

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกและโอนย้าย
ของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์

นายธีระพงษ์ สุพรรณคง

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
แขนงวิชาบริหารธุรกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

พ.ศ. 2563

**Factors Affecting Resignation and Transfer of Government Officers
at Cooperative Promotion Department**

Mr. Teerapong Suphankong

An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
the Degree of Master of Business Administration

School of Management Science

Sukhothai Thammathirat Open University

2020

หัวข้อการศึกษาค้นคว้าอิสระ บัญชีที่ส่งผลต่อการลาออกและโอนย้ายของข้าราชการ
กรมส่งเสริมสหกรณ์
ชื่อและนามสกุล นายธีระพงษ์ สุพรรณคง
แขนงวิชา บริหารธุรกิจ
สาขาวิชา วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภาวิน จินะโชติ

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 11 กุมภาพันธ์ 2564

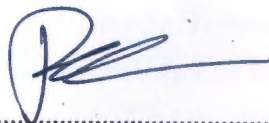
คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ



.....ประธานกรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภาวิน จินะโชติ)



.....กรรมการ
(อาจารย์ ว่าที่ร้อยตรี ดร.ภูริพัฒน์ ชาญกิจ)



.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภาวิน จินะโชติ)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

หัวข้อการศึกษาค้นคว้าอิสระ ปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกและโอนย้ายของข้าราชการ
กรมส่งเสริมสหกรณ์

ผู้ศึกษา นายธีระพงษ์ สุพรรณคง **รหัสนักศึกษา** 2623000193 **ปริญญา** บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภาวิน ชินะโชติ **ปีการศึกษา** 2563

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับแรงจูงใจในการทำงาน วัฒนธรรมองค์การ และการลาออกและโอนย้ายของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ (2) เปรียบเทียบการลาออกและโอนย้ายของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล (3) ศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานและวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อการลาออกและโอนย้ายของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์

การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ จำนวน 611 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยคำนวณจากสูตรทาร์โรว์ ยามาเน่ ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และค่าความคลาดเคลื่อน 5% ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 242 ตัวอย่าง ด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์สหสัมพันธ์การถดถอยพหุคูณ

ผลการศึกษาพบว่า (1) ระดับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อการลาออกและโอนย้ายของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ อยู่ระดับมาก โดยด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านสภาพการทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุดด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ด้านนโยบายและการบริหารขององค์การ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านค่าตอบแทน อยู่ในระดับมาก และด้านการบังคับบัญชาและควบคุมดูแล อยู่ในระดับปานกลาง ระดับปัจจัยวัฒนธรรมองค์การแบบราชการที่ส่งผลต่อการลาออกและโอนย้ายของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ อยู่ในระดับมากที่สุด ระดับความคิดเห็นต่อการลาออกและโอนย้ายของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ อยู่ในระดับมากที่สุด (2) ปัจจัยส่วนบุคคลในด้านอายุ ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้ที่ได้รับที่แตกต่างกัน มีความสัมพันธ์กับการลาออกและโอนย้ายของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (3) ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารขององค์การส่งผลต่อการลาออกและโอนย้ายของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เท่ากับ 0.566 ในทางตรงกันข้าม ปัจจัยด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านวัฒนธรรมองค์การแบบราชการ ส่งผลต่อการลาออกและโอนย้ายของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เท่ากับ 0.395, 0.097 และ 0.129 ตามลำดับ โดยที่ตัวพยากรณ์ทั้ง 4 ตัว สามารถพยากรณ์การลาออกและโอนย้ายของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ ได้ร้อยละ 33.6 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ การลาออกและโอนย้าย ข้าราชการ กรมส่งเสริมสหกรณ์

Independent Study title: Factors Affecting Resignation and Transfer of Government Officers at Cooperative Promotion Department

Author: Mr. Teerapong Suphankong; **ID:** 2623000193; **Degree:** Master of Business Administration

Independent Study advisor: Asst.prof. Pavin Chinachoti, Ph.D. **Academic Year:** 2020

Abstract

The study aims to: (1) study the level of employee motivation, organizational culture and resignation and transfer of government officers at Cooperative Promotion Department; (2) compare resignation and transfer of government officers at Cooperative Promotion Department, by individual factors; and (3) study employee motivation and organizational culture factors affecting resignation and transfer of government officers at Cooperative Promotion Department.

This study is a survey research. The population employed in this study was 611 government officers at Cooperative Promotion Department. The sample size was calculated by the Taro Yamane's formula and 242 samples were collected. The instruments used to collect data was a questionnaire. The data was analyzed by frequency, percentage, mean, standard deviation, independent sample t-test, one-way ANOVA, correlation analysis and multiple regression analysis.

The results showed that: (1) the level of employee motivation factors of government officers at Cooperative Promotion Department was at a high level. The level of organizational culture factors of government officers at Cooperative Promotion Department was at the highest level while the level of opinion on the resignation and transfer of government officers at Cooperative Promotion Department was also at the highest level. (2) Different individual factors; including age, position, working experiences and income per month; were correlated with the resignation and transfer at significant level of 0.05. (3) Policy and organizational management factor was positively correlated with the resignation and transfer of government officers at Cooperative Promotion Department. The coefficient of multiple regression was 0.566. On the contrary, commanding and controlling factors, the relationship among people factors and the organizational culture factors were negatively related to resignation and transfer of government officers at Cooperative Promotion Department. The coefficients of multiple regression were 0.395, 0.097 and 0.129 respectively. These factors can forecast 33.6 percent at the significant level of 0.05.

Keywords: Resignation and Transfer, government officer, Cooperative Promotion Department

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์ได้ด้วยดี ด้วยความอนุเคราะห์ ช่วยเหลือ ให้คำปรึกษา และแนะนำแนวทางในการจัดทำอย่างดียิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ภาวิน ชินะโชติ อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระ ซึ่งคอยเป็นที่ปรึกษา ชี้แนะ ตรวจสอบ และปรับปรุงแก้ไข ข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่อย่างดียิ่ง จนการศึกษาค้นคว้าอิสระเสร็จสมบูรณ์ ผู้วิจัยขอกราบ ขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ ผู้บริหารกรมส่งเสริมสหกรณ์ ที่ได้อนุญาตให้ผู้ศึกษานำแบบสอบถาม มาใช้ในการศึกษาครั้งนี้ และขอขอบคุณข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ที่ให้ความช่วยเหลือตอบแบบสอบถาม ให้อย่างรวดเร็ว ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการศึกษาค้นคว้าอิสระในครั้งนี้เป็นอย่างมาก

ขอขอบคุณเพื่อนนักศึกษา มหาวิทยาลัย สาขาวิทยาการจัดการ ที่ ๆ น้อง ๆ และเพื่อนร่วมงาน ทุกท่าน ที่คอยช่วยเหลือและเป็นกำลังใจให้มาโดยตลอด สุดท้ายนี้ ขอกราบขอบพระคุณ คุณพ่อ คุณแม่ และทุกคนในครอบครัว ที่เป็นผู้อยู่เบื้องหลังความสำเร็จ และเป็นแรงบันดาลใจให้ผู้วิจัย มีกำลังใจ กำลังใจในการทำการค้นคว้าอิสระฉบับนี้ให้สำเร็จลุล่วงด้วยดี

ธีระพงษ์ สุพรรณคง

มกราคม 2564



สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ฅ
สารบัญภาพ	ฉ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์การวิจัย.....	2
สมมติฐานการวิจัย.....	2
กรอบแนวคิดการวิจัย.....	2
ขอบเขตที่จะศึกษา.....	4
นิยามศัพท์เฉพาะ	5
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	6
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	7
บริบทของกรมส่งเสริมสหกรณ์	7
แนวคิดเกี่ยวกับการลาออกและ โอนย้าย	10
แนวคิดเกี่ยวกับความตั้งใจลาออก	13
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ	14
ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน	19
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	23
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	27
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	27
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	27
การเก็บรวบรวมข้อมูล	31
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	31

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	33
ตอนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์	33
ตอนที่ 2 ระดับปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการลาออกและ โอนย้ายของ ข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์	34
ตอนที่ 3 ระดับปัจจัยวัฒนธรรมองค์การแบบราชการที่ส่งผลต่อการลาออกและ โอนย้ายของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์.....	43
ตอนที่ 4 ระดับความคิดเห็นต่อการลาออกและ โอนย้ายของข้าราชการกรม ส่งเสริมสหกรณ์	44
ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการลาออกและ โอนย้ายของข้าราชการ กรมส่งเสริมสหกรณ์ จำแนกตามบุคคล	45
ตอนที่ 6 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลกับการลาออกและ โอนย้ายของ ข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์	75
บทที่ 5 สรุปผลการศึกษา อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ	78
สรุปผลการศึกษา.....	78
อภิปรายผล	82
ข้อเสนอแนะ.....	84
บรรณานุกรม	86
ภาคผนวก.....	87
ภาคผนวก ก ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม	89
ภาคผนวก ข แบบสอบถาม.....	93
ประวัติผู้ศึกษา.....	101

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 3.1	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง 27
ตารางที่ 4.1	จำนวนและร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม 33
ตารางที่ 4.2	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและแปลผลความสำเร็จในการทำงาน ของบุคคล การได้รับการยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ลักษณะของงานที่ปฏิบัติความรับผิดชอบ นโยบายและการบริหารขององค์การ การบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความ มั่นคงในการทำงาน สภาพการทำงาน ค่าตอบแทน 34
ตารางที่ 4.3	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงจูงใจ ด้านความสำเร็จในการ ทำงานของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ 35
ตารางที่ 4.4	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงจูงใจ ด้านการได้รับการ ยอมรับนับถือของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ 35
ตารางที่ 4.5	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงจูงใจ ด้านความก้าวหน้าใน หน้าที่การงานของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ 36
ตารางที่ 4.6	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงจูงใจ ด้านลักษณะของงานที่ ปฏิบัติของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ 37
ตารางที่ 4.7	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงจูงใจ ด้านความรับผิดชอบ ของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ 37
ตารางที่ 4.8	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงจูงใจ ด้านนโยบายและการ บริหารขององค์การของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ 38
ตารางที่ 4.9	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงจูงใจ ด้านการบังคับบัญชา และการควบคุมดูแลของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ 39
ตารางที่ 4.10	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงจูงใจ ด้านความสัมพันธ์ ระหว่างบุคคลของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ 39
ตารางที่ 4.11	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงจูงใจ ด้านความมั่นคงในการ ทำงานของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ 40
ตารางที่ 4.12	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงจูงใจ ด้านสภาพการทำงาน ของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ 41

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.13	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงงูใจ ด้านค่าตอบแทนของ ข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ 41
ตารางที่ 4.14	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับวัฒนธรรมองค์การแบบราชการของ ข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ 43
ตารางที่ 4.15	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นต่อการลาออกและ โอนย้ายของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ 44
ตารางที่ 4.16	การทดสอบเพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อการลาออกและ โอนย้าย ของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ จำแนกตามเพศ 45
ตารางที่ 4.17	การทดสอบเพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อการลาออกและ โอนย้าย ของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ จำแนกตามอายุ 46
ตารางที่ 4.18	การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี LSD. ของระดับความคิดเห็นต่อการ ลาออกและ โอนย้ายของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ จำแนกตามอายุ 47
ตารางที่ 4.19	การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี LSD. ของระดับความคิดเห็นต่อการ ลาออกและ โอนย้ายของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ที่มีความคิดที่ อยากจะเปลี่ยนไปทำงานที่อื่น จำแนกตามอายุ 48
ตารางที่ 4.20	การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี LSD. ของระดับความคิดเห็นต่อการ ลาออกและ โอนย้ายของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ที่ติดตามข่าวประกาศ รับสมัครงานตามหน่วยงานหรือคนรู้จักเพื่อหางานใหม่เป็นประจำ จำแนกตามอายุ 48
ตารางที่ 4.21	การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี LSD. ของระดับความคิดเห็นต่อการ ลาออกและ โอนย้ายของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ที่จะลาออกทันที เมื่อ ได้งานใหม่ที่ดีกว่า จำแนกตามอายุ 49

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.22 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี LSD. ของระดับความคิดเห็นต่อการลาออกและโอนย้ายของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ โดยในช่วง 6 เดือนที่ผ่านมาที่มีความคิดที่จะลาออก จำแนกตามอายุ	50
ตารางที่ 4.23 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี LSD. ของระดับความคิดเห็นต่อการลาออกและโอนย้ายของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ที่คิดเกี่ยวกับการจะลาออกบ่อยครั้ง จำแนกตามอายุ	50
ตารางที่ 4.24 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี LSD. ของระดับความคิดเห็นต่อการลาออกและโอนย้ายของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ที่กำลังมองหางานใหม่ที่ดีกว่านี้ จำแนกตามอายุ	51
ตารางที่ 4.25 การทดสอบเพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อการลาออกและโอนย้ายของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ จำแนกตามระดับการศึกษา	52
ตารางที่ 4.26 การทดสอบเพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อการลาออกและโอนย้ายของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ จำแนกตามตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ	53
ตารางที่ 4.27 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี LSD. ของระดับความคิดเห็นต่อการลาออกและโอนย้ายของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ จำแนกตามตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ	54
ตารางที่ 4.28 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี LSD. ของระดับความคิดเห็นต่อการลาออกและโอนย้ายของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ที่มีความคิดที่อยากจะเปลี่ยนไปทำงานที่อื่น จำแนกตามตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ	55
ตารางที่ 4.29 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี LSD. ของระดับความคิดเห็นต่อการลาออกและโอนย้ายของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ที่ติดตามข่าวประกาศรับสมัครงานตามหน่วยงานหรือคนรู้จักเพื่อหางานใหม่เป็นประจำ จำแนกตามตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ	55
ตารางที่ 4.30 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี LSD. ของระดับความคิดเห็นต่อการลาออกและโอนย้ายของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ที่จะลาออกทันที เมื่อได้งานใหม่ที่ดีกว่า จำแนกตามตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ	56

