

ความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออกของ บุคลากรในวิทยาลัยเทคโนโลยีวิถีสยาม

คมกฤต ฟองละแอ*

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) มีวัตถุประสงค์ที่จะศึกษา 1) เพื่อศึกษาความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยที่ส่งผลให้ลาออกของบุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีวิถีสยาม 2) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยที่ส่งผลให้ลาออกของบุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีวิถีสยาม จำแนกตามเพศและประสบการณ์การทำงาน ปีการศึกษา 2560 จำนวน 80 คน ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ความคลาดเคลื่อนไม่เกิน .05 การสุ่มตัวอย่างจากประชากรใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้หาความเชื่อมั่นได้ค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ 0.977 การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์หาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ทดสอบค่าที (T-test) วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Anova of variance) สำหรับตัวแปรมากกว่าสองค่าขึ้นไป และเมื่อพบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงนำค่าคะแนนเฉลี่ยรายคู่ไปทำการทดสอบโดยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe's Post hoc Comparison) ผลการวิจัยพบว่า

1. บุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีวิถีสยาม ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ประสบการณ์ในการทำงาน 10 - 15 ปี

2. บุคลากรมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออกของบุคลากรในวิทยาลัยเทคโนโลยีวิถีสยาม โดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง ($\bar{X} = 3.10$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับเห็นด้วยน้อย โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยเห็นด้วยน้อยไปหาเห็นด้วยมาก ดังนี้ ด้านนโยบาย และการบริหาร ($\bar{X} = 2.05$) ด้านความมั่นคงในหน้าที่ ($\bar{X} = 2.09$) ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ($\bar{X} = 2.14$) ด้านความมั่นคงขององค์กร ($\bar{X} = 2.20$) และด้านค่าตอบแทน และสวัสดิการ ($\bar{X} = 2.52$)

3. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออกของบุคลากรในวิทยาลัยเทคโนโลยีวิถีสยาม โดยภาพรวมมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออกของบุคลากรในวิทยาลัยเทคโนโลยีวิถีสยามโดยภาพรวม มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และในราย ด้านความมั่นคงขององค์กร ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารและด้านนโยบายการบริหาร ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนในด้านความมั่นคงในหน้าที่ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

บทนำ

ปัจจุบันโลกเริ่มเข้าสู่ยุคระบบเศรษฐกิจ และสังคมดิจิทัลที่เทคโนโลยีดิจิทัลจะไม่ได้เป็นเพียง เครื่องมือสนับสนุนการทำงานเฉกเช่นที่ผ่านมา หากแต่จะหลอมรวมเข้ากับชีวิตคน และจะเปลี่ยนโครงสร้างรูปแบบกิจกรรมทางเศรษฐกิจ กระบวนการผลิต การค้า การบริการ และกระบวนการ ทางสังคมอื่นๆ รวมถึงการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เทคโนโลยี ดิจิทัลเป็น เครื่องมือสำคัญในการขับเคลื่อนการ พัฒนาประเทศ ในบริบทของประเทศ เทคโนโลยีดิจิทัล สามารถตอบปัญหาความท้าทายที่ประเทศกำลังเผชิญอยู่ หรือเพิ่มโอกาสในการพัฒนา ทางเศรษฐกิจ และสังคม เช่น การก้าวข้ามกับดักรายได้ปานกลางที่เป็นหนึ่งในเป้าหมายการพัฒนา ประเทศเร่งด่วน ด้วยการลงทุน และพัฒนาอุตสาหกรรมที่มีอยู่แล้ว และอุตสาหกรรมกระแสใหม่ การพัฒนาขีดความสามารถของธุรกิจในประเทศทั้งภาคการเกษตร การผลิต และการบริการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกลุ่ม SMEs และวิสาหกิจชุมชน ให้แข่งขันในโลกสมัยใหม่ได้ การปรับตัว และมองหาโอกาสจากการรวมกลุ่มทางเศรษฐกิจ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเป็น ประชาคมเศรษฐกิจ อาเซียนในปี พ.ศ. 2558 ที่มีนัยสำคัญต่อการเคลื่อนย้ายสินค้า และกำลังคนไปสู่โลก การแก้ปัญหา ความเหลื่อมล้ำของสังคม โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านรายได้ การศึกษา การรักษาพยาบาล สิทธิ ประโยชน์การเข้าถึงข้อมูล ให้เกิดการกระจายทรัพยากร ที่ทั่วถึงเท่าเทียม และเป็นธรรมยิ่งขึ้น (กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศ การสื่อสาร, 2559: 1)

ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงการศึกษาจะเป็นเครื่องมือสำคัญในการยกระดับคุณภาพ ของประชากรในประเทศให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงนี้ความสำเร็จของการ เปลี่ยนผ่านขึ้นอยู่กับ การลดช่องว่างทักษะที่เกิดขึ้น เมื่อระบบเศรษฐกิจเปลี่ยนไปแต่แรงงานยังไม่สามารถปรับตัวตามได้ ระบบการศึกษาไทย ถูกวางรากฐานมา เพื่อตอบสนองการเติบโตของ Economy 2.0 ไม่สามารถช่วย ให้ผู้ที่เรียนจบออกมาสามารถปรับตัวกับโลกของงานได้ จึงทำให้เกิดช่องว่างทักษะขึ้น ระบบ การศึกษาที่จะตอบ โจทย์ของการขับเคลื่อนประเทศไปสู่ Economy 4.0 ต้องให้ความสำคัญกับการ เปลี่ยนวิธีการสอนที่ให้แต่ความรู้เชิง เทคนิค และการท่องจำให้น้อยลงแล้วหันไปให้น้ำหนักกับการ สร้างทักษะในการเรียนรู้ และปรับตัวของผู้เรียนให้สามารถเรียนรู้ เพื่อพัฒนาตนเองได้ตลอดชีวิต การจัดการเรียนรู้จะต้องมองถึงความต้องการของตลาดแรงงานโดยเฉพาะการจัดการศึกษาขั้น พื้นฐาน และระดับอาชีวศึกษา เพื่อให้ผู้ที่เข้าสู่โลกของงานสามารถหางานทำ เพื่อให้เป็นกำลัง สำคัญในการยกระดับคุณภาพชีวิต จากนั้นไปกลุ่มผู้ที่อยู่ในตลาดแรงงานในปัจจุบัน จะเป็นกลุ่มที่ ได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนผ่าน โดยเฉพาะ แรงงานในกลุ่ม SMEs และผู้ประกอบการ SMEs ที่ จำเป็นจะต้องมีการยกระดับทักษะ (Skill Upgrading) หรือได้รับการฝึกอบรมให้มีทักษะใหม่ที่

เหมาะสม (Re-Skilling) เพื่อให้สามารถปรับตัวเข้ากับ Economy 4.0 และต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาแรงงานที่อยู่ในตลาดแรงงานควบคู่ไปกับเยาวชนรุ่นใหม่ที่ยังอยู่ในระบบการศึกษา (เกียรติ อนันต์ ล้วนแก้ว, 2559: 4)

