

**ปัจจัยแรงจูงใจในการลาออกของพนักงานกลุ่มบริษัทตัวแทนจำหน่ายเคมีภัณฑ์
นำเข้าจากต่างประเทศ ในเขตกรุงเทพฯ และปริมณฑล**

The motivation factor for staff for group of Chemical Trading Company's
in Bangkok and Metropolitan Area

พลอยปภัส รัตน์วินันท์¹ ดร.กิตติพันธ์ คงสวัสดิ์เกียรติ²

บทคัดย่อ

วัตถุประสงค์ของการศึกษาค้นคว้าอิสระเพื่อศึกษาถึงปัจจัยแรงจูงใจในการลาออกของพนักงานกลุ่มบริษัทตัวแทนจำหน่ายเคมีภัณฑ์นำเข้าจากต่างประเทศ โดยมีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาความแตกต่างทางด้านปัจจัยประชากรศาสตร์ที่มีต่อแรงจูงใจในการลาออกของพนักงานกลุ่มบริษัทตัวแทนจำหน่ายเคมีภัณฑ์นำเข้า (2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภายในองค์กรกับแรงจูงใจในการลาออกของพนักงานกลุ่มบริษัทตัวแทนจำหน่ายเคมีภัณฑ์นำเข้า (3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภายนอกองค์กรกับแรงจูงใจในการลาออกของพนักงานกลุ่มบริษัทตัวแทนจำหน่ายเคมีภัณฑ์นำเข้า

ซึ่งการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือวิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานของกลุ่มบริษัทตัวแทนจำหน่ายเคมีภัณฑ์นำเข้าจากต่างประเทศ เพศชายและหญิง ในเขตกรุงเทพฯ และปริมณฑล จำนวน 400 ชุด ในการวิเคราะห์ประมวลผลข้อมูลได้ใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ANOVA, t-Test, F-Test และ Multiple Regression Analysis (MRA) ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ปัจจัยแรงจูงใจในการลาออกของพนักงานในองค์กร

¹ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง

² ผู้อำนวยการศูนย์ศึกษาดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยรังสิต

คำสำคัญ : แรงจูงใจ, การลาออกของพนักงาน, ความต้องการ, คำรกรักษาพนักงานให้อยู่กับองค์กร, ความตั้งใจที่จะลาออกของพนักงาน

ABSTRACT

The purpose of this research is to study the motivation factor for staff resignation for group of Chemical Trading Company's in Bangkok and Metropolitan Area. The objectives are (1) to study the differences in demographic factors that affect the motivation of the employee's resignation for Chemical Trading Company (2) to study the relationship between the internal factors and the motivation of the employee's resignation for Chemical Trading Company (3) to study the relationship between the external factors and the motivation of the employee's resignation for Chemical Trading Company.

This research was the quantitative research by using the questionnaires as a tool. The samples were collected from employees from Chemical Trading Company's group in Bangkok and Metropolitan Area both male and female around 400 people.

In data analysis the Computer program were used. The research analyzed by descriptive statistics including percentage, mean, standard deviation, ANOVA, t-Test, f-Test and Multiple Regression Analysis (MRA) to analyze the relationship of the factors that motivated the resignation of employees.

Keywords: motivation, employee turnover, need, retention, employee intention

1. บทนำ

เมื่อ 2-3 ปี ที่ผ่านมากลุ่มบริษัทตัวแทนจำหน่ายสินค้าเคมีภัณฑ์นำเข้าจากต่างประเทศ ซึ่งเป็นธุรกิจบริการ ได้เผชิญกับปัญหาพนักงานเปลี่ยนงาน มีอัตราการเข้า-ออกสูงและมีหลายปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจที่จะลาออกของพนักงานซึ่งก็คงเป็นปัญหาของหลายๆ บริษัทในปัจจุบัน ไม่ว่าจะเป็นภาครัฐหรือภาคเอกชน ปัญหาการเข้า-ออกของพนักงานเป็นปัญหาที่มีความสำคัญอย่างยิ่งของทุกๆ บริษัท

เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์ เป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดที่มีส วนกำหนดความสำเร็จ หรือความถ มเหลวขององค การค วยสมมุติฐานที่ว่าทรัพยากรมนุษย์ ที่มีคุณภาพมีจำกัด องค การจึงต องม ง รักษาไว้ ซึ่งพนักงานที่มีคุณค า เพื่อประสิทธิผลขององค การ ในขณะที่เดียวกันก็พยายามปรับปรุงการทำงานของสมาชิก องค การที่ยังด้อยประสิทธิภาพอยู่ให้ ดีขึ้น เพื่อให้ งานขององค การบรรลุเป ้าหมาย การที่บุคคลใดก็ตามที่ปฏิบัติงานอยู่กับองค การมาเป็นระยะเวลาต ่อเนื่องกันนั้น มจะเป นเครื่องแสดงใด อย่างหนึ่งว าบุคคลนั้นมีทักษะ มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ หรือประสบการณ์ ในการทำงานมีความเข าใจในแนวทางปฏิบัติงานขององค การเป นอย างดี ไม เป็นภาระขององค การที่ จะต องคอยชี้แจงหรือแนะนำการปฏิบัติงานอยู่ เสมอๆ การที่พนักงานคิดและตัดสินใจที่จะลาออกหรือมีความตั้งใจที่จะลาออกนั้น อาจมีสาเหตุจากปัจจัยสำคัญ านปัจจัยส่วนบุคคล เช่น เพศ อายุ ตำแหน่งงานรายได้ต่อเดือน การศึกษา สถานภาพ, ด้านปัจจัยภายใน เช่น สวัสดิการ วัฒนธรรมองค์กร เงินเดือน และโครงสร้างองค์กร รวมถึงปัจจัยด้านภายนอก เช่น การเดินทางมาทำงาน ภาพลักษณ์องค์กร และเศรษฐกิจ ปัจจัยทั้งสามส่วนนี้ เป นป ัจจัยที่มีความสำคัญ เพราะทำให้ สามารถอธิบายพฤติกรรมของคนในองค การถึงความผูกพันต่อองค การ (organizational commitment), ความผูกพันต่อองค์กร เป น ภาวะทางจิตใจที่ทำให้ บุคคลมีความ ยึดมั่นต ่องค การของตน ผู้ ที่มีความผูกพันต ่องค การสูงย่อมต้องการ ทำงานกับองค การเป นเวลานาน และมีแรงจูงใจที่จะปฏิบัติงานใด สูงกว าสู่ ที่มีความผูกพันต่อองค การต่ำ ความผูกพันต ่องค การเป นความสัมพันธ์ ที่แนบแน น และผลกค้นให้ บุคลากรเต็มใจอุทิศตนเองเพื่อการสร้างสรรค์ ให้ องค การมีสภาพที่ดีขึ้น

