

ปัจจัยแรงจูงใจในการลาออกของพนักงานกรมการขนส่งทางบก

Motivation factors of employee's resignation on Department of Land Transport

พงศ์พรรณ คุ่มทรัพย์¹ กิตติพันธ์ คงสวัสดิ์เกียรติ²

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัย เรื่อง ปัจจัยแรงจูงใจในการลาออกของพนักงานกรมการขนส่งทางบก เป็นการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ความแตกต่างทางด้านปัจจัยส่วนบุคคลที่มีต่อแรงจูงใจในการลาออกของพนักงานกรมการขนส่งทางบก (2) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภายในองค์กรกับแรงจูงใจในการลาออกของพนักงานกรมการขนส่งทางบก (3) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภายนอกองค์กรกับแรงจูงใจในการลาออกของพนักงานกรมการขนส่งทางบก โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างพนักงานกรมการขนส่งทางบกโดยเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามจำนวน 400 ชุด ในเดือนมิถุนายน 2556 ทำการวิเคราะห์ข้อมูลและประมวลผลข้อมูลด้วยโปรแกรมทางสถิติด้วยวิธี t-Test, F-Test, ONE-way ANOVA และ Multiple Regression Analysis; MRA เพื่อทดสอบสมมติฐาน ณ ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากผลการวิจัยพบว่าพนักงานหรือเจ้าหน้าที่ กรมการขนส่งทางบกส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อยู่ในกลุ่มอายุ 41-50 ปีมากที่สุด ส่วนใหญ่เป็นข้าราชการ มีรายได้ส่วนบุคคลเฉลี่ยอยู่ที่ 10,001 – 20,000 บาทต่อเดือน มีการศึกษาระดับปริญญาตรี และสถานภาพสมรส มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ตำแหน่งรายได้ การศึกษา และสถานภาพ มีปัจจัยภายใน ได้แก่ ด้านสวัสดิการ ด้านเงินเดือน และด้านโครงสร้างองค์กร และปัจจัยภายนอก ได้แก่ ด้านเวลาที่ใช้ในการเดินทาง ด้านภาพลักษณ์ขององค์กร และด้านเศรษฐกิจ ที่สามารถบ่งบอกถึงแรงจูงใจในการลาออกของพนักงานกรมการขนส่งทางบกได้ดี

ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะว่าในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป ควรกระจายการทำงานวิจัยในส่วนของภูมิภาคเพิ่มเติม และศึกษาถึงปัจจัยภายในและภายนอกที่สามารถบ่งบอกถึงแรงจูงใจในการลาออกของพนักงานเพิ่มเติมเพื่อให้ทราบถึงแรงจูงใจในการลาออกครบทุกประเด็น

คำสำคัญ : แรงจูงใจ, การลาออก, พนักงาน

¹ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต โครงการ Visionary Leaders (Twilight Program) รุ่นที่ 8 มหาวิทยาลัยรามคำแหง

² ผู้อำนวยการศูนย์ศึกษาศาสนาฯ มหาวิทยาลัยรังสิต

Abstract

Research of motivation factors on turn-over of employees in Department of Land Transport is Quantitative Research. Research have 3 Objectives, (1) differentiation of personal factors have effective with motivation on turn-over of employee. (2) relational between internal environments and motivation on turn-over of employee. (3) relational between external environments and motivation on turn-over of employee. Research collected data with 400 samples from employees and officers at Department of Land Transport on June 2013. All data processed with statistics software to analysis and synthesis. Research use statistics solution, e.g. t-test, F-test, one-way ANOVA and Multiple Regression Analysis; MRA to test hypothesis on statistically significant at 0.05 level.

Result, The most employees in Department of Land Transport are female, on age of 41-50 years, position in officers, Income is 10,001 – 20,000 baht per month, Education on Bachelor, and married. Employees have a motivation on turn-over in all research factors, e.g. gender, age, position, income, education, status, welfare, salary, culture, organization structure, spent time to go to work, organization image and economy

Recommendation, further research will be in region of Department of Land Transport e.g. north, south, north-east. Find another factors that be effective with motivate on turn-over of employees. And

Keyword : Motivation, Resignation, Employees

1. บทนำ

กรมการขนส่งทางบก เป็นสำนักงานระดับกรม โดยขึ้นตรงกับกระทรวงคมนาคม มีภารกิจหลักเกี่ยวกับการจัดระบบ การจัดระเบียบการขนส่งทางบก โดยการกำกับ ดูแล ตรวจสอบ ควบคุม ให้มีการปฏิบัติตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ ประสานและวางแผน ให้มีการเชื่อมต่อกับระบบการขนส่งอื่นๆ เพื่อให้ระบบการขนส่งทางบกเกิดความคล่องตัว สะดวก รวดเร็ว ท้วถึง และปลอดภัยโดยให้มีอำนาจหน้าที่ คือ (1.) ดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยการขนส่งทางบก กฎหมายว่าด้วยรถยนต์ กฎหมายว่าด้วยล้อเลื่อน และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง (2.) ดำเนินการแก้ไข ป้องกัน และส่งเสริมสวัสดิภาพการขนส่งทางบก (3.) ส่งเสริมและพัฒนาเครือข่ายระบบการขนส่งทางบก (4.) ดำเนินการจัดระเบียบการขนส่งทางบก (5.) ร่วมมือและประสานงานกับองค์กรและหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศในด้านการขนส่งทางบก และในส่วนที่เกี่ยวข้องกับอนุสัญญาและความตกลงระหว่างประเทศ (6.) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกรม หรือตามที่กระทรวงหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย (6.) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกรม หรือตามที่กระทรวงหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

ปัญหาบุคลากรย้ายออกจากงาน เป็นอีกหนึ่งปัญหาที่กรมการขนส่งทางบกได้พบเจอ การลาออกของผู้มีความรู้เฉพาะทางด้านรังสี และการขาดแคลนบุคลากรในการปฏิบัติงาน ทำให้การดำเนินการพัฒนาองค์กรเกิดการชะงักงัน การดำเนินการติดขัด การเสียโอกาสในการเจริญเติบโต และยังต้องเสียค่าใช้จ่ายในการอบรมพนักงานใหม่เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามที่ต้องการด้วย สิ่งเหล่านี้เป็นปัญหาเรื้อรัง และไม่ทราบสาเหตุที่แน่ชัด เนื่องด้วยสิ่งแวดล้อม สังคม โครงสร้าง และบุคคลที่แตกต่างกัน ทำให้ปัญหาการลาออกมีปัจจัยที่หลากหลาย

ผู้วิจัยมีความสนใจในการศึกษาวิจัยปัญหาเกี่ยวกับการลาออกของพนักงาน โดยการหาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการลาออก เพื่อให้ทราบถึงประเด็นปัจจัยสำคัญทั้งสามส่วน อันได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยภายในองค์กร และปัจจัยภายนอกองค์กร ที่ช่วยสนับสนุนหรือให้ประโยชน์แก่พนักงานทั้งในด้านการปฏิบัติงานและด้านการดำรงชีวิต ซึ่งช่วยรักษาพนักงานที่ดีให้อยู่กับองค์กรได้ยาวนาน เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร และพนักงานมีความรักและภักดีในองค์กรที่ตนปฏิบัติงานอยู่ เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ก่อให้เกิดทั้งผลการปฏิบัติงาน ยอดขายและรายได้ เป็นไปในทางที่ดี ที่ก่อให้เกิดผลดีทั้งภาพลักษณ์ และผลการดำเนินการขององค์กรอีกด้วย