การอาชีวศึกษาเป็นรากฐานการศึกษาที่สำคัญประการหนึ่งที่น่าไปสู่การพัฒนาประเทศ เศรษฐกิจ สังคม และตอบสนองความต้องการ เพื่อทำงานประกอบอาชีพ นอกจากนี้พระราชบัญญัติ การอาชีวศึกษาได้กล่าวถึงการจัดการอาชีวศึกษาในมาตรา 6 ซึ่งเป็นการจัดการ และการฝึกอบรม วิชาชีพ ที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ เพื่อผลิต และพัฒนากำลังคนใน ด้านวิชาชีพ ระดับฝีมือ ระดับเทคนิค และระดับเทคโนโลยี ทั้งเป็นการยกระดับการศึกษาวิชาชีพให้ สูงขึ้นให้สอดคล้องกับตลาดแรงงานโดยนำความรู้ทางทฤษฎีอันเป็นสากล และภูมิปัญญาไทยมา พัฒนาผู้รับการศึกษาให้มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติ และมีสมรรถนะ จนสามารถนำไป ประกอบอาชีพในลักษณะผู้ปฏิบัติ หรือประกอบอาชีพโดยอิสระ (อมรรัตน์ เหล็กกล้า, 2554: 2) ซึ่ง ครู เป็นผู้ที่มิบทบาท และหน้าที่สำคัญในทุกภาคส่วนของการศึกษา ครู คือ ผู้ที่ให้ความรู้ไม่จำกัด ทุกที่ทุกเมื่อ ครูต้องเต็มไปด้วยความรู้ อีกทั้งเป็นครูที่มีความรู้ และเทคนิคการสอน และต้องทัน บริบทของสังคมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว นอกจากนี้ ครูต้องได้รับการดูแลในสวัสดิการทุกด้าน และได้รับความเป็นธรรมในการพิจารณาความก้าวหน้าในอาชีพด้วย

เลขาธิการคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (กอศ.) ชัยพฤกษ์ เสรีรักษ์ เปิดเผยว่า ตาม นโยบายเพิ่มจำนวนผู้เรียนอาชีวศึกษานั้น ปัจจุบันได้ส่งผลให้มีนักเรียน นักศึกษาหันมา ให้ความสนใจการเรียนอาชีวศึกษามากขึ้น แต่ปัญหาที่พบ คือ ครูอาชีวศึกษาไม่ได้เพิ่มขึ้นด้วย จึงทำให้ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (กอศ.) ประสบปัญหาขาดแคลนครูสะสมอย่างต่อเนื่อง รวมถึงปัจจุบันประมาณ 14,00 อัตรา ซึ่งที่ประชุมคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (อ.ก.พ.) ของ กอศ.ทำหน้าที่แทน อ.ก.พ.กระทรวงที่มี พล.อ.ดาว์พงษ์ รัตนสุวรรณ รรมว.ศึกษาธิการ เป็น ประธานได้มีมติให้ สอศ.ขออนุมัติกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ รอบที่ 4 ปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 - 2563 เพิ่มเติม จำนวน 14,593 อัตรา โดยแยกเป็นสายงานการสอน 10,107 อัตรา และสาย สนับสนุน 4,486 อัตรา (Edu zones, 2559) สอดคล้องกับ รายงานวิจัยของธนาคารโลก พ.ศ. 2558 ซึ่งให้เห็นว่า การลดความขาดแคลนครูเป็นหนึ่งในโจทย์สำคัญสำหรับการยกระดับคุณภาพ และการ ลดความเหลื่อมล้ำในระบบการศึกษาไทย โดยหากโรงเรียนในกลุ่มที่มีผลการเรียนต่ำที่สุด และมีครู ไม่ครบชั้นเรียน ได้รับจัดสรรครูเพิ่ม 1 คนต่อ 1 ห้อง จะส่งผลให้ผลการเรียนของนักเรียนจะเพิ่มขึ้น ร้อยละ 15 ซึ่งจะลดช่องว่างของผลการเรียนระหว่างนักเรียน และโรงเรียนลงด้วย (ศุภณัฐ ศศิ วุฒิวัฒน์, 2558)

วิทยาลัยเทคโนโลยีวิถีอิสลาม ได้รับการจัดตั้งขึ้นตามปณิธานอันแน่วแน่ของ ดร. บรรจง โชะมณี ประธานกรรมการมูลนิธิ เพื่อคุณธรรม ที่ประสงค์จะให้เยาวชนมุสลิมเติบโตขึ้น เป็นผู้ใหญ่ มีความเข้มแข็งด้านศาสนาควบคู่กับด้านวิชาชีพ สามารถปฏิบัติศาสนกิจตามหลัก ศาสนาอิสลามได้อย่างเคร่งครัด ประกอบด้วย ศาสนธรรม นิตยธรรม คุณธรรม มีกิริยา มารยาท เที่ยบพร้อมตามหลักการอิสลาม และสามารถประกอบอาชีพในระดับสากลบนพื้นฐานของอัลกุ รอ่าน และคำสอนของศาสดามุฮัมมัดศ็อลลัลลอฮุอะลัยฮิวะซัลลัม จึงได้จัดตั้งวิทยาลัยเทคโนโลยี วิถีอิสลามขึ้น ซึ่งเป็นการสอนหลักสูตรนานาชาติควบคู่กับหลักสูตรอาชีวศึกษา และมีกระบวนการ การจัดการเรียนรู้เป็นวิทยาลัยระดับอาชีวศึกษา และ โรงเรียนนานาชาติวิถีอิสลาม หลักสูตรนานาชาติ/ ภาษาอาหรับควบคู่หลักสูตรปวช. และปวส. ซึ่งรับนักเรียน/นักศึกษาอยู่ประจำเป็นแห่งแรกของ ประเทศไทยบูรณาการวิถีอิสลามตลอดหลักสูตร ท่องจำอัลกุรอ่าน ได้อย่างถูกต้องตามหลักการอ่าน บุตรหลานได้ปฏิบัติศาสนกิจตามหลักการของศาสนาอิสลามอย่างครบถ้วนสื่อการสอน เทคโนโลยี และนวัตกรรมที่ทันสมัยและเพียงพอได้เรียนภาษาสู่สากลเช่นภาษาอาหรับ ภาษาอังกฤษกับครู เจ้าของภาษาเป็นสถานศึกษาที่ปลอดจากสิ่งเสพติด, เกมออนไลน์, ฐูสาว, การพนัน และการ ทะเลาะวิวาท มีกิจกรรมทางวิชาการ / โปรแกรมคิวเข้มมีชีวิตความเป็นอยู่ตามวิถีอิสลาม (วิทยาลัย เทคโนโลยีวิถีอิสลาม, 2559: ออนไลน์)

จากสถานะการขาดแคลนบุคลากรทางการศึกษา วิทยาลัยเทคโนโลยีวิถี อิสลาม กำลังเผชิญกับปัญหาบุคลากรที่ขาดแคลนในสาขาวิชาอย่างต่อเนื่อง ตั้งแต่ทำการก่อตั้ง โดย แยกเป็นรายตำแหน่ง ได้แก่ ผู้บริหาร จำนวน 7 คน ครู จำนวน 58 คน บุคลากรทางการศึกษา จำนวน 22 คน เจ้าหน้าที่ / พนักงานจำนวน 17 คน รวมทั้งหมด 104 คน ในรอบปีที่ผ่านมาจำนวน บุคลากรที่ลาออกทั้งหมด เท่ากับ 25 คน จากการลาออกของบุคลากรดังกล่าวส่งผลต่อการบริหาร จัดการของวิทยาลัยเทคโนโลยีวิถีอิสลามอย่างมาก และส่งผลให้นักศึกษาต้องขาดครูผู้ให้ความรู้ อย่างต่อเนื่องส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการเรียนรู้ และพัฒนาของนักศึกษา จากสถานะขาดแคลน ดังกล่าว ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นบุคลากร และได้ทราบถึงสถานะการที่กล่าวมา ทั้งได้สนใจที่จะศึกษา เพื่อหาปัจจัยที่ส่งผลให้ลาออกของบุคลากรดังกล่าว เพื่อที่จะนำไปสู่แนวทางให้บุคลากรอยู่กับ องค์กรได้อย่างมีความสุข และพร้อมที่จะภักดีกับองค์กร ทั้งลดการขาดแคลนของบุคลากรของ องค์กรในอนาคต

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยที่ส่งผลให้ลาออกของบุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยี อิสลาม

ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตเนื้อหา การศึกษาในครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษา ความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออกของบุคลากรในวิทยาลัยเทคโนโลยีวิถีสยาม ในปีวิจัยที่ส่งผลให้ลาออกของบุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีวิถีสยาม และผู้วิจัยได้สรุปรวมเป็น 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน ด้านความมั่นคงขององค์กร ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ด้านนโยบาย และการบริหาร และด้านค่าตอบแทน และสวัสดิการ

2. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรของวิทยาลัยเทคโนโลยีวิถีสยาม ประกอบด้วย ผู้บริหาร จำนวน 7 คน ครู จำนวน 58 คน บุคลากรทางการศึกษา จำนวน 22 คน เจ้าหน้าที่ / พนักงานจำนวน 17 คน รวมทั้งหมด 104 คน กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ได้แก่ บุคลากรของวิทยาลัยเทคโนโลยีวิถีสยาม จำนวน 80 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยตารางของ Kry cie และ Morgan

3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ตัวแปรต้น (Independent Variables) ได้แก่

1. เพศ ได้แก่ เพศชาย เพศหญิง
2. ประสบการณ์การทำงาน ได้แก่ ประสบการณ์ทำงาน 1- 5 ปี, ตั้งแต่ 6 – 10 ปี, มากกว่า 15 ปี

3.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ได้แก่ ความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยที่ส่งผลให้ลาออกของบุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีวิถีสยาม ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่

- 3.2.1 ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน
- 3.2.2 ด้านความมั่นคงขององค์กร
- 3.2.3 ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร
- 3.2.4 ด้านนโยบาย และการบริหาร
- 3.2.5 ด้านค่าตอบแทน และสวัสดิการ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับเพศ และประสบการณ์ในการทำงาน ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยที่ส่งผลให้ลาออกของบุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีวิถีสยาม มีข้อคำถามเป็นแบบนิมานทั้งหมด 39 ข้อ แบ่งออกเป็น 6 ด้านทั้งหมดได้แก่

ด้านที่ 1 ความมั่นคงในหน้าที่การงาน	มีจำนวน 6 ข้อ
ด้านที่ 2 ความมั่นคงขององค์กร	มีจำนวน 5 ข้อ
ด้านที่ 3 ภาวะผู้นำของผู้บริหาร	มีจำนวน 6 ข้อ
ด้านที่ 4 นโยบาย และการบริหาร	มีจำนวน 6 ข้อ
ด้านที่ 5 ค่าตอบแทน และสวัสดิการ	มีจำนวน 5 ข้อ

ลักษณะคำตอบเป็นแบบมาตรส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด การให้คะแนนมีดังนี้

มากที่สุด	ได้	5	คะแนน
มาก	ได้	4	คะแนน
ปานกลาง	ได้	3	คะแนน
น้อย	ได้	2	คะแนน
น้อยที่สุด	ได้	1	คะแนน

การแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ย โดยกำหนดเกณฑ์ในการพิจารณา ดังนี้

(บุญชม ศรีสะอาดและบุญส่ง นิลแก้ว, 2535, หน้า 23-24)

ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00	หมายถึง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50	หมายถึง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50	หมายถึง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50	หมายถึง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50	หมายถึง ความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อยมาก

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถาม (คำถามปลายเปิด)

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยที่ส่งผลให้ลาออกของบุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีอิสลาม มีดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ และประสบการณ์ในการทำงาน โดยการหาความถี่และร้อยละ

2. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยที่ส่งผลให้ลาออกของบุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีอิสลาม โดยหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เป็นรายชื่อ รายด้าน และโดยรวม แล้วนำเสนอในรูปตารางประกอบการบรรยาย

3. วิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยที่ส่งผลให้ลาออกของบุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีอิสลาม จำแนกตามเพศและประสบการณ์ในการทำงาน โดยการใช้การทดสอบสมมติฐานดังนี้

3.1 ครูที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยที่ส่งผลให้ลาออกของบุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีอิสลาม ต่างกัน ใช้ค่า t-test

3.2 ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยที่ส่งผลให้ลาออกของบุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีอิสลาม แตกต่างกัน

4. วิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยที่ส่งผลให้ลาออกของบุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีอิสลาม จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยใช้ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) เมื่อพบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงทำการทดสอบรายคู่โดยใช้วิธีเชฟเฟ้ (Scheffe's Post hoc Comparison)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล สามารถสรุปเป็นข้อๆ ได้ดังนี้

1. สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จากกลุ่มตัวอย่าง 80 คน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย โดยมีประสบการณ์ในการทำงาน ระหว่าง 10-15 ปีมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 15 ปี และประสบการณ์น้อยกว่า 10 ปี ตามลำดับ

2. ความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออกของบุคลากรในวิทยาลัยเทคโนโลยีอิสลาม โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออกของบุคลากรในวิทยาลัยเทคโนโลยีอิสลาม พบผลการศึกษาดังนี้ขจขจขจขจ

2.1 ความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออกของบุคลากรในวิทยาลัยเทคโนโลยีอิสลาม ด้านความมั่นคงในหน้าที่ โดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับน้อย

2.2 ความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออกของบุคลากรในวิทยาลัยเทคโนโลยีอิสลาม ด้านความมั่นคงขององค์กร โดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับน้อย

2.3 ความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออกของบุคลากรในวิทยาลัยเทคโนโลยีอิสลาม ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร โดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับน้อย

2.4 ความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออกของบุคลากรในวิทยาลัยเทคโนโลยีอิสลาม ด้านนโยบาย และการบริหาร โดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับน้อย

2.5 ความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออกของบุคลากรในวิทยาลัยเทคโนโลยีอิสลาม ด้านค่าตอบแทน และสวัสดิการ โดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับปานกลาง

3. ผลการเปรียบเทียบบุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออกของบุคลากรในวิทยาลัยเทคโนโลยีอิสลาม โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อ 1

4. ผลการเปรียบเทียบบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออกของบุคลากรในวิทยาลัยเทคโนโลยีอิสลาม โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อ 2

การอภิปรายผล

จากการวิจัย เรื่อง ความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออกของบุคลากรในวิทยาลัยเทคโนโลยีอิสลามพบว่าประเด็นที่น่าสนใจควรนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออกของบุคลากรในวิทยาลัยเทคโนโลยีอิสลาม โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางและรายด้านอยู่ในระดับน้อย โดยเรียงลำดับการตัดสินใจลาออกคือ ด้านนโยบาย และการบริหาร รองลงมา คือด้านความมั่นคงในหน้าที่ ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ด้านความมั่นคงขององค์กร ด้านค่าตอบแทน และสวัสดิการ ตามลำดับ เหตุเนื่องด้วยด้านนโยบาย และการบริหารเป็นปัจจัยสำคัญต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร เป็นสิ่งจำเป็นในการบริหารงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ในการที่จะทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจปฏิบัติงาน ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การ (Identifications) โดยการเต็มใจที่จะ ปฏิบัติงาน ยอมรับในค่านิยม และวัตถุประสงค์ขององค์การ และถือเสมือนหนึ่งว่าเป็นของตนเช่นกัน การเข้ามามีส่วนร่วมใน

องค์การ (Involvement) ความจงรักภักดีต่อองค์การ (Loyalty) คือความรู้สึกรักและผูกพันต่อองค์การ ต้องทำให้บุคลากรรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของ องค์การ มีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการทำงานสอดคล้องกับองค์การและมีความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์การ มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเพื่อให้องค์การ บรรลุผลสำเร็จ และมีความเจริญรุ่งเรือง ซึ่งความผูกพันกับองค์การเป็นการดี ค่างาน แสดงถึงความจงรักภักดีต่อองค์การ และต้องการเป็นสมาชิกต่อไป ผู้ที่ทำงานในองค์การมานาน ผู้ที่มีระดับตำแหน่งสูง ในองค์การและผู้ที่ถูกต้องยังให้รู้สึกถึงความเป็นเจ้าของ หรือความสำเร็จของ องค์การจะส่งผลให้บุคคลในกลุ่มเหล่านี้มีความผูกพันกับองค์การสูงตามไปด้วย หากองค์การดีบุคคลก็ย่อมมีความพอใจที่จะปฏิบัติงานสูงขึ้น หากองค์การไม่ดีบุคคลย่อมเกิดความท้อแท้ เบื่อหน่าย และไม่พอใจที่จะปฏิบัติงานอันส่งผลกระทบต่อการบริหารงานในองค์การ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุขุมิตร ปรีดิเชมรัตน์ (2541 : 9) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