จากเหตุผลที่กล วมาทำให้ คณะผู้ วิจัยมีความสนใจเกี่ยวกับปัจจัย แรงจูงใจในการลาออกของพนักงาน เพราะหากองค การทราบถึงป ัจจัยแรงจูงใจ ที่ทำให้ พนักงานมีความตั้งใจที่จะลาออกจากงานแล ว องค การก็จะสามารถหา แนวทางการป ้องกันมิให้ ต ่องสูญเสียกำลังคนที่มีคุณภาพไป เพราะจะทำให้

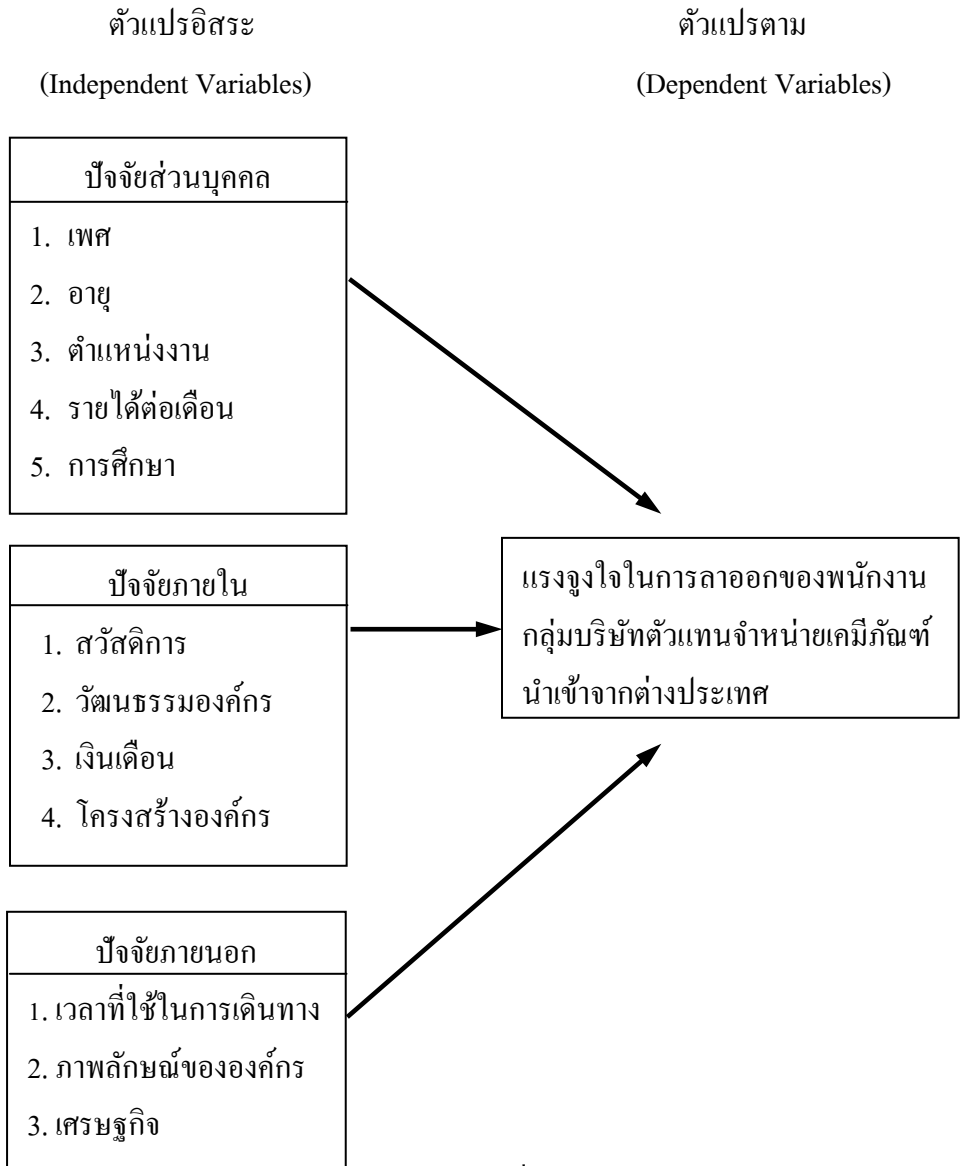
เสียเวลาและค่าใช้จ่าย ง่ายในการสรรหา คัดเลือก และฝึกอบรมพนักงานใหม่ เพื่อมาทดแทนพนักงานเดิมด้วย ค่าใช้จ่ายต่างๆ ยิ่งถ้าเป็นพนักงานที่อยู่ในตำแหน่งที่สูงขึ้นไปก็จะมีเสียงประมาณ และต้นทุนเรื่องเวลามากขึ้นไปอีกด้วย

ดังนั้นการวิจัยนี้จึงมุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยภายใน ปัจจัยภายนอก และปัจจัยแรงจูงใจในการลาออกของพนักงาน ซึ่งผู้บริหารองค์การสามารถนำผลการวิจัยนี้ไปใช้ในการวางกลยุทธ์ด้านทรัพยากรมนุษย์ เพื่อช่วยลดปัญหาการลาออกให้ น้อยลง และเป็นการป้องกันปัญหาการลาออกที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต อันจะส่งผลให้ องค์การสามารถรักษาทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพให้ อยู่กับองค์การได้นาน และจะส่งผลให้ องค์การมีความก้าวหน้า มั่นคงและประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน และไม่หยุดยั้ง

