

วารสารบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ ปีที่ ฉบับที่..... เดือน.....

ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความตั้งใจลาออกจากงานของบุคลากรสายสนับสนุน

วิชาการ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

THE RELATIONSHIP BETWEEN WORKING MOTIVATION AND TURNOVER INTENTION
OF ACADEMIC STAFF OF THE FACULTY OF COMMERCE AND ACCOUNTANCY,
THAMMASAT UNIVERSITY

สุภาภรณ์ เกตุเอม*

อาจารย์ ดร.รังสิมา หอมเสริมฐิติ**

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ระดับความตั้งใจลาออกจากงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ (2) เปรียบเทียบความตั้งใจลาออกจากงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน (3) ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความตั้งใจลาออกจากงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ กลุ่มประชากรที่ใช้ในการศึกษา เป็นบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ จำนวน 152 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคล แบบสอบถามวัดแรงจูงใจในการทำงาน แบบสอบถามวัดความตั้งใจลาออกจากงาน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ความถี่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานด้วยการวิเคราะห์ค่า t-test วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และการหาความสัมพันธ์ โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า 1) บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน มีความตั้งใจลาออกจากงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 2) แรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจลาออกจากงาน ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ : แรงจูงใจในการทำงาน ความตั้งใจลาออกจากงาน

*สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

** อาจารย์ ดร.รังสิมา หอมเสริมฐิติ อาจารย์ประจำภาควิชาจิตวิทยา

บทนำ

ทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการผลักดันให้องค์การประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล การที่พนักงานจะทำงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กรนั้น ต้องขึ้นอยู่กับความร่วมมือและเสถียรภาพในการทำงานอย่างเต็มที่ด้วยความสมัครใจ สาเหตุหนึ่งที่ทำให้เกิดความร่วมมือ คือ ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน ซึ่งเป็นแรงผลักดันให้พนักงานทุ่มเทและกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น ผู้บริหารจึงควรให้ความสำคัญในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ตั้งแต่ขั้นตอนการสรรหาบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมกับตำแหน่งงาน มีการอบรมพัฒนาความรู้ให้มีความเชี่ยวชาญในสายงานที่รับผิดชอบ และต้องสร้างให้ตัวบุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน

นอกจากนั้น จากรายงานของสมาคมการบริหารงานบุคคลสหรัฐอเมริกา (The Society for Human Resource Management : SHRM) (Journal of The Society for Human Resource Management, 2007) พบว่า ปัจจัยที่พนักงานให้ความสำคัญที่ทำให้เกิดความพึงพอใจมากที่สุดถึงร้อยละ 59 คือ ผลตอบแทนและสวัสดิการ (Compensation/Pay and Benefits) ดังนั้น จึงเป็นสิ่งที่สำคัญที่องค์กรควรทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานที่แท้จริง เพื่อจะได้นำปัจจัยเหล่านั้นมากำหนดแนวทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่ในองค์กรให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จของงานตามที่องค์กรกำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

ด้วยเหตุที่ องค์กรที่อยู่ภายใต้การดูแลของรัฐ หากองค์กรไม่สามารถบริหารบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ บริหารจัดการคนที่มีความสามารถให้อยู่กับองค์กรและทำประโยชน์เพื่อองค์กรได้แล้ว ผลกระทบของการสูญเสียบุคลากรเหล่านี้เป็นต้นทุนทางสังคมของประเทศในการพัฒนาขับเคลื่อนการปฏิบัติงานพัฒนาสังคมและประเทศ ทำให้เกิดการหยุดชะงัก ล่าช้า และเกิดความเสียหายในระยะยาวได้ ทั้งนี้จากผลการสำรวจสถิติและอัตราการลาออกของข้าราชการพลเรือนสามัญปี 2548-2549 พบว่า มีอัตราการลาออกเพิ่มขึ้นจาก 1,819 คน เป็น 3,136 คน เพิ่มขึ้นคิดเป็นร้อยละ 42 (สำนักงานข้าราชการพลเรือน, 2554, ออนไลน์) ซึ่งมีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้นส่งผลให้ประสบปัญหาในการวางแผนบริหารกำลังคน การพัฒนาข้าราชการไม่เป็นระบบ ด้วยเหตุนี้ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษางานวิจัยเรื่องนี้ เพื่อนำผลวิจัยที่ได้จากการศึกษาดังกล่าวไปใช้ประโยชน์เพื่อนำไปสู่การพัฒนา ลดการลาออกของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ (turn over) ซึ่งส่งผลกระทบโดยตรงต่อองค์กรที่ไม่สามารถรักษาไว้ซึ่งบุคลากรที่มีคุณภาพ มีความสามารถ และเป็นแนวทางให้แก่ผู้บริหารต่อไปในอนาคต