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.31 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี LSD. ของระดับความคิดเห็นต่อการลาออกและโอนย้ายของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ โดยในช่วง 6 เดือนที่ผ่านมาที่มีความคิดที่จะลาออก จำแนกตามตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ	57
ตารางที่ 4.32 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี LSD. ของระดับความคิดเห็นต่อการลาออกและโอนย้ายของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ที่คิดเกี่ยวกับการจะลาออกบ่อยครั้ง จำแนกตามตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ	57
ตารางที่ 4.33 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี LSD. ของระดับความคิดเห็นต่อการลาออกและโอนย้ายของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ที่กำลังมองหางานใหม่ที่ดีกว่านี้ จำแนกตามตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ	58
ตารางที่ 4.34 การทดสอบเพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อการลาออกและโอนย้ายของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ จำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน	59
ตารางที่ 4.35 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี LSD. ของระดับความคิดเห็นต่อการลาออกและโอนย้ายของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ จำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน	60
ตารางที่ 4.36 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี LSD. ของระดับความคิดเห็นต่อการลาออกและโอนย้ายของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ที่มีความคิดที่อยากจะเปลี่ยนไปทำงานที่อื่น จำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน	61
ตารางที่ 4.37 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี LSD. ของระดับความคิดเห็นต่อการลาออกและโอนย้ายของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ที่ติดตามข่าวประกาศรับสมัครงานตามหน่วยงานหรือคนรู้จักเพื่อหางานใหม่เป็นประจำ จำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน	62
ตารางที่ 4.38 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี LSD. ของระดับความคิดเห็นต่อการลาออกและโอนย้ายของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ที่จะลาออกทันที เมื่อได้งานใหม่ที่ดีกว่า จำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน	63
ตารางที่ 4.39 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี LSD. ของระดับความคิดเห็นต่อการลาออกและโอนย้ายของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ โดยในช่วง 6 เดือนที่ผ่านมาที่มีความคิดที่จะลาออก จำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน	64

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.40	การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี LSD. ของระดับความคิดเห็นต่อการลาออกและโอนย้ายของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ที่คิดเกี่ยวกับการจะลาออกบ่อยครั้ง จำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน 65
ตารางที่ 4.41	การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี LSD. ของระดับความคิดเห็นต่อการลาออกและโอนย้ายของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ที่กำลังมองหางานใหม่ที่ดีกว่านี้ จำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน 66
ตารางที่ 4.42	การทดสอบเพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อการลาออกและโอนย้ายของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ จำแนกตามรายได้ที่ได้รับ 67
ตารางที่ 4.43	การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี LSD. ของระดับความคิดเห็นต่อการลาออกและโอนย้ายของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ จำแนกตามรายได้ที่ได้รับ 68
ตารางที่ 4.44	การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี LSD. ของระดับความคิดเห็นต่อการลาออกและโอนย้ายของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ที่มีความคิดที่อยากจะเปลี่ยนไปทำงานที่อื่น จำแนกตามรายได้ที่ได้รับ 69
ตารางที่ 4.45	การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี LSD. ของระดับความคิดเห็นต่อการลาออกและโอนย้ายของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ที่ติดตามข่าวประกาศรับสมัครงานตามหน่วยงานหรือคนรู้จักเพื่อหางานใหม่เป็นประจำ จำแนกตามรายได้ที่ได้รับ 70
ตารางที่ 4.46	การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี LSD. ของระดับความคิดเห็นต่อการลาออกและโอนย้ายของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ที่จะลาออกทันที เมื่อได้งานใหม่ที่ดีกว่า จำแนกตามรายได้ที่ได้รับ 71
ตารางที่ 4.47	การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี LSD. ของระดับความคิดเห็นต่อการลาออกและโอนย้ายของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ โดยในช่วง 6 เดือนที่ผ่านมามีความคิดที่จะลาออก จำแนกตามรายได้ที่ได้รับ 72
ตารางที่ 4.48	การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี LSD. ของระดับความคิดเห็นต่อการลาออกและโอนย้ายของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ที่คิดเกี่ยวกับการจะลาออกบ่อยครั้ง จำแนกตามรายได้ที่ได้รับ 73

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.49 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี LSD. ของระดับความคิดเห็นต่อการ ลาออกและโอนย้ายของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ที่กำลังมองหางาน ใหม่ที่ดีกว่านี้ จำแนกตามรายได้ที่ได้รับ	74
ตารางที่ 4.50 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกและโอนย้าย กับการลาออกและโอนย้ายของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ในภาพรวม	76
ตารางที่ 4.51 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกและโอนย้ายของ ข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์	76
ตารางที่ 4.52 การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณเพื่อพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อ การลาออกและโอนย้ายของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์	77



สารบัญภาพ

		หน้า
ภาพที่ 1.1	กรอบแนวคิดในการวิจัย	3
ภาพที่ 2.1	แสดงแผนผังโครงสร้างกรมส่งเสริมสหกรณ์	10



บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ข้าราชการพลเรือนสามัญเป็นบุคลากรของภาครัฐ ซึ่งได้รับการบรรจุแต่งตั้งให้รับราชการปฏิบัติหน้าที่ และรับเงินเดือนในกระทรวง ทบวง กรมต่าง ๆ ของประเทศไทย ในอดีตคนโบราณมองว่าอาชีพข้าราชการมีความมั่นคง และเป็นที่ยอมรับของสังคม เป็นที่ยอมรับของสังคม จึงเป็นที่หมายปองของคนไทยส่วนใหญ่ เพื่อที่จะได้มีโอกาสเข้ารับใช้แผ่นดิน ในปัจจุบันสังคมโลกเปิดกว้างมากขึ้น ส่งผลให้ค่านิยมของคนรุ่นใหม่เปลี่ยนแปลงไป ทำให้คนรุ่นใหม่บางกลุ่มปฏิเสธการทำงานในระบบราชการ เพราะต้องการมองหาความก้าวหน้าในอาชีพ ความท้าทายในการทำงาน พัฒนาศักยภาพอย่างเต็มที่ และได้รับค่าตอบแทนสูง หรือกลุ่มคนบางกลุ่มรับราชการเพียงเพราะความต้องการของครอบครัว เมื่อเวลาผ่านไประยะหนึ่ง อาชีพข้าราชการจึงไม่สามารถตอบสนองความต้องการของบุคคลเหล่านี้ได้ ทำให้หลาย ๆ องค์กรภาครัฐประสบปัญหาการลาออกและโอนย้ายของข้าราชการเพิ่มสูงขึ้น ซึ่งส่งผลกระทบต่อระบบงานหลาย ๆ ด้านขององค์กร โดยการลาออกและโอนย้ายก่อให้เกิดผลกระทบต่อการทำงานขององค์กรในหลาย ๆ ด้าน ทั้งในเรื่องของประสิทธิภาพของงาน กระบวนการทำงานหยุดชะงัก และขาดอัตรากำลังในการทำงาน โดยบุคลากรใหม่อาจไม่สามารถทดแทนบุคลากรเก่าได้ทันที เนื่องจากจะต้องผ่านกระบวนการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ ความเข้าใจ ตลอดจนทักษะการทำงาน เพื่อให้ได้งานที่มีคุณภาพ นั้นหมายความว่าองค์กรจะต้องสูญเสียเวลาและงบประมาณในการสรรหาบุคลากรเข้ามาใหม่ ดังนั้น องค์กรจึงควรหาทางแก้ไขปัญหาดังกล่าวอย่างจริงจัง (สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย, 2551)

กรมส่งเสริมสหกรณ์เป็นหน่วยงานภาครัฐ สังกัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ โครงสร้างการบริหารแบ่งออกเป็น การบริหารราชการส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค โดยการบริหารราชการส่วนกลางมีสำนักงานส่วนกลาง คือ กรมส่งเสริมสหกรณ์ สำนักงานส่งเสริมสหกรณ์ กรุงเทพมหานคร พื้นที่ 1-2 และสำนักพัฒนาและถ่ายทอดเทคโนโลยีการสหกรณ์ ตั้งอยู่ในพื้นที่ กรุงเทพมหานคร มีอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายในการดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยสหกรณ์ กฎหมายว่าด้วยการจัดที่ดินเพื่อการครองชีพในส่วนที่เกี่ยวกับการนิคมสหกรณ์และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ส่งเสริม สนับสนุน และดำเนินการตามที่นายทะเบียนสหกรณ์มอบหมายในการรับจดทะเบียน ส่งเสริม

แนะนำ กำกับ และดูแลสหกรณ์ รวมทั้งตามอำนาจหน้าที่อื่น ๆ ที่นายทะเบียนสหกรณ์สั่งการ ให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยสหกรณ์ ส่งเสริม สนับสนุน พัฒนา และคุ้มครองระบบสหกรณ์ ส่งเสริม เผยแพร่ ให้ความรู้เกี่ยวกับอุดมการณ์ หลักการและวิธีการสหกรณ์ให้แก่บุคลากรของ สหกรณ์ กลุ่มเกษตรกร และประชาชนทั่วไป ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย เพื่อพัฒนาระบบสหกรณ์ การบริหารจัดการองค์กร และการดำเนินธุรกิจของสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกรให้มีประสิทธิภาพและ แข็งแรงทั้งทางเศรษฐกิจและสังคม ศึกษา วิเคราะห์ เพื่อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาสหกรณ์ให้กับ คณะกรรมการพัฒนาการสหกรณ์แห่งชาติ ศึกษา วิเคราะห์ ความต้องการของตลาดสินค้าสหกรณ์ และสร้างเครือข่ายการเชื่อมโยงธุรกิจระหว่างสหกรณ์กับสหกรณ์ สหกรณ์กับเอกชนทั้งในประเทศ และต่างประเทศ ส่งเสริม สนับสนุนด้านเงินทุน ข้อมูลสารสนเทศ เทคโนโลยี และทรัพยากรอื่น ๆ ที่เหมาะสมในการดำเนินงานของสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกร และปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมาย กำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกรมส่งเสริมสหกรณ์หรือตามที่กระทรวงหรือคณะรัฐมนตรี มอบหมาย (กรมส่งเสริมสหกรณ์ ,2563) โดยอัตรากำลังทั้งหมดในปีงบประมาณ 2564 มีจำนวน 5,053 คน ประกอบด้วย ส่วนกลาง จำนวน 957 คน และส่วนภูมิภาค จำนวน 4,096 คน ซึ่งส่วนกลาง ประกอบด้วย ข้าราชการ จำนวน 611 คน ลูกจ้างประจำ จำนวน 112 คน และพนักงานราชการ จำนวน 234 คน และในช่วง 5 ปีซ้อนหลัง (ปีงบประมาณ 2559 ถึง 2563) ข้าราชการสังกัดกรมส่งเสริม สหกรณ์มีแนวโน้มลาออกและ โอนย้ายของเพิ่มมากขึ้น ถึงแม้ว่าในปัจจุบันจะมีการแก้ไขปัญหา โดยการเสริมสร้างแรงจูงใจอย่างเป็นรูปธรรม ตั้งแต่ขั้นตอนการคัดเลือกคนเข้าทำงาน รวมไปถึง สวัสดิการต่าง ๆ เช่น โครงการสวัสดิการเงินกู้เพื่อที่อยู่อาศัย (สวัสดิการไม่มีเงินฝาก) โครงการเงินกู้ เพื่อสวัสดิการสำหรับบุคลากรภาครัฐ โครงการเงินกู้เพื่อศึกษาต่อในระดับมหัธยมศึกษาและดุษฎี บัณฑิต (ปลอดดอกเบี้ย) เพื่อเป็นการสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน การจัดกิจกรรมตามเทศกาลต่าง ๆ โดยจัดบุรุษอาหารสำหรับบุคลากร การจัดกิจกรรมตรวจสุขภาพประจำปี การจัดกิจกรรมแอโรบิก และห้องออกกำลังกาย เป็นกิจกรรมที่ส่งเสริมและดูแลสุขภาพของบุคลากรให้แข็งแรงพร้อม ปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพเป็นต้น ซึ่งปัญหาการลาออกและ โอนย้ายก็ยังคงเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง หากองค์กรยังไม่รีบแก้ไขปัญหาจะเป็นการเพิ่มต้นทุนในการสรรหาบุคลากร และอาจกระทบต่อ ภารกิจหลักขององค์กรในระยะยาว (กองการเจ้าหน้าที่, 2563)

จากปัญหาดังกล่าวทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกและ โอนย้าย ของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ ซึ่งผลวิจัยดังกล่าวจะนำมาเป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขใน ประเด็นที่ส่งผลต่อการลาออกและ โอนย้าย และเป็นแนวทางในการกำหนดวิธีการแก้ไขปัญหาการ ลาออกและ โอนย้ายของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม เพื่อลดอัตรา

การลาออกและโอนย้ายของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ ตลอดจนนำผลการวิจัยไปเป็นกรณีศึกษา ให้แก่องค์กรภาครัฐอื่น ๆ ที่ประสบปัญหาการลาออกและโอนย้ายของข้าราชการ

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกและโอนย้ายของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ มีวัตถุประสงค์ ดังนี้

2.1 เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการทำงาน วัฒนธรรมองค์การ และการลาออกและโอนย้ายของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์

2.2 เพื่อเปรียบเทียบการลาออกและโอนย้ายของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

2.3 เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานและวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อการลาออกและโอนย้ายของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์

3. สมมติฐานการวิจัย

3.1 ปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการลาออกและโอนย้ายแตกต่างกัน