1.1 ความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออกของบุคลากรในวิทยาลัยเทคโนโลยีวิถีสยาม ด้านความมั่นคงในหน้าที่ โดยภาพรวมและรายชื่ออยู่ในระดับน้อย เพราะทุกคนเชื่อว่าตำแหน่งงานในองค์การเป็นตำแหน่งที่มีเกียรติ และมีศักดิ์ศรี จึงอยากมีโอกาสเลื่อนตำแหน่ง หรือเงินเดือนที่สูงขึ้น ถ้าสถานศึกษาขาดความมั่นคงในหน้าที่จึงมีความประสงค์ที่จะทำงานกับองค์การแค่ช่วงระยะเวลาหนึ่งเท่านั้น บุคลากรทุกคนอยากได้รับโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่ที่เท่าเทียมกัน โดยระบบการบริหารในปัจจุบันไม่ค่อยเอื้ออำนวยต่อความก้าวหน้าในสายงาน ซึ่งสอดคล้องกับ สุขุมิตร ปรีดิเชมรัตน์ (2541 : 9) ได้กล่าวไว้ว่า ความมั่นคงในหน้าที่การงานอาชีพ หมายถึง การมีโอกาสได้เลื่อนขั้น หรือตำแหน่งที่ดีขึ้นในหน่วยงานอย่างเสมอภาคเท่าเทียมกับเพื่อนร่วมงาน โดยเป็นไปตามความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน และเป็นไปตามกฎเกณฑ์ของหน่วยงาน ตลอดจนการศึกษาต่อหรือเข้ารับการศึกษาต่อในระดับสูงขึ้นไป สอดคล้องกับ วัฒนา ศรีสม (2542, : 8) ได้กล่าวไว้ว่า ความมั่นคงในหน้าที่การงานอาชีพ หมายถึง โอกาส ที่พนักงานได้รับการสนับสนุนให้มีตำแหน่งที่สูงขึ้น ระบบการพิจารณาความดีความชอบในการทำงาน ความเหมาะสม ความยุติธรรมของระบบการพิจารณาความดีความชอบ และระบบการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง หรือระดับในการทำงาน ทั้งสอดคล้องกับ สุนิสา ภาชนะ (2544, : 5) ได้กล่าวไว้ว่า ความมั่นคงในหน้าที่การงานอาชีพ หมายถึง โอกาส ในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ให้ดีกว่าเดิม และสอดคล้องกับ อนุรัก กุ่มครอง (2545, : 5) ได้กล่าวไว้ว่า ความมั่นคงในหน้าที่การงานอาชีพ หมายถึง การมีโอกาสเลื่อนยศ พร้อมทั้งโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาในด้านความรู้ เช่น การลาศึกษาต่อ คูงาน และการฝึกอบรม

1.2 ความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออกของบุคลากรในวิทยาลัยเทคโนโลยีวิถีสยาม ด้านความมั่นคงขององค์การ โดยภาพรวมและรายชื่ออยู่ในระดับ

น้อย เนื่องจาก บุคลากรเชื่อว่าขาดความมั่นคง และมีชื่อเสียง มีความประสงค์ที่จะทำงานกับองค์กร แต่ช่วงระยะเวลาหนึ่ง มีความคาดหวังอยากให้องค์กรมีการปรับปรุงพัฒนามากขึ้น ให้โอกาส บุคลากรพัฒนาความรู้ และประสบการณ์ในการทำงาน โดยการเข้ารับการฝึกอบรม/สัมมนา เพื่อ พัฒนานักเรียนในทุกๆ ด้าน สถานศึกษาความรู้ลึกเป็นพวกเดียวกัน (Partisan) ความผูกพันที่มี เป้าหมายและค่านิยมขององค์กรและการ ปฏิบัติงานตามบทบาทของตนเอง เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กรซึ่งความผูกพันต่อ องค์กรจะประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ประการ คือ 1. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร (Identifications) โดยการเต็มใจที่จะ ปฏิบัติงาน ยอมรับใน ค่านิยมและวัตถุประสงค์ขององค์กร และถือเสมือนหนึ่งว่าเป็นของตนเช่นกัน 2. การเข้ามามีส่วน ร่วมในองค์กร (Involvement) คือ การเข้ามามีส่วนร่วมใน กิจกรรมขององค์กรตามบทบาทของ ตนอย่างเต็มที่ 3. ความจงรักภักดีต่อองค์กร (Loyalty) คือความรู้สึกรักและผูกพันต่อองค์กร ซึ่ง สอดคล้องกับ (วิลาวรรณ ทรัพย์ศาล, 2554: 1 – 9)โดยเน้นหลักปฏิบัติ

1. มุ่งสร้างประสิทธิภาพของบุคลากร ในเรื่องประสิทธิภาพนอกจากจะได้ตระหนัก ว่าประสิทธิภาพของงานย่อมขึ้นอยู่กับความสามารถของบุคลากรในการปฏิบัติหน้าที่ของตนให้ สำเร็จลุล่วงไปด้วยดีเป็นสิ่งสำคัญแล้ว บุคลากรที่มีประสิทธิภาพจะต้องรับรู้บทบาท และความ รับผิดชอบต่อหน้าที่ของตน เพื่อผลประโยชน์ขององค์กร และสังคม ที่สำคัญแต่ละคนจะต้องรู้ว่า ตนเองอยู่ในฐานะอะไร จะต้องประพฤติปฏิบัติตนอย่างไรจึงจะเหมาะสม ซึ่งแนวคิดเหล่านี้มุ่ง เป้าหมายที่จะได้เห็นการปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มี ประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และให้เข้าไปในทิศทางที่จะสนับสนุนเกื้อกูลต่อการพัฒนาองค์กรให้เติบโต ก้าวหน้ายิ่งขึ้นต่อไป

2. มุ่งเสริมสร้าง และพัฒนาบุคลากรให้มีคุณค่า เป็นแนวคิดที่มองการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ในแง่ที่เป็นคุณ (Position Approach) มุ่งใช้บุคลากรให้เกิดประโยชน์มากที่สุด โดย ให้ความสนใจว่าบุคลากรทุกคนมีโอกาที่จะปรับปรุง และพัฒนาตนเองตลอดเวลาหากอยู่ใน สภาพแวดล้อมที่สนับสนุนส่งเสริมขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยเท่าเทียมกัน เป็นการพัฒนา บุคลากร ด้วยการเสริมสร้างความรู้ และพยายามทำให้บุคลากรทุกคนมีความอบอุ่นเกิดความมั่นใจ รู้สึกมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่ของตนเอง

3. เน้นการจัดองค์กรให้อยู่ในฐานะเป็นศูนย์กลางบริหารทรัพยากรมนุษย์ เป็น แนวคิดที่เน้นในเรื่องประสิทธิภาพขององค์กรเป็นสิ่งสำคัญ ซึ่งจะมองครอบคลุมไปถึงบทบาท และ วิสัยทัศน์ของผู้นำในการบริหารจัดการ ที่จะทำให้องค์กรเป็นเสมือนศูนย์กลางที่คอยทำหน้าที่ กระตุ้น และพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพพร้อมที่จะปฏิบัติภารกิจได้ทุกสถานการณ์ แม้ว่าจะต้อง เผชิญกับปัญหา และอุปสรรคที่ยากต่อการควบคุมก็ตาม

