archive.cm.mahidol.ac.th/bitstream/123456789/4981/1/TP%20BM.006%202023.pdf>*

- สุภาพ ดุริยางค์ศิลป์. (2561). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจลาออกของพนักงานด้านบริการอาหารและเครื่องดื่มของโรงแรมห้าดาว บนถนนวิทยุ กรุงเทพมหานคร*. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- อภิวัฒน์ ทำบุญ. (2562). *แนวโน้มการลาออกและโอนย้ายของข้าราชการ กรณีศึกษา กรมสรรพากร*. การค้นคว้าอิสระ ร.ม. กรุงเทพฯ: คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ สืบค้นจาก https://ethesisarchive.library.tu.ac.th/thesis/2019/TU_2019_6103010655_11586_12556.pdf
- อรพิน การะกุก. (2557). *ปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกของพนักงานในบริษัทเอกชน*. การค้นคว้าอิสระ บธ.ม. กรุงเทพฯ: คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. สืบค้นจาก https://ethesisarchive.library.tu.ac.th/thesis/2014/TU_2014_5602030099_904_259.pdf
- อังคณา ไวน์ส. (2561). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแนวโน้มการตัดสินใจลาออก ของพนักงานโรงงานทอผ้าฝ้าย อำเภอเนินกุ่มพัฒนา จังหวัดระยอง*. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- อัญชลี ปริญาขจร. (2549). *ปัจจัยที่เป็นสาเหตุของการลาออกของพนักงานมหาวิทยาลัยเชียงใหม่*. การค้นคว้าแบบอิสระ (รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์)) เชียงใหม่ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. สืบค้นจาก <https://cmudc.library.cmu.ac.th/frontend/Info/item/dc:106553>
- อัญญรีย์ ตัญแมน. (2562). *ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกของข้าราชการ: กรณีศึกษา กรมตรวจบัญชีสหกรณ์*. สารนิพนธ์ ร.บ.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์). กรุงเทพฯ: คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. สืบค้นจาก <https://digital.car.chula.ac.th/cgi/viewcontent.cgi?article=8131&context=chulae> td

อาจารย์ จิตนุราช. (2561). *ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นความสอดคล้องระหว่างคนกับงาน ความสอดคล้องระหว่างคนกับองค์การ ความไว้วางใจนวัตกรรม และพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมของพนักงานเทศบาลในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้*. วิทยานิพนธ์ รป.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์). สงขลา: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. สืบค้นจาก <https://kb.psu.ac.th/psukb/bitstream/2016/12449/1/426795.pdf>





แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจลาออกของบุคลากรสายปฏิบัติการ
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

แบบสอบถามฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยมีวัตถุประสงค์ดังนี้

1. เพื่อศึกษาความตั้งใจลาออกของบุคลากรสายปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ตามลักษณะประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร (พนักงานมหาวิทยาลัย/ลูกจ้างมหาวิทยาลัย/ลูกจ้างประจำ) อายุงาน และรายได้
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ปัจจัยด้านภาพลักษณ์องค์กร ปัจจัยด้านลักษณะงาน และปัจจัยด้านความก้าวหน้าในการทำงาน กับความตั้งใจลาออกของบุคลากรสายปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ ปัจจัยด้านรายได้ และสวัสดิการ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชา และปัจจัยด้านความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน กับความตั้งใจลาออกของบุคลากรสายปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างยิ่งที่ท่านเสียสละเวลาในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้ ข้อมูลของท่านจะถือเป็นความลับ และจะนำมาใช้ในการศึกษาวิจัยเท่านั้น

แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

- ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะทางประชากรศาสตร์
- ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ
- ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุน
- ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับความตั้งใจลาออก

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะทางประชากรศาสตร์

คำชี้แจง โปรดเลือกคำตอบหน้าข้อความที่ตรงกับข้อมูลของท่าน

1. เพศ

- ☐ เพศชาย
- ☐ เพศหญิง
- ☐ อื่น ๆ

2. อายุ

- ☐ น้อยกว่าหรือเท่ากับ 26
- ☐ 27 - 44 ปี
- ☐ 45 - 59 ปี
- ☐ 60 ปี

3. ระดับการศึกษา

- ☐ ต่ำกว่าปริญญาตรี
- ☐ ปริญญาตรี
- ☐ ปริญญาโท หรือเทียบเท่า
- ☐ สูงกว่าปริญญาโท หรือเทียบเท่า

4. ประเภทบุคลากร

- ☐ พนักงานมหาวิทยาลัย
- ☐ ลูกจ้างมหาวิทยาลัย
- ☐ ลูกจ้างประจำ

5. อายุงาน

- ☐ น้อยกว่า 1 ปี
- ☐ 1 - 3 ปี
- ☐ 4 - 6 ปี
- ☐ 7 - 9 ปี
- ☐ 10 ปี ขึ้นไป

6. รายได้

- ☐ น้อยกว่าหรือเท่ากับ 20,000 บาท
- ☐ 20,001 - 30,000 บาท
- ☐ 30,001 - 40,000 บาท
- ☐ 40,001 - 50,000 บาท
- ☐ 50,001 ขึ้นไป