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความแตกต่างทางด้านปัจจัยส่วนบุคคลที่มีต่อแรงจูงใจในการลาออกของพนักงานกลุ่มบริษัทตัวแทนจำหน่ายสินค้าเคมีภัณฑ์นำเข้า
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภายในองค์กรกับแรงจูงใจในการลาออกของพนักงานกลุ่มบริษัทตัวแทนจำหน่ายสินค้าเคมีภัณฑ์นำเข้า
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภายนอกองค์กรกับแรงจูงใจในการลาออกของกลุ่มบริษัทตัวแทนจำหน่ายสินค้าเคมีภัณฑ์นำเข้า

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมุติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลที่ประกอบไปด้วย เพศ อายุ ตำแหน่งงาน รายได้ การศึกษา สถานภาพ ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อแรงจูงใจในการลาออกของพนักงาน
2. ปัจจัยภายในองค์กรที่ประกอบไปด้วย สวัสดิการ เงินเดือน วัฒนธรรมและ โครงสร้างองค์กร มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการลาออกของพนักงาน
3. ปัจจัยภายนอกองค์กรที่ประกอบไปด้วย เวลาที่ใช้ในการเดินทาง, ภาพลักษณ์ขององค์กร และเศรษฐกิจ มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการลาออกของ พนักงาน

ขอบเขตการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้มีขอบเขตการวิจัยแบ่งตามหัวข้อได้ดังต่อไปนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยภายใน ปัจจัยภายนอก และ ปัจจัยแรงจูงใจในการลาออกของพนักงาน
2. ขอบเขตประชากรในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานกลุ่มบริษัทตัวแทน จำหน่ายเคมีภัณฑ์นำเข้าจากต่างประเทศ ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลเท่านั้น
3. ขอบเขตด้านระยะเวลาในการดำเนินการศึกษาเดือนมิถุนายน 2556 และเก็บ แบบสอบถามแล้วเสร็จเดือนมิถุนายน 2556

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อนำผลวิจัยนี้ไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผนและกำหนดกลยุทธ์ด้าน ทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทได้อย่างเหมาะสม
2. เพื่อนำผลงานวิจัยนี้ไปเป็นข้อมูลอ้างอิง, ปรับปรุงการบริหารงานด้าน ทรัพยากรบุคคล ในการดำรงรักษาพนักงานของบริษัท
3. เพื่อเป็นแนวทางสำหรับผู้สนใจในการศึกษาทำงานวิจัยในเรื่องที่เกี่ยวกับ ปัจจัยแรงจูงใจในการลาออกของพนักงาน

2. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิด ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริชเบิร์ก (Herzberg's two-factor theory)

ทฤษฎีสองปัจจัยมีชื่อเรียกหลายชื่อคือ ๒-ปัจจัย ทฤษฎีการบำรุงรักษา (Maintenance Theory, Dual Factor Theory, Two-Factor Theory) และ ทฤษฎีการบำรุงรักษา (Motivator-Hygiene Theory (อ้างถึงในสมยศ, 2522) Herzberg (1975) ได้พยายามศึกษาปัจจัยที่มีส่วนทำให้เกิดความพึงพอใจ และความไม่พึงพอใจในการทำงาน โดยการสัมภาษณ์วิศวกรและนักบัญชี จำนวน 200 คน จากบริษัทต่าง ๆ 9 แห่งในเมืองพิทสเบิร์ก รัฐเพนซิลวาเนีย เพื่อหาคำตอบว่า ประสิทธิภาพจากการทำงานแบบใดที่ทำให้บุคคลเหล่านั้นเกิดความรู้สึกที่มีต่อประสิทธิภาพแต่ละแบบนั้น เขาเดินทางไปทางบวกหรือลบ เมื่อใดก็ตามที่คำตอบมาแลว่า Herzberg และคณะได้นำมาวิเคราะห์และจัดเรียงลำดับ โดยแบ่งออกเป็นประเภทการกระทำหรือเหตุการณ์ที่ทำให้เกิดเจตคติในคน สนใจและไม่ดี ซึ่ง Herzberg เรียกว่า ปัจจัยจูงใจหรือแรงจูงใจ (Motivator Factor) และ ปัจจัยค้ำจุนอนามัย (Hygiene Factor)

2.2 แนวคิด ทฤษฎีลำดับความต้องการของมนุษย์ (Hierarchy Needs)

Maslow (1954) (อ้างถึงใน กุลวดี, 2544) ได้เสนอทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ โดยตั้งสมมุติฐานความต้องการของมนุษย์ไว้ว่า

1. มนุษย์มีความต้องการอยู่เสมอและไม่มีการสิ้นสุด แต่สิ่งที่มนุษย์ต้องการนั้นขึ้นอยู่กับว่าเขามีสิ่งนั้นอยู่แล้วหรือยัง ขณะที่ความต้องการใดได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการอย่างอื่นก็เข้ามาแทนที่ กระบวนการนี้ไม่มีที่สิ้นสุดและจะเริ่มตั้งแต่เกิดจนกระทั่งตาย

2. ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้ว จะไม่เปลี่ยนใจของพฤติกรรมอีกต่อไป ความต้องการที่ไม่ได้รับการตอบสนองเท่านั้นที่เปลี่ยนใจของพฤติกรรม

3. ความต้องการของมนุษย์มีลำดับขั้นความสำคัญ (A Hierarchy of Needs) กล่าวคือเมื่อความต้องการในระดับต่ำกว่าได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการในระดับที่สูงกว่าจะเรียกกรองให้มีการ

ตอบสนองทันที (Demand Satisfaction)

2.3 แนวคิด ทฤษฎี X และทฤษฎี Y

แมคเกรเกอร์ (McGregor) (1960) (อ้างถึงในอภิสิทธิ์, 2539) ได้แสดงความคิดเห็นในบทความ The Human Side of Enterprise เพื่อสนับสนุนแนวความคิดของมาสโลว์ โดยให้ทัศนะว่าการจูงใจเพื่อให้คนทำงานพึงพอใจนั้นขึ้นอยู่กับทัศนคติของหัวหน้างาน