1.3 ความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออกของบุคลากรในวิทยาลัยเทคโนโลยีอิสลาม ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร โดยภาพรวมและรายชื่ออยู่ในระดับน้อย อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารงานทำงานไม่สอดคล้องสัมพันธ์กับการปฏิบัติงาน ให้ความสำคัญกับผลผลิต และคุณภาพน้อย บางครั้งขาดความความยืดหยุ่นในการทำงาน ขาดการสนับสนุนและดำเนินการให้เกิดสิ่งใหม่ๆ ให้ความสำคัญ และเอาใจใส่ในการทำงานของบุคลากรน้อยเกินไป ยังสอดคล้องกับ สุภัททา พิณทะแพทย์ (2553) ได้กล่าวไว้ว่า ผู้นำ (Leader) และภาวะผู้นำ (Leadership) เป็นคำที่มีความสัมพันธ์กัน เมื่อมีผู้นำก็ต้องมีภาวะผู้นำของผู้นั้น ซึ่งเป็นคุณสมบัติของความเป็นผู้นำที่อยู่ในตนเองที่ทำให้ผู้อื่นรู้สึกสัมผัส การนำเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ ผู้นำจึงต้องเป็นผู้ที่มีทั้งศาสตร์และศิลป์อยู่ในตนเอง ที่สร้างความโดดเด่นในกลุ่ม ทำให้เป็นที่ยอมรับของกลุ่มที่จะให้ความไว้วางใจและเชื่อใจว่าสามารถนำไปสู่ความสำเร็จ ทำให้ได้รับความร่วมมือและที่นอกเหนือไปจากนั้นคือการได้รับความเคารพนับถือ

1.4 ความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออกของบุคลากรในวิทยาลัยเทคโนโลยีอิสลาม ด้านนโยบาย และการบริหาร โดยภาพรวมและรายชื่ออยู่ในระดับน้อย เนื่องด้วยบุคลากรได้รับนโยบายไม่ชัดเจน เข้าใจยาก ซึ่งมีผลต่อการนำไปปฏิบัติได้ ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลหน้าที่ และความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานไม่มีความชัดเจน และไม่สามารถปฏิบัติตามได้ และเมื่อมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรจึงไม่ไปในทิศทางเดียวกัน งานที่ได้รับมอบหมายหน้าที่ และความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานยังไม่เป็นไปตามกรอบภาระงาน ทำงานที่แท้จริงมีความผิดพลาด จึงเป็นเหตุทำให้ผู้บังคับบัญชามักจะใช้อารมณ์มากกว่าเหตุผล สอดคล้องกับ พงษ์ศักดิ์ บุญพรผล (2542 : 64 - 72) ได้กล่าวไว้ว่า กระบวนการบริหารควรประกอบด้วย 10 ประการ ได้แก่

1. การวางแผน หมายถึง การกำหนดแผนงานหรือวิธีการปฏิบัติงานไว้เป็นการล่วงหน้าโดยเกี่ยวกับการคาดการณ์ กำหนดวัตถุประสงค์ การพัฒนาวิธีการในการวางแผนซึ่งต้องคำนึงถึงนโยบาย เพื่อให้แผนงานที่กำหนดขึ้นไว้มีความสอดคล้องต้องกันในการดำเนินงาน
2. การจัดการ หมายถึง การพัฒนาระบบการทำงาน เพื่อให้งานต่าง ๆ สามารถดำเนินไปโดยมีการประสานงานกันอย่างดี
3. การจัดคนเข้าทำงาน หมายถึง การจัดหาบุคคลเข้าปฏิบัติงานให้เหมาะสมตามตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบ
4. การตัดสินใจ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการที่จะตัดสินใจแยกแยะและวิเคราะห์ออกมาให้ได้ว่าในการท างานจะต้องมีการตัดสินใจในเรื่องใดบ้าง

5. การสั่งการ หมายถึง การศึกษาวิธีการวินิจฉัยสั่งการ รวมทั้งการควบคุมงาน และ นิเทศงาน ตลอดจนศิลปะในการบริหารงาน ที่จะทำให้การทำงานประจำวันของเจ้าหน้าที่ทุกคน เป็นไปด้วยดี

6. การควบคุม หมายถึง ความร่วมมือประสานงาน เพื่อการดำเนินการเป็นไปด้วยดี และราบรื่น ศึกษาหลักเกณฑ์ และวิธีการที่จะทำการประสานงานดีขึ้น และดำเนินการแก้ไขเมื่อเกิด ปัญหาขึ้น

7. การร่วมมือประสานงาน หมายถึง การประสานงานให้ผู้ปฏิบัติงานทุกฝ่ายมีความ เข้าใจในงานเข้ามามีส่วนร่วมทำงานกันอย่างพร้อมเพรียง ข้อตกลงที่สำคัญยิ่งของการประสานงาน คือ ความร่วมมือ ซึ่งเป็นเรื่องของ จิตใจ

8. การสื่อข้อความ หมายถึง การส่งผ่านข่าวสารข้อมูล และความเข้าใจเพื่อที่จะให้ ผู้อยู่ได้บังคับบัญชา หรือบุคคลอื่นเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตามที่ต้องการ

9. การรายงานผล หมายถึง การรายงานผลการปฏิบัติของหน่วยงานให้แก่ผู้บริหาร และสมาชิกของหน่วยงาน ได้ทราบความเคลื่อนไหวของการดำเนินงาน ตลอดจนการ ประชาสัมพันธ์ แจ่มให้ประชาชนได้ทราบ ซึ่งโดยทั่วไปการรายงานหมายถึง วิธีการของสถาบันที่ เกี่ยวข้องกับการให้ ข้อมูลแก่ผู้สนใจมาติดต่อสอบถามผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน ความสำคัญของการรายงานนั้นจะต้อง ตั้งอยู่บนรากฐานของความเป็นจริง

10. การงบประมาณ หมายถึง การงบประมาณ โดยศึกษาให้ทราบถึงระบบและ กรรมวิธีในการบริหารเกี่ยวกับงบประมาณและการเงิน ตลอดจนการใช้งบประมาณในการควบคุม งาน

1.5 ความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออกของบุคลากรในวิทยาลัย เทคโนโลยีวิถีสยาม ด้านค่าตอบแทน และสวัสดิการ โดยภาพรวมและรายชื่ออยู่ในระดับปาน กลาง เนื่องด้วยบุคลากรได้รับเงินเดือน และค่าตอบแทนไม่เหมาะสม กับวุฒิการศึกษา และความรู้ ความสามารถ จึงเป็นเหตุทำให้ค่าตอบแทนที่ได้รับเพียงพอต่อการดำรงชีพ อีกทั้งบุคลากรไม่มีความพึงพอใจต่อการปรับขึ้นเงินเดือน การพิจารณาการเลื่อนเงินเดือนและค่าจ้าง ขาดความความ ยุติธรรมในการขึ้นเงินเดือน และสวัสดิการที่ได้รับมี ไม่มีความเหมาะสมกับความรับผิดชอบ สอดคล้องกับ ฌฎฐพันธ์ เจริญนันท์ (2545: 214-222) ได้กล่าวไว้ว่า ค่าตอบแทน หมายถึง การให้ ผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจในรูปแบบต่างๆ เช่น ค่าจ้าง เงินเดือน เงินชดเชย หรือผลประโยชน์อย่าง อื่นที่องค์กรได้ให้กับบุคลากร เพื่อเป็นการตอบแทน ในการทำงาน ส่วนค่าจ้าง หมายถึง ค่าตอบแทนที่บุคลากรได้รับ โดยถือเกณฑ์ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน เป็นหลัก เช่น ค่าจ้างรายวัน

ค่าจ้างรายชั่วโมง เป็นต้น การจ่ายค่าตอบแทนให้กับบุคลากร จะต้องพิจารณาตามหลักเหตุผล ความเสมอภาค และความเหมาะสม แบ่งออกเป็น 4 ประเภท ได้แก่

1. ค่าตอบแทนเนื่องจากความสำคัญของงาน ค่าตอบแทนในลักษณะนี้จะเป็นค่าตอบแทนตามปกติแก่บุคลากรที่ทำงานในองค์กร เช่น เงินเดือน ค่าจ้าง และค่าล่วงเวลา เป็นต้น