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความตั้งใจลาออกจากงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
2. เพื่อเปรียบเทียบความตั้งใจลาออกจากงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน อันได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และเงินเดือน
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความตั้งใจลาออกจากงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

สมมติฐานของการวิจัย

1. บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน อันได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และเงินเดือน มีความตั้งใจลาออกจากงานแตกต่างกัน
2. แรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจลาออกจากงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

ขอบเขตของการวิจัย

1. ศึกษาแรงจูงใจต่อการลาออกจากงาน และปัจจัยส่วนบุคคลที่มีต่อการลาออกจากงาน โดยศึกษาบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการของคณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ จำนวน 152 คน
2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย ปัจจัยส่วนบุคคล แรงจูงใจในการทำงานและความตั้งใจลาออกจากงาน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. สามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนาและปรับปรุงองค์กร เพื่อให้พนักงานในองค์กรมีความกระตือรือร้นในการทำงาน และเป็นแนวทางของการพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่ดียิ่งขึ้นในอนาคต
2. สามารถนำผลการวิจัยและข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการรักษามูลค่าบุคลากรที่มีคุณภาพให้คงอยู่ในองค์กร ลดการลาออกของบุคลากร เพื่อลดความสูญเสียทรัพยากรและงบประมาณจากการคัดเลือกบุคลากรเข้าทำงานใหม่

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ผู้วิจัยใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) แบ่งเป็น 4 ตอน

ตอนที่ 1 แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และเงินเดือน

ตอนที่ 2 แบบวัดแรงจูงใจในการทำงาน ตามแนวคิดของ Herzberg ซึ่งผู้วิจัยได้พัฒนามาจากแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของธัญทิพย์ ภิญโญชนันต์ (2553) โดยมีค่าความเชื่อมั่นปัจจัยจูงใจที่ระดับ 0.858 ปัจจัยค่าจูงที่ระดับ 0.901 แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ จำนวน 40 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามวัดความตั้งใจลาออกจากงาน ตามแนวคิดของ Steer และ Mowday ซึ่งผู้วิจัยได้พัฒนาแบบสอบถามความตั้งใจลาออกของพนักงานระดับปฏิบัติการของจักรชัย ชุมวงศ์ (2554) มีค่าความเชื่อมั่นที่ระดับ 0.604 แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ จำนวน 9 ข้อ

วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง และนำข้อมูลไปวิเคราะห์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ SPSS ใช้ค่าร้อยละ และค่าความถี่ เป็นสถิติเพื่ออธิบายปัจจัยส่วนบุคคลของประชากร และใช้ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน อธิบายระดับแรงจูงใจในการทำงานและความตั้งใจลาออกจากงาน วิเคราะห์ค่า t-test และวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) เพื่อเปรียบเทียบความตั้งใจลาออกจากงาน จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และเงินเดือน และใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient) วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความตั้งใจลาออกจากงาน

ผลการวิจัย

กลุ่มประชากรบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ จำนวน 110 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 23.6 มีอายุ 40 ปีขึ้นไป จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 35.5 และมีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 79.1 โดยได้รับเงินเดือนระหว่าง 20,001-30,000 บาท จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 47.3

บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ มีแรงจูงใจในการทำงานรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาแรงจูงใจในการทำงานเป็น 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค่าจูง พบว่า ค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับสูงทั้ง 2 ปัจจัย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ด้านสภาพการทำงาน ด้าน