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาความแตกต่างทางด้านปัจจัยส่วนบุคคลที่มีต่อแรงจูงใจการลาออกของพนักงานกรมการขนส่งทางบก
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภายในองค์กรกับแรงจูงใจการลาออกของพนักงานกรมการขนส่งทางบก
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภายนอกองค์กรกับแรงจูงใจในการลาออกของพนักงานกรมการขนส่งทางบก

สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลที่ประกอบไปด้วย เพศ อายุ ตำแหน่ง รายได้ การศึกษาและสถานภาพที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อแรงจูงใจในการลาออกของพนักงานกรมการขนส่งทางบก
2. ปัจจัยภายในองค์กรที่ประกอบไปด้วย สวัสดิการ เงินเดือน วัฒนธรรมและโครงสร้างองค์กร มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจลาออกของพนักงานกรมการขนส่งทางบก
3. ปัจจัยภายนอกองค์กรที่ประกอบไปด้วย เวลาที่ใช้ในการเดินทาง ภาพลักษณ์ขององค์กรและเศรษฐกิจ มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจการลาออกของพนักงานกรมการขนส่งทางบก

ขอบเขตการวิจัย

- กลุ่มตัวอย่างพนักงานกรมการขนส่งทางบก
- ศึกษาปัจจัย 3 ด้าน อันได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกองค์กรที่มีผลต่อแรงจูงใจในการลาออกของพนักงานกรมการขนส่งทางบก
- เก็บตัวอย่างเพื่อใช้ในการวิจัยจำนวน 400 ตัวอย่าง เก็บรวบรวมในเดือนมิถุนายน 2556

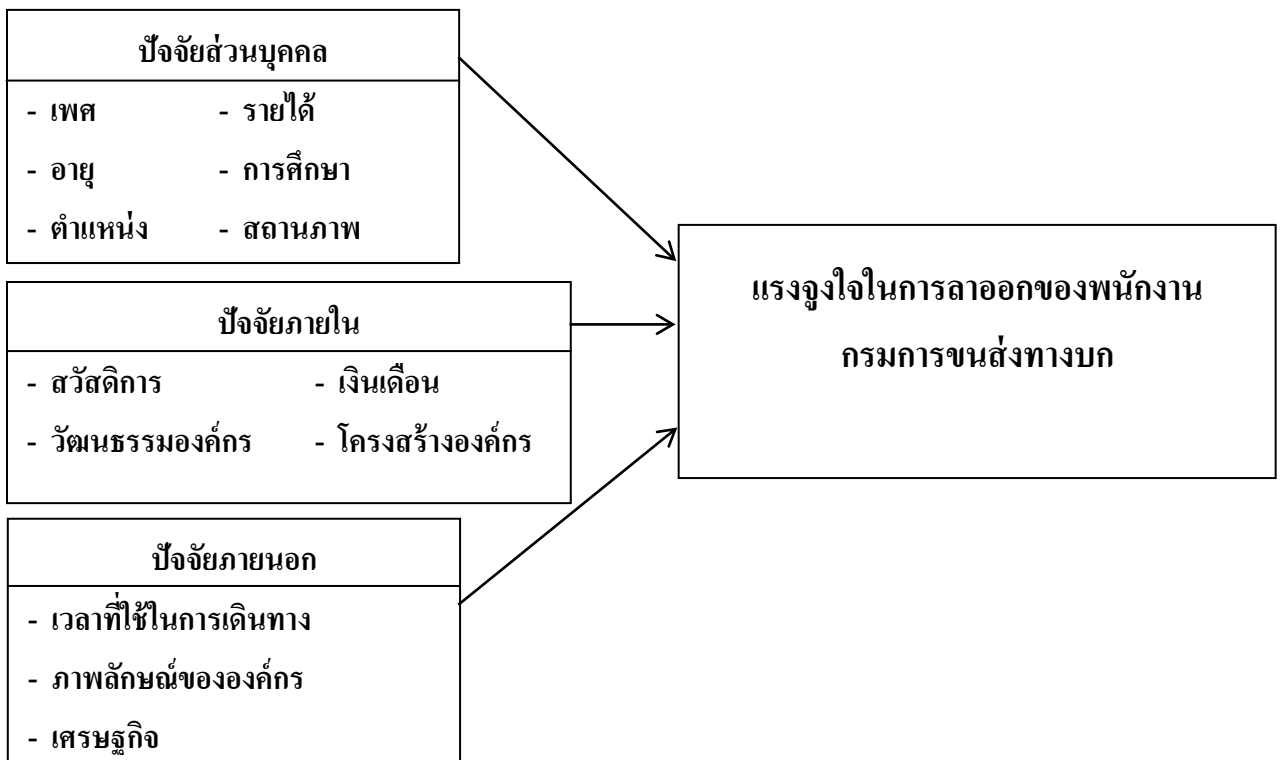
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

- ทราบถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการลาออก และนำเอาปัจจัยเหล่านั้นมาเป็นประเด็นสำคัญต่อการแก้ไขและพัฒนาต่อไป

- ผลการวิจัยสามารถนำมาเป็นข้อมูลอ้างอิงและเป็นตัวเร่งให้แก่ผู้บริหารและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเพื่อร่วมกันแก้ไขและพัฒนาปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกให้มีคุณภาพดี เกิดประสิทธิภาพสูง ซึ่งจะช่วยลดการลาออกได้

- เกิดกรณีศึกษาเพื่อการพัฒนาปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกแก่ส่วนราชการอื่น ที่มีปัญหาด้านการลาออกได้

กรอบแนวความคิด



2. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการลาออกของพนักงานกรมการขนส่งทางบกนี้ มีแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องดังต่อไปนี้

แนวคิดและทฤษฎีแรงจูงใจ

แนวคิดแรงจูงใจ

- Greenberg and Baron, 1997 : 142 การจูงใจเป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นแก่บุคคลในการใช้ความพยายาม (Effort) ผลักดันให้เกิดการกระทำอย่างต่อเนื่อง (Persistence) มีแนวทาง (Direction) ที่แน่นอนเพื่อไปสู่เป้าหมาย (Goal) ที่ต้องการ

- Stephen P. Robbins และ Mary Coulter ความเต็มใจของพนักงานที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร และเพื่อตอบสนองความต้องการของพนักงานผู้นั้นด้วยการจงใจในองค์กรจึงมีผลตามมาทั้งผลงานที่ให้กับองค์กร ในขณะที่พนักงานก็ได้รับผลตอบแทนแก่ตนด้วย

- Atkinson (1964) แรงจูงใจคือ อิทธิพลในปัจจุบันต่อทิศทาง ความเข้มแข็ง คงทนของการกระทำ หมายความว่า สิ่งที่ทำให้เกิดการกระทำที่มีวัตถุประสงค์ มีการกระทำจริงและกระทำเป็นระยะเวลา

- Berelson & Steiner (1964) แรงจูงใจ ” เป็นภาวะภายในที่ให้พลังกระตุ้น หรือเคลื่อนไหว และนำหรือเป็นช่องทางให้พฤติกรรมดำเนินสู่เป้าหมาย

ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า แรงจูงใจ ก็คือ การกระตุ้นเพื่อให้พนักงานมีพฤติกรรมที่เต็มใจในการทำงาน ดังนั้นการที่ถูกจ้างมีพฤติกรรมที่ไม่อยากมาทำงาน อยากเปลี่ยนที่ทำงาน หรือต้องการลาออกจากงาน นั้นแสดงให้เห็นว่า ลูกจ้างผู้นั้นหมดแรงจูงใจที่จะทำให้อายงานที่องค์กรนั้นต่อไป

ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

1. Maslows Hierarchy of Needs Theory

ทฤษฎีนี้เป็นทฤษฎีที่แพร่หลายที่สุด คือ ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ (Hierarchy of Needs Theory) – Abraham Maslows ซึ่งแบ่งลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์เป็น 5 ลำดับ คือ (1) Physiological Needs ความต้องการทางด้านร่างกาย ได้แก่ อาหาร น้ำดื่มที่พัก บ้าน ความต้องการทางเพศ (2) Safety Needs คือ ความต้องการความปลอดภัย ความมั่นคง และความคุ้มครอง (3) Social Needs คือ ความต้องการทางสังคม ความรัก ความเอาใจใส่ (4) Esteem Needs คือ ความต้องการเกียรติยศ ชื่อเสียง ตำแหน่ง อำนาจ การยกย่องสรรเสริญ (5) Self Actualization Needs ความต้องการให้ความคิด ความฝันของตนเองเป็นจริง

2. Herzberg's Motivation – Hygiene Theory

ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์ซเบิร์ก เป็นการศึกษาถึงปัจจัยหรือองค์ประกอบ ต่างๆ ที่เชื่อมโยงเกี่ยวกับงาน โดยเฉพาะปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ พบว่าปัจจัยที่ทำให้คนเกิดความพึงพอใจต้องงานเป็นคนละปัจจัยกับปัจจัยที่ทำให้เกิดความไม่พอใจต้องงาน ปัจจัยที่ทำให้คน เกิดความพึงพอใจต้องงาน ส่วนมากเป็นประเด็นที่เกี่ยวกับตัวเนื้องานที่ทำ (Job Content) ส่วนปัจจัยที่ทำให้คนเกิดความไม่พึงพอใจต้องงาน ส่วนใหญ่เป็นประเด็นที่เกี่ยวกับสภาพที่อยู่ล้อมรอบงานนั้น (Job Context) เฮร์ซเบิร์ก จึงสรุปว่าปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในงาน (Job Satisfiers) นั้นจะสัมพันธ์ลักษณะในเนื้องานโดยเรียกปัจจัยนี้ว่า ปัจจัยจูงใจ (Motivators) ส่วนปัจจัยที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในงาน (Job dissatisfiers) นั้น จะเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่อยู่นอกเนื้องาน เรียกว่า ปัจจัยอนามัย หรือปัจจัยเพื่อการคงอยู่ (Maintenance Factors) เฮร์ซเบิร์กเชื่อว่าปัจจัยอนามัยเป็นสภาพแวดล้อมที่สำคัญแต่เป็นเพียงการป้องกันมิให้เกิดความไม่พึงพอใจขึ้น ไม่สามารถนำไปสู่ความพอใจในงาน ดังนั้นทฤษฎีเฮร์ซเบิร์ก จึงเสนอว่าการให้บุคคลได้ทำงานที่มีลักษณะท้าทายจึงจะเป็นการจูงใจเขาให้ทำงานอย่างแท้จริง

ทฤษฎีการลาออก

Porter, Lawler III, และ Hackman ได้จำแนกประเภทของการลาออกเป็น 4 ประเภท

1. การลาออกที่เกิดขึ้นจากความประสงค์ของบุคคล (Voluntary Individual Initiated Turnove) หมายถึง การที่บุคคลตัดสินใจไม่ทำงานในองค์กรเดิมอันเนื่องมาจากการต้องการของบุคคลเองโดยที่บุคคลนั้นไม่ได้ถูกบังคับจากใคร

2. การลาออกที่เกิดขึ้นจากความประสงค์ของบุคคล (Voluntary Individual Initiated Turnover) หมายถึงการที่บุคคลตัดสินใจไม่ทำงานในองค์กรเดิม อันเนื่องมาจากแรงกดดันเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมของบุคคลเอง เช่น ข้ายงานตามสามี หรือ คลอดบุตร ถึงแม้ว่าบุคคลต้องการทำงานอยู่กับองค์กร ในขณะที่องค์กรเองก็ต้องการให้บุคคลทำงานอยู่กับองค์กรเช่นเดียวกัน

3. การลาออกที่ไม่ได้เกิดจากความประสงค์ขององค์กร (Involuntary Organization Initiated Turnover) หมายถึง การที่องค์กรได้รับแรงกดดันจากสภาพเศรษฐกิจที่มีความจำเป็น ต้องลดจำนวนพนักงาน ดังนั้น จึงจำเป็นต้องปลดพนักงานออก

4. การลาออกที่เกิดจากความประสงค์ขององค์กร (Voluntary Organization Turnover) หมายถึง การที่องค์กรตัดสินใจให้บุคคลสิ้นสุดสภาพการเป็นสมาชิกขององค์กร เนื่องจากความไม่มีประสิทธิภาพของบุคคลเอง

Mobley ได้ให้ความหมายของการลาออก หมายถึง การที่พนักงานขององค์กรสิ้นสุดสภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรนั้น ซึ่งการสิ้นสุดสภาพการเป็นสมาชิกนี้ แบ่งได้เป็น 2 ประเภท คือ

1. การลาออกโดยสมัครใจ คือ การสิ้นสุดสภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรโดยพนักงานเป็นผู้จัดการเอง
2. การลาออกโดยไม่สมัครใจ คือ การสิ้นสุดสภาพการเป็นสมาชิกขององค์กร โดยองค์กรเป็นผู้จัดการ และหมายรวมถึง การเกษียณอายุ และการตาย

ถึงแม้ว่า “การลาออก” จะมีผู้ให้ความหมาย และแบ่งประเภทไว้มากมาย แต่การลาออกที่ใช้ในงานวิจัยนี้ หมายถึง การสิ้นสุดสภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรที่เกิดจากความประสงค์ของพนักงานแต่ไม่รวมถึง การสิ้นสุดสภาพการเป็นสมาชิกที่พนักงานควบคุมไม่ได้ อันได้แก่ การเกษียณอายุ การตาย การเจ็บป่วยร้ายแรง การถูกปลดออก และการไล่ออก

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สุธิดา คิวานนท์ (2555) ได้วิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในงาน กับความตั้งใจเปลี่ยนงานของบุคลากรสายงานเทคโนโลยีสารสนเทศ พบว่าการเปลี่ยนงานไปองค์กรใหม่มีความสัมพันธ์กับลักษณะส่วนบุคคลด้านเพศที่แตกต่างกัน

นายสุมินทร เบ้าธรรม (2554) ในงานวิจัยเรื่อง การรับรู้ถึงการได้รับการสนับสนุนจากองค์กร ความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และความตั้งใจที่จะลาออกจากงานโดยสมัครใจของบุคลากรในสังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี และมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล

ชัยบุรี พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลในด้านอายุ และตำแหน่งงานเป็นปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการลาออกจากองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

นางฉวีพร พึ่งบ้านเกาะและอาจารย์ ดร.กฤษฎา พัชรานิช (2554) ในงานวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) กรณีศึกษา : สำนักงานเขตพื้นที่พระประโทน ที่พบว่าปัจจัยการศึกษา สวัสดิการ และเงินเดือนที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการลาออกจากองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

จิตภา เสน่ห์นุช (2553) วิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของเกษตรกรที่ปฏิบัติงานในองค์การเกษตรกร พบว่าสถานภาพสมรสที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการลาออกจากองค์กร

ถนัดชัย ปินธุ (2553) งานวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานบัญชีระดับปฏิบัติการของบริษัทมหาชนในภาคอุตสาหกรรมพัฒนาอสังหาริมทรัพย์ จากการศึกษาพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลที่จำแนกตามระดับการศึกษา จำแนกตามอายุ จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน และปัจจัยด้านค่าตอบแทนมีผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานบัญชี

วิไลวรรณ อ่อนศรี (2552) งานวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อแนวโน้มการลาออกของครูโรงเรียนเอกชนในระดับประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยผลการวิจัยพบว่าปัจจัยด้านค่าตอบแทนมีผลต่อแนวโน้มการลาออกของครูโรงเรียนเอกชนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สินีนานู ชาวตระการ (2552) ในงานวิจัยเรื่อง ความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของเจ้าหน้าที่ศึกษาเฉพาะกรณี ศูนย์ประสานความร่วมมือระหว่างไทย ออสเตรเลีย เนเธอร์แลนด์ เพื่อการศึกษาวิจัยทางคลินิกด้านโรคเอดส์ ศูนย์วิจัยโรคเอดส์ สภากาชาดไทย พบว่าเจ้าหน้าที่ที่มีอายุต่างกัน หน่วยงานต่างกัน พบว่ามีระดับความตั้งใจที่จะลาออกจากงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สมสมัย สุธีรสานต์ และจินตนา วรรณรัตน์ (2550) ได้ศึกษาวิจัยถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลาออก โยกย้ายของพยาบาลวิชาชีพ ฝ่ายบริการพยาบาล โรงพยาบาลสงขลานครินทร์ จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพที่แตกต่างกันมีอิทธิพลต่อการลาออก โอนย้ายของพยาบาล

3. วิธีการดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัย คือ พนักงานและเจ้าหน้าที่กรมการขนส่งทางบกทั้งเพศชายและเพศหญิง และอาศัยอยู่ในเขตกรุงเทพฯและปริมณฑล ซึ่งประชากรกลุ่มนี้จัดเป็นประชากรประเภทนับได้ ผู้วิจัยจึงกำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูป Taro Yamane โดยให้มีความคลาดเคลื่อนจากการสุ่มร้อยละ 5 ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ได้ขนาดตัวอย่างจำนวน 385 คนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานและเจ้าหน้าที่กรมการขนส่งทางบกที่อาศัยอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑลโดยใช้แบบสอบถามจำนวน 400 ชุด ซึ่งการวิจัยในครั้งนี้เป็นแบบของการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research)

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ

ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ (1) เพศ (2) อายุ (3) ตำแหน่ง (4) รายได้ (5) การศึกษา (6) สถานภาพ

ปัจจัยภายใน ได้แก่ (1) สวัสดิการ (2) เงินเดือน (3) วัฒนธรรมองค์กร (4) โครงสร้างองค์กร

ปัจจัยภายนอก ได้แก่ (1) เวลาที่ใช้ในการเดินทาง (2) ภาพลักษณ์ขององค์กร (3) เศรษฐกิจ

ตัวแปรตาม

แรงจูงใจในการลาออกของพนักงานกรมการขนส่งทางบก

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์ ไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มที่เป็นกลุ่มตัวอย่างพนักงานกรมการขนส่งทางบกในเขตกรุงเทพมหานครที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 40 คน เพื่อนำผลไปหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability Cronbach's Alpha) ซึ่งมีค่าดังตารางต่อไปนี้

ปัจจัยต่างๆ	จำนวน 5 ข้อ	Alpha
ปัจจัยภายใน		
(1) สวัสดิการ	5	0.976
(2) เงินเดือน	5	0.961
(3) วัฒนธรรมองค์กร	5	0.959
(4) โครงสร้างองค์กร	5	0.982
ปัจจัยภายนอก		
(1) เวลาที่ใช้ในการเดินทาง	5	0.966
(2) ภาพลักษณ์ขององค์กร	5	0.950
(3) เศรษฐกิจ	5	0.944
แรงจูงใจในการลาออกของพนักงานกรมการขนส่งทางบก	5	0.961

ผลจากตารางด้านบน แสดงถึงปัจจัยต่างๆ มีค่าความถูกต้องและค่าความเชื่อมั่นที่ผ่านเกณฑ์การประเมินผล ที่มากกว่า 0.7

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)

1. การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล ใช้วิธีแจกแจงความถี่ (frequency) และค่าร้อยละ (percentage)

2. การวิเคราะห์ข้อมูลด้านปัจจัยภายใน และปัจจัยภายนอก ใช้วิธีคำนวณหาค่าเฉลี่ย (mean)

ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) ค่าสูงสุด (max.) และค่าต่ำสุด (min.)

สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics)

1. สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่ประกอบไปด้วย เพศ อายุ ตำแหน่ง รายได้ การศึกษาและสถานภาพที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อแรงจูงใจในการลาออกของพนักงานกรมการขนส่งทางบก ใช้การคำนวณทางสถิติ t-Test ในกรณีตัวแปรอิสระเพศ และใช้สถิติ F-Test สำหรับตัวแปรอิสระอื่นๆ

2. สมมติฐานที่ 2 และ 3 มีเรื่องของปัจจัยภายในองค์กรที่ประกอบไปด้วย สวัสดิการ เงินเดือน วัฒนธรรมและโครงสร้างองค์กร และปัจจัยภายนอกองค์กรที่ประกอบไปด้วย เวลาที่ใช้ในการเดินทาง ภาวลักษณะขององค์กรและเศรษฐกิจ มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจลาออกของพนักงานกรมการขนส่งทางบก ใช้การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression analysis :MRA)

4. สรุปผลการวิจัย

ลักษณะทางประชากร

ตารางที่ 1 ลักษณะทางประชากรของผู้ตอบแบบสอบถาม (400 คน)

ปัจจัยส่วนบุคคล	ร้อยละ	ปัจจัยส่วนบุคคล	ร้อยละ
เพศ		ระดับรายได้ต่อเดือน	
- ชาย	29.0	ต่ำกว่า 10,000 บาท / เดือน	11.8
- หญิง	71.0	10,001 – 20,000 บาท / เดือน	44.5
อายุ		20,001 – 30,000 บาท / เดือน	29.3
ต่ำกว่า 20 ปี	0.5	30,001 – 40,000 บาท / เดือน	13.0
20 - 30 ปี	32.8	40,001 – 50,000 บาท / เดือน	0.7
31 - 40 ปี	25.5	มากกว่า 50,000 บาท ขึ้นไป / เดือน	0.7
41 - 50 ปี	37.8	ระดับการศึกษา	
51 - 60 ปี	2.7	ต่ำกว่าปริญญาตรี	33.0
มากกว่า 60 ปี ขึ้นไป	0.7	ปริญญาตรี	60.0
ตำแหน่ง		ปริญญาโท	6.5
ข้าราชการ	44.5	ปริญญาเอก	0.5
พนักงานราชการ	37.3	สถานภาพ	
ลูกจ้าง	18.2	โสด	21.0
		สมรส	71.8
		หย่าร้าง	7.2

พนักงานหรือเจ้าหน้าที่ กรมการขนส่งทางบกส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มากที่สุดอยู่ในกลุ่มอายุ 41-50 ปี ส่วนใหญ่เป็นข้าราชการ มีรายได้ส่วนบุคคลเฉลี่ยอยู่ที่ 10,001 – 20,000 บาทต่อเดือน มีการศึกษาระดับปริญญาตรี และสถานภาพสมรส

ปัจจัยการภายใน มีปัจจัยที่เกี่ยวข้องอยู่ในหัวข้อนี้ 4 ส่วน คือ ด้านสวัสดิการ ด้านเงินเดือน ด้านวัฒนธรรมองค์กรและด้านโครงสร้างองค์กร

ตารางที่ 2 ปัจจัยภายในด้านสวัสดิการ (400 คน)

สวัสดิการ	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่าต่ำสุด	ค่าสูงสุด
(1) มีสวัสดิการเพียงพอกับการดำรงชีวิตประจำวัน	7.90	2.059	1	10
(2) สวัสดิการที่ได้รับมีความเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน	7.89	1.931	1	10
(3) มีนโยบายในการให้สวัสดิการต่างๆที่ชัดเจน	7.96	2.046	1	10
(4) ได้รับสวัสดิการอย่างพอเพียงและเป็นที่น่าพอใจ	7.92	2.178	0	10
(5) โดยภาพรวมมีการจัดสวัสดิการได้อย่างเหมาะสม	8.00	2.106	1	10