2. ค่าตอบแทน เพื่อจูงใจในการปฏิบัติงาน ค่าตอบแทนในส่วนนี้จะให้แก่บุคลากร เพื่อจูงใจให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และเพิ่มความสามารรถ เช่น การให้เงินตอบแทนเมื่อสิ้นปี (โบนัส) ส่วนแบ่งกำไร ส่วนผลผลิต เป็นต้น

3. ค่าตอบแทนพิเศษ ค่าตอบแทนในลักษณะนี้จะจ่ายให้กับบุคลากรที่มีคุณสมบัติสำคัญ ตามที่องค์กรต้องการ เช่น ปฏิบัติงานมานาน เป็นต้น

4. ผลประโยชน์อื่นๆ เป็นผลประโยชน์พิเศษที่องค์กรมีให้กับบุคลากร เช่น การให้ค่าแรงในวันหยุด การจ่ายค่าประกันชีวิตพนักงาน การสนับสนุนกิจกรรมสันทนาการของบุคลากร

2. การเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออกของบุคลากร ที่มีเพศต่างกัน ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออกของบุคลากรในวิทยาลัยเทคโนโลยีวิถีสยาม โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษามีการเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานต่อผู้ได้บังคับบัญชาทั้งเพศชายและเพศหญิงอย่างเสมอภาคกัน เห็นได้จากผลการวิจัย พบว่าครูที่มีเพศต่างกันมีการตัดสินใจต่อการลาออกไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Mowday และคณะ (1981 : 128-129) ได้กล่าวไว้ว่า การที่พนักงานจะมีเจตนาในการลาออกจากงาน มีผลมาจากปัจจัย 2 ปัจจัย ได้แก่ 1) ความรู้สึกของพนักงานที่มีต่องาน จะสามารถนำไปสู่พฤติกรรมการตั้งใจลาออก และก่อให้เกิดพฤติกรรมลาออกจากงานได้ 2) ปัจจัยที่ไม่เกี่ยวข้องกับงาน เช่น การทดลองงาน ความต้องการแรงงาน ความจำเป็นในชีวิตสมรส ความผูกพันในครอบครัว การฝึกงาน เป็นสิ่งที่สามารถเพิ่ม หรือลดความตั้งใจลาออกจากงานของพนักงานได้

Porter และ Parsom (1974 : 604) ได้แบ่งปัจจัยของเจตนาในการลาออกจากงาน เป็น 4 ประเภท ได้แก่ 1) การลาออกที่เกิดจากความประสงค์ของบุคคล (Voluntary Individual Initiated Turnover) หมายถึง การที่บุคคลออกจากองค์กรเดิม เนื่องจากความต้องการของบุคคลเองโดยไม่ถูกใครบังคับ 2) การลาออกที่ไม่ได้เกิดจากความประสงค์ของบุคคล (Involuntary Individual Initiated Turnover) หมายถึง การที่บุคคลลาออกจากองค์กรเดิมเนื่องจากแรงกดดันเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมของบุคคลเอง ถึงแม้ว่าตัวบุคคลยังคงต้องทำงานอยู่กับองค์กรนี้ ในขณะที่องค์กรนี้ก็ยังคง ต้องการให้บุคคลทำงานอยู่

3) การลาออกที่ไม่ได้เกิดจากความประสงค์ขององค์กร (Involuntary Organization Initiated Turnover) หมายถึง การที่องค์กรมีความจำเป็นต้องลดจำนวนพนักงานลงจึงจำเป็นต้อง ปลดพนักงานออก 4) การลาออกที่เกิดจากความประสงค์ขององค์กร (Voluntary Organization Initiated Turnover) หมายถึง การที่องค์กรให้บุคคลสิ้นสภาพเป็นสมาชิกเนื่องจากความไม่มี ประสิทธิภาพของบุคคล

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการลาออก ประกอบด้วย 1) การลาออกที่เกิดจากความประสงค์ของบุคคล เนื่องจากความต้องการของบุคคลเองโดย ไม่ถูกใคร บังคับ 2) การลาออกที่ไม่ได้เกิดจากความประสงค์ของบุคคล เนื่องจากแรงกดดันเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมของบุคคลเอง ถึงแม้ว่าตัวบุคคลยังคงต้องทำงานอยู่กับองค์กรนี้ ในขณะที่องค์กรนี้ก็ยังคง ต้องการให้บุคคลทำงานอยู่ 3) การลาออกที่ไม่ได้เกิดจากความประสงค์ขององค์กรที่มีความจำเป็นต้องลดจำนวนพนักงานลงจึงจำเป็นต้อง ปลดพนักงานออก 4) การลาออกที่เกิดจากความประสงค์ขององค์กร เนื่องจากความไม่มี ประสิทธิภาพของบุคคล

3. การเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออกของบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออกของบุคลากรในวิทยาลัยเทคโนโลยีวิถีสยาม โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาขาดการเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ทำให้เป็นปัจจัยต่อการตัดสินใจลาออก ที่มีประสบการณ์ในการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ กัลยา ปัญญาไชย. (2556). ได้กล่าวไว้ว่า ทฤษฎีเอ็กซ์ และ ทฤษฎีวาย Y ของดักลาส แมคเกรเกอร์ ได้เสนอสมมติฐานของคนซึ่งตรงข้ามกัน 2 สมมติฐาน และเป็นผู้ให้แนวคิดว่าหลักการของมนุษย์นั้นมี 2 ลักษณะที่ต่างกัน 2 กลุ่ม คือ กลุ่มทฤษฎีเอ็กซ์ และกลุ่มทฤษฎีวาย กล่าว คือ ทฤษฎีเอ็กซ์ x แนวความคิดทั่วไป หลักการบริหารเกี่ยวกับการนำทรัพยากรมนุษย์มาใช้ในการบริหารซึ่งสามารถแบ่งออกได้ 4 ประการ คือ

1. คนเราทั่วไปมีนิสัยไม่ชอบทำงาน และพยายามหลีกเลี่ยงหากสามารถทำได้
2. เนื่องจากความไม่ชอบทำงานจึงต้องถูกบังคับ ช่มชู้ สั่งการ ควบคุม และกำหนดโทษทัณฑ์ เพื่อให้ยอมทำงานให้แก่องค์กร

3. คนโดยทั่วไปชอบที่จะรับคำสั่ง ชอบหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ ไม่ค่อยมีความทะเยอทะยาน และขอความมั่นคงเหนือสิ่งอื่นใด

4. โดยธรรมชาติแล้ว คนมักต่อต้านการเปลี่ยนแปลง ทฤษฎี และสมมติฐานดังกล่าวด้านการบริหาร การปฏิบัติงาน และขั้นตอนในการทำงานทั้งสิ้น ดังนั้น ผู้บริหารองค์กรที่ยอมรับสมมติฐานทฤษฎีเอ็กซ์ จะต้องมีการควบคุมพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงาน อย่างใกล้ชิด คือ การใช้เกณฑ์ในการบังคับ หรือลงโทษ และจากการสำรวจได้ค้น พบว่า การบริหารงาน แบบนี้จะเกิด

ความยุ่งยากเนื่องจากปฏิบัติงานจะเกิดปฏิกิริยาต่อต้าน ผลผลิตจะลดลง หรืออาจเกิด การรวมตัว ของปฏิบัติงานทำลายจุดมุ่งหมายของฝ่ายบริหาร ดังนั้น ในปัจจุบันการบริหารจะอยู่ใน ลักษณะที่ จะผสมผสานแนวความคิดที่ว่าจะต้องใช้ความนุ่มนวลในการควบคุมพฤติกรรมของ ปฏิบัติงาน และให้อิสระในแนวความคิดเห็นในการทำงานสนองต่อความต้องการ หรืออาจกล่าว ได้ว่า การบริหารงาน โดยทั้งการบังคับ ชู้เจ็ญ และให้ความอิสระผสมผสานกัน ทฤษฎีวาย y เป็นทฤษฎี การบริหารงาน ซึ่งประกอบด้วยสมมติฐานเกี่ยวกับธรรมชาติของ มนุษย์ และแรงจูงใจ ซึ่งเป็น ทฤษฎีที่ตรงข้ามกับทฤษฎีเอ็กซ์ อาจแบ่งได้ 5 ประการ ได้แก่