เงินเดือนและค่าตอบแทน ด้านชีวิตความเป็นส่วนตัว มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง มีระดับความตั้งใจลาออกจากงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ตารางที่ 1)

บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ที่มีเพศต่างกันมีความตั้งใจลาออกจากงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยเพศหญิงมีความตั้งใจลาออกจากงานสูงกว่าเพศชาย (ตารางที่ 2)

บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ที่มีอายุต่างกันมีความตั้งใจลาออกจากงานไม่แตกต่างกัน (ตารางที่ 3)

บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความตั้งใจลาออกจากงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้ทำการทดสอบรายคู่ในด้านที่แตกต่างกันด้วยวิธี Sheffé (ตารางที่ 4) พบว่าบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีความตั้งใจลาออกจากงานสูงกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี (ตารางที่ 5)

บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ที่มีเงินเดือนแตกต่างกันมีความตั้งใจลาออกจากงานไม่ต่างกัน (ตารางที่ 6)

จากการวิจัยพบว่า ความตั้งใจลาออกจากงานมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ทางลบในระดับค่อนข้างต่ำ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ -.308 (ตารางที่ 7)

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานและความตั้งใจลาออกจากงาน

แรงจูงใจในการทำงาน	(X)	S.D.	การแปลผล
ปัจจัยจูงใจ			
1. ความสำเร็จในการทำงาน	4.31	.458	สูง
2. การได้รับการยอมรับนับถือ	3.60	.525	สูง
3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3.63	.555	สูง
4. ความรับผิดชอบ	4.44	.440	สูง
5. ความก้าวหน้าในการทำงาน	3.55	.922	สูง

6. โอกาสในการเจริญก้าวหน้า	3.88	.505	สูง
ปัจจัยค้ำจุน			
1. นโยบายและการบริหารงาน	3.68	.613	สูง
2. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.98	.474	สูง
3. สภาพการทำงาน	3.50	.719	ปานกลาง
4. เงินเดือนและค่าตอบแทน	3.48	.822	ปานกลาง
5. ชีวิตความเป็นส่วนตัว	3.48	.822	ปานกลาง
6. ความมั่นคงในงาน	3.63	.635	สูง
รวม	3.78	.396	สูง

ตารางที่ 2 เปรียบเทียบความตั้งใจลาออกจากงาน จำแนกตามเพศ (n=110)

	เพศชาย		เพศหญิง		t	p
ตัวแปร	(n=26คน)		(n=84คน)			
	($\bar{X}$)	S.D.	($\bar{X}$)	S.D.		
ความตั้งใจลาออกจากงาน	24.42	5.224	24.50	3.769	.945*	.017

* $p < .05$

ตารางที่ 3 เปรียบเทียบความตั้งใจลาออกจากงาน จำแนกตามอายุ (n=110)

ความตั้งใจลาออกจากงาน	SS	df	MS	F	Sig.
อายุ					
ระหว่างกลุ่ม	35.890	2	17.945	.272	.762
ภายในกลุ่ม	7051.282	107	65.900		
รวม	7087.173	109			

ตารางที่ 4 เปรียบเทียบความตั้งใจลาออกจากงาน จำแนกตามระดับการศึกษา (n=110)

ความตั้งใจลาออกจากงาน	SS	df	MS	F	Sig.
-----------------------	----	----	----	---	------

ระดับการศึกษา					
ระหว่างกลุ่ม	140.771	2	70.385	4.377*	.015
ภายในกลุ่ม	1720.693	107			
รวม	1861.464	109			

* $p < .05$

ตารางที่ 5 เปรียบเทียบความแตกต่างของระดับการศึกษาต่างกัน ที่มีความตั้งใจลาออกจากงานแตกต่างกัน ด้วยวิธีของ Sheffé

(n= 110)				
ระดับการศึกษา	(X)	1	2	3
1. ต่ำกว่าปริญญาตรี	23.67	-		
2. ปริญญาตรี	24.09		-	*
3. สูงกว่าปริญญาตรี	27.43			-