2.4 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความตั้งใจลาออกจากงาน

ความหมายของการลาออก “การลาออก” ในที่นี้ใช้ความหมายของ “Turnover” จากการศึกษาของเซย์เลส และสเตราสส์ (Sayles & Strauss, 1977, pp. 52-53) ได้ให้ความหมายของการลาออก หมายถึง การที่องค์การสิ้นสุดการว่าจ้างพนักงาน ซึ่งเป็นผลให้พนักงานต้องออกจากองค์การไปและในขณะเดียวกันก็จะมีการว่าจ้างพนักงานคนใหม่เข้ามาแทน โดยที่พนักงานที่มาทำงานแทนนั้น อาจเป็นพนักงานใหม่ที่ไม่เคยทำงานกับองค์การนี้มาก่อนหรืออาจเป็นพนักงานเก่าที่กลับเข้ามาทำงานกับองค์การอีกครั้งหนึ่งก็ได้ ส่วนนักวิชาการไทยคือ เสนาะ ดิยาว์, สุปราณี ศรีฉัตรภิมุข และนิยะตา ชูณหงษ์ (2525, หน้า 52) แปลเป็นภาษาไทยได้ว่า “การหมุนเวียนแรงงาน” เป็นคำที่มีความหมายครอบคลุมอย่างกว้างขวาง ดังที่มีผู้ให้นิยามไว้หลายท่านอาทิ พิกอร์, ไมเยอร์ และมัลม (Pigors, Myers & Malm, 1973, pp. 220) กล่าวว่า การหมุนเวียนแรงงาน หมายถึง การเคลื่อนไหว (Movement) ของบุคลากรในรูปแบบของการเข้าและการออกในองค์การนอก จากนี้ การลาออกยังเป็นตัวชี้วัด (Indicator) ตัวหนึ่งในการประเมินคุณภาพของสภาพแวดล้อมในการทำงานขององค์การ (Sherman, Bohlander & Chruden, 1992 อ้างถึงใน ดุจดาว มีปริษา, 2539, หน้า 13)

สตีร์ และมอว์เดย์ (Steer & Mowday, 1979 อ้างถึงใน จุฑารัตน์ แสงสุริยพันธ์, 2549, หน้า 8) ได้ให้ความหมายของความตั้งใจในการลาออกไว้ว่าจะเป็นตัวเชื่อมพฤติกรรมลาออกที่เกิดขึ้นการลาออกจะเป็นพฤติกรรมขั้นสุดท้ายของความตั้งใจ

จะลาออกร่วมกับโอกาสทางเลือกของงานที่บุคคลมีความตั้งใจจะลาออก มีอิทธิพล 2 ลักษณะ คือ

1. ทำให้เกิดการลาออกโดยตรงบุคคลจะตัดสินใจลาออกโดยทันทีแม้จะยังไม่ มีทางเลือกอื่น

2. เป็นสาเหตุของพฤติกรรมการค้นหาโอกาส และทางเลือกที่เป็นไปได้

ทางเลือกจะมีมากหรือน้อยขึ้นกับลักษณะส่วนบุคคล เช่น อายุ เพศ อาชีพ และสภาพเศรษฐกิจและตลาดแรงงาน หากโอกาสหรือทางเลือกมีน้อย บุคคลอาจจะ ไม่ลาออกจากงาน แต่จะมีพฤติกรรมอื่นๆ เกิดขึ้นแทน เพื่อลดความวิตกกังวล และความคับข้องใจที่ไม่สามารถลาออกจากรองการได้ เช่น การขาดงานการทำงานเฉื่อย ช้า การติดยาเสพติดหรือแอลกอฮอล์ การใช้กลไกป้องกันตนเอง (Defense Mechanism) เมื่อบุคคลตั้งใจจะลาออก และมีทางเลือกก็จะเกิดพฤติกรรมการลาออก ขึ้น

จากความหมายข้างต้นมีผู้ให้ความหมายไว้มากมาย และในการศึกษาครั้งนี้ สรุปได้ว่าแนวโน้มที่จะลาออกจากงาน หมายถึง ความคิดความรู้สึกของพนักงาน บริษัทในความต้องการที่จะลาออกจากการเป็นพนักงานของบริษัทนี้ในอนาคต

Mobley และคณะ (1979) กล าวว า ความตั้งใจที่จะลาออกจะแสดง ออกมาใน 2 ลักษณะ คือความตั้งใจที่จะค นหาและความตั้งใจที่จะลาออก ซึ่งความ ตั้งใจที่จะค นหาจะทำให เกิดพฤติกรรมการค นหาในรูปแบบต างๆ และจะ เกิดขึ้นค อนความตั้งใจที่จะลาออก ตลอดจนการเกิดพฤติกรรมการลาออกในขั้น สุดท าย

Mobley (1982) ไค สร างแบบจำลองที่อธิบายถึงกระบวนการของการ ลาออก ที่มุ่งเน้นที่ความพึงพอใจในงานที่จะนำไปสู่การลาออกในที่สุด โดย Mobley ไค ตั้งสมมุติฐานไว ว่า ความไม่ พึงพอใจจะก อให เกิดความคิดที่จะ ลาออก ความตั้งใจที่จะค นหาทางเลือกความตั้งใจที่จะคงอยู่ หรือลาออก และสุดท ายก็คือการลาออกจากรองการจริงๆ

งานวิจัยในประเทศ

กุลวดี เทศประทีป (2544) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ศึกษาเฉพาะกรณีโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

จิตริรัตน์ สิริเลิศ (2547) ได้ศึกษาถึงเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงานและแนวโน้มการตัดสินใจลาออกจากงานในอนาคต ของผู้บริหารหน่วยงานทรัพยากรมนุษย์ในโรงงานอุตสาหกรรมของบริษัทข้ามชาติ ในจังหวัดระยอง