1. คนโดยทั่วไปไปไม่ได้มีนิสัยไม่ชอบทำงาน การทำงานอาจเป็นความ พึงพอใจ ได้ถ้าสภาพการทำงานเหมาะสม
2. การจูงใจด้วยวิธีลบ เช่น การข่มขู่ สั่งการ และการลงโทษ ไม่ใช่วิธี ที่จะทำให้การ ทำงานเกิดประสิทธิภาพได้ แต่ผู้ปฏิบัติงานสามารถทำงานด้วยจิตสำนึกของตนเอง และสามารถ ควบคุมตนเอง
3. ผลตอบแทนที่สำคัญต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน คือ ความพึงพอใจหรือ ความภูมิใจในผลงานของตน และการถูกยกย่องชมเชยจากผู้อื่น
4. คนโดยทั่วไปที่ทำงานอยู่ภายใต้สถานการณ์ที่เหมาะสม จะไม่เพียงแต่มีความ รับผิดชอบเท่านั้น แต่จะแสวงหาความรับผิดชอบ การหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ ไม่ได้จัดเป็นนิสัยตาม ธรรมชาติของมนุษย์ แต่อาจเกิดจากผลของประสบการณ์
5. คนโดยทั่วไปจะมีความคิด จินตนาการ มีความคิดสร้างสรรค์ ตลอดจนการแก้ไข ปัญหาต่าง ๆ ได้ ขณะปฏิบัติงาน จากสมมติฐานของคนตามทฤษฎี วาย หน้าที่ ของผู้บริหาร คือ การจัดระเบียบของ สภาพแวดล้อมการทำงาน และวิธีปฏิบัติงานเป็นระบบ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานได้บรรลุความสำเร็จตาม จุดมุ่งหมายของผู้บริหาร โดยผู้บริหารจะเป็นผู้ชี้แนะ ให้ความรู้ความสามารถ ต่อผู้ปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ มีข้อเสนอแนะเพื่อนำไปปฏิบัติให้เกิดประโยชน์และเพื่อการวิจัยในโอกาสต่อไป

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1.1 ด้านความมั่นคงในหน้าที่ ด้วยตำแหน่งงานเป็นตำแหน่งที่มีเกียรติ และมีศักดิ์ศรีดั่งนั้นควร มีการเลื่อนตำแหน่ง หรือเงินเดือนที่สูงขึ้นเพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในหน้าที่ เพื่อให้บุคลากรมีแรงจูงใจประสงค์ที่จะทำงานกับองค์กรจนเกษียณ อีกทั้งทุกคนควรได้รับโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่ที่เท่าเทียมกัน โดยการสร้างระบบการบริหารในปัจจุบันให้เอื้ออำนวยต่อความก้าวหน้าในสายงาน ตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบันจึงจะมีความมั่นคง บุคลากรควรที่ได้รับการยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเสมอ ๆ เมื่อทำงานสำเร็จ จะเป็แรงจูงใจให้มีความขยันขันแข็งในการทำงาน มั่นใจและมีขวัญดียิ่งขึ้น และผลสำเร็จของงานทำให้เป็นที่ยอมรับนับถือของผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน

1.2 ด้านความมั่นคงขององค์กร ควรให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมต่อความมั่นคง และการสร้างชื่อเสียง เพื่อให้ทุกคนเห็นความสำคัญของตนเองและทำให้มีความประสงค์ที่จะทำงานกับองค์กรจนเกษียณ องค์กรควรมีการปรับปรุงพัฒนามากขึ้น ให้โอกาสบุคลากรทุกคนพัฒนาความรู้ และประสบการณ์ในการทำงาน โดยการเข้ารับการฝึกอบรม/สัมมนา มีการสนับสนุนและส่งเสริมให้มีการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร

1.3 ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้ที่มีทั้งศาสตร์และศิลป์อยู่ในตนเอง ที่สร้างความโดดเด่นในกลุ่ม ทำให้เป็นที่ยอมรับของกลุ่มที่จะให้ความไว้วางใจและเชื่อใจว่าสามารถนำพาไปสู่ความสำเร็จ ทำให้ได้รับความร่วมมือและได้รับความเคารพนับถือ ผู้บริหาร ให้ความสำคัญกับผลผลิต และคุณภาพงาน มีความยืดหยุ่นในการทำงาน สนับสนุน และดำเนินการให้เกิดสิ่งใหม่ๆ ขึ้นเสมอ ทำหน้าที่เป็นผู้นำที่ดี ให้ความสำคัญ และเอาใจใส่ในการทำงาน ในการ

ปฏิบัติงานครูควรได้รับการส่งเสริมด้านหลักการ และวิธีการที่สร้างสรรค์ในการวิเคราะห์ปัญหา ตลอดจนสามารถดำเนินการแก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพสูง และปฏิบัติได้จริงให้แก่ปัญหาในการทำงานให้ได้ผลสำเร็จและองค์กรควรให้การสนับสนุนด้านการปฏิบัติงาน เพื่อให้ครูมีชื่อเสียงและสถานภาพที่ดีทางสังคม จะทำให้ครูเกิดความภาคภูมิใจและรักในวิชาชีพของตนเอง ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน

1.4 ด้านนโยบาย และการบริหาร นโยบายชัดเจน เข้าใจง่าย นำไปปฏิบัติได้งานที่บุคลากร ได้รับมอบหมายหน้าที่ และความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานต้องเป็นไปตามกรอบภาระงานครู สนับสนุนและส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพและวิชาชีพแก่บุคลากรให้มากขึ้น ได้แก่ การสนับสนุน ในด้านการศึกษาต่อ เพื่อบุคลากรมีความรู้ความสามารถมาใช้ในการพัฒนาด้านการจัดการเรียน การสอน และการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บังคับบัญชาควรให้การสนับสนุนด้านการ ปฏิบัติงานและการพิจารณาความดีความชอบอย่างยุติธรรม เพื่อให้ครูมีโอกาสที่จะได้เลื่อนตำแหน่ง ที่สูงขึ้นตามความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตนเอง โดยการปรับปรุงระบบกระบวนการ วิธีการพิจารณาความดีความชอบตลอดการวัดประเมินผลการปฏิบัติงานของครูให้เกิดความเป็น ธรรมมากขึ้น

1.5 ด้านค่าตอบแทน และสวัสดิการ เงินเดือน และค่าตอบแทนเหมาะสมกับวุฒิการศึกษา และความรู้ความสามารถของบุคลากร ค่าตอบแทนที่ได้รับเพียงพอต่อการดำรงชีพมีการพิจารณา การเลื่อนเงินเดือนและค่าจ้างอย่างมีความยุติธรรม เงินเดือน และสวัสดิการที่ได้รับมี ความเหมาะสมกับความรับผิดชอบ

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออกของบุคลากรใน วิทยาลัยเทคโนโลยีวิถีสยาม เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการวางแผนแนวทางการส่งเสริมปัจจัยที่ส่งผล ต่อการตัดสินใจลาออกของบุคลากรในวิทยาลัยเทคโนโลยีวิถีสยามต่อไป

2.2 ควรศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออกของ บุคลากรในวิทยาลัยเทคโนโลยีวิถีสยามในสถานภาพอื่นๆ

บรรณานุกรม

กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศ การสื่อสาร. (2559). แผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อสังคม และ เศรษฐกิจ. กรุงเทพมหานคร: กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร.
กัลยา ปัญญาไชย. (2556). ความสัมพันธ์ของข้อมูลส่วนบุคคลที่มีต่อปัจจัยในการ