* $p < .05$

ตารางที่ 6 เปรียบเทียบความตั้งใจลาออกจากงาน จำแนกตามเงินเดือน (n=110)

ความตั้งใจลาออกจากงาน	SS	df	MS	F	Sig.
เงินเดือน					
ระหว่างกลุ่ม	50.153	2	25.076	1.481	.232
ภายในกลุ่ม	1811.311	107	16.928		
รวม	1861.464	109			

ตารางที่ 7 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความตั้งใจลาออกจากงานกับแรงจูงใจในการทำงาน (n=110)

แรงจูงใจในการทำงาน	ความตั้งใจลาออกจากงาน
ปัจจัยจูงใจ	
1. ความสำเร็จในการทำงาน	.220*
2. การได้รับการยอมรับนับถือ	-.023
3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	-.141
4. ความรับผิดชอบ	-.421**
5. ความก้าวหน้าในการทำงาน	-.322**
6. โอกาสในการเจริญก้าวหน้า	-.139

ปัจจัยค่าเงิน

1. นโยบายและการบริหารงาน	-.126
2. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	-.194*
3. สภาพการทำงาน	-.240*
4. เงินเดือนและค่าตอบแทน	-.322**
5. ชีวิตความเป็นส่วนตัว	-.256**
6. ความมั่นคงในงาน	-.398**
รวม	-.308

** $p < .01$, * $p < .05$

สรุปการวิจัย

1. ลักษณะทั่วไปของกลุ่มประชากรที่ตอบแบบสอบถามเป็นบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ จำนวน 110 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 23.6 มีอายุ 40 ปีขึ้นไป จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 35.5 และมีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 79.1 โดยได้รับเงินเดือนระหว่าง 20,001-30,000 บาท จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 47.3

2. บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ มีแรงจูงใจในการทำงานรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาแรงจูงใจในการทำงานเป็น 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค่าเงิน พบว่า ค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับสูงทั้ง 2 ปัจจัย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ด้านสภาพการทำงาน ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน ด้านชีวิตความเป็นส่วนตัว มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง มีระดับความตั้งใจลาออกจากงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

3. บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ที่มีเพศต่างกัน มีความตั้งใจลาออกจากงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 พบว่าเพศหญิงมีความตั้งใจลาออกจากงานสูงกว่าเพศชาย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 24.50

4. บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ที่มีอายุต่างกัน และมีเงินเดือนต่างกัน มีความตั้งใจลาออกจากงานไม่แตกต่างกัน ขณะที่บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความตั้งใจลาออกจากงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 พบว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีความตั้งใจลาออกจากงานสูงกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 27.43

5. แรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจลาออกจากงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ทางลบในระดับค่อนข้างต่ำ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ -.308

อภิปรายผลการวิจัย

ปัจจัยส่วนบุคคลกับความตั้งใจลาออกจากงาน

1. เพศกับความตั้งใจลาออกจากงาน พบว่าบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ที่มีเพศต่างกันมีความตั้งใจลาออกจากงานแตกต่างกัน โดยเพศหญิงมีความตั้งใจลาออกจากงานสูงกว่าเพศชาย

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยให้เหตุผลว่า ด้วยธรรมชาติของเพศหญิงที่มีลักษณะทางด้านกายภาพและด้านจิตใจอ่อนไหวกว่าเพศชาย โดยเฉพาะด้านจิตใจหากมีเรื่องที่ทำให้ไม่สบายใจ อึดอัดใจ หรือคับข้องใจ เพศหญิงจะซึมซับได้รวดเร็วและมีความอ่อนไหวทางด้านอารมณ์มากกว่าเพศชาย เพศหญิงจะไม่สามารถทนรับความกดดันได้ดีเท่ากับเพศชาย รวมไปถึงการทำงานร่วมกับสมาชิกในองค์กร หากเพศหญิงได้รับความกระทบกระเทือนทางด้านจิตใจและ ความรู้สึก จะส่งผลให้ความอดทนสิ้นสุดลง เพศหญิงอาจมองหางานใหม่และลาออกจากงานได้ในที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับ วุฒิพล อาน้อย (2557) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจการทำงานและความตั้งใจจะลาออกจากงานของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายในของธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) ที่พบว่า เพศที่แตกต่างกันส่งผลต่อความตั้งใจลาออกของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายในแตกต่างกัน แสดงว่า เพศมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจลาออกของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายใน

2. อายุกับความตั้งใจลาออกจากงาน พบว่าบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ที่มีอายุต่างกันมีความตั้งใจลาออกจากงานไม่แตกต่างกัน

จากผลการวิจัยดังกล่าวข้างต้น เหตุผลที่ผู้วิจัยนำอายุมาเป็นตัวแปรอิสระ เพราะผู้วิจัยเห็นว่าอายุมีผลต่อความตั้งใจลาออกจากงาน แต่ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ที่มีอายุต่างกันมีความตั้งใจลาออกจากงานไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ไม่ว่าบุคลากรจะมีอายุมากหรือน้อย ล้วนไม่มีผลต่อความตั้งใจลาออกจากงาน เนื่องจากว่าบุคลากรที่มีอายุมากยังมีโอกาสหางานใหม่ได้ ยิ่งหากเป็นบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานมายาวนาน และมีความสามารถสูง ส่วนบุคลากรที่มีอายุน้อยก็สามารถหางานใหม่ได้เช่นกัน เพราะมีความกระตือรือร้น มุ่งแสวงหาสิ่งใหม่ๆ ที่ท้าทายความสามารถของตนเองอยู่เสมอ ซึ่งสอดคล้อง

กับ รัชกุล มีชัย (2556) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐบาลและเอกชนในกรุงเทพมหานคร ที่พบว่าอายุไม่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐบาลและเอกชน ในกรุงเทพมหานคร ในทุกด้าน

3. ระดับการศึกษากับความตั้งใจลาออกจากงาน พบว่าบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความตั้งใจลาออกจากงานแตกต่างกัน โดยบุคลากรที่มีการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรีมีความตั้งใจลาออกจากงานสูงกว่าบุคลากรที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี

จากผลการวิจัยข้างต้น ผู้วิจัยให้เหตุผลว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีความตั้งใจลาออกจากงานสูงกว่าบุคลากรที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี เพราะบุคลากรที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีความเชื่อมั่นในตนเองว่า มีทางเลือกในการหางานทำในตำแหน่งที่ดีกว่า ได้รับค่าตอบแทนที่สูงกว่าที่คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ประกอบกับตำแหน่งงานในปัจจุบันของคณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี บรรจุในระดับปริญญาตรีโดยส่วนมาก ซึ่งปัจจุบันมีบุคลากรของคณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี ที่จบการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีหลายคน แต่ยังคงทำงานในวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี ด้วยสาเหตุที่คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี ไม่มีอัตราว่างสำหรับบรรจุเข้าทำงานในระดับสูงกว่าปริญญาตรี ซึ่งไม่สอดคล้องกับปณณกรณ์ บุนนาค (2552) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล เชาว์น้อารมณ์ ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคและความตั้งใจลาออกจากงานของพนักงาน : กรณีศึกษา บริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด ที่พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความตั้งใจลาออกจากงานในระดับที่ไม่แตกต่างกัน

4. เงินเดือนกับความตั้งใจลาออกจากงาน พบว่าบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ที่มีเงินเดือนต่างกันมีความตั้งใจลาออกจากงานไม่แตกต่างกัน จากผลการวิจัยข้างต้น ผู้วิจัยให้เหตุผลว่า ฐานเงินเดือนของบุคลากร คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี ในระดับตำแหน่งงานต่างๆ มีฐานเงินเดือนไม่แตกต่างกันมากนัก ยกเว้นบุคลากรที่มีอายุงานยาวนาน 20 ปี ขึ้นไป ซึ่งจะได้รับอัตราเงินเดือนในระดับที่สูงมากกว่าบุคลากรที่มีอายุงานน้อยกว่า 10 ปี ดังนั้น เงินเดือนที่ต่างกันของบุคลากรจึงไม่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกจากงาน ซึ่งสอดคล้องกับปณณกรณ์ บุนนาค (2552) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล เชาว์น้อารมณ์ ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคและความตั้งใจลาออกจากงานของพนักงาน : กรณีศึกษา บริษัท แม่