นิธิ เพ็งสุข (2544) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อผลการลาออกของพนักงานกรณีศึกษาบริษัทเซอรัคทีโอเลคโทรนิคส์อินดัสตรีส์ จำกัด (มหาชน) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นของพนักงานที่มีผลต่อการทำงานในปัจจุบัน และปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อผลการลาออกของพนักงานโดยมี บริษัท เซอรัคทีโอเลคโทรนิคส์อินดัสตรีส์ จำกัด (มหาชน) เป็นกรณีศึกษา

ปิยอัปสร ดิประเสริฐวิทย์ (2544) ศึกษาวิจัยเรื่อง อิทธิพลของปัจจัยด้านงานและปัจจัยด้านองค์การที่มีต่อความตั้งใจที่จะลาออก ของพนักงานบริษัท ธุรกิจการโทรคมนาคม การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการรับรู้คุณลักษณะของงาน ความผูกพันต่องาน และความพอใจในบรรยากาศขององค์การของพนักงาน และเพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านงาน

พิชญ์ลิณี เกลี้ยงรัมย์ (2551) ทำการศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อแนวโน้มการลาออกกรณีศึกษา บริษัท เพาเวอร์บาย จำกัด ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านองค์การ ปัจจัยด้านผู้บังคับบัญชาและปัจจัยด้านลักษณะงานมีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากบริษัท

ภราตี บุตรศักดิ์ศรี (2540) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลความพึงพอใจในงาน และแนวโน้มที่จะลาออกจากองค์การของพนักงานในกลุ่มธุรกิจบริษัทเงินทุนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแนวโน้มที่จะลาออกจากองค์การ เพื่อเป็นแนวทางในการป้องกันและแก้ไขปัญหาลาออกจากองค์การ

ยุวพันธ์ จิ่งเจริญ (2540) ได้ศึกษาเรื่อง สาเหตุการลาออกของพนักงาน ธนาคารไทยพาณิชย์จำกัด (มหาชน) ศึกษากรณี: สังกัดสำนักงานพัฒนาธุรกิจ 8 เฉพาะในเขต อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ พ.ศ. 2538-2539

วิรุฬ โสภณพรรักษา (2546) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานและความตั้งใจที่จะลาออกจากองค์กรของพนักงาน บริษัท นวโลหะ อุตสาหกรรม จำกัด

หัตชัย ปานสวัสดิ์ (2546) ได้ศึกษาถึงสาเหตุของการลาออกของพนักงานร้าน เซเว่น อีเลฟเว่น ในภาพรวม และจำแนกตามคุณลักษณะด้านภูมิหลังของพนักงาน

สุทธินิ กุศลศรี (2544) ศึกษาเรื่อง สาเหตุทางการบริหารที่มีผลต่อการลาออกของพนักงาน บริษัท ทีพีไอ โพลีน จำกัด (มหาชน) โดยมีวัตถุประสงค์คือ ศึกษาสาเหตุทางการบริหารที่มีผลต่อการลาออกของพนักงานบริษัทฯ และศึกษาแนวทางในการป้องกัน และการแก้ไขปัญหาการลาออกของพนักงานที่สืบเนื่องมาจากการบริหาร ในบริษัท

สุทธินีย์ แก้วเจริญ (2542) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลาออก จากงานของพนักงานโรงงานในเขตอุตสาหกรรมภาคเหนือ และศึกษาระดับ ความสำคัญของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลาออกจากงาน ของพนักงานโรงงานในเขต นิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ

อมรา ไทยประเสริฐ (2547) ได้ศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการลาออกของ บุคคลากร:กรณีศึกษา บริษัท ไทยเบเวอเรจเรจแคน จำกัด ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยที่มี ผลต่อความต้องการลาออกได้แก่ปัจจัยส่วนบุคคล คือ เงินเดือน ปัจจัยจูงใจภายในตัว บุคคล คือ ด้านขวัญกำลังใจ ปัจจัยภายนอกที่เกี่ยวข้องกับงาน คือ ด้านการมีส่วนร่วม ในกรบริหารงาน ด้านการได้รับการสนับสนุนจากองค์กร ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อน ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา และปัจจัยแนวโน้มที่ส่งผลต่อความต้องการลาออก คือ ด้านเงินเดือน และค่าตอบแทนอื่น ด้านลักษณะงาน ด้านสวัสดิการ ด้านระเบียบ ข้อบังคับ ด้านการประเมินผลการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง ด้านการพัฒนาความรู้ในงาน ด้านความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญ ณ ระดับ 0.05

งานวิจัยต่างประเทศ

เชอร์ริงตัน (Cherrington, 1994 อ้างถึงใน อพชา ชัยมงคล, 2538) ได้อธิบายการลาออกว่าเป็นความสัมพันธ์ของ 2 ตัวแปร ที่มีความสำคัญมากคือ (1) ความไม่พอใจในงาน (2) เงื่อนไขทางเศรษฐกิจ เพราะจากการศึกษาบริษัทที่มีระดับการลาออกสูงที่สุด พบว่า พนักงานไม่พอใจในงานสูงสุดเช่นกัน

ทานาโอมิ (Tanaomi, 1990 อ้างถึงใน มธุรส สว่างบำรุง, 2536) ได้ศึกษาถึงความพอใจในงานและความตั้งใจลาออกโดยเปรียบเทียบระหว่างกลุ่มทางวิชาการ เครื่องมือที่ใช้คือ แบบสอบถามซึ่งแจกให้กับลูกจ้างของมหาวิทยาลัย ลาเวอรัน (La Verne) ทุกคณะที่ทำงานเต็มเวลาตามลักษณะการปกครอง และการแบ่งระดับชั้น

ไพร์ซ์ (Price, 1997) ได้สรุปความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีผลกระทบกับการลาออก ดังนี้ ด้านอายุการทำงาน พนักงานที่มีอายุการทำงานในองค์กรนานกว่าจะมีอัตราการลาออกต่ำกว่าพนักงานที่มีอายุการทำงานน้อยกว่าในองค์กร