ตารางที่ 3 ปัจจัยภายในด้านเงินเดือน (400 คน)

เงินเดือน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่าต่ำสุด	ค่าสูงสุด
(1) มีค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน	8.10	1.827	1	10
(2) มีการเลื่อนขึ้นเงินเดือนอย่างเหมาะสม	7.76	2.306	0	10
(3) พิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนด้วยความเป็นธรรมไม่มีอคติ	7.86	2.258	0	10
(4) ให้สิ่งจูงใจเกี่ยวกับการเลื่อนขึ้นเงินเดือนกรณีพิเศษอย่างเหมาะสม	7.84	2.343	0	10
(5) นโยบายการจ่ายค่าตอบแทนมีความชัดเจน	7.94	2.263	0	10

ตารางที่ 4 ปัจจัยภายในด้านวัฒนธรรมองค์กร (400 คน)

วัฒนธรรมองค์กร	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่าต่ำสุด	ค่าสูงสุด
(1) ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต	8.27	1.596	2	10
(2) ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใสเป็นธรรมตรวจสอบได้	8.19	1.611	1	10
(3) ยึดหลักความถูกต้องและเสมอภาค	8.02	1.842	0	10
(4) ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรวดเร็ว มีเกียรติ ศักดิ์ศรี	8.32	1.521	2	10
(5) ยึดหลักความรักสามัคคีในหมู่คณะ	8.32	1.760	1	10

ตารางที่ 5 ปัจจัยภายในด้านโครงสร้างองค์กร (400 คน)

โครงสร้างองค์กร	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่าต่ำสุด	ค่าสูงสุด
(1) มีความยืดหยุ่นในการทำงาน	8.26	1.558	2	10
(2) มีการสื่อสารและประสานงานข้ามหน่วยงาน	8.26	1.630	1	10
(3) มีการทำงานเป็นทีมมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน	8.30	1.641	2	10
(4) มีการกระจายอำนาจบริหารได้อย่างเหมาะสม	8.24	1.711	1	10
(5) ผู้บริหารให้คำแนะนำช่วยเหลือและให้ข้อมูลแก่พนักงาน	8.39	1.547	2	10

จากการวิเคราะห์ความคิดเห็นพบว่า ความคิดเห็นมากสุดในด้านสวัสดิการคือ (5) โดยภาพรวมมีการจัดสวัสดิการได้อย่างเหมาะสม ด้านเงินเดือนคือ (1) มีค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน ด้านวัฒนธรรมองค์กรคือ (4) ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรวดเร็ว มีเกียรติ ศักดิ์ศรี และด้านโครงสร้างองค์กรคือ (5) ผู้บริหารให้คำแนะนำช่วยเหลือและให้ข้อมูลแก่พนักงาน ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 8.00, 8.10, 8.32 และ 8.39 ตามลำดับและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 2.11, 1.83, 1.52 และ 1.56 ตามลำดับ

ปัจจัยการภายนอก มีปัจจัยที่เกี่ยวข้องอยู่ในหัวข้อนี้ 3 ส่วน คือ ด้านเวลาที่ใช้ในการเดินทาง ด้านภาพลักษณ์ขององค์กรและด้านเศรษฐกิจ

ตารางที่ 6 ปัจจัยภายนอกด้านเวลาที่ใช้ในการเดินทาง (400 คน)

เวลาที่ใช้ในการเดินทาง	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่าต่ำสุด	ค่าสูงสุด
(1) ความเหมาะสมของระยะเวลาการเดินทางไปที่ทำงาน	8.26	1.685	2	10
(2) ระยะเวลาการเดินทางไม่ก่อให้เกิดอุปสรรคในการทำงาน	8.22	1.680	2	10
(3) การเดินทางไปที่ทำงานสะดวกสบายประหยัดเวลาในการเดินทาง	8.17	1.727	1	10
(4) ใช้เวลาในการเดินทางกลับจากที่ทำงานถึงที่พักอาศัยได้อย่างรวดเร็ว	8.29	1.750	1	10
(5) ระยะเวลาในการเดินทางทั้งไปและกลับที่พักไม่กระทบต่อการใช้ชีวิตประจำวัน	8.19	1.896	0	10

ตารางที่ 7 ปัจจัยภายนอกด้านภาพลักษณ์ขององค์กร (400 คน)

ภาพลักษณ์ขององค์กร	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ค่าต่ำสุด	ค่าสูงสุด
(1) ท่านภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	8.51	1.421	2	10
(2) ท่านมีความรู้สึกว่างค์กรของท่านนำทำงานด้วย	8.42	1.702	0	10
(3) ท่านคิดว่าทำงานตำแหน่งใดก็ได้ขอเพียงได้ทำงานกับองค์กรนี้	8.26	1.679	1	10
(4) ท่านมีความรู้สึกว่างค์กรของท่านมีความน่าเชื่อถือ	8.40	1.570	1	10
(5) ท่านคิดว่าองค์กรของท่านเป็นที่หนึ่งในกลุ่มธุรกิจเดียวกัน	8.48	1.566	1	10

ตารางที่ 7 ปัจจัยภายนอกด้านเศรษฐกิจ (400 คน)

เศรษฐกิจ	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ค่าต่ำสุด	ค่าสูงสุด
(1) การเติบโตของเศรษฐกิจภายในประเทศมีผลกับองค์กรท่าน	8.55	1.478	1	10
(2) ภาวะความผันผวนทางเศรษฐกิจมีผลกับองค์กรท่าน	8.43	1.386	2	10
(3) การเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (ASEAN Economic Community, AEC) มีผลกับองค์กรท่าน	8.36	1.653	0	10
(4) ผลกระทบของเงินทุนไหลเข้าจากต่างประเทศจำนวนมากส่งผลกระทบต่อองค์กรท่าน	8.37	1.675	1	10
(5) การชะลอตัวของเศรษฐกิจโลกส่งผลกระทบต่อองค์กรท่าน	8.45	1.603	2	10

จากการวิเคราะห์ความคิดเห็นพบว่า ความคิดเห็นมากสุดในด้านเวลาที่ใช้ในการเดินทาง คือ (4) ใช้เวลาในการเดินทางกลับจากที่ทำงานถึงที่พักอาศัยได้อย่างรวดเร็ว ด้านภาพลักษณ์ขององค์กรคือ (1) ท่านภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ด้านเศรษฐกิจคือ (1) การเติบโตของเศรษฐกิจภายในประเทศมีผลกับองค์กร ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 8.29, 8.51 และ 8.55 ตามลำดับและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 1.75, 1.42 และ 1.48 ตามลำดับ

ตารางที่ 8 ปัจจัยแรงจูงใจในการลาออกของพนักงานกรมการขนส่งทางบก (400 คน)

แรงจูงใจในการลาออกของพนักงานกรมการขนส่งทางบก	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่าต่ำสุด	ค่าสูงสุด
ไม่มีความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน	8.26	1.908	0	10
องค์กรอื่นมีสภาพแวดล้อมในที่ทำงานที่ดีกว่า	8.39	1.708	0	10
องค์กรอื่นให้เงินเดือนสูงกว่าและสวัสดิการทางเลือกที่มากกว่ากฎหมายแรงงานกำหนด	8.37	1.595	0	10
องค์กรอื่นให้ตำแหน่งงานที่สูงกว่าและเป็นงานที่ท้าทาย	8.40	1.838	0	10
เหตุผลส่วนตัว เช่น สุขภาพ การย้ายที่อยู่ตามครอบครัว ศึกษาต่อ	8.47	1.828	1	10