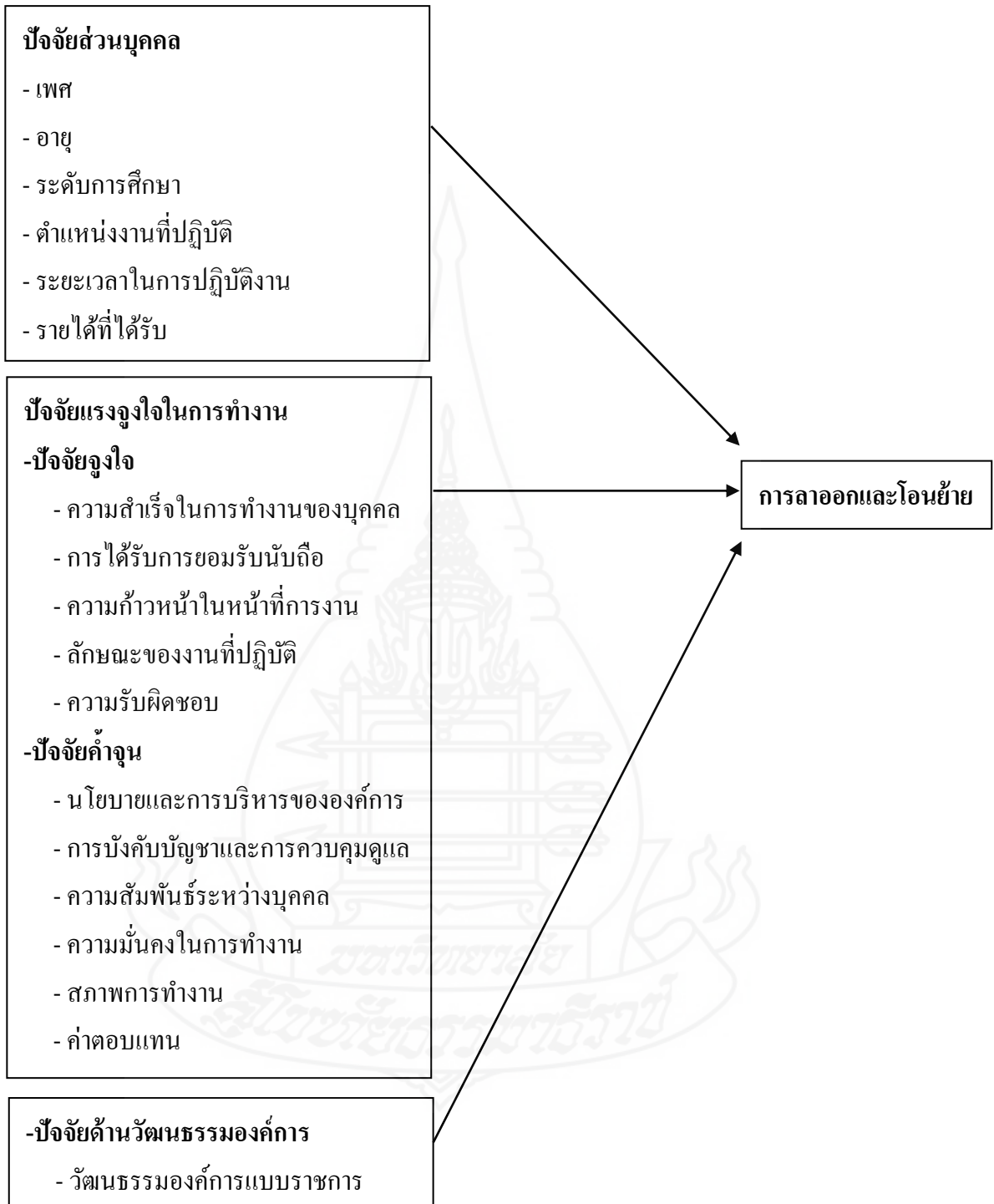
3.2 ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานและปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การส่งผลต่อการลาออกและโอนย้ายของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์

4. กรอบแนวคิดของการวิจัย

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้ศึกษาได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารวิชาการ และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดการลาออกและโอนย้าย ปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกและโอนย้าย มากำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษา ดังต่อไปนี้

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



5. ขอบเขตที่จะศึกษา

5.1 ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการพลเรือน สังกัดกรมส่งเสริมสหกรณ์ เฉพาะเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 611 คน

5.2 ขอบเขตด้านเวลา

ภาคการศึกษาที่ 1 ปีการศึกษา 2563 ใช้ระยะเวลารวมทั้งสิ้นจำนวน 6 เดือน (ก.ย.-มี.ค.)

5.3 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ขอบเขตเนื้อหาในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกและ โอนย้ายของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ โดยปัจจัยที่ส่งผลประกอบด้วย ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล การได้รับการยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ นโยบายและการบริหารขององค์กร การบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความมั่นคงในการทำงาน สภาพการทำงาน ค่าตอบแทน และวัฒนธรรมองค์กรแบบราชการ

5.4 ขอบเขตด้านตัวแปร

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล การได้รับการยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ปัจจัยค้ำจุน ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ นโยบายและการบริหารขององค์กร การบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความมั่นคงในการทำงาน สภาพการทำงานค่าตอบแทน และปัจจัยด้านองค์กร คือ วัฒนธรรมองค์กรแบบราชการ

ตัวแปรตาม ได้แก่ การลาออกและโอนย้าย

6. คำนิยามศัพท์

6.1 ข้าราชการ หมายถึง ข้าราชการสังกัดกรมส่งเสริมสหกรณ์ เฉพาะส่วนกลาง ในเขต กรุงเทพมหานคร

6.2 การลาออก หมายถึง การสิ้นสภาพการเป็นข้าราชการขององค์กรภาครัฐที่เกิดจากความประสงค์ของข้าราชการ แต่ไม่รวมถึงการสิ้นสภาพการเป็นข้าราชการที่ข้าราชการควบคุมไม่ได้ ได้แก่ การตาย การเกษียณอายุราชการ การเจ็บป่วยร้ายแรง การถูกปลดออก และการถูกไล่ออก

6.3 การโอนย้าย หมายถึง การแต่งตั้งข้าราชการในสังกัดกรมหรือกระทรวงหนึ่งให้ไปดำรงตำแหน่งในสังกัดอีกกรมหรือกระทรวงหนึ่ง ซึ่งเกิดจากความประสงค์ของข้าราชการ

6.4 ความตั้งใจลาออก หมายถึง การที่ข้าราชการมีความต้องการที่จะลาออกจากองค์การด้วยความสมัครใจ โดยเกิดขึ้นเมื่อข้าราชการเกิดความรู้สึกไม่พึงพอใจและไม่ต้องการที่จะอยู่กับองค์การอีกต่อไป พฤติกรรมการลาออกจากงานนั้นยังไม่เกิดขึ้นจริง แต่มีแนวโน้มนำไปสู่พฤติกรรมการลาออกจากงานในอนาคต

6.5 ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกดี ความรู้สึกที่มั่นคงในชีวิตการทำงาน มีความรู้สึกปลอดภัย มีความรู้สึกก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานที่ทำอยู่

6.6 ผลตอบแทน หมายถึง ผลตอบแทนที่เกิดจากการปฏิบัติงานในรูปเงินที่ข้าราชการพึงได้รับ ซึ่งจะเป็นเงินรายเดือนและรายได้อื่น ๆ รวมกับเงินเดือน เช่น สวัสดิการ ค่าล่วงเวลา และโบนัส เป็นต้น

6.7 แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน และวัฒนธรรมองค์การแบบราชการ

6.8 ปัจจัยจูงใจ หมายถึง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เพื่อจูงใจให้คนชอบและรักงานปฏิบัติ เป็นการกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์การให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

6.9 ปัจจัยค้ำจุน หมายถึง ปัจจัยที่ค้ำจุนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา

6.10 วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง สิ่งที่อยู่รอบสภาพแวดล้อมภายในองค์การที่รวมเอาข้อสมมุติ ความเชื่อ และค่านิยมที่สมาชิกขององค์การมีส่วนร่วมกันและใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานเพื่อมีปฏิสัมพันธ์กับโครงสร้างอย่างเป็นทางการในการกำหนดรูปแบบพฤติกรรม

6.11 องค์การ หมายถึง กรมส่งเสริมสหกรณ์ ตั้งอยู่เลขที่ 12 ถนนกรุงเกษม แขวงวัดสามพระยา เขตพระนคร กรุงเทพมหานคร 10200 โดยในการศึกษาครั้งนี้เฉพาะบุคลากรในราชการส่วนกลาง

6.12 บุคลากร หมายถึง ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่เป็นข้าราชการ ซึ่งปฏิบัติงานในราชการส่วนกลางของกรมส่งเสริมสหกรณ์

7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

7.1 ทราบถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกและ โอนย้ายของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขในประเด็นที่ส่งผลต่อการลาออกและ โอนย้าย

7.2 สามารถนำผลการวิจัยมาใช้เป็นแนวทางในการกำหนดวิธีการแก้ไขปัญหาการลาออกและโอนย้ายของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม เพื่อลดอัตราการลาออกและโอนย้ายของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์

7.3 สามารถนำผลการวิจัยไปเป็นกรณีศึกษาให้แก่องค์กรภาครัฐอื่น ๆ ที่ประสบปัญหาการลาออกและโอนย้ายของข้าราชการ เพื่อใช้เป็นกรอบแนวคิดในการวางแผนนโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์



บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกและโอนย้ายของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี จากหนังสือ เอกสาร บทความ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการวิจัย โดยมีหัวข้อดังนี้

1. บริบทของกรมส่งเสริมสหกรณ์
2. แนวคิดเกี่ยวกับการลาออกและโอนย้าย
3. แนวคิดเกี่ยวกับความตั้งใจลาออก
4. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมองค์การ
5. ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน
6. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. บริบทของกรมส่งเสริมสหกรณ์

1.1 ประวัติและความเป็นมาของกรมส่งเสริมสหกรณ์

แผนกการสหกรณ์ กรมพาณิชย์และสถิติพยากรณ์ กระทรวงพระคลังมหาสมบัติ (พ.ศ. 2458 - 2463) นายทะเบียนสหกรณ์และอธิบดีคนแรก คือ พระราชวงศ์เชอกรมหมื่นพิทยาลงกรณ์ โดยหน่วยงานที่รับผิดชอบงานสหกรณ์จัดตั้งขึ้นเป็นแผนกหนึ่งในกรมพาณิชย์และสถิติพยากรณ์กระทรวงพระคลังมหาสมบัติเมื่อวันที่ 1 กันยายน 2458 เนื่องจากกรมพาณิชย์และสถิติพยากรณ์มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับเรื่องเศรษฐกิจในส่วนภูมิภาค อีกทั้งได้กู้เงินจาก แแบงก์สยามกัมมาจล จำกัดหรือธนาคารไทยพาณิชย์ในปัจจุบันมาเป็นทุน ในการดำเนินงาน และมีกระทรวงพระคลังมหาสมบัติเป็นผู้ค้ำประกัน จึงเป็นเหตุให้กระทรวงพระคลังมหาสมบัติต้องควบคุมและดูแลการดำเนินงานของสหกรณ์

กรมสหกรณ์กระทรวงพาณิชย์ (พ.ศ. 2463 - 2477) การจัดตั้งสหกรณ์ขึ้นเป็นผลดี จึงได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนจากทางราชการมากขึ้นเนื่องจากสามารถสร้างประโยชน์ให้แก่มวลสมาชิกสหกรณ์ทั้งในด้านเศรษฐกิจและสังคมอย่างชัดเจนรวมทั้งกรมพาณิชย์และสถิติพยากรณ์ได้ยกฐานะเป็นกระทรวงพาณิชย์ในปี พ.ศ. 2463 ทำให้แผนกสหกรณ์ได้รับการสถาปนาขึ้นเป็นกรมส่งเสริมสหกรณ์ โดยมีพระราชวงศ์เชอกรมหมื่นพิทยาลงกรณ์เป็นนายทะเบียนสหกรณ์ จนถึงปี พ.ศ. 2468

ต่อมาในปี พ.ศ. 2469 ได้มีการรวมตัวระหว่างกระทรวงพาณิชย์และกระทรวงคมนาคม เป็นกระทรวงพาณิชย์และคมนาคม โดยมีหม่อมเจ้าฉลาดลบเลอสรศักดิ์มกลาสน์เป็นปลัดทูลฉลองฯ และทรงดำรงตำแหน่งนายทะเบียนสหกรณ์ในตอนปลายปี พ.ศ. 2469 หลังจากนั้นพระยาพิพิธสมบัติ (ตาบ กุวานนท์) ได้เข้ารับตำแหน่งปลัดทูลฉลองฯ และนายทะเบียนสหกรณ์ต่อจากหม่อมเจ้าฉลาดลบเลอสรศักดิ์มกลาสน์จนถึง พ.ศ. 2475

พระยาโทณวนิกมนตรี (วิสุทธ์ โทณวนิก) ได้รักษาราชการแทนพระยาพิพิธสมบัติ ในตำแหน่งนายทะเบียนสหกรณ์ เป็นเวลา 1 เดือน โดยแผนกการสหกรณ์ได้รับสถาปนาเป็นกรมส่งเสริมสหกรณ์แล้วแต่ยังไม่มีการแต่งตั้งอธิบดี ซึ่งมีเพียงนายทะเบียนสหกรณ์ เป็นตำแหน่งเทียบเท่าอธิบดีกรมหรือหัวหน้าบังคับบัญชาในตอนปี พ.ศ. 2475 หลังจากนั้นก็มีการประกาศของคณะราษฎร ลงวันที่ 8 สิงหาคม 2475 มีพระบรมราชโองการ โปรดเกล้าฯ ให้หลวงเดชสหกรณ์ (ม.ล.เดช สนิทวงศ์) เป็นนายทะเบียนสหกรณ์ ในปี พ.ศ. 2475 กระทรวงพาณิชย์และคมนาคม ได้เปลี่ยนชื่อเป็นกระทรวงเกษตรพาณิชย์การ จนถึง พ.ศ. 2476 จึงได้เปลี่ยนชื่อเป็นกระทรวงเศรษฐกิจ และมีพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม เพิ่มเติมได้แบ่ง หน้าที่การงานในกระทรวงเศรษฐกิจออกเป็น 2 ทบวง คือ กรมสหกรณ์ กระทรวงเกษตรราชการ (พ.ศ. 2478 - 2494)