แม็กคูรี, โฮเซอร์, จาร์รา, มอยย์ และวอลล์ (McGuire, Houser, Jarrar, Moy, & Wall, 2003) ได้ทำการศึกษาในสถานพยาบาล พบว่า โดยทั่วไปแล้วการธำรงรักษาพนักงานเป็นแผนกลยุทธ์การพัฒนาและเพื่อป้องกันไม่ให้ขาดบุคคลากรในการบริการ

ฮิคแมน และซิลวา (Hickman & Silva, 1984 cited in Warner, 1994) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ ปัญหาการลาออกของพนักงานส่วนหนึ่งเป็นผลมาจากคุณสมบัติส่วนตัวหรือความไม่มีประสิทธิภาพของหัวหน้างานก็ได้

ฮาร์ท (Hart, 1990 อ้างถึงใน มธุรส สว่างบำรุง, 2536) ได้ศึกษาเกี่ยวกับผลกระทบที่มีต่อความไม่แน่นอน การรับรู้ และความยุติธรรมเกี่ยวกับผลประโยชน์ของการลาออก โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อจะพัฒนารูปแบบของข้อกำหนดการลาออก

วิธีการดำเนินการวิจัย

กลุ่มประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ ประชากรในเขตจังหวัดกรุงเทพมหานครและปริมณฑล พนักงานกลุ่มบริษัทตัวแทนจำหน่ายเคมีภัณฑ์นำเข้า

จากต่างประเทศ เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ โดยใช้แบบสอบถามจำนวน 400 คน ซึ่งการวิจัยในครั้งนี้เป็นแบบของการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) แจกแบบสอบถามและรับแบบสอบถามกลับมาด้วยตนเองเป็นแบบสอบถามแบบประเมินค่า (Rating Scales) 10 ระดับ ตามวิธีการประมาณค่าของลิเคิร์ต (Likert)

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ : ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ (1) เพศ (2) อายุ (3) ตำแหน่งงาน (4) รายได้ (5) การศึกษา (6) สถานภาพ, ปัจจัยภายใน ได้แก่ (1) สวัสดิการ (2) วัฒนธรรมองค์กร (3) เงินเดือน (4) โครงสร้างองค์กร, ปัจจัยภายนอก (1) การเดินทางมาทำงาน (2) ภาพลักษณ์องค์กร (3) เศรษฐกิจ

ตัวแปรตาม : แรงจูงใจการลาออกของพนักงาน

สรุปผลการวิจัย

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability Cronbach's Alpha) มีค่าเฉลี่ยความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ = 0.848

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล โดยจำแนกตามเพศ อายุ ตำแหน่งงาน ระดับการศึกษา รายได้ สถานภาพ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นผู้หญิง จำนวน 206 คน คิดเป็นร้อยละ 51.5 ผู้ชาย จำนวน 194 คน คิดเป็นร้อยละ 48.5 มีอายุระหว่าง 36 – 45 ปี จำนวน 153 คน คิดเป็นร้อยละ 38.3 ตำแหน่งงานระดับปฏิบัติการ จำนวน 311 คน คิดเป็นร้อยละ 77.8 จบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 226 คน คิดเป็นร้อยละ 56.5 และมีรายได้ต่อเดือน 15,001-25,000 บาท จำนวน 179 คน คิดเป็นร้อยละ 44.8 ซึ่งส่วนใหญ่สถานภาพโสด จำนวน 253 คน คิดเป็นร้อยละ 63.3

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยภายใน พบว่า ปัจจัยภายในด้านวัฒนธรรมองค์กร เรื่องการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรวดเร็ว มีเกียรติ ศักดิ์ศรี มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการลาออกของพนักงานสูงสุด มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่ 7.76 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.588 รองลงมาคือด้านโครงสร้างองค์กร เรื่องมีการทำงานเป็นทีม มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน มีค่าเฉลี่ยที่ 7.61 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ

1.696 และด้านสวัสดิการมีความสัมพันธ์น้อยที่สุด เรื่องการได้รับสวัสดิการอย่างเพียงพอและเป็นที่น่าพอใจ มีค่าเฉลี่ยที่ 6.39 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 2.047 และเรื่องมีสวัสดิการเพียงพอกับการดำรงชีวิตประจำวัน มีค่าเฉลี่ย 6.40 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 2.221

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยภายนอก พบว่าปัจจัยด้านการเดินทางมาทำงาน มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการลาออกของพนักงานสูงสุดมีค่าเฉลี่ยที่ 7.94 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.513 คือเรื่องระยะเวลาในการเดินทางทั้งไปและกลับไม่กระทบต่อการใช้ชีวิตประจำวัน รองลงมาคือระยะเวลาการเดินทางไม่ก่อให้เกิดอุปสรรคในการทำงาน และความเหมาะสมของระยะเวลาในการเดินทางไปทำงานโดยมีค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานที่ 7.76, 7.72 และ 1.7622, 1.689 ตามลำดับ และค่าเฉลี่ยน้อยสุดคือด้านสภาพลักษณะองค์กร เรื่องท่านคิดว่าทำงานตำแหน่งใดก็ได้ขอเพียงได้ทำงานกับองค์กรนี้ มีค่าเฉลี่ยที่ 7.25 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.924 และด้านเศรษฐกิจ เรื่องผลกระทบของเงินทุนไหลเข้าจากต่างประเทศจำนวนมากส่งผลต่อองค์กรท่าน มีค่าเฉลี่ยที่ 7.30 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.914

สรุปผลการทดสอบสมมุติฐาน

พบว่า ทุกปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ไม่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการลาออกของพนักงานที่แตกต่างกัน

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อแรงจูงใจในการลาออกของพนักงานกลุ่มบริษัทตัวแทนจำหน่ายเคมีภัณฑ์นำเข้า ได้แก่ ด้านเงินเดือน ด้านสภาพลักษณะองค์กร และด้านเศรษฐกิจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านสวัสดิการ ด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านโครงสร้างองค์กร และด้านเวลาที่ใช้ในการเดินทาง โดยปัจจัยเหล่านี้สามารถบอกแนวโน้มแรงจูงใจในการลาออกของพนักงาน 37.4% ($R^2 = .374$)

ตารางแสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ

ตัวแปรอิสระ	Unstandardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error			Tolerance	VIF
ค่าคงที่	12.892	2.150	5.996	.000		
ปัจจัยภายใน						
ด้านสวัสดิการ	.069	.053	1.296	.196	.365	2.741
ด้านเงินเดือน	-.079	.040	1.974	.049	.471	2.215
ด้านวัฒนธรรมองค์กร	.076	.061	1.246	.214	.525	1.906
ด้านโครงสร้างองค์กร	-.039	.063	-.618	.537	.415	2.411
ตัวแปรอิสระ	Unstandardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error			Tolerance	VIF

ปัจจัยภายนอก						
ด้านเวลาที่ใช้ในการเดินทาง	.022	.051	.430	.668	.618	1.619
ด้านภาพลักษณ์องค์กร	.177	.056	3.161	.002	.564	1.772
ด้านเศรษฐกิจ	.439	.046	9.446	.000	.629	1.589
R = 612 ^a R ² = .374 S.E.E. = 5.524 F = 33.039 Sig. = .000 ^a						

ตารางสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ตัวแปร	สถิติที่ใช้	ค่านัยสำคัญ	ผลลัพธ์
<u>สมมติฐานที่ 1</u>			
เพศ	t-Test	0.621	ไม่ส่งผล
อายุ	F-Test	0.860	ไม่ส่งผล
ตำแหน่งงาน	F-Test	0.113	ไม่ส่งผล
ระดับการศึกษา	F-Test	0.971	ไม่ส่งผล
รายได้ต่อเดือน	F-Test	0.112	ไม่ส่งผล
สถานภาพ	t-Test	0.123	ไม่ส่งผล

ตัวแปรอิสระ	สถิติที่ใช้	ค่านัยสำคัญ ที่ได้	ผลลัพธ์
<u>สมมติฐานที่ 2</u>			
สวัสดิการ	MRA	0.196	ไม่มีความสัมพันธ์
เงินเดือน	MRA	0.049	มีความสัมพันธ์
วัฒนธรรมองค์กร	MRA	0.214	ไม่มีความสัมพันธ์
โครงสร้างองค์กร	MRA	0.537	ไม่มีความสัมพันธ์
<u>สมมติฐานที่ 3</u>			
การเดินทางมาทำงาน	MRA	0.668	ไม่มีความสัมพันธ์
ภาพลักษณ์องค์กร	MRA	0.002	มีความสัมพันธ์
เศรษฐกิจ	MRA	0.000	มีความสัมพันธ์

อภิปรายผล

ผลการศึกษานี้มีความสอดคล้องกับผลการศึกษาของ อมรา ไทยประเสริฐ (2547) พบว่าปัจจัยที่ส่งผลแรงจูงใจในการลาออกของพนักงาน ได้แก่ปัจจัยส่วนบุคคล คือ เงินเดือน ผลการศึกษาปัจจัยภายใน และปัจจัยนอก มีความสัมพันธ์ต่อแรงจูงใจในการลาออกโดยรวมของกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยที่ 7.69 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านภาพลักษณ์องค์กร ด้านเศรษฐกิจ ด้านการเดินทางมาทำงาน ด้านโครงสร้างองค์กร และด้านวัฒนธรรมองค์กร อยู่ในระดับสูง ทั้งนี้เป็นเพราะว่าปัจจัยดังกล่าวมีผลกระทบต่อจิตใจและเป็นอุปสรรคในการทำงาน ซึ่งยังไม่ตอบสนองความต้องการของพนักงาน ได้ทั้งหมดเมื่อเทียบกับบริษัทอื่น พนักงานยังรู้สึกว่าการให้คำแนะนำ ช่วยเหลือ และให้ข้อมูลแก่พนักงานยังไม่พอเพียง และการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้ ยังไม่ชัดเจน โดยเฉพาะด้านเงินเดือน ด้านภาพลักษณ์องค์กร และด้านเศรษฐกิจ ที่ส่งผลอย่างมากต่อแรงจูงใจในการลาออกของพนักงานในองค์กร

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ด้านเงินเดือน ควรมีการปรับปรุงให้มีความเหมาะสมมากยิ่งขึ้นต่อสภาพแวดล้อมในปัจจุบันที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว
2. ด้านภาพลักษณ์องค์กร ควรสร้างและส่งเสริมองค์กรให้มีความน่าเชื่อถือ เป็นที่รู้จัก และเป็นที่ยอมรับในสังคมปัจจุบัน
3. ด้านเศรษฐกิจ ควรมีการฝึกอบรมพนักงานอย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนาทักษะความสามารถให้ พนักงานมีความเชี่ยวชาญ เพื่อเตรียมรับกับการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC)

ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

1. งานวิจัยควรศึกษาถึงแรงจูงใจในการลาออกของพนักงานในระดับผู้บริหารของบริษัทขนาดใหญ่ รวมไปถึงพนักงานในภาครัฐ หรือรัฐวิสาหกิจ
2. งานวิจัยควรศึกษาถึงปัจจัยแรงจูงใจในการลาออกของพนักงานเพิ่มเติมเพื่อให้ครอบคลุมมากขึ้น
3. การศึกษาครั้งต่อไปผู้ศึกษาอาจศึกษาเปรียบเทียบถึงปัจจัยแรงจูงใจในการลาออกของพนักงานสำหรับองค์กรขนาดเล็ก ถึงขนาดกลาง
4. ควรศึกษาถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการลาออกของพนักงานในด้านอื่น ๆ พร้อมทั้งศึกษาในเชิงคุณภาพ และทำการศึกษาเปรียบเทียบกับต่างจังหวัด

บรรณานุกรม

กุลวดี เทศประทีป. ปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกของพนักงานระดับปฏิบัติการใน

โรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ : ศึกษาเฉพาะกรณี โรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมบัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2544