จากการวิเคราะห์ความคิดเห็นพบว่า แรงจูงใจในการลาออกของพนักงานกรมการขนส่งทางบก ด้านเหตุผลส่วนตัว มีความคิดเห็นมากที่สุด อยู่ที่ 8.47 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 1.83 ความคิดเห็นรองลงมาคือด้านองค์กรอื่นให้ตำแหน่งงานที่สูงกว่าและเป็นงานที่ท้าทาย มีความคิดเห็นอยู่ที่ 8.40 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานที่ 1.84

นำเสนอผลการทดสอบสมมติฐาน

พนักงานกรมการขนส่งทางบกมีปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการลาออก

ตารางที่ 9 สรุปผลการทดลองสมมติฐานที่ 1

ปัจจัยส่วนบุคคล	สถิติที่ใช้	ค่า sig
(1) เพศ	t-Test	0.013
(2) อายุ	F-Test	0.002
(3) ตำแหน่ง	F-Test	0.000
(4) รายได้	F-Test	0.000
(5) การศึกษา	F-Test	0.000
(6) สถานภาพ	F-Test	0.000

สมมติฐานที่ 1 พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ทั้ง เพศ อายุ ตำแหน่ง รายได้ การศึกษา และสถานภาพมีผลต่อแรงจูงใจในการลาออกของพนักงานกรมการขนส่งทางบกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5

นำเสนอผลการทดสอบสมมติฐานด้วย MRA ปัจจัยภายในและภายนอกที่มีผลต่อแรงจูงใจในการลาออกของพนักงานกรมการขนส่งทางบก

ตารางที่ 10 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2 และ 3

ปัจจัยภายใน	Unstandardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error			Tolerance	VIF
ค่าคงที่	1.491	0.326	4.580	0.000		
(1) สวัสดิการ	0.122	0.061	1.988	0.047	0.166	6.028
(2) เงินเดือน	0.238	0.062	3.858	0.000	0.151	6.615
(3) วัฒนธรรมองค์กร	0.105	0.066	1.588	0.113	0.232	4.310
(4) โครงสร้างองค์กร	0.183	0.090	2.025	0.044	0.122	8.205
(5) เวลาที่ใช้ในการเดินทาง	0.127	0.055	2.308	0.022	0.297	3.367
(6) ภาพลักษณ์ขององค์กร	-0.212	0.090	-2.344	0.020	0.140	7.122
(7) เศรษฐกิจ	0.286	0.068	4.197	0.000	0.262	3.818
R = 0.809^a R Square = 0.654 Std. Error = 0.98224 F = 105.719 Sig. = 0.000						

ปัจจัยภายในและภายนอกสามารถบ่งบอกถึงแรงจูงใจในการลาออกของพนักงานกรมการขนส่งทางบกได้ร้อยละ 65.4 (จากค่า R Square = 0.654) ส่วนที่เหลืออีกร้อยละ 34.6% เป็นปัจจัยอื่นๆ ที่ไม่ได้นำมาใช้ในการวิจัยครั้งนี้ โดยปัจจัยภายในที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการลาออก ได้แก่ ด้านสวัสดิการ ด้านเงินเดือน ด้านวัฒนธรรมองค์กรและด้านโครงสร้างองค์กร ปัจจัยภายนอกที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการลาออก ได้แก่ ด้านเวลาที่ใช้ในการเดินทาง ด้านภาพลักษณ์ขององค์กร และด้านเศรษฐกิจ

5. สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

สรุปผล

พนักงานหรือเจ้าหน้าที่ กรมการขนส่งทางบกส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มากที่สุดอยู่ในกลุ่มอายุ 41-50 ปี ส่วนใหญ่เป็นข้าราชการ มีรายได้ส่วนบุคคลเฉลี่ยอยู่ที่ 10,001 – 20,000 บาทต่อเดือน มีการศึกษาระดับปริญญาตรี และสถานภาพสมรส

ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่าง ทั้ง เพศ อายุ ตำแหน่ง รายได้ การศึกษา และสถานภาพมีผลต่อแรงจูงใจในการลาออกของพนักงานกรมการขนส่งทางบกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5

ปัจจัยภายในและภายนอกสามารถบ่งบอกถึงแรงจูงใจในการลาออกของพนักงานกรมการขนส่งทางบกได้ร้อยละ 65.4 (จากค่า R Square = 0.654) ส่วนที่เหลืออีกร้อยละ 34.6 เป็นปัจจัยอื่นๆ ที่ไม่ได้นำมาใช้ในการวิจัยครั้งนี้ โดยปัจจัยภายในที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการลาออก ได้แก่ ด้านสวัสดิการ

ด้านเงินเดือน และด้านโครงสร้างองค์กร ปัจจัยภายนอกที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการลาออก ได้แก่ ด้านเวลาที่ใช้ในการเดินทาง ด้านภาพลักษณ์ขององค์กร และด้านเศรษฐกิจ

อภิปรายผล

- ปัจจัยส่วนบุคคลปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศและด้านตำแหน่ง มีผลต่อแรงจูงใจในการลาออกของพนักงานกรมการขนส่งทางบกซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนายสุมินทร เป้าธรรม (2554) ในงานวิจัยเรื่อง การรับรู้ถึงการได้รับการสนับสนุนจากองค์กร ความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน โดยสมัครใจของบุคลากรในสังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน และมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ที่มีตำแหน่งเป็นปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการลาออกจากองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

- ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ มีผลต่อแรงจูงใจในการลาออกของพนักงานกรมการขนส่งทางบกซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนางสาวอมรรัตน์ สว่างอารมณ์ (2549) ในงานวิจัยเรื่อง ปัจจัยส่วนบุคคลสภาพแวดล้อมในการทำงาน และความพึงพอใจในงานกับความตั้งใจลาออกจากงานของพนักงานฝ่ายผลิต วิทยาลัยศึกษาโรงงานผลิตขนมปังตัวอย่าง ที่มีอายุเป็นปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการลาออกจากองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

- ปัจจัยส่วนบุคคลด้านการศึกษา ปัจจัยภายในด้านสวัสดิการและเงินเดือนมีผลต่อแรงจูงใจในการลาออกของพนักงานกรมการขนส่งทางบกซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนางณัฐพร พิงบ้านเกาะ (2554) ในงานวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) วิทยาลัยศึกษา : สำนักงานเขตพื้นที่พระประโทณ ที่มีการศึกษา สวัสดิการและเงินเดือนเป็นปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการลาออกจากองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

- ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพ มีผลต่อแรงจูงใจในการลาออกของพนักงานกรมการขนส่งทางบกซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจิตภา เสน่ห์หนูช (2553) ในงานวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของเกษตรกรที่ปฏิบัติงานในองค์กรเกษตรกรรม ที่มีสถานภาพเป็นปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการลาออกจากองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

- ปัจจัยภายนอกด้านเวลาที่ใช้ในการเดินทาง มีผลต่อแรงจูงใจในการลาออกของพนักงานกรมการขนส่งทางบกซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนายคมคิด คุณยา (2547) ในงานวิจัยเรื่อง การศึกษาการลาออกของวิศวกร บริษัททางกอกสปริงอินดัสเตรียล จำกัด ที่มีเวลาที่ใช้ในการเดินทางเป็นปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการลาออกจากองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

- ปัจจัยภายในด้านวัฒนธรรมองค์กร มีผลต่อแรงจูงใจในการลาออกของพนักงานกรมการขนส่งทางบกซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของรัชณี สุจิจันทร์รัตน์, วัลลภา บุญรอด, วิไลวรรณ ทองเจริญ, พวงผกา กิริทอง และคณะ (2555) ในงานวิจัยเรื่อง ปัจจัยทำนายความต้องการออกจากงานของอาจารย์พยาบาล ที่ผลการวิจัยระบุว่า วัฒนธรรมองค์กร ร่วมกันอธิบายความต้องการออกจากงานได้