กลองฟู้ดส์ จำกัด และ เกสรรัตน์ สุขเกษม (2533) ชัลซ์ (Schulz, 1991) และปาร์คเกอร์และไรน์ (Parker and Rhine, 1991) ที่ไม่พบความสัมพันธ์ระหว่างค่าตอบแทนกับการลาออก

5. แรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจลาออกจากงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

ผลจากการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจลาออกจากงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ทางลบในระดับก่อนข้างต่ำ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ -.308 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน เมื่อพิจารณารายมิติของปัจจัยจูงใจและปัจจัยก้ำจุนในแต่ละด้านพบว่า

ด้านความรับผิดชอบ มีความสัมพันธ์ทางลบในระดับต่ำมากกับความตั้งใจลาออกจากงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ -.421

ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางลบในระดับก่อนข้างต่ำกับความตั้งใจลาออกจากงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ -.322

ด้านความมั่นคงในงาน มีความสัมพันธ์ทางลบในระดับก่อนข้างต่ำกับความตั้งใจลาออกจากงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ -.398

แสดงว่าความตั้งใจลาออกจากงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงาน หากบุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงานต่ำมีแนวโน้มว่าบุคลากรมีความตั้งใจลาออกจากงานสูง

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ของปัจจัยจูงใจรายด้านพบว่า ด้านความรับผิดชอบ มีความสัมพันธ์ทางลบในระดับต่ำมาก ($r_{xy} = -.421$) กับความตั้งใจลาออกจากงาน ผู้วิจัยให้เหตุผลว่า หากองค์กรมอบหมายงานให้บุคลากรได้รับผิดชอบ โดยคอยกำกับดูแลอยู่ห่างๆ เพื่อเป็นการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความสามารถ เกิดความภาคภูมิใจเมื่องานที่รับผิดชอบประสบความสำเร็จ ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางลบในระดับก่อนข้างต่ำ ($r_{xy} = -.322$) กับความตั้งใจลาออกจากงาน ผู้วิจัยให้เหตุผลว่า หากบุคลากรได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งจากผู้บังคับบัญชา เขาจะรู้สึกว่าเขาได้รับโอกาสในการเติบโตในหน้าที่การงาน และสร้างแรงจูงใจที่จะพัฒนาการทำงานให้ดียิ่งขึ้น

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ของปัจจัยก้ำจุนรายด้านพบว่า ด้านความมั่นคงในงาน มีความสัมพันธ์ทางลบในระดับก่อนข้างต่ำ ($r_{xy} = -.398$) กับความตั้งใจลาออกจากงาน ผู้วิจัยให้เหตุผลว่า

บุคลากรทุกตำแหน่งงานต้องการความมั่นคงในงาน ต้องการความเชื่อมั่นว่าองค์กรจะไม่ไล่พนักงานออก และต้องการทำงานจนเกษียณอายุราชการ