- ตัดสินใจลาออกของพนักงาน มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี. การค้นคว้าอิสระ
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.
กาญจนนา วสุวัต. (2548). สาเหตุการลาออกของครูโรงเรียนประถมศึกษาเอกชน ประเภท
สามัญ ศึกษาในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการ
บริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
เกียรติอนันต์ ล้วนแก้ว. (2559). เมื่อ Thailand 4.0 ถูกขับเคลื่อนด้วย Education 2.0.
วารสารสถานปัญญาจังหวัดปฏิรูปการเรียนรู้, 2559(26).
เกษม จันทร์แก้ว.(2540). การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม.
กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยเกษมศาสตร์.
ชร สุนทรายุทธ. (2553). การบริหารจัดการเชิงจิตวิทยา หลักการ การประยุกต์ และ
กรณีศึกษา. กรุงเทพมหานคร : เนติกุลการพิมพ์.
ชัชวาล อรวงศ์ศุภทัต. (2552). ภาคทฤษฎีของแรงจูงใจในการทำงาน (ตอนที่ 4).
[ออนไลน์], Available : http://www.tpa.or.th/writer/read_this_book_topic.php?bookID=1340. [Retrieved 15 November 2015].
ชูศรี วงศ์รัตน์. (2550). เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย. นนทบุรี: ไทยเนรมิต อินเตอร์
โพรเกรสซิฟ.
ณัฐพันธ์ เขจรนนท์. (2545). การจัดการทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพมหานคร :
ซีเอ็ดยูเคชั่น. _____ . (2551). พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพมหานคร : ซีเอ็ด
ยูเคชั่น.
บุญเรียง ขจรศิลป์. (2543). วิจัยทางการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: พี.เอ็น.การพิมพ์.
พยอม วงศ์สารศรี. (2545). การบริหารทรัพยากรมนุษย์.กรุงเทพมหานคร : สุภา.
พงษ์ศักดิ์ ปัญจพรผล. (2542). องค์กร และการจัดการ. นครปฐม: สถาบันราชภัฏ นครปฐม.
วิไล แจ่มบุญ. (2557).ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจจะลาออกของพนักงานมหาวิทยาลัย
สังกัดมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม.
วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์) สาขารัฐศาสตร์
คณะศิลปศาสตร์ และวิทยาศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
วิทยา ดันติเสวี. (ม.ป.ป.). ความหมาย และขอบเขตของคำว่า “สวัสดิการ”. [ออนไลน์],
Available : http://www.siamhrm.com/report/chapter_report.php?max=223.

[Retrieved 15 November 2015].

วิลาวรรณ ทรัพย์พิศาล. (2554). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพมหานคร :

วิจิตรหัตถกร.

วิทยาลัยเทคโนโลยีอิสลาม. (ม.ป.ป.). วิทยาลัยเทคโนโลยีอิสลาม. [ออนไลน์],

Available : <http://itcislamic.com/>. [Retrieved 15 November 2015].

วัฒนา ศรีสม. (2542). แรงจูงใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

ส่งเสริมการขาย สินค้าอุปโภคของบริษัท ไปโอ คอนซูเมอร์ จำกัด.

กรุงเทพมหานคร: วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ศุภริณี อ่างรณ์. (2555). ปัจจัยเชิงสาเหตุด้านการบริหารที่ส่งผลต่อการลาออกจากงาน

ของครู โรงเรียนเอกชน. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์ดุสิตบัณฑิต การบริหาร

การศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ศักดิ์พันธ์ ต้นวิมลรัตน์. (2557). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ทางการศึกษา แนวคิด

ทฤษฎี และบทบัญญัติทางกฎหมายที่เกี่ยวข้อง. วารสารวิชาการ Veridian E-Journal

ปีที่ 7 ฉบับที่ 3 เดือนกันยายน – ธันวาคม 2557, หน้า 845 – 862.

ศุภณัฐ ศศิวิวัฒน์. (2558). ปัญหาขาดแคลนครูในโรงเรียนขนาดเล็ก แก้ไขอย่างไรดี.

[ออนไลน์], Available : [http://www.manager.co.th/qol/viewnews.aspx?](http://www.manager.co.th/qol/viewnews.aspx?NewsID=9580000079582)

NewsID=9580000079582 [Retrieved 15 November 2015].

ศุภมิตร ปรีดิเชมรัตน์. (2541). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ของข้าราชการกองโรงพยาบาลภูมิภาคสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข.

กรุงเทพมหานคร : วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สำนักบริหารคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน. (ม.ป.ป.). ประเภทของโรงเรียน

เอกชน. [ออนไลน์], Available : [https://sites.google.com/site/prachasampan56](https://sites.google.com/site/prachasampan56/prapheth-khxng-rongreiy-n-xekchn)

/prapheth-khxng-rongreiy-n-xekchn. [Retrieved 15 November 2015].

สงกรานต์ เขยเล็ก. (2553). ปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยด้านองค์การที่มีความสัมพันธ์กับ

แนวโน้มการลาออกจากงานของพนักงานบริษัท เคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง. งานนิพนธ์

การจัดการมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ คณะการจัดการ และการ

ท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยบูรพา.

สุรางค์ ไคว์ตระกูล. (2552). จิตวิทยาการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 8 กรุงเทพมหานคร :

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุนิสา ภาชนะ. (2544). ความพึงพอใจในงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท ซีเกท

เทคโนโลยี (ไทยแลนด์) จำกัด สาขาเทพารักษ์ จังหวัดสมุทรปราการ.
กรุงเทพมหานคร : วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
สมศักดิ์ ดลประสิทธิ์. (2531). สภาวะการศึกษาเอกชน : วิฤตและโอกาส. [ออนไลน์],
Available : <http://www.moe.go.th/main2/article/advice.html>.

[Retrieved 15 November 2015].

สมยศ นาวิการ. (2544). พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพมหานคร : ดอกหญ้า.
สุภัททา ปิณฑะแพทย์. (2553). ภาวะผู้นำของนักบริหารการศึกษามืออาชีพ. [ออนไลน์],
Available : http://www.supatta.haysamy.com/leader_pro.html.

[Retrieved 15 November 2015].

อมรรัตน์ เหล็กกล้า. (2554). สภาพปัญหา และความต้องการพัฒนาเทคโนโลยี และ
นวัตกรรมทางการศึกษาโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน อำเภอหาดใหญ่ จังหวัด สงขลา.

ปริญญาวิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนามนุษย์ และสังคม
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

อนุรัก กุ่มครอง. (2545). ความพึงพอใจของตำรวจชั้นประทวนในการปฏิบัติหน้าที่
ผู้บังคับบัญชาตำรวจ กองกำกับการสุนัขตำรวจ. กรุงเทพมหานคร : วิทยานิพนธ์
ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

อัญชลี ปริญญาจร. (2549). ปัจจัยที่เป็นสาเหตุของการลาออกของพนักงาน
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. การค้นคว้าแบบอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

Baysinger, B. D., & Mobley, W. H. (1982). *Employee Turnover: Individual and
Organizational Analyses* (No. TR-ONR-6). TEXAS A AND M UNIV COLLEGE
STATION COLL OF BUSINESS ADMINISTRATION.

Dessler, Gary. (2009). *A framework for human resource management*. 5 th ed. Upper
Saddle River, New Jersey: Pearson Education.

Eduzones. (2559). อาชีวะประสบปัญหาขาดแคลนครูออนไลน์ กพร.อนุมัติกว่าหมื่นอัตรา.
[ออนไลน์], Available : <http://m.eduzones.com/content.php?id=163293>.

[Retrieved 15 November 2015].

Mobley, W. H., Horner, S. O., & Hollingsworth, A. T. (1978). An evaluation of precursors
of hospital employee turnover. *Journal of Applied Psychology*, 63(4).

Price L.James. (1977). The study of turnover. Ames, Iowa: The Iowa State University Press.

Simon,H.A.,D.W.Smithburge and V.A.Thompson.(1960).Public Administration. New York : Alfred A. Knopf.

Raymond Noe A. et al. (2003). Human resource management: gaining a Competitive Advantage. New York. McGraw-Hill.