- จำนงค์ อติวัฒน์สิทธิ์, เฉลียว ฤกษ์รุจิพิมล, ประไพรี ธี วิริยะสมบูรณ์, เสาวคนธ์
 สุตสวาสดิ์, สุธา ภิรมย์แก้ว และสุรพันธ์ เพชรภากา. *สังคมวิทยา*. พิมพ์ครั้งที่ 9.
 กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2543
- ชริณี เดชจินดา. *ความพึงพอใจของผู้ประกอบการต่อศูนย์บริการกำจัด อุตสาหกรรม
 แฉวงแสมดำเขตบางขุนเทียน*. กรุงเทพฯ : วิทยานิพนธ์, 2535
- ชุมพล เวสสุบุตร. *ปัญหาการลาออกจากงานของบุคลากรในองค์การ : ศึกษาเฉพาะ
 กรณีวิศวกรในการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย*. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต
 สาขาการ บริหารรัฐกิจคณะรัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2535
- จิตร์รัตน์ ศิริเลิศ. *ปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกจากงานของผู้บริหารหน่วยงาน
 ทรัพยากรมนุษย์ในโรงงานอุตสาหกรรมของบริษัทข้ามชาติในจังหวัดระยอง*.
 วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา, 2547
- คุณดาว มีปรีชา. *การลาออกของพนักงานรุ่นใหม่ในองค์การ : กรณีศึกษาของกิจการ
 เอกชนผลิตเครื่องไฟฟ้า*. วิทยานิพนธ์พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต,
 สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2539
- ธีรวุฒิ เอกะกุล. *ระเบียบวิธีวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์*.
 อุบลราชธานี: โรงพิมพ์สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี, 2543
- นิธิ เฟิงสุข. *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกของพนักงาน กรณีศึกษาบริษัทเซอร์คิ อีเลค
 โทรอนิกส์อินเตอร์ีสส์ จำกัด (มหาชน)*. วิทยานิพนธ์ บช.ม. (การบริหารธุรกิจ).
 กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัย ธรรมศาสตร์, 2544
- นันทนา ประกอบกิจ. *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ : ศึกษากรณีฝ่ายพัฒนา
 ชุมชนสำนักเขตกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์, 2538
- ปิยอัปสร ศีประเสริฐวิทย์. *อิทธิพลของปัจจัยด้านงาน และปัจจัยด้านองค์การ ที่มีต่อ
 ความตั้งใจที่จะลาออก ของพนักงานบริษัท ธุรกิจการโทรคมนาคม*.
 วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา) เชียงราย : โรงพิมพ์สถาบันราชภัฏ
 เชียงราย, 2554

- พิชญ์สินี เสถียรรังษี. ปัจจัยที่ส่งผลต่อแนวโน้มการลาออกกรณีศึกษา บริษัท เพาเวอร์บาย จำกัด. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2551
- ไพโรพรรณ ปรวิวัฒน์นันทกุล. ทศนคติของพนักงานที่มีต่อการปรับเปลี่ยนภาพลักษณ์องค์กรของธนาคารออมสิน : ศึกษาเฉพาะกรณี ธนาคารออมสิน ในภาค 13. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา, 2554
- วารารณ คำเพชรดี.แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานสรรพากรพื้นที่อุบลราชธานี. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, 2552
- วิรุฬ โสภิตพรรักษา. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานและความตั้งใจที่จะลาออกจากองค์กรของพนักงาน บริษัท นวโลหะอุตสาหกรรม จำกัด. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2546
- สุทธิณี กุศลศรี. สาเหตุทางการบริหารที่มีผลต่อการลาออกของพนักงานบริษัท ทีพีโอ โพลีน จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์การจัดการทั่วไป, มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2544
- สุทธิณีย์ แก้วเจริญ. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลาออกจากงานของพนักงานโรงงานในเขตอุตสาหกรรมภาคเหนือ. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2542
- สุเมธ ภิญญาคง, วันทนีย์ ภูมิภัทราคม, ชีร์ชนิกษ์ ศิริ ไฉหาร. การจัดการที่มีผลต่อปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท อุซาสยามสตีลอินดัสตริยส์ จำกัด (มหาชน). วารสารบัณฑิตศึกษา, 2552
- อพชา ชัยมงคล. ปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการโอนย้ายของนักสังคมสงเคราะห์กรุงเทพมหานคร. ภาคนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาศิลปศาสตร, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2538

อมรา ไทยประเสริฐ. **ปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการลาออกของบุคคลากร :**

กรณีศึกษา บริษัท ไทยเบเวอเรจแคน จำกัด. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจ
มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2547

Browne, R. C. **Health in Industry.** London: Edward Arnold Ltd., 1961.

Eric G. L., Nancy L. H., et al. "The impact of job satisfaction on turnover intent : A
test of a structure measurement model using a national sample of workers."

The Social Science Journal. 38, (2001) : 233-250.

Herzberg, F. B. S. **The motivation to work.** New York : John Wiley and
Sons, Inc., 1975.

Maslow, A. H. **Motivation and Personality.** New York : Harper and Brothers, 1954.

McGregor, D. **The Human Side of Enterprise.** New York : McGraw-Hill Book
Company, 1960.

Meyer, J. & Allen, N. Testing the side-bet theory of organizational commitment:
some methodological considerations. **Journal of Applied Psychology.** 69,
(1984) : 372-378.

Miller, J. G. and Wheeler, K. G. "Unraveling the Mysteries of Gender Differences
in Intentions to Leave the Organization." **Journal of Organizational
Behavior.** 13, (1992) : 465-478.

Mobley, W., William H. **Employee Turnover.** New York : Addison-Wesley
Publishing Company Limited., 1982.

Mowday, R., Steers, R. M., & Porter, L. The measurement of organizational
commitment. **Journal of Vocational Behavior.** 14, (1979) : 224-247.

Porter, L. W. and Steers, R. M. "Organizational, Work and Personal Factors
in Employee Turnover and Absenteesim." **Psychological Bulletin.** 80,
(1973) : 151-176.

Smith, Hery C. & Wakeley, John. H. **Psychology of Industrial Behavior** (3nd ed.).

New York : McGraw-Hill Book, 1972.

Steers, R. M., & Porter, L. W. **Motivation and work behavior**. New York :

Mcgraw-Hill, 1979.