ผู้วิจัยให้เหตุผลว่า งานวิจัยนี้มุ่งศึกษาแรงจูงใจในการทำงานตามแนวคิดทฤษฎีของ Herzberg ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธัญทิพย์ ภิญโญชัยอนันต์ (2553) ได้ศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรในองค์กรและระดับความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา บริษัท สกลนคร โอเอ แอนด์ คอมพิวเตอร์ จำกัด” พบว่า ประชากรมีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับสูง เมื่อแบ่งแรงจูงใจในการทำงานเป็น 2 ปัจจัย พบว่า ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน และปัจจัยค่าจ้างด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เป็นปัจจัยที่ทำให้พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานมากที่สุด ผู้วิจัยขอยกทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg ที่ได้กล่าวว่า ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factor) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึทางบวกกับงานที่ปฏิบัติอยู่ ปัจจัยจูงใจประกอบด้วย ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในการทำงาน Herzberg เชื่อว่าปัจจัยเหล่านี้จะทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในงาน ส่งผลให้บุคลากรมีแนวโน้มลาออกจากงานน้อย ส่วนปัจจัยอนามัย (Hygiene Factor) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึในการปฏิบัติงาน และเกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมในงานที่ทำอยู่ ปัจจัยเหล่านี้ประกอบด้วย นโยบายและการบริหารงาน การบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สภาพการทำงาน เงินเดือนและค่าตอบแทน ชีวิตความเป็นส่วนตัว และความมั่นคงในงาน เหล่านี้เป็นปัจจัยที่นำไปสู่ความไม่พอใจ หากไม่สามารถแก้ไขความไม่พอใจได้ อาจส่งผลไปสู่การคิดที่จะเปลี่ยนงานหรือลาออกจากองค์กร และหากมีทางเลือกอื่นอยู่แล้วก็จะลาออกไปในที่สุด ซึ่งส่งผลกระทบโดยตรงต่อองค์กรที่ไม่สามารถรักษาไว้ซึ่งบุคลากรที่มีคุณภาพ มีความสามารถเอาไว้ได้ ด้วยเหตุนี้ องค์กรควรให้ความสำคัญกับปัจจัยจูงใจและปัจจัยค่าจ้าง เพื่อลดการสิ้นเปลืองงบประมาณในการสรรหาคัดเลือก และการฝึกอบรมพนักงานใหม่โดยไม่จำเป็น อีกทั้งเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แก่พนักงาน ทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจสูงสุดต่อองค์กร พร้อมทั้งจะทุ่มเทและปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ และตอบสนองวิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์กรได้อย่างสูงสุดและยั่งยืน

ข้อเสนอแนะในการวิจัย

ข้อเสนอแนะสำหรับองค์กร

1. หากองค์กรพิจารณารับตำแหน่งงานบางตำแหน่งงานที่ต้องปฏิบัติงานล่วงเวลาหรืองานที่ต้องเดินทางไปต่างจังหวัด ควรกำหนดคุณสมบัติในการรับสมัครงานโดยระบุเพศให้ชัดเจน

2. องค์การควรเปิดให้มีอัตราตำแหน่งที่บรรจุรับวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโท และเปิดโอกาสให้บุคลากรที่จบการศึกษาระดับปริญญาโท แต่ยังคงปฏิบัติงานในระดับวุฒิปริญญาตรี ได้รับการปรับวุฒิการศึกษาและปรับฐานเงินเดือนตามวุฒิการศึกษาอย่างเหมาะสม เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในองค์การได้อย่างยาวนาน

ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. อาจมีการศึกษาตัวแปรอื่นๆ ที่มีผลต่อความตั้งใจลาออกจากงานของพนักงานเพื่อหาปัจจัยร่วมที่สามารถดึงดูดให้พนักงานทำงานกับองค์กรต่อไป เช่น ความพึงพอใจในงาน คุณภาพชีวิต ความผูกพันกับองค์กร การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร เป็นต้น

2. ควรศึกษาเปรียบเทียบความตั้งใจลาออกจากงาน กับกลุ่มประชากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะบัญชี มหาวิทยาลัยเอกชน เพื่อเปรียบเทียบว่ามีความตั้งใจลาออกจากงานต่างกันหรือไม่

เอกสารอ้างอิง

จรรยาถักษณ์ มิลินโทบล. (2554). ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ของข้าราชการกระทรวงกลาโหม. สารนิพนธ์. คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ฉัตรชัย ชุมวงศ์. (2554). คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรกับความตั้งใจลาออกของพนักงานระดับปฏิบัติการ : กรณีศึกษาบริษัทฟาร์มเลี้ยงไก่ปุ๋ย-ยาพันธุ์ แห่งหนึ่ง. สารนิพนธ์. คณะศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ชนัสถ์นันท์ อีสระเหนือทรัพย์. (2554). แรงจูงใจ ของพนักงานขายอสังหาริมทรัพย์, สารนิพนธ์, คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ธัญทิพย์ ภิญโญชัยอนันต์. (2553). แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรในองค์กรและระดับความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา บริษัท สกลนคร โอเอ แอนด์ คอมพิวเตอร์ จำกัด. สารนิพนธ์. คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ปถมภรณ์ บุนนาค. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล เชาวนัอารมณ์ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคและความตั้งใจลาออกจากงานของพนักงาน : กรณีศึกษา บริษัทแม่กลองฟู้ดส์ จำกัด. สารนิพนธ์. คณะศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