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

- 5 หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง
 4 หมายถึง เห็นด้วย
 3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง
 2 หมายถึง ไม่เห็นด้วย
 1 หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ลำดับ	ปัจจัยจูงใจ	ระดับความคิดเห็น				
		(5) เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	(4) เห็น ด้วย	(3) เห็น ด้วย ปาน กลาง	(2) ไม่เห็น ด้วย	(1) ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
ปัจจัยด้านภาพลักษณ์องค์กร						
1.	ท่านมีความภูมิใจที่ได้ทำงานอยู่ในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ					
2.	ครอบครัวและคนรอบข้างของท่านมีความภูมิใจที่ท่านได้ทำงานอยู่ในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ					
3.	ท่านภูมิใจที่จะบอกชื่อองค์กรที่ท่านทำงานอยู่กับผู้อื่นอย่างเต็มใจ					
4.	องค์กรที่ท่านทำงานอยู่เป็นองค์กรที่มีชื่อเสียงและได้รับการยอมรับ					
5.	ท่านคิดว่าท่านมีส่วนในการร่วมสร้างภาพลักษณ์องค์กรที่ดี					

ปัจจัยด้านลักษณะงาน						
1.	งานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบัน มีลักษณะงานตรงกับความรู้ ความสามารถของท่าน					
2.	งานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความท้าทายไม่น่าเบื่อหรือซ้ำซาก จำเจ					
3.	งานที่ท่านได้รับมอบหมาย มีความเฉพาะเจาะจงกับตำแหน่งงานของท่าน					
4.	ลักษณะงานของท่านให้อิสระในการแสดงความคิดเห็น หรือตัดสินใจ					
5.	ลักษณะงานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบัน ตรงกับความต้องการของท่าน					
ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในการทำงาน						
1.	องค์กรให้โอกาสได้พัฒนาความรู้เพิ่มเติม เช่น การฝึกอบรม การศึกษาต่อ					
2.	ท่านมีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งในหน้าที่การงานที่สูงขึ้น					
3.	วิธีการพิจารณาการเลื่อนตำแหน่งในหน้าที่การงานมีความยุติธรรม					
4.	ท่านคิดว่างานที่ท่านปฏิบัติ ส่งเสริมให้ท่านมีความก้าวหน้าในสายอาชีพ					
5.	การทำงานในองค์กรนี้ มีความก้าวหน้ามากกว่าองค์กรอื่น เมื่อเปรียบเทียบกับองค์กรที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน					

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยคำจูน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

- 5 หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง
 4 หมายถึง เห็นด้วย
 3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง
 2 หมายถึง ไม่เห็นด้วย
 1 หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ลำดับ	ปัจจัยคำจูน	ระดับความคิดเห็น				
		(5) เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	(4) เห็น ด้วย	(3) เห็น ด้วย ปาน กลาง	(2) ไม่เห็น ด้วย	(1) ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
ปัจจัยด้านรายได้และสวัสดิการ						
1.	ท่านคิดว่าเงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับตำแหน่ง เมื่อเปรียบเทียบกับผู้ร่วมวิชาชีพที่มีลักษณะงานคล้ายคลึงกัน					
2.	ท่านคิดว่าสวัสดิการที่ได้รับมีความเหมาะสมเมื่อเปรียบเทียบกับผู้ร่วมวิชาชีพที่มีลักษณะงานคล้ายคลึงกัน					
3.	องค์กรมีสวัสดิการพิเศษอื่น ๆ ที่เหมาะสมให้กับพนักงาน					
4.	ระบบการประเมินผลเพื่อปรับขึ้นเงินเดือนมีความยุติธรรม และเที่ยงตรง					
5.	ท่านคิดว่าองค์กรมีการให้สวัสดิการที่หลากหลายด้าน เมื่อเปรียบเทียบกับองค์กรที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน					

ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชา						
1.	ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนท่านในการทำงานเป็นอย่างดี					
2.	ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมในการแบ่งงานให้กับพนักงาน					
3.	ผู้บังคับบัญชามีมนุษยสัมพันธ์ดี รับฟังความคิดเห็นผู้อื่น					
4.	เมื่องานมีปัญหา ท่านสามารถขอความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชาได้					
5.	ท่านสามารถขอคำปรึกษาจากผู้บังคับบัญชาได้เสมอ					
ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน						
1.	ท่านสามารถทำงานเป็นทีมร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้					
2.	ท่านสามารถปรึกษากับเพื่อนร่วมงานได้ทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว					
3.	ท่านและเพื่อนร่วมงานมักให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันเสมอ					
4.	ท่านและเพื่อนร่วมงานให้เกียรติซึ่งกันและกัน ไม่เอาัดเอาเปรียบกัน					
5.	ท่านสามารถปฏิบัติงานแทนเพื่อนร่วมงานในสายงานเดียวกันได้อย่างสบายใจ					

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับความตั้งใจลาออก

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

- 5 หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง
 4 หมายถึง เห็นด้วย
 3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง
 2 หมายถึง ไม่เห็นด้วย
 1 หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ลำดับ	ความตั้งใจลาออก	ระดับความคิดเห็น				
		(5) เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	(4) เห็น ด้วย	(3) เห็น ด้วย ปาน กลาง	(2) ไม่เห็น ด้วย	(1) ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
1.	ท่านมีความรู้สึกเบื่อ และมีความคิดที่จะลาออกจากองค์กรนี้อยู่บ่อยครั้ง					
2.	ท่านมีการติดตามสื่อประกาศรับสมัครงานเป็นประจำ					
3.	ท่านจะลาออกจากงานทันทีเมื่อมีองค์กร/บริษัทอื่นยื่นข้อเสนอที่ดีกว่า					
4.	ท่านพร้อมจะลาออกจากงานทันที หากท่านโดนตำหนิ/ลงโทษ					
5.	ท่านจะเลือกไปประกอบอาชีพอื่น ๆ หากมีโอกาสหรือทางเลือก					