- ปัจจัยภายในด้านโครงสร้างองค์กรมีผลต่อแรงจูงใจในการลาออกของพนักงานกรมการขนส่งทางบกซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวิไลวรรณ อ่อนศรี (2552) กับงานวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อแนวโน้มการลาออกของครูโรงเรียนเอกชนในระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาปทุมธานี เขต 2 ที่พบว่าปัจจัยด้านองค์กร มีผลต่อแนวโน้มการลาออกเช่นกัน

- ปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้ มีผลต่อแรงจูงใจในการลาออกของพนักงานกรมการขนส่งทางบกซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกำธร พุกขานานนท์, วิรุฬห์ พรพัฒน์กุล และคณะ (2546) ในงานวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกของแพทย์ในภาครัฐ ที่พบว่าปัจจัยเศรษฐกิจและสังคมที่ประกอบด้วยรายได้ส่งผลในทางลบต่อความผูกพันกับองค์กร และความผูกพันกับองค์กรส่งผลสูงสุดต่อการลาออก

- ปัจจัยภายนอกด้านภาพลักษณ์ขององค์กร มีผลต่อแรงจูงใจในการลาออกของพนักงานกรมการขนส่งทางบกซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนางสาวปาลิตา วิบุลากร (2555) ในงานวิจัยเรื่อง การบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ : กรณีศึกษา บริษัท อสมท จำกัด (มหาชน) ที่ภาพลักษณ์ขององค์กรมีปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการเข้าทำงานและลาออกจากองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

- ปัจจัยภายนอกด้านเศรษฐกิจ มีผลต่อแรงจูงใจในการลาออกของพนักงานกรมการขนส่งทางบกซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กำธร พุกขานานนท์, วิรุฬห์ พรพัฒน์กุล และคณะ (2546) ในงานวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกของแพทย์ในภาครัฐ ที่พบว่าปัจจัยเศรษฐกิจและสังคมส่งผลในทางลบต่อความผูกพันกับองค์กร และความผูกพันกับองค์กรส่งผลสูงสุดต่อการลาออก

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. ปัจจัยที่นำมาใช้ในการวิจัย ทั้งปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยภายในองค์กรและปัจจัยภายนอกองค์กรนี้ สามารถนำมาใช้ในการปรับปรุงถึงส่วนปัจจัยภายในองค์กร ทั้ง สวัสดิการ เงินเดือน วัฒนธรรมองค์กร และโครงสร้างองค์กร ให้มีความเหมาะสมเพิ่มมากขึ้นเพื่อช่วยให้มีผลในการลดแรงจูงใจในการลาออกของพนักงานลง รักษาพนักงานที่มีความรู้ความสามารถ ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านไว้ได้ และยังทำให้การพัฒนาในด้านต่างๆ ทั้งทางบุคลากร โครงการ นโยบาย วัสดุทัศนที่ต้งไว้ สามารถเดินหน้าและพัฒนาไปได้ด้วยดี

2. ปัจจัยภายนอกองค์กร ได้แก่ เวลาที่ใช้ในการเดินทาง ภาพลักษณ์ขององค์กรและเศรษฐกิจ นี้ต้องเน้นสร้างภาพลักษณ์ขององค์กรที่ดีแก่พนักงาน ทั้งในด้านการดำเนินงาน การปฏิบัติงาน ธรรมเนียมปฏิบัติ ความเสมอภาค การให้อำนาจตัดสินใจ และการเอาใจใส่ต่อหัวหน้าและพนักงานจะช่วยให้ปัจจัยด้านภาพลักษณ์ขององค์กรเป็นไปในทางที่ดี ลดแรงจูงใจในการลาและสร้างความน่าเชื่อถือให้แก่องค์กรเองด้วย ส่วนเวลาที่ใช้ในการเดินทาง และเศรษฐกิจ เป็นสิ่งที่ควบคุมได้ยาก จึงต้องหาแผนในการรับมือต่อเหตุต่างๆ ของทั้งสองปัจจัยให้เหมาะสมกับองค์กรและตัวบุคลากรให้มากที่สุด

3. แรงจูงใจในการลาออกยังมีปัจจัยอื่นๆ อีกหลายตัวที่ไม่ได้กล่าวถึงในการวิจัยนี้ อาจต้องวิจัยเพิ่มเติมในส่วนดังกล่าว ให้เกิดความรู้และข้อมูลเพิ่มเติม ที่จะเสริมคิดนโยบายที่เหมาะสม เพื่อลดการลาออกได้ดียิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. เนื่องด้วยการศึกษาวิจัยนี้ เป็นการศึกษาวิจัยกรมการขนส่งทางบก แต่การให้บริการของกรมการขนส่งทางบกนั้น มีสำนักงานให้บริการกระจายตัวตามจังหวัดต่างๆ อีกด้วย ในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป ควรกระจายการวิจัยลงในส่วนของภูมิภาคเพิ่มเติม เช่น ปัจจัยแรงจูงใจในการลาออกของพนักงานสำนักงานจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาคใต้ ภาคกลาง เป็นต้น เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยแรงจูงใจในการลาที่มีความแตกต่างทางภูมิภาคนั้น มีปัจจัยที่แตกต่างกันกับส่วนกลางหรือไม่

2. ปัจจัยที่สามารถบ่งบอกถึงแรงจูงใจในการลาออกของพนักงานกรมการขนส่งทางบก ทั้งสองปัจจัย อันได้แก่ ปัจจัยภายใน และปัจจัยภายนอก ยังสามารถศึกษาวิจัยเพิ่มเติมเพื่อหาปัจจัยอื่นที่สามารถบ่งบอกถึงแรงจูงใจในการลาออกของพนักงานกรมการขนส่งทางบก ที่เหลืออยู่ในปัจจัยภายในและภายนอกอีกร้อยละ 34.6 เพื่อให้ทราบถึงแรงจูงใจในการลาออกของพนักงานกรมการขนส่งทางบกได้ครบทุกประเด็นต่อไป

3. ด้วยประชากรของกรมการขนส่งทางบกที่มีจำนวนมากถึง 6,376 คน ซึ่งแบ่งแยกตามตำแหน่งของพนักงานได้เป็น ข้าราชการ 3,942 คน พนักงานราชการ 1,376 คน ลูกจ้างประจำและลูกจ้างประเภทอื่นๆ 1,058 คน (รายงานประจำปี 2555 กรมการขนส่งทางบก กระทรวงคมนาคม) ทำให้เราสามารถศึกษาวิจัยเพิ่มเติมเรื่อง ปัจจัยแรงจูงใจในการลาออกของพนักงานในส่วนเฉพาะตำแหน่งได้ เช่น ปัจจัยแรงจูงใจในการลาออกของข้าราชการ ปัจจัยแรงจูงใจในการลาออกของพนักงานราชการ ปัจจัยแรงจูงใจในการลาออกของลูกจ้าง เป็นต้น ซึ่งทำให้การศึกษาวิจัย มีความเฉพาะเจาะจงต่อกลุ่มเป้าหมายได้ดียิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

กรมการขนส่งทางบก กระทรวงคมนาคม. "ส่วนที่ 1 ภาพรวมของกรมการขนส่งทางบก." ในรายงานประจำปี 2555, หน้า 1-10. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด, 2556.

กำธร พุกขานานนท์, วิรุฬห์ พรพัฒน์กุล และคณะ. "ปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกของแพทย์ในภาครัฐ." จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2546.

กุลวดี เทศประทีป. "ปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์: ศึกษาเฉพาะกรณี โรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา." วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2544.