เปรมจิตร คล้ายเพชร. (2548). การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ความยุติธรรมองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันองค์กร และความตั้งใจลาออก. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, คณะศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

พิมพ์พร อังสกุลวงศ์. (2553). การศึกษาความสัมพันธ์ของความคิดเห็นที่มีต่อระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบัญชีในองค์กร. สารนิพนธ์. คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

พูลทรัพย์ หอมจันทร์. (2556). คุณภาพชีวิตในการทำงานและแรงจูงใจในการทำงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร : กรณีศึกษา บุคลากรการกีฬาแห่งประเทศไทย. สารนิพนธ์. คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

รัชกุล มีชัย. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐบาลและเอกชนในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์. คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

รุ่งรัตน์ เจริญเขตต์. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความเครียดกับพฤติกรรมลาออกจากงาน ของพนักงาน บมจ. ธนาคารกรุงไทย สำนักงานเขตราชบุรี. สารนิพนธ์. คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

วุฒิพล อาน้อย. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานและความตั้งใจจะลาออกจากงานของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายในของธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน). สารนิพนธ์. คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

วรนาฏ เวนุอาธร. (2555). การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและจากหัวหน้างาน ความผูกพันในงาน และความตั้งใจลาออกของพนักงานระดับปฏิบัติการองค์กรภายใต้การดูแลของรัฐแห่งหนึ่ง. สารนิพนธ์. คณะศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สุพัชฌิยา รุ่งฤทธิ์. (2550). ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรในองค์กร : กรณีศึกษา พนักงานประจำและพนักงานรายวัน บริษัทในกลุ่มอุตสาหกรรมคอนกรีตผสมเสร็จ. สารนิพนธ์. วิทยาลัยนวัตกรรมการศึกษา, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

Books

Branham, Leigh. (2005). *The Hidden Reasons Employees Leave: How to Recognize the Subtle Signs and Act Before It's too Late*. American Management Association.

Huse, E.F. and T.G. Cummings (1985). *Organization Development and Change*. Minnesota : West Publishing.

March, James G. and Simon, Herbert (1985). *Organization*. New York : John Wiley and Sons, Inc.

Maslow Abraham Harold. *Motivation and Personality*. 2nd ed. New York: Harper & Row, 1970.

Mobley, William H. (1982). *Employee Turnover : Causes, Consequences, and Control*. USA : Adison-Wesley Publishing Company.

Mowday, T.R., Porter, W.L., and Steer. M.R. (1982). *Employee-Organization Linkage : The Psychology of Commitment, Absenteeism, and Turnover*. New York.

Price, J.L.. (1977). *The Study of Turnover*. Ames, Iowa : Iowa State University Press.

Articles

Gaertner, Karen N. and Nollen, Stanley K. (1992). Turnover Intentions and Desire Among Executives. *Human Relations*, 45, 447-465.

Rahim, M.A. (2001). Turnover Intention is the Degree to which Employees are Inclined to Voluntary Exit the Organization. *The International Journal of Conflict Management*, Volume 12, 4, 333-349.

Schulz, John D. 1991, March) Survey identifies reasons for high driver turnover (truck driver job satisfaction survey. *Traffic World*, 225, 36-37.

Tett, R.P., and Meyer, J.P. (1993). Job Satisfaction, Organization Commitment, Turnover Intentions and Turnover : Path Analyses Based on Meta-Analytic Findings. *Personnel Psychology*, 46, 259-293.

Vanderberg, Robert J, and Nelson, Jodi Barnes. (1991). Desegregation the Motives Underlying Turnover Intentions : When Do Intentions Predict Turnover Behavior? *Human Relations*, 52, 1313-1336.