เมื่อปลายปี พ.ศ. 2477 ได้มีพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม เพิ่มเติม พ.ศ. 2477 ฉบับที่ 3 ยกฐานะทบวงเกษตรราชการเป็น กระทรวงเกษตรราชการ เมื่อวันที่ 1 เมษายน 2478 หลวงเดชสหกรณ์ได้ดำรงตำแหน่งปลัดกระทรวงฯ และพระพิจารณ์พาณิชย์ได้รับการแต่งตั้งเป็นผู้รักษาราชการตำแหน่งอธิบดีกรมสหกรณ์และนายทะเบียนสหกรณ์อยู่ช่วงระยะเวลาหนึ่งจึงมีพระบรมราชโองการ โปรดเกล้าฯ แต่งตั้งให้พระประกาศสหกรณ์และดำรงตำแหน่งนายทะเบียนสหกรณ์ เมื่อวันที่ 11 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2478 จนถึง พ.ศ. 2485 จึงได้รับพระบรมราชโองการ โปรดเกล้าฯ ให้ดำรงตำแหน่งปลัดกระทรวงเกษตรราชการ และโปรดเกล้าฯ ให้พระพิจารณ์พาณิชย์ ผู้ช่วยอธิบดี ดำรงตำแหน่งอธิบดีกรมและนายทะเบียนสหกรณ์จนถึง พ.ศ. 2492 จึงพ้นจากตำแหน่งเพราะครบเกษียณอายุและได้แต่งตั้งให้ ม.ล.อุดม ทินกร ณ อยุธยา เป็นผู้รักษาราชการแทนนายทะเบียนสหกรณ์ช่วงระยะเวลาหนึ่ง จึงได้มีพระบรมราชโองการ โปรดเกล้าฯ แต่งตั้งนายพงส์ สรีวรรธนะ ดำรงตำแหน่งอธิบดีกรมและ นายทะเบียนสหกรณ์ เมื่อวันที่ 18 พฤษภาคม 2493 สำหรับสถานที่ตั้งกรมสหกรณ์ ขณะที่สังกัดกระทรวงเกษตรราชการ ในขั้นแรกอาศัยอยู่ในบริเวณกระทรวงเกษตรราชการ ต่อมาในปี พ.ศ. 2481 ปริมาณงานและจำนวนข้าราชการสหกรณ์เพิ่มมากขึ้น จึงได้ย้ายสถานที่ไปเช่าอยู่ที่วังพระบรมวงศ์เธอกรมหมื่นพิชัยมหิทธิโรดม ถนนมหาราช ตำบลพระราชวัง อำเภอพระนคร

กระทรวงสหกรณ์ (พ.ศ. 2495 - 2506) ในระหว่างปี พ.ศ. 2478 - 2494 กิจการสหกรณ์ได้ขยายกว้างขวางขึ้นเป็นอันมากทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพสามารถช่วยเหลือราษฎรให้มีมาตรฐานการครองชีพสูงขึ้นในระดับที่น่าพึงพอใจคณะรัฐบาลสมัยนั้นจึงถือเอาการ สหกรณ์เป็นนโยบายหลักอันสำคัญในการพัฒนาเศรษฐกิจของชาติ และเพื่อให้การสหกรณ์ในประเทศไทยเจริญรุดหน้าสมความมุ่งหมายของรัฐบาลในการแก้ไขภาวะความเป็นอยู่ของประชาชนให้ดีขึ้น จึงได้ยกฐานะกรมสหกรณ์เป็นกระทรวงการสหกรณ์ใน พ.ศ. 2495 โดยมีจอมพล ป. พิบูลสงคราม นายกรัฐมนตรี รักษาการแทนรัฐมนตรีว่าการกระทรวงการสหกรณ์และในวันที่ 17 มีนาคม พ.ศ. 2495 คณะรัฐมนตรีได้มีมติแต่งตั้งให้พลอากาศตรี มุณีมหาสัมพันธ์เวชยันต์รังสฤษฎ์ รักษาการแทนรัฐมนตรีว่าการกระทรวงการสหกรณ์ ต่อจากจอมพล ป. พิบูลสงครามจนกระทั่งวันที่ 29 มีนาคม พ.ศ. 2495 จึงได้มีการประกาศพระบรมราชโองการแต่งตั้งให้ พลเรือตรีหลวงยุทธศาสตร์โกศล รน. เป็นรัฐมนตรีว่าการกระทรวงการสหกรณ์ และมีนายพงส์ ศรีวรราช เป็นนายทะเบียนสหกรณ์ตามเดิม ต่อมาในปี พ.ศ. 2496 กระทรวงการสหกรณ์ได้เปลี่ยนชื่อเป็น กระทรวงสหกรณ์ตามพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวงทบวง กรม พ.ศ. 2496 ลงวันที่ 26 ธันวาคม 2496 มีผู้ดำรงตำแหน่งที่สำคัญๆ คือ พลเรือเอกหลวงยุทธศาสตร์โกศล รน ดำรงตำแหน่ง รัฐมนตรีว่าการกระทรวงนายพงส์ ศรีวรราช ดำรงตำแหน่ง ปลัดกระทรวงสหกรณ์และนายทะเบียนสหกรณ์ นาวาอากาศโทพระเทพวิฑูอำนวยเดช ดำรงตำแหน่ง อธิบดีกรมส่งเสริมสหกรณ์ นายเชื้อ วายวานนท์ ดำรงตำแหน่งอธิบดีกรมสหกรณ์ชนกิจ นายพจน์ สังฆะฤกษ์ ดำรงตำแหน่ง อธิบดีกรมสหกรณ์พาณิชย์ ม.ล.อุดมทินกร ณ อยุชยา ดำรงตำแหน่ง อธิบดีกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ ส่วนสถานที่ตั้งกระทรวงสหกรณ์ภายหลัง ว่างกรมหมื่นพิชัยหิณฑโรดมบอกเลิกสัญญาเช่าแล้ว จึงได้ย้ายไปอยู่ที่โรงเรียนตั้งตรงจิตรบริเวณวัดพระเชตุพนวิมลมังคลาราม (วัดโพธิ์) เป็นการชั่วคราวก่อน ต่อมาจึงได้สร้างกระทรวงสหกรณ์ ขึ้นข้างวัดปริณายก เจริญสะพานผ่านฟ้าลีลาศ และเข้าอยู่เมื่อวันที่ 23 เมษายน พ.ศ. 2500 ในปี พ.ศ. 2500 นายพงส์ ศรีวรราชจะครบเกษียณอายุพ้นจากตำแหน่งจึง ได้มีคำสั่งแต่งตั้งให้ นายเชื้อวายวานนท์ ดำรงตำแหน่ง ปลัดกระทรวงสหกรณ์ อีกตำแหน่งหนึ่ง และให้ นายทนุ สาตราภัยผู้อำนวยการกองเศรษฐกิจ สหกรณ์ ดำรงตำแหน่งนายทะเบียนสหกรณ์ ตั้งแต่ พ.ศ. 2500-2502 ซึ่งในช่วงระยะเวลาดังกล่าวได้มีการเปลี่ยนแปลงคณะรัฐมนตรี และมีพระบรมราชโองการโปรดเกล้าฯแต่งตั้งให้พระประกาศสหกรณ์ (สดับ วีรเชียร) เป็นรัฐมนตรีว่าการ กระทรวงสหกรณ์ เมื่อวันที่ 1 มกราคม พ.ศ. 2501 ต่อมาในปี พ.ศ.2502 จึงได้มี คำสั่งแต่งตั้งให้ นายเชื้อ วายวานนท์ ดำรงตำแหน่งนายทะเบียนสหกรณ์จนถึง พ.ศ. 2505

ส่วนราชการสหกรณ์ในกระทรวงพัฒนาการแห่งชาติ (พ.ศ. 2506 - 2515) ในปี พ.ศ. 2506 ได้มีพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม ให้ยุบเลิก กระทรวงสหกรณ์และโอนงานทั้งหมดไปเป็นของกระทรวงพัฒนาการแห่งชาติที่ตั้งขึ้นใหม่ โดยให้แยกส่วนราชการสหกรณ์ออกมาดังนี้ คือ กองที่เกี่ยวกับการสหกรณ์ให้ขึ้นกับสำนักงานปลัดกระทรวงฯ นอกจากนี้ ก็จัดให้มีกรมสหกรณ์ที่ดินกรมสหกรณ์พาณิชย์และธนกิจ กรมตรวจบัญชีสหกรณ์ สำหรับผู้ที่ดำรงตำแหน่งนายทะเบียนสหกรณ์ในระยษณั้ันมีดังนี้ คือ

1. นายทนุ สาตราภักย์ ระหว่าง พ.ศ. 2506 - 2510
2. พลโทชาญ อังศุโชต ระหว่าง พ.ศ. 2510 - 2511
3. พันเอกสุรินทร์ ชลประเสริฐ ระหว่าง พ.ศ. 2511 - 2515
4. นายสัมฤทธิ์ เลิศบุญชัย ใน พ.ศ. 2514-2515

นับตั้งแต่ได้จัดตั้งกระทรวงพัฒนาการแห่งชาติขึ้นใหม่ รัฐบาลก็ได้มีกา ศึกษาการสหกรณ์มากขึ้น จนถึง พ.ศ. 2511 ได้มีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงขบวนการสหกรณ์ในประเทศไทยและออกพระราชบัญญัติสหกรณ์ พ.ศ. 2511 โดยเปิดโอกาสให้มีการควบสหกรณ์เข้าด้วยกัน ตลอดจนได้จัดแบ่งสหกรณ์ตาม กฎกระทรวงออกเป็น 6 ประเภท

กรมส่งเสริมสหกรณ์ กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ (พ.ศ. 2515 - พ.ศ. 2545) ในปี พ.ศ. 2515 ได้มีคำสั่งคณะปฏิวัติฉบับที่ 216 ลงวันที่ 29 กันยายน 2515 ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2515 ยกเลิก พ.ร.บ. ปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. 2506 ตั้งกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ขึ้นและยกเลิกกระทรวงพัฒนาการแห่งชาติ พร้อมนี้ได้มีคำสั่งคณะปฏิวัติฉบับที่ 217 ลงวันที่ 29 กันยายน 2515 ให้โอนอำนาจหน้าที่ในส่วนที่เกี่ยวกับการส่งเสริมการสหกรณ์ของสำนักงานปลัดกระทรวงพัฒนาการแห่งชาติ กรมสหกรณ์ที่ดิน กรมสหกรณ์พาณิชย์และธนกิจ เป็นกรมส่งเสริมสหกรณ์ สังกัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ โดยมี พันเอกสุรินทร์ ชลประเสริฐ ดำรงตำแหน่งอธิบดีกรมส่งเสริมสหกรณ์และนายทะเบียนสหกรณ์เป็นคนแรก

1.2 โครงสร้างองค์การ



ภาพแสดงแผนผัง โครงสร้างกรมส่งเสริมสหกรณ์

อธิบดีกรมส่งเสริมสหกรณ์ทำหน้าที่เป็นนายทะเบียนสหกรณ์ ซึ่งกำกับดูแลบุคลากรในสังกัด ทั้งส่วนกลาง (กรุงเทพมหานคร) และส่วนภูมิภาค (77 จังหวัด)

2. แนวคิดเกี่ยวกับการลาออกและโอนย้าย

การลาออก หมายถึง การสิ้นสุดการว่าจ้างงานหรือการลาออกของพนักงานในองค์กร รวมถึง การไล่ออกหรือให้ออกเนื่องจากขาดงานติดต่อกันเกินกว่า 7 วัน โดยไม่ได้รับอนุญาต ซึ่งสามารถกล่าวได้โดยสรุปได้ว่า การลาออกเกิดจากความสมัครใจและการลาออกโดยไม่สมัครใจ (Sayles and Strauss, 1972) ในอีกความหมายหนึ่ง Mobley (1982) กล่าวว่า การลาออกคือการที่พนักงานหยุดหรือหมดสิ้นในความเป็นสมาชิกในองค์กรด้วยความสมัครใจของผู้ที่ได้รับค่าตอบแทนจากองค์กร ทั้งนี้ ไม่รวมถึงการโยกย้ายหรือหมุนเวียนหน่วยงานภายในองค์กร การสิ้นสุดสภาพของการเป็นสมาชิก แบ่งออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่

1. การลาออกโดยสมัครใจ (Voluntary Turnover) หมายถึง การที่พนักงานเป็นผู้ตัดสินใจลาออกเองไม่ว่าด้วยเหตุผลใด ๆ ก็ตาม

2. การลาออกโดยไม่สมัครใจ (Involuntary Turnover) หมายถึง การที่พนักงานลาออกโดยพนักงานไม่ได้เป็นผู้เลือกเองอยู่นอกเหนือการควบคุมของพนักงาน ซึ่งอาจเกิดจากการถูกปลดเพราะพนักงานไม่มีความจำเป็นต่อองค์กรอีกต่อไปหรือเกิดจากการถูกไล่ออก เนื่องจากพนักงานไม่มีความสามารถเพียงพอหรือมีพฤติกรรมที่ไม่เป็นที่ยอมรับขององค์กร

การลาออกจากงาน หมายถึง การที่บุคลากรตัดสินใจไม่ทำงานกับองค์กรอีกต่อไป โดยบุคลากรสามารถที่จะลาออกจากงานได้ตามความต้องการของตน การลาออกจากงานเกิดขึ้นจากหลายสาเหตุ เช่น ความเบื่อหน่าย ความขัดแย้งภายในที่ทำงาน ความไม่ยุติธรรมในการเลื่อนตำแหน่ง ความก้าวหน้าในการทำงานใหม่ที่มากกว่า เป็นต้น การออกจากงานจึงเป็นเรื่องที่มีความสำคัญในการปรับเปลี่ยนตำแหน่ง บุคลากรสามารถออกจากงานได้ในหลายลักษณะ โดยเฉพาะสถานการณ์ปัจจุบันที่องค์กรอาจประสบปัญหาในการดำเนินงานจนต้องปลดคนงานหรือเกิดปัญหาที่เรียกว่า “ปัญหาสมองไหล (Brain Drain)” นั้นเอง (ฉัตรภูพันธ์ เจริญนันท์, 2545, น. 186-187)

Mejia, Balkin และ Candy (อ้างถึง เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์, 2543, น. 159) ได้อธิบายความหมายของการลาออกจากงานของพนักงาน ดังนี้

1. การลาออกจากงานโดยความสมัครใจของพนักงาน เกิดขึ้นเมื่อพนักงานตัดสินใจด้วยเหตุผลส่วนตัวหรือเหตุผลที่เกี่ยวกับอาชีพ การตัดสินใจอาจเป็นเพราะพนักงานได้งานใหม่ที่ดีกว่าเดิม ต้องการเปลี่ยนสายอาชีพ ต้องการมีเวลาอยู่กับครอบครัวมากขึ้น งานที่ทำอยู่ปัจจุบันไม่จูงใจ สภาพการทำงานไม่ดี ได้เงินเดือนน้อย ได้ประโยชน์ที่น้อย หรือมีปัญหาเกี่ยวกับความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา สรุปคือ พนักงานออกจากงาน เนื่องจากความไม่พึงพอใจกับไม่มีความสุขในการทำงานที่ ทำ การลาออกจากงานด้วยความสมัครใจ แบ่งออกได้เป็น 2 ประเภท คือ การลาออก (Quit) และการเกษียณอายุ (Retirements)

(1) การลาออก การตัดสินใจลาออกของพนักงาน เนื่องจากพนักงานไม่พอใจในงานที่ทำ และมีทางเลือกที่ดึงดูดใจภายนอกมากกว่าในองค์กร ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะงานสภาพแวดล้อมหรือทั้งสองอย่าง

(2) การเกษียณอายุ แตกต่างจากการลาออกใน 3 ด้าน ได้แก่ ประการแรกการเกษียณอายุเป็นการสิ้นสุดอาชีพของพนักงานตามกำหนดเวลาที่แน่นอน แต่การลาออกจากงานเกิดขึ้นเมื่อใดก็ได้ตามความสมัครใจของพนักงาน ประการที่สองการเกษียณอายุ เนื่องจากพนักงานต้องการได้รับประโยชน์ที่ผูกพันในการเกษียณจากองค์กร ซึ่งเป็นรายได้ที่ออมไว้ให้กับพนักงานและเป็นความ

มั่นคงทางสังคม ส่วนการลาออกพนักงานจะไม่ได้รับประโยชน์เกี่ยวกับนี้ ประการสุดท้ายขององค์กรมีแผนการเกษียณอายุล่วงหน้า พนักงานจึงลาออกจากงานตามแผนเกษียณอายุ

2. การลาออกจากงานที่ไม่ใช่ความสมัครใจการพ้นจากงาน เกิดขึ้นจากการที่ฝ่ายบริหารหรือองค์กรพิจารณาให้พนักงานลาออกจากงาน เนื่องจากความจำเป็นทางเศรษฐกิจหรือพนักงานไม่เหมาะสมกับองค์กร การลาออกจากงานโดยไม่สมัครใจ แบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ การไล่ออก (Discharges) และการปลดออกหรือเลิกจ้าง (Layoffs)

(1) การไล่ออก เกิดขึ้นเมื่อฝ่ายบริหารองค์กรพิจารณาว่าพนักงานไม่เหมาะสมกับองค์กร อาจเป็นเพราะพนักงานปฏิบัติงานไม่มีประสิทธิภาพหรือพนักงานประพฤติปฏิบัติที่เสียหายร้ายแรง ทุจริตเสื่อมเสียศีลธรรม เป็นต้น

(2) การปลดออกหรือเลิกจ้างพนักงาน เป็นวิธีการที่รุนแรง สาเหตุของการปลดออกจากงาน อาจเนื่องมาจากสภาพแวดล้อมหรือกลยุทธ์ขององค์กรเปลี่ยนแปลงไป ทำให้เป็นแรงผลักดันที่ต้องลดกำลังคน การแข่งขันกันรุนแรง การลดการผลิต การเปลี่ยนเทคโนโลยี ตลอดจนสภาพปัญหาทางเศรษฐกิจและการเงิน เป็นต้น

สรุปว่า การลาออกจากงานนั้นเกิดขึ้นจากการที่พนักงานสมัครใจและไม่สมัครใจ ซึ่งสาเหตุที่ลาออกจากงานอาจเกิดได้จากหลายปัจจัย ในบางปัจจัยอาจจะมาจากตัวผู้ปฏิบัติงานเอง เพื่อนร่วมงาน หรือผู้บังคับบัญชา ไม่ว่าจะการลาออกจะเกิดจากปัจจัยใดก็ตามจะส่งผลกระทบต่อทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อประสิทธิภาพในการดำเนินงานขององค์กรนั้นทั้งสิ้น

การโอนย้าย หมายถึง การแต่งตั้งข้าราชการในสังกัดกรมหรือกระทรวงหนึ่งให้ไปดำรงตำแหน่งในสังกัดอีกกรมหรือกระทรวงหนึ่ง โดยความประสงค์ส่วนตัว (สำนักงานพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลภาครัฐ, 2540)

การลาออกและโอนย้าย หมายถึง การเปลี่ยนแปลงลักษณะงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ วัฒนธรรม และสภาพการเป็นสมาชิกจากองค์กรเดิมไปสู่องค์กรใหม่ รวมไปถึงการจ้างพนักงานใหม่ หรือการเข้ามาทำงานทดแทนพนักงานนั้นอาจจะไม่เคยทำงานกับองค์กรมาก่อนหรืออาจเป็นพนักงานเก่ากลับเข้ามาทำงานกับองค์กรอีกครั้งหนึ่งก็ได้ (สนั่น เกษชาติ, 2556)

จากความหมายดังกล่าว ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การลาออก หมายถึง การสิ้นสุดการว่าจ้างงาน โดยแบ่งเป็น การลาออกโดยสมัครใจ และไม่สมัครใจ ส่วนการโอนย้าย หมายถึง การเปลี่ยนตำแหน่งและย้ายสังกัดจากเดิมไปที่ใหม่ โดยเกิดจากความสมัครใจของตนเอง

3. แนวคิดเกี่ยวกับความตั้งใจลาออก

ความตั้งใจลาออกเป็นความคิดโดยสมัครใจในการที่จะลาออกจากการเป็นบุคลากรขององค์กรที่ปฏิบัติงานอยู่ เพื่อไปทำงานที่องค์กรแห่งใหม่หรือเปลี่ยนสายอาชีพในอนาคตอันใกล้ (Nadiri & Tanova, 2010) ดังนั้น ความตั้งใจลาออกจากงานจึงเป็นปัจจัยสำคัญในการพยากรณ์การลาออกจากงานได้เป็นอย่างดี (Cho et al., 2009)

การตั้งใจลาออก มีผู้ให้คำนิยามต่างกันไป โดย Gaertner et al. (1992) ได้ให้แนวคิดที่ว่าความตั้งใจลาออกนี้ หมายถึง ความตั้งใจทางพฤติกรรมที่เกิดจากผลของนโยบายขององค์กร สภาพการณ์ด้านตลาดแรงงานและการรับรู้ของพนักงาน โดยที่พนักงานคาดหวังสิ่งที่ดีขึ้นหลังจากการลาออกจากองค์กร ในขณะที่ Tett and Meyer (1993) ให้ความหมายว่า เป็นการไตร่ตรองอย่างรอบคอบถึงความต้องการของตน ซึ่งเป็นกระบวนการสุดท้ายของความคิดในการถอนตัวออกจากงาน (Withdrawal Cognitive)

สำหรับ Stress & Mowday (1981 อ้างถึงใน มนสิรา โอมะคุปต, 2535, น.18) ได้ให้ความหมายของความตั้งใจในการลาออกว่าเป็นตัวเชื่อมพฤติกรรมการลาออกที่เกิดขึ้น การลาออกจะเป็นพฤติกรรมขั้นสุดท้ายของความตั้งใจจะลาออกรวมกับโอกาสทางเลือกของงานที่บุคคลมีความตั้งใจจะลาออกมีอิทธิพล 2 ลักษณะ ได้แก่

1. ทำให้เกิดการลาออกโดยตรง บุคคลตัดสินใจลาออกโดยทันทีแม้ยังไม่มีทางเลือกอื่น

2. เป็นสาเหตุของพฤติกรรมการค้นหาโอกาสและทางเลือกที่เป็นไปได้ ซึ่งโอกาส ทางเลือกจะมีมากหรือน้อยขึ้นกับลักษณะส่วนบุคคล เช่น อายุ เพศ อาชีพ สภาพเศรษฐกิจ ตลาดแรงงาน เป็นต้น หากโอกาสหรือทางเลือกมีน้อย บุคคลอาจจะไม่ลาออกจากองค์กรได้แต่จะมีพฤติกรรมอื่น ๆ เกิดขึ้นแทนเพื่อลดความวิตกกังวลและความซับซ้อนใจที่ไม่สามารถลาออกจากองค์กรได้ เช่น การขาดงาน การทำงานเฉื่อยชา การติดยาเสพติดหรือแอลกอฮอล์ การใช้กลไกป้องกันตนเอง (Defense Mechanism) เมื่อบุคคลตั้งใจจะลาออกและมีทางเลือกก็จะเกิดพฤติกรรมการลาออกเกิดขึ้น

Porter et al. (1974) กล่าวว่าความตั้งใจที่จะลาออกงานสามารถทำนายได้ง่ายกว่าการลาออกงานจริง ทั้งนี้ เพราะความตั้งใจที่จะลาออกจากงานอยู่ภายใต้การควบคุมของบุคลากรมากกว่า การลาออกจากงานจริงที่ต้องเกี่ยวข้องกับปัจจัยภายนอกอย่างอื่นมาก ความตั้งใจที่จะลาออกจากงานมีความสัมพันธ์สูงกับพฤติกรรมการลาออกจากงาน ในขณะที่ Gaertner and Nollen (1992, p.448) ให้แนวคิดว่าความตั้งใจลาออก หมายถึง ความตั้งใจทางพฤติกรรมที่เป็นผลจากนโยบายขององค์กร สภาพการณ์ด้านตลาดแรงงานและการรับรู้ของพนักงาน โดยที่พนักงานคาดหวังจะจากองค์กรไป เนื่องจากเชื่อว่าตนเองจะได้รับสิ่งที่ดีขึ้นจากการลาออก นอกจากนั้น Vandenberg and Nelson (1999,

p.1315) ยังกล่าวถึงความตั้งใจลาออก หมายถึง การที่บุคคลมีการประมาณความเป็นไปได้ที่จะลาออกไปจากองค์กรอย่างถาวรในเวลาหนึ่งในอนาคตอันใกล้

Beadles et al. (2000) และ Watrous et al. (2006) ให้ความหมายความตั้งใจจะลาออกของพนักงานว่าเป็นความต้องการที่จะหยุดการทำงาน ซึ่งจะทำให้การทำงานมีความชะงักงัน และส่งผลให้เป็นข้อจำกัดขององค์กร สอดคล้องกับ Kong et al. (2004) ที่ให้ความหมายไว้ว่าเป็นความตั้งใจของพนักงานในการที่จะลาออกจากหน่วยงานที่ปฏิบัติงานอยู่โดยสมัครใจ โดยไม่รวมถึงการถูกไล่ออกจากงาน และความตั้งใจจะลาออกจากงาน เป็นตัวทำนายที่ดีที่สุดในกระบวนการออกจากงาน (Withdrawal Process) ส่วน Karatepe & Uludag (2007) ให้ความหมายถึงความต้องการจะเปลี่ยนสถานที่ทำงานเพื่อไม่ให้เกิดความขัดแย้งในงานและชีวิตครอบครัว ในขณะที่ Cho (2009) ให้ความหมายถึงความน่าจะเป็นในระยะเวลาอันใกล้ที่พนักงานจะตัดสินใจลาออกจากงานที่ทำอยู่หรือความตั้งใจที่จะค้นหางานใหม่ที่น่าจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่างานที่ทำอยู่สอดคล้องกับ Nadiri & Tanova (2010)

จากการศึกษาหลายแนวคิด สามารถสรุปความหมายของความตั้งใจลาออกจากองค์กร ได้ว่า ความคิดที่พนักงานจะลาออกจากการทำงาน ในองค์กรปัจจุบันและมีพฤติกรรมหาทางเลือกในงานใหม่เพื่อวางแผนลาออกจากงานไปทำงานที่องค์กรอื่นหรือการ โอนย้ายงานไปสถานที่ทำงานอื่น ซึ่งเกิดขึ้นโดยความสมัครใจของพนักงาน แต่อาจยังไม่มีมติตัดสินใจลาออกอย่างเด็ดขาด

4.แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมองค์กร

4.1 ความหมายของวัฒนธรรมองค์กร

ศิริพงษ์ เสาภายน (2551) ได้ให้ความหมายของวัฒนธรรมองค์กรไว้ว่า วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง ความเชื่อ ความรู้สึก พฤติกรรม และสัญลักษณ์ที่มีอยู่ในองค์กร

สมยศ นาวิการ (2540 อ้างถึงใน ชีรพร สุทธิโส, 2552, น.10) ได้ให้ความหมายของวัฒนธรรมองค์กรไว้ว่า วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง ค่านิยม ความเชื่อ ความเข้าใจ และบรรทัดฐานร่วมกันของสมาชิกภายในองค์กร วัฒนธรรมองค์กรเป็นบรรทัดฐานที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ

พรรัตน์ รัตนศิริวงศ์ กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง ขนบธรรมเนียมที่ถือปฏิบัติสืบต่อกันมาภายในกลุ่มชนกลุ่มหนึ่ง มักจะเชื่อมโยงกับกระบวนการทำงานในองค์กร อาจถูกมองว่า

เป็นความเชื่อ ค่านิยม และบรรทัดฐานขององค์กรหนึ่งที่มีผลต่อการกำหนดพฤติกรรมของสมาชิกภายในองค์กร

ซงชัย สันติวงษ์ (2539 อ้างถึงใน ชีรพร สุทธิโส, 2552, น.10) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กรเป็นแบบอย่างของความเชื่อ ความคาดหวังต่าง ๆ ที่มีอยู่ในสมาชิกองค์กร และจะค่อย ๆ กลายเป็นกฎระเบียบ แบบแผนของพฤติกรรมในการนำไปสู่การปฏิบัติ หรือเรียกว่า บรรทัดฐาน (Norms) ซึ่งเป็นตัวกำกับพฤติกรรมของบุคลากรในองค์กร

Hofstede (1991 อ้างถึงใน ชีรพร สุทธิโส, 2552, น.10) ได้ให้คำจำกัดความไว้ว่า วัฒนธรรมองค์กรเป็นรูปแบบของความรู้สึกนึกคิดของสมาชิกที่ดีในองค์กร ซึ่งใช้เป็นตัวกำหนดความแตกต่างของสมาชิกในองค์กรแต่ละองค์กร รวมถึงค่านิยมที่เป็นสิ่งสำคัญของวัฒนธรรมองค์กรในทุกระดับและครอบคลุมสิ่งที่สามารถวัดได้

Sathe (1985 อ้างถึงใน ชีรพร สุทธิโส, 2552, น.11) ได้ให้ความหมายของวัฒนธรรมองค์กรไว้ว่า เป็นแบบแผนของความเชื่อ ความคิดส่วนตัวของพนักงานที่มีร่วมกันในองค์กรที่ตนเองทำงานอยู่ต่อสิ่งเร้าทั้งภายในและภายนอกองค์กร ซึ่งเกิดจากการเรียนรู้จากเพื่อนร่วมงานว่า สิ่งใดถูก สิ่งใดผิด หรือสิ่งใดควรทำหรือไม่ อย่างไร

Van Maanen (1976) ได้ให้ความหมายของวัฒนธรรมองค์กรไว้ว่า กฎเกณฑ์ที่ไม่เป็นทางการ (implicit rule) ในหน่วยงานและเป็นสิ่งที่พนักงานต้องเรียนรู้ เพื่อที่จะสามารถทำงานในหน่วยงานนั้นได้

จากความหมายของวัฒนธรรมองค์กรดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสรุปความหมายของวัฒนธรรมองค์กรได้ว่า แบบแผนที่เรียนรู้ เข้าใจร่วมกันของบุคคลหลายคน และสามารถนำมาถ่ายทอดให้สมาชิกรุ่นต่อ ๆ ไปได้ จนเกิดเป็นแนวทางที่เหมาะสมและส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งจะมีลักษณะแตกต่างกันไปในแต่ละองค์กร

4.2 ความสำคัญของวัฒนธรรมองค์กร

วัฒนธรรมองค์กรเป็นตัวก่อให้เกิดต้นแบบของการทำงาน ซึ่งทำหน้าที่ให้องค์กรสามารถดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ผ่านบทบาทหน้าที่ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่องค์กรวางไว้ รวมถึงทำหน้าที่เชื่อมความสัมพันธ์ของสมาชิกในองค์กร ทำให้สมาชิกเกิดความมุ่งมั่น พร้อมทั้งจะทุ่มพลังใจในการทำงานให้องค์กรอย่างเต็มที่ นอกจากนี้ วัฒนธรรมองค์กรยังมีผลต่อพฤติกรรมของสมาชิกในองค์กร คือช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและความสำเร็จในการบริหารงาน Newstrom and Davis (2002) ได้สรุปวัฒนธรรมองค์กรมีความสำคัญต่อองค์กรด้วยเหตุผล 7 ประการ ดังนี้

1. ทำให้พนักงานมีความรู้สึกเป็นเอกลักษณ์ขององค์กร
2. ช่วยจำแนกวิสัยทัศน์ขององค์กรให้เป็นที่เข้าใจกับทุกคน
3. เป็นแหล่งสำคัญในการสร้างความรู้สึกที่ปลอดภัยที่มีต่อความมั่นคงและต่อเนื่องขององค์กร
4. ทำให้สมาชิกใหม่สามารถตีความถึงสิ่งที่เกิดขึ้นในองค์กรได้
5. ช่วยกระตุ้นให้พนักงานมีความกระตือรือร้นในการทำงานขององค์กร
6. ดึงดูดความสนใจและสื่อให้พนักงานรับรู้วิสัยทัศน์ขององค์กร
7. ผู้ที่เป็นวีรบุรุษขององค์กรจะรับรู้ได้ถึงรางวัลที่จะสร้างให้ตนเป็นบุคคลตัวอย่างขององค์กร

4.3 ลักษณะและหน้าที่ของวัฒนธรรมองค์กร

สุนทร วงศ์ไวยวรรณ (2540) ได้ให้ความเห็นถึงคุณลักษณะขององค์กรไว้ ดังนี้

1. เป็นค่านิยม ความเชื่อ และพฤติกรรมร่วมของกลุ่มคน
วัฒนธรรมองค์กรเป็นพฤติกรรมของกลุ่มคนจำนวนหนึ่งในหน่วยงาน ไม่ใช่ความคิด ความเชื่อ ค่านิยม หรือการกระทำของคน ๆ เดียว เป็นเรื่องที่หลายคนยอมรับและนำไปปฏิบัติจนสามารถคาดการณ์พฤติกรรมของคนที่อยู่ในวัฒนธรรมเดียวกันได้ แนวคิดในปัจจุบันวัฒนธรรมของสังคมและองค์กรสมัยใหม่มักเป็นเพียงสิ่งเดียวที่สมาชิกองค์กรจำนวนหนึ่งมีความเห็นตรงกัน เพราะสังคมและองค์กรสมัยใหม่ ประกอบไปด้วยกลุ่มคนหลายกลุ่มที่มีความแตกต่างกัน
2. เป็นสิ่งที่ต้องใช้เวลาในการสั่งสอน
ความคิด ความเชื่อ ค่านิยม และการกระทำที่บุคคลในหน่วยงานจำนวนหนึ่งยอมรับร่วมกันนั้นมิได้เกิดขึ้นภายในระยะเวลาสั้น ๆ แต่ต้องอาศัยเวลาในการสั่งสมบ่มเพาะ ผ่านกาลเวลาแห่งการทดสอบและพิสูจน์ จนเป็นที่ยอมรับแล้วว่าสามารถช่วยแก้ปัญหาและสนองความต้องการของหน่วยงานได้
3. เป็นสิ่งที่สมาชิกในองค์กรเรียนรู้จากการติดต่อสัมพันธ์จากผู้อื่น
วัฒนธรรมองค์กรไม่ใช่ความคิด ความเชื่อ ค่านิยมและการกระทำของสมาชิกที่เกิดจากสัญชาตญาณของมนุษย์และวัฒนธรรมองค์กรก็ไม่ได้เกิดจากการถ่ายทอดทางพันธุกรรมด้วย แต่วัฒนธรรมองค์กรเป็นสิ่งที่สมาชิกองค์กรค่อย ๆ เรียนรู้ พนักงานใหม่จะต้องเรียนรู้วัฒนธรรมองค์กรผ่านกระบวนการที่เรียกว่า การหล่อหลอมขัดเกลาขององค์กร (Organization Socialization) โดยหัวหน้างานจะคอยชี้แนะวิธีคิด วิธีการทำงาน และการวางตัวที่ถูกต้อง รวมไปถึงการเข้าฝึกรอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ ของหน่วยงาน ดังนั้นผลจากการเรียนรู้วัฒนธรรมองค์กรทำให้พนักงานรู้ว่าควรมี

พฤติกรรมอย่างไรในสถานการณ์ต่าง ๆ ทำให้สามารถอยู่ร่วมกับคนอื่นและเป็นที่ยอมรับของคนอื่นในหน่วยงานได้

4. เป็นสิ่งที่สมาชิกในองค์กรไม่ค่อยตระหนักถึง

วัฒนธรรมองค์กรที่ได้ผ่านเวลาแห่งการทดสอบจนเป็นที่ยอมรับจากคนในองค์กรแล้วว่าสามารถช่วยแก้ไขปัญหาหรือสนองความต้องการของหน่วยงานได้ คนในองค์กรที่จะเชื่อและทำสิ่งนั้นซ้ำแล้วซ้ำเล่าเป็นระยะเวลายาวนานจนกลายเป็นเรื่องปกติธรรมดาที่น้อมหมายความว่า สิ่งที่เกิดขึ้นหรือทำกลายเป็นสามัญสำนึกที่สมาชิกองค์กรกระทำไปโดยอัตโนมัติ โดยไม่ได้คำนึงถึงการมีอยู่ของธรรมเนียมและบรรทัดฐานของวัฒนธรรม

5. การสื่อสารวัฒนธรรมองค์กรพึงพาการใช้สัญลักษณ์

สัญลักษณ์ หมายถึง สิ่งที่ใช้สื่อความหมายถึงอีกสิ่งหนึ่ง การสื่อสารวัฒนธรรมเกิดขึ้นได้ 2 กรณี คือ กรณีแรก เป็นเรื่องที่หน่วยงานพยายามถ่ายทอดวัฒนธรรมองค์กรไปยังสมาชิกใหม่เป็นการถ่ายทอดหรือสอดแทรกค่านิยม ความเชื่อ และแนวทางการทำงานที่หน่วยงานคาดหวังให้พนักงานทำตามผ่านสัญลักษณ์ต่าง ๆ พิธีการ เรื่องเล่า เป็นต้น ส่วนกรณีที่สอง เป็นเรื่องที่พนักงานหรือบุคคลภายนอกพยายามสืบค้นหรือแปลความหมายที่แฝงอยู่ในสัญลักษณ์ต่าง ๆ จะเห็นได้ว่าสัญลักษณ์ต่าง ๆ ที่มีอยู่ในหน่วยงานจะเป็นตัวชี้ให้เห็นถึงวัฒนธรรมในหน่วยงานนั้นได้

6. เป็นสิ่งที่ปรับตัวและเปลี่ยนแปลงได้

วัฒนธรรมองค์กรเป็นสิ่งที่ไม่หยุดนิ่ง สามารถปรับเปลี่ยนได้ตามสภาพแวดล้อมหรือสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปขององค์กร เช่น การใช้กล้องตรวจจับความเร็วในทางหลวง ทำให้วัฒนธรรมในการทำงานเปลี่ยนไป ทำให้การพึ่งพาข้าราชการในการทำงานมีน้อยลง เป็นต้น

สิทธิโชค วรรณสันติกุล (2540 อ้างถึงใน ชีรพร สุทธิโส, 2552, น.15) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กร คือ ปรัชญาการรวมกันหรือรวมหมู่ ทำให้คนเรามีแนวทางในการตอบสนองต่อความไม่แน่นอนที่มนุษย์ต้องเผชิญอยู่เสมอ ซึ่งการตอบสนองนี้แบ่งได้ 2 ลักษณะ คือ

1. ลักษณะของแก่นวัฒนธรรม (Substance of Culture) คือ ระบบความเชื่อร่วมกันตระหนักไปในทางความรู้สึกมากกว่าเหตุผลหรือเรียกว่าอุดมการณ์ (Ideologies/Social Interaction)

2. ลักษณะของวัฒนธรรม (Culture Forms) ซึ่งสมาชิกองค์กรแสดงออกมาให้เห็นได้ในรูปของการกระทำต่าง ๆ เป็นการสื่อความหมายให้เข้าใจในอุดมการณ์หรือแก่นวัฒนธรรม ซึ่งเป็นระบบความคิดที่เป็นนามธรรม

Daft (2001 อ้างถึงใน สุดา ประทวน, 2557, น.27) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กรมีหน้าที่อยู่ 2 ประการ คือ

1. เพื่อเชื่อมโยงสมาชิกทุกส่วนในองค์กรเข้าด้วยกัน ทำให้สมาชิกรู้ว่าต้องคิดต่อ สร้างความสัมพันธ์กับคนอื่นอย่างไร สมาชิกวิธีในการปฏิบัติงานร่วมกัน

2. เพื่อช่วยให้องค์กรสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กรที่มีการเปลี่ยนแปลงไปได้ เพราะวัฒนธรรมองค์กรมีส่วนช่วยให้การปฏิบัติงานประจำวันของพนักงาน บรรลุเป้าหมายและตอบสนองความต้องการของลูกค้าได้ทันทั่วทั้งที่

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2541อ้างถึงใน สุดา ประทวน, 2557, น.26) ได้กล่าวถึงหน้าที่ของวัฒนธรรมองค์กร ซึ่งประกอบด้วย

1. วัฒนธรรมที่มีขอบเขตที่ชัดเจน สามารถแบ่งแยกองค์กรหนึ่งให้มีความแตกต่างจากองค์กรอื่น เนื่องมาจากรูปแบบของวัฒนธรรมองค์กรที่แตกต่างกัน

2. วัฒนธรรมที่ชัดเจนสามารถทำให้สมาชิกองค์กรจำแนกการกระทำออกมาได้ว่าการกระทำนั้นถูกต้องหรือไม่ เป็นการปฏิบัติตามแนวทางที่ผู้ก่อตั้งได้กำหนดไว้

3. วัฒนธรรมจะทำให้สมาชิกมีความผูกพันร่วมกัน ซึ่งมีอิทธิพลเหนือผลประโยชน์ส่วนตัว

4. วัฒนธรรมช่วยส่งเสริมระบบสังคมให้มีเสถียรภาพ เป็นสิ่งโน้มน้าวใจในสังคมที่ทำให้สมาชิกองค์กรเข้าด้วยกันแล้วเกิดมาตรฐานที่เหมาะสม โดยสมาชิกจะพูดหรือทำในทิศทางเดียวกัน

5. วัฒนธรรมเปรียบเสมือนกลไกในการควบคุมและชี้แนะทัศนคติและพฤติกรรมของสมาชิก

4.4 รูปแบบของวัฒนธรรมองค์กร

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สรุปรูปแบบของวัฒนธรรมองค์กรตามที่นักวิชาการได้จำแนกไว้ดังตามรายละเอียดดังนี้

Daft (2001อ้างถึงในสุดา ประทวน, 2557, น.32) มีความเห็นว่าวัฒนธรรมองค์กรสามารถสร้างกลยุทธ์ เพื่อให้องค์กรมีประสิทธิผลในอนาคตภายในสภาพแวดล้อมขององค์กร ซึ่งแบ่งวัฒนธรรมองค์กร ออกเป็น 4 ประเภท ดังนี้

1. วัฒนธรรมที่เน้นให้มีความสามารถในการปรับตัวหรือวัฒนธรรมของผู้ประกอบการ (Adaptability Entrepreneurial Culture) เป็นวัฒนธรรมที่มีกลยุทธ์แบบเน้นสภาพแวดล้อมภายนอกที่มีความยืดหยุ่นและรองรับการเปลี่ยนแปลง เพื่อทำให้สอดคล้องกับความต้องการของลูกค้า จึงมีการมอบอำนาจในการตัดสินใจให้กับพนักงาน

2. วัฒนธรรมที่เน้นพันธกิจ (Mission Culture) เป็นวัฒนธรรมที่ถูกกำหนดขึ้นมาโดยเน้นการดำเนินงาน เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์และความมุ่งหมายที่ชัดเจนขององค์กร เพื่อให้ได้ประสิทธิผล

ตามที่ต้องการ วัฒนธรรมแบบนี้ไม่เน้นการตอบสนองต่อสภาพแวดล้อมภายนอกที่เปลี่ยนแปลงได้ ขอให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ได้ตั้งไว้ก็เพียงพอ

3. วัฒนธรรมที่เน้นการมีส่วนร่วม (Clan Culture) เป็นวัฒนธรรมที่เน้นการมีส่วนร่วมเกี่ยวข้อง และการมีส่วนร่วมของสมาชิกในองค์กร มีการโต้ตอบกับสภาพแวดล้อมภายนอกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ซึ่งจะเสริมสร้างความรับผิดชอบ ความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กรให้กับพนักงาน เพื่อนำไปสู่ความผูกพันภายในองค์กร

4. วัฒนธรรมที่เน้นการบังคับบัญชาหรือระบบราชการ (Bureaucratic Culture) เป็นวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการดำเนินงานภายใต้สภาพแวดล้อมที่มีเสถียรภาพ สนับสนุนวิธีการในการทำธุรกิจโดยใช้ความร่วมมือภายใต้ระเบียบกฎเกณฑ์ นโยบาย สัญลักษณ์ พิธีการต่าง ๆ และเน้นที่การมีประสิทธิภาพ

5. ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน

5.1 ทฤษฎี Maslow's hierarchy of needs theory (ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ)

Maslow (1973) ได้ศึกษาทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ โดยได้อธิบายถึงความต้องการของมนุษย์กล่าวว่า มนุษย์มีความต้องการ ความปรารถนา และได้รับสิ่งที่มีความหมายต่อตนเอง ซึ่งมีลักษณะเป็นลำดับขั้นจากความต้องการขั้นแรกไปหาความต้องการที่สูงขึ้น (Hierarchy & Needs) มีอยู่ 5 ขั้นดังนี้

1. ความต้องการทางกายภาพ (Physiological needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐาน เพื่อความอยู่รอดของชีวิต ได้แก่ ความต้องการการยกย่อง และความต้องการทางเพศ เป็นต้น

2. ความต้องการความปลอดภัย (Safety needs) เป็นความต้องการที่เหนือกว่า ความต้องการการอยู่รอด ซึ่งมนุษย์ต้องการแสวงหาความปลอดภัยทางด้านที่พักอาศัย ความมั่นคง และความต้องการความปลอดภัยจากอันตรายต่าง ๆ เป็นต้น

3. ความต้องการด้านสังคม (Social needs) หรือความต้องการความรัก และการยอมรับ (Love and belongingness needs) ความต้องการทั้งในแง่ของการให้และการได้รับซึ่งความรัก ความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ ความต้องการให้ได้รับการยอมรับ บทบาทหน้าที่ เป็นต้น

4. ความต้องการการยกย่อง (Esteem needs) ซึ่งเป็นความต้องการการยกย่องส่วนตัว (Self-esteem) ความนับถือ (Recognition) และสถานะ (Status) จากสังคม ตลอดจนเป็น ความพยายามที่จะให้มีความสัมพันธ์ระดับสูงกับบุคคลอื่น เช่น ความต้องการให้การเคารพนับถือ ความสำเร็จ ความรู้ศักดิ์ศรี ความสามารถ สถานะที่ดีในสังคม และมีชื่อเสียงในสังคม

5. ความต้องการประสบความสำเร็จสูงสุดในชีวิต (Self-actualization needs) เป็นความต้องการสูงสุดในชีวิตของแต่ละบุคคล เป็นการเข้าใจและตระหนักในความสามารถของตน จึงต้องใช้ความสามารถนั้นสนองความต้องการของตน

5.2 ทฤษฎี The ERG theory (ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการแบบ ERG)

Alderfer (1996 อ้างถึงใน กิตติ ณรงค์แสง, 2551) ได้เสนอทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการไว้ โดยตั้งชื่อว่า ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการแบบ ERG โดยได้ปรับปรุงลำดับความต้องการของ Maslow เสียใหม่สาระสำคัญของทฤษฎีนี้สรุปว่า ความต้องการที่เป็นแรงจูงใจให้มนุษย์ทำงานนั้น ประกอบด้วยความต้องการ 3 ระดับ คือ

1. ความต้องการเพื่อดำรงชีพ (Existence needs: E) เป็นความต้องการด้านปัจจัย 4 และเป็นความต้องการที่รวมเอาความต้องการทางกายภาพ และความต้องการความมั่นคงในชีวิตที่ Maslow ได้เสนอไว้

2. ความต้องการด้านความสัมพันธ์ภาพ (Relatedness needs: R) เป็นความต้องการของมนุษย์ที่มุ่งหวังที่จะสร้างสัมพันธ์ภาพแวดล้อมทางสังคมในการทำงานเทียบกับความต้องการเป็นเจ้าของและความต้องการการยอมรับตามกรอบที่ Maslow ได้เสนอไว้

3. ความต้องการการเจริญเติบโต (Growth needs: G) เป็นความต้องการขั้นสูงสุดที่บุคคลต้องการการนับถือในตนเอง และความสำเร็จในชีวิต

กล่าวโดยสรุปแล้ว ทฤษฎี ERG จะมีความแตกต่างจากทฤษฎีลำดับขั้นของ Maslow คือ ความต้องการของบุคคลจะมีความเคลื่อนตัวถอยกลับ (Regression) หากความต้องการที่เขาปรารถนาได้รับการตอบสนอง หรือไม่ได้รับความพอใจ ความต้องการนี้จะเคลื่อนตัวไปในขั้นที่ต่ำลง และจะเริ่มดำเนินการเพื่อตอบสนองความต้องการอีกครั้ง

5.3 ทฤษฎี McClelland's three-needs theory (ทฤษฎีความต้องการสามประการ)

McClelland (1962 อ้างถึงใน กิตติ ณรงค์แสง, 2551) เป็นทฤษฎีที่เชื่อว่ามนุษย์ทุกคนต่างมีความต้องการเหมือนกัน เพียงแต่มีขนาดที่มากน้อยแตกต่างกัน ซึ่งความต้องการนี้ แบ่งออกเป็น 3 กลุ่มใหญ่ คือ

1. ความต้องการความสำเร็จ (Need for achievement) เป็นความต้องการที่จะบรรลุผลสำเร็จในงานที่มีความท้าทายและการบรรลุมาตรฐานของงานที่ทำได้อย่างดีเยี่ยม โดยทั่วไปแล้ว บุคคล

ประเภทนี้จะพยายามหาหรือสร้างสถานการณ์เชิงแข่งขันให้กับตนเอง จะชอบงานที่ได้รับผิดชอบ และชอบกำหนดเป้าหมายงานของตนเองเป็นเป้าหมายที่ยาก และท้าทายพอสมควร และมีผลย้อนกลับทันที เช่น

- 1.1 ทำงานได้ดีกว่าคนอื่น
- 1.2 ทำงานได้ยอดเยี่ยม
- 1.3 บรรลุเป้าหมายที่ยาก
- 1.4 แก้ไขปัญหาที่ซับซ้อน
- 1.5 งานที่ได้รับมอบหมายประสบความสำเร็จ
- 1.6 พัฒนาวิธีการที่ดีขึ้นในการทำงาน

2. ความต้องการอำนาจ (Need for power) เป็นความต้องการมีอิทธิพลเหนือคนอื่น และสามารถควบคุมสถานการณ์ได้ อำนาจนี้มี 2 ลักษณะ คือ

2.1 อำนาจเชิงส่วนตัว เป็นอำนาจที่ต้องการมีอิทธิพลเหนือคนอื่น ต้องการให้คนอื่นภักดีต่อตนเองเป็นส่วนตัว ไม่ใช่เพื่อองค์กร

2.2 อำนาจเชิงสถาบัน เป็นอำนาจเพื่อมุ่งทำงานร่วมกับบุคคลอื่นเพื่อแก้ปัญหา หรือ เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร เป็นบุคคลที่อุทิศตนเพื่อองค์กร

3. ความต้องการความสัมพันธ์ (Need for affiliation) เป็นความต้องการการยอมรับของกลุ่ม ความเป็นมิตรกับบุคคลอื่น จึงมักแสดงออกเพื่อให้ได้รับการยอมรับ เป็นที่ชื่นชอบของกลุ่ม หรือ องค์กร เป็นบุคคลที่รักษาความสัมพันธ์ที่ดี และหลีกเลี่ยงความขัดแย้งได้ รวมถึงการเป็นบุคคลที่มีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ได้ดี

จากทฤษฎีของ McClelland สรุปได้ว่า บุคคลที่มีความต้องการความสำเร็จสูงมักจะเป็นคนที่ชอบงานท้าทาย และหลีกเลี่ยงงานที่ไม่มีจุดหมายที่ชัดเจน ส่วนคนที่ต้องการอำนาจมักจะเป็นคนที่ชอบสร้างความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นเพื่อให้ได้รับการยอมรับภักดีต่อตนเอง และบุคคลที่ต้องการการยอมรับและความสัมพันธ์ที่ดี จะเป็นบุคคลที่มีความเข้าใจบุคคลอื่น เพื่อให้ได้รับการยอมรับชื่นชม

5.4 ทฤษฎี Herzberg's two factor theory (ทฤษฎีสองปัจจัย)

Herzberg, Mansner, and Synderman (1959) ได้คิดค้นทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน โดยตามทฤษฎีนี้ Herzberg et al. เชื่อว่า ผู้ที่ปฏิบัติงานได้ดีและมีประสิทธิภาพได้นั้นย่อมขึ้นกับความพอใจของผู้ปฏิบัติงาน เพราะความพึงพอใจในงานจะช่วยเพิ่มความสนใจในงานและเพิ่มความกระตือรือร้น

ในการทำงานมากขึ้น ย่อมทำให้ผลผลิตสูงขึ้น ในทางตรงกันข้าม หากเกิดความไม่พอใจในงานแล้ว ย่อมก่อให้เกิดผลเสีย ทำให้คนไม่สนใจ ไม่กระตือรือร้น ผลผลิตตกต่ำ ซึ่งเป็นทฤษฎีที่ได้มาจากการสัมภาษณ์นักบัญชีและวิศวกร จำนวน 200 คน โดยเซอร์เชเบิร์กมุ่งความสนใจไปที่องค์ประกอบชุดคือ องค์ประกอบของความพึงพอใจและไม่พึงพอใจ และจากการศึกษา พบว่า องค์ประกอบสำคัญที่ทำให้เกิดความพอใจในการทำงานมีอยู่ 2 องค์ประกอบ คือ

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivational factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เพื่อจูงใจให้คนชอบและรักงานที่ปฏิบัติอยู่ เป็นตัวกระตุ้นทำให้เกิดความพึงพอใจแก่บุคคลในองค์กร ให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพราะเป็นปัจจัยที่สามารถตอบสนองความต้องการภายในของบุคคลได้ ประกอบด้วย

1.1 ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นตามกำหนดเวลา เป็นที่พอใจของผู้บังคับบัญชา มีความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ เกี่ยวกับการปฏิบัติงานได้สำเร็จ มีความสามารถในการป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้น และมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้น

1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงานสังคม หรือผู้มาขอคำปรึกษาจากบุคคลในหน่วยงาน หรือบุคคลทั่วไป การยอมรับนับถือนี้อาจแสดงออกในรูปการยกย่องชมเชย การให้กำลังใจ การแสดงความยินดี การแสดงออกที่ทำให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ

1.3 ลักษณะของงาน (Work itself) หมายถึง ความสนใจของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่องานที่ได้รับมอบหมายเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ความถนัด โดยมีโอกาสได้แสดงความคิดเห็น ในการทำงาน มีแรงจูงใจหรือทำให้ลงมือปฏิบัติอย่างสร้างสรรค์

1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความมุ่งมั่นตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ ด้วยความพยายามความละเอียดรอบคอบ มีอำนาจในการตัดสินใจอย่างเต็มที่ เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ตามความมุ่งหมาย โดยรู้จักหน้าที่ของตนเอง และยอมรับผลของการกระทำของตน

2. องค์ประกอบค้ำจุน (Maintenance factors) หรือองค์ประกอบสุขอนามัย (Hygiene factors) ปัจจัยนี้เป็นปัจจัยที่ต้องมีในการทำงาน หรือปัจจัยธำรงรักษา เป็นองค์ประกอบที่ช่วยป้องกันการปฏิบัติงานของบุคลากรที่จะเกิดความไม่ชอบงาน หรือหย่อนประสิทธิภาพลง ประกอบด้วย

2.1 บริษัทและนโยบายการบริหาร (Company policy and administration) หมายถึง การจัดการและการบริหารงานขององค์กร การสื่อสารภายในองค์กรที่มีประสิทธิภาพ

2.2 สภาพและบรรยากาศในการทำงาน (Working condition) หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียงอากาศ รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือ ต่าง ๆ

2.3 ความปลอดภัยและความมั่นคงในงาน (Job security) หมายถึง ความรู้สึก ของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงานการดำรงอยู่ของตำแหน่งงานและองค์กร ความถาวรในการจ้างงาน การมีงานให้ปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง ความรู้สึกเชื่อมั่น และศรัทธาในวิชาชีพ ตลอดจนการได้รับความคุ้มครองจากผู้บังคับบัญชา

2.4 เงินเดือนและสวัสดิการ (Salary and benefits) หมายถึง สิ่งตอบแทนของการปฏิบัติงานในรูปแบบเงิน รวมถึงการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้น ๆ และรวมถึงความมั่นคงในการทำงานด้วยเป็นเรื่องเกี่ยวกับค่าตอบแทนเป็นสำคัญ

2.5 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal relation) หมายถึง ความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี

2.6 การปกครองและความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Supervision) หรือ การนิเทศงาน หมายถึง ความสามารถหรือความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชาโดยตรง ซึ่งรวมถึง ความเป็นผู้นำ ประสิทธิภาพ การฝึกอบรม ความเชี่ยวชาญ หรือทักษะ

จากทฤษฎีสองปัจจัย สรุปได้ว่า ปัจจัยทั้ง 2 ด้าน เป็นสิ่งที่คนต้องการ เพราะเป็นแรงจูงใจในการทำงาน องค์ประกอบที่เป็นปัจจัยจูงใจเป็นองค์ประกอบที่สำคัญทำให้คนเกิดความสุขในการทำงาน (ชัยณรงค์ อนุพงษ์ภักษาคติ, 2552, หน้า 10-11) โดยมีความสัมพันธ์กับกรอบแนวคิดที่ว่า เมื่อคนได้รับการตอบสนองด้วยปัจจัยชนิดนี้จะช่วยเพิ่มแรงจูงใจในการทำงาน ผลที่ตามมาคือ คนจะเกิดความพึงพอใจในงาน สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนปัจจัยจำจวนทำหน้าที่เป็นตัวป้องกันไม่ให้คนเกิดความไม่มีความสุข หรือไม่พึงพอใจในงานขึ้น ช่วยทำให้คนเปลี่ยนเจตคติจากการไม่อยากทำงานมาสู่ความพร้อมที่จะทำงาน

ดังนั้น การนำทฤษฎีของเฮอรัชเบอร์เกอร์ไปประยุกต์ใช้นั้น จึงต้องคำนึงถึงปัจจัยทั้งสองด้านควบคู่กันไปด้วย (จันทิมา บัวทอง, 2551, หน้า 12-15) ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพการทำงานมีส่วนสำคัญไม่น้อย โดยเฉพาะในสภาพสังคมปัจจุบัน ซึ่งคุณภาพชีวิตและเทคโนโลยีต่าง ๆ เจริญก้าวหน้ามาก

6. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

กัญญารัตน์ สุริไพศาลสกุล (2551) ได้ทำการศึกษาเรื่องการศึกษาปัจจัยที่ทำให้เกิดการลาออกหรือเปลี่ยนองค์กรของพนักงานประจำสัมพันธ์จาก 5 องค์กรขนาดกลาง พบว่าปัจจัยที่เอื้อต่อการทำงานของนักประชาสัมพันธ์ด้านความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับ ความก้าวหน้าในอาชีพการงาน ลักษณะงานที่ทำ ความรับผิดชอบ โดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง สรุปได้ว่า ปัจจัยจูงใจอย่างน้อย 1 ปัจจัย ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงานที่ทำได้ การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ทำมีความสัมพันธ์ต่อการคงอยู่หรือการลาออกหรือเปลี่ยนองค์กรของนักประชาสัมพันธ์จาก 5

องค์กรขนาดกลาง ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกของนักประชาสัมพันธ์ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร ด้านผู้นำองค์กร ด้านการทำงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านสภาพการทำงาน และด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน โดยรวมอยู่ในระดับมีผลต่อการตัดสินใจลาออกค่อนข้างมาก สรุปได้ว่า ปัจจัยค่าจ้างอย่างน้อย 1 ปัจจัย คือ ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานมีความสัมพันธ์ต่อการคงอยู่หรือการลาออกเปลี่ยนองค์กรของนักประชาสัมพันธ์จาก 5 องค์กรขนาดกลางและนักประชาสัมพันธ์ส่วนใหญ่มีความคิดที่จะลาออกหรือเปลี่ยนองค์กร ร้อยละ 54.5 ในจำนวนนี้แบ่งเป็น ความคิดที่จะลาออกเพื่อทำธุรกิจส่วนตัวร้อยละ 15.5 และยังไม่มีความคิดที่จะลาออกหรือเปลี่ยนองค์กร หรือคิดทำธุรกิจส่วนตัว ร้อยละ 46.5 สรุปได้ว่า นักประชาสัมพันธ์มากกว่าร้อยละ 50 มีความคิดที่จะลาออกหรือเปลี่ยนองค์กร

ณปภัช นาคเจือทอง (2553) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า เพศที่ต่างกัน ระดับการศึกษาที่ต่างกัน รายได้ของพนักงานที่ต่างกัน ตำแหน่งงานของพนักงานที่ต่างกัน และอายุงานในปัจจุบันของพนักงานที่ต่างกันมีผลต่อแนวโน้มการลาออกแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานในเขตสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากด้านเดียวคือ ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน ด้านอื่นๆ คือด้านนโยบายการบริหาร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านลักษณะงาน ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านเงินเดือน ด้านปัจจัยที่ท่านคิดว่าจะเป็นสาเหตุของการลาออก และด้านความมั่นคงในงาน อยู่ในระดับปานกลาง

พงศ์พรรณ คุ่มทรัพย์ และ กิตติพันธ์ คงสวัสดิ์เกียรติ (2556) ได้ทำการศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการลาออกของพนักงานกรมการขนส่งทางบก พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการลาออกของพนักงานกรมการขนส่งทางบกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 ปัจจัยภายในและภายนอกสามารถบ่งบอกถึงแรงจูงใจในการลาออกของพนักงานกรมการขนส่งทางบกได้ร้อยละ 65.4 ส่วนที่เหลืออีกร้อยละ 34.6 เป็นปัจจัยอื่น ๆ ที่ไม่ได้นำมาใช้การวิจัยครั้งนี้ โดยปัจจัยภายในที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการลาออก ได้แก่ ด้านสวัสดิการ ด้านเงินเดือน และด้านโครงสร้างองค์กร ปัจจัยภายนอกที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการลาออก ได้แก่ ด้านเวลาที่ใช้ในการเดินทาง ด้านภาพลักษณ์ขององค์กร และด้านเศรษฐกิจ

วรรณวิสา คำรงสกุลวงษ์ (2557) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานในอุตสาหกรรมฟอกหนัง ภูมิศึกษา บริษัท อินเตอร์ไฮค์ จำกัด (มหาชน) พบว่า ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านเพื่อนร่วมงาน ความยุติธรรม และด้านผลตอบแทนและรายได้

มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับแนวโน้มการลาออกของ พนักงาน: กรณีศึกษาบริษัทอินเตอร์ไฮค์ จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ศศิ อ่วมเพ็ง (2558) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานระดับ บัณฑิตศึกษา สำนักงานบัญชีกลาง บริษัท ปูนซีเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อ ความตั้งใจลาออกของพนักงานระดับบัณฑิตศึกษา สำนักงานบัญชีกลาง บริษัท ปูนซีเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) เรียงลำดับจากค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย (Beta Coefficient) จากมากไปน้อย ได้แก่ ปัจจัยด้าน ความน่าสนใจของงาน ปัจจัยด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ และปัจจัยด้านความสัมพันธ์ต่อหัวหน้างาน ตามลำดับ

ณัฐชยาน์ อำไพวงษ์ (2559) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการตัดสินใจลาออก (เปลี่ยนนายจ้าง) ของพนักงานขับรถขนส่งในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นเอเชีย และนิคมอมตะซิตี้ จังหวัดระยอง พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือนที่ แตกต่างกันมีความสัมพันธ์ต่อการตัดสินใจลาออก (เปลี่ยนนายจ้าง) ของพนักงานขับรถขนส่งในเขต นิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นอีสต์และนิคมอมตะซิตี้ จังหวัดระยองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ 0.05

ยาใจ ธรรมพิทักษ์ (2559) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะของพนักงาน โรงแรมในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกันมีผลต่อการพัฒนาสมรรถนะของพนักงาน โรงแรมในประชาคม เศรษฐกิจอาเซียนที่แตกต่างกัน ส่วนระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน ไม่มีผลต่อการพัฒนาสมรรถนะของ พนักงานโรงแรมในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนที่แตกต่างกัน ปัจจัยด้านองค์การ ได้แก่ วัฒนธรรม องค์การและปัจจัยการรับรู้ ความสามารถของตนเองมีความสัมพันธ์ต่อการพัฒนาสมรรถนะของ พนักงานโรงแรมในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ด้านความรู้ ด้านทักษะการทำงานและด้านเจตคติ โดยปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาสมรรถนะของพนักงานโรงแรมในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ในภาพรวมมากที่สุด ได้แก่ วัฒนธรรมองค์การ รองลงมาคือ การรับรู้ความสามารถของตนเอง วัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์ต่อ การพัฒนาสมรรถนะของพนักงานโรงแรมในประชาคม เศรษฐกิจอาเซียน

ชิตชนก ศรีรักรักษ์ และ ปัญญา ศรีสิงห์ (2563) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกและ โอนย้ายของข้าราชการกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ พบว่า ข้าราชการกรมส่งเสริมการค้า ระหว่างประเทศมีความคิดเห็นโดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ทั้งในส่วนของปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล การได้รับการยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าใน

หน้าที่การงาน ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ และปัจจัยค้ำจุน ประกอบด้วย นโยบายและการบริหารขององค์กร การบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความมั่นคงในการทำงาน และสภาพการทำงาน

สรุปได้ว่า จากที่ได้ศึกษาวรรณกรรมทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษา เกี่ยวกับ 1) การลาออกและโอนย้าย 2) ความตั้งใจลาออก 3) วัฒนธรรมองค์กร 4) แรงจูงใจในการทำงาน และ 5) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกและโอนย้ายของข้าราชการในองค์กรทั้งสิ้น อีกทั้งก่อให้เกิดการพัฒนาแนวทางในการป้องกันการลาออกและโอนย้ายของข้าราชการในอนาคต



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกและ โอนย้ายของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ ซึ่งรายละเอียดวิธีดำเนินการวิจัยแต่ละขั้นตอนมีรายละเอียดตามลำดับ ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล
4. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ จำนวน 611 คน (กรมส่งเสริมสหกรณ์, 31 ตุลาคม 2563)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างในการศึกษานี้ได้จากการคำนวณ โดยใช้สูตรของ Taro Yamane (1973) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และค่าความคลาดเคลื่อน 5% ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 242 ตัวอย่าง

สูตร
$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

เมื่อ n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N แทน ขนาดของประชากร

e แทน ค่าความคลาดเคลื่อน

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

$$n = \frac{611}{1 + (611)(0.05)^2}$$

$$n = 242.5$$

การสุ่มกลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการศึกษา ครั้งนี้ มีขั้นตอนดังนี้

วิธีการสุ่มตัวอย่างโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ได้จำแนกตาม ส่วนงานของกรมส่งเสริมสหกรณ์ โดยใช้วิธีการเทียบบัญญัติไตรยางค์แสดงดังตาราง

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

หน่วย : คน		
ส่วนงาน	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
กลุ่มบริหาร	8	3
กลุ่มตรวจสอบภายใน	5	2
กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร	4	2
สำนักงานเลขานุการกรม	44	17
กองการเจ้าหน้าที่	40	16
กองคลัง	41	16
กองแผนงาน	34	13
กองพัฒนาระบบสนับสนุนการสหกรณ์	85	34
กองพัฒนาสหกรณ์ด้านการเงินและร้านค้า	39	15
กองพัฒนาสหกรณ์ภาคการเกษตรและกลุ่มเกษตรกร	56	22
ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	18	7
สำนักงานส่งเสริมสหกรณ์กรุงเทพมหานคร พื้นที่ 1	42	17
สำนักงานส่งเสริมสหกรณ์กรุงเทพมหานคร พื้นที่ 2	42	17
สำนักพัฒนาและถ่ายทอดเทคโนโลยีการสหกรณ์	153	61
รวม	611	242

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 เครื่องมือการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยจัดทำขึ้นจากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง แบ่งออกเป็น ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการ (Check-list) เกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ด้านเพศ อายุ การศึกษา ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ด้านการทำงาน รายได้ต่อเดือนและหน่วยงานที่สังกัดของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถาม ให้เลือกตอบข้อมูลความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ ปัจจัยก้ำจุน จำนวน 33 ข้อ ลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) เป็นการวัดความคิดเห็น 5 ตัวเลือก ตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert) ดังนี้

- คะแนน 5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด
- คะแนน 4 หมายถึง เห็นด้วยมาก
- คะแนน 3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง
- คะแนน 2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย
- คะแนน 1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

นำคะแนนที่ได้กำหนดเกณฑ์การแปลความหมายข้อมูลของปัจจัยที่ส่งผลการลาออกและโอนย้ายของข้าราชการ เพื่อจัดระดับค่าเฉลี่ย โดยกำหนดน้ำหนักของคะแนน (ศิริชัย กาญจนวาสิ ทวีวัฒน์ ปิตยานนท์ และดิเรก ศรีสุโข. 2555 : 65) ดังนี้

- ค่าเฉลี่ย 4.50 – 5.00 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด
- ค่าเฉลี่ย 3.50 – 4.49 หมายถึง เห็นด้วยมาก
- ค่าเฉลี่ย 2.50 – 3.49 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง
- ค่าเฉลี่ย 1.50 – 2.49 หมายถึง เห็นด้วยน้อย
- ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.49 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถาม ให้เลือกตอบข้อมูลความเห็นเกี่ยวกับปัจจัย วัฒนธรรมองค์การแบบราชการ จำนวน 12 ข้อ ลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) เป็นการวัดความคิดเห็น 5 ตัวเลือก ตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert) ดังนี้

- คะแนน 5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด
- คะแนน 4 หมายถึง เห็นด้วยมาก
- คะแนน 3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง
- คะแนน 2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย
- คะแนน 1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

นำคะแนนที่ได้กำหนดเกณฑ์การแปลความหมายข้อมูลของปัจจัยที่ส่งผลการลาออกและโอนย้ายของข้าราชการ เพื่อจัดระดับค่าเฉลี่ย โดยกำหนดน้ำหนักของคะแนน (ศิริชัย กาญจนวาสิ ทวีวัฒน์ ปิตยานนท์