เกริกเกียรติ ศรีเสริมโภค. (2533). "ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจที่จะลาออกจากองค์การ : ศึกษากรณีสหกรณ์การเกษตรในประเทศไทย." วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, คณะศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2533.

- คมคิด คุณยา. "การศึกษาการลาออกของวิศวกร บริษัททางกอกสปริงอินดัสเตรียล จำกัด." สารนิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา, 2547.
- จารุพรรณ รถทอง. "ปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกของพนักงานสายวิชาชีพในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี." สารนิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี, 2552.
- จิตภา เสน่ห์นุช. "ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของเกษตรกรที่ปฏิบัติงานในองค์การเกษตรกร." สารนิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการองค์การเกษตรกร, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2553.
- จรีพร กาญจนการุณ. "ปัจจัยที่ส่งผลต่อแนวโน้มการลาออกจากองค์การ ศึกษากรณีข้าราชการมหาวิทยาลัยมหิดลในสาขาวิชาที่ขาดแคลน กรุงเทพมหานคร." วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, คณะศิลปศาสตรมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2536.
- ถนัดชัย ปินธุ. "ปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานบัญชีระดับปฏิบัติการของบริษัทมหาชนในภาคอุตสาหกรรมพัฒนาอสังหาริมทรัพย์." สารนิพนธ์ปริญญาบัญชีมหาบัณฑิต, คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2553.
- ณัฐพร พึ่งบ้านเกาะ. "ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) กรณีศึกษา : สำนักงานเขตพื้นที่พระประโทน." วิทยานิพนธ์ปริญญาสาขาวิชาประกอบการ, คณะวิทยาการจัดการ, มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2554.
- ปรีชาดิ ตันติวัฒน์. "การศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลกับความพึงพอใจในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับความตั้งใจลาออกจากงานของพยาบาลประจำ การในกรุงเทพมหานคร สังกัดกรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข กรุงเทพมหานคร." วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิตสาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2538.
- ปาลิตา วิบุลากร. "การบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ : กรณีศึกษา บริษัท อสมท จำกัด (มหาชน)." บัณฑิตศึกษา, คณะวารสารศาสตร์และสื่อสารมวลชน, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2555.
- ปิยอัปสร ดีประเสริฐวิทย์. "อิทธิพลของปัจจัยด้านงานและปัจจัยด้านองค์การที่มีต่อความตั้งใจที่จะลาออกของพนักงานบริษัทธุรกิจสื่อสารคมนาคม." วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2545.
- ภัทรา ศรีเจริญ. "ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจเปลี่ยนงานของพยาบาล ศึกษาเฉพาะกรณีพยาบาลโรงพยาบาลศิริราช." สารนิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, คณะศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2534.

- มนิสรา โอมะคุปต์. "การวิเคราะห์ปัจจัยที่สัมพันธ์กับการลาออกของพนักงานธนาคาร." วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2535.
- รัชณี สุจิจันทร์รัตน์, วัลลภา บุญรอด, วิไลวรรณ ทองเจริญ, พวงผกา กรีทอง และคณะ. "ปัจจัยทำนายความต้องการออกจากงานของอาจารย์พยาบาล." *Journal of Nursing Science* 30 (2555) : 22-34.
- ลัดดา พิษเซอร์. "สาเหตุการลาออกของพนักงานฝ่ายบัญชี กรณีศึกษา บริษัท ลาภานารีส์ออร์ท ภูเก็ต จำกัด." สารนิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ภาควิชาบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, 2546.
- วิยะดา เรืองฤทธิ์. "ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อแนวโน้มการย้ายงานหรือลาออกของบุคลากรคอมพิวเตอร์." วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา, 2545.
- วิไลวรรณ อ่อนศรี. "ปัจจัยที่ส่งผลต่อแนวโน้มการลาออกของครู โรงเรียนเอกชนในระดับประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาปทุมธานี เขต 2." สารนิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ, 2552.
- ศุภริณี อภรณ์. "ปัจจัยเชิงสาเหตุด้านการบริหารที่ส่งผลต่อการลาออกจากงานของครู โรงเรียนเอกชน." วิทยานิพนธ์ปริญญาคุษภีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา(ภาคพิเศษ) คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2552.
- สมสมัย สุธีรสานต์ และจินตนา วรณรัตน์. "ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลาออก โอนย้ายของพยาบาลวิชาชีพ ฝ่ายบริการพยาบาล โรงพยาบาลสงขลานครินทร์." *วารสารพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย* 20 (2551) : 145-159.
- สินีนากู ชาวตระการ. "ความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของเจ้าหน้าที่ ศึกษาเฉพาะกรณี ศูนย์ประสานความร่วมมือระหว่างไทย ออสเตรเลีย เนเธอร์แลนด์ เพื่อการศึกษาวิจัยทางคลินิกด้านโรคเอดส์ ศูนย์วิจัยโรคเอดส์ สภากาชาดไทย." วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (สาธารณสุขศาสตร์), บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล, 2552.
- สุธิดา คิวานนท์. "ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในงาน กับความตั้งใจเปลี่ยนงานของบุคลากรสายงานเทคโนโลยีสารสนเทศ." สารนิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2555.
- สุมินทร เป้าธรรม. "การรับรู้ถึงการได้รับการสนับสนุนจากองค์กร ความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน โดยสมัครใจของบุคลากรในสังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี และมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี." *วารสารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี* 4 (2554) : 37-55.

- สุริย์พร ภูมิภคาม. "ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ สภาพแวดล้อมในการทำงานความเหนื่อยหน่าย และความตั้งใจลาออกของพยาบาลโรงพยาบาลนพรัตน์ราชธานี." วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2542.
- อมรรัตน์ สว่างอารมย์. "ปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความพึงพอใจในงานกับความตั้งใจลาออกจากงานของพนักงานฝ่ายผลิต กรณีศึกษา โรงงานผลิตขนมปังตัวอย่าง." วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การภาควิชามนุษยศาสตร์, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, 2549.
- อัศรัตน์ พูลกระจ่าง. "ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อผลการปฏิบัติงานและความตั้งใจลาออกของพนักงานบริษัท ไทยเม็ททอล จำกัด." คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, 2541.
- 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.
- Igbaria, M. M. and Greenhaus, I. H. "*Determinants MIS Employee Intentions : A Structure Maslow, A. H. Motivation and Personality.*" New York : Harper and Brothers, 1954.
- 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. H., Griffeth R. W., et al. "Review and Conceptual Analysis of the Employee Turnover Process." *Psychology Bulletin* 86 (1973) : 493-522.
- Mobley, W., William H. *Employee Turnover*. New York : Addison-Wesley Publishing Company Limited., 1982.
- Mowday, R.T., Porter, L.W., et al. *Employee-organization linkages the psychology of commitment, Absenteeism and Turnover*. New York : Academic press, 1982.
- Muchinsky, P. M. *Psychology Applied to Work : An Introduction and Organization Psychology*. California : Books/Cole Publishing Company Limited., 1996.
- Porter, L. W. and Steers, R. M. "Organizational, Work and Personal Factors in Employee Turnover and Absenteesim." *Psychological Bulletin*. 80 (1973) : 151-176.
- Smith, P.C., Kendall L.M., et al. "*The Measurement of Satisfaction in work and Retirement.*" Chicago, Rand McNally, 1969.

Spector, P. E. and Jex, S. M. "Relations of Job Characteristics from Multiple Data Sources With Employee Effect, Absence, Turnover Intention and Health." *Journal of Applied Psychology*. 76 (1991) : 46-53.

Wahba, M. A. *"Turnover from Organizations : A Multivariate Analysis of A Causal Model."* Pennsylvania, The Pennsylvania State University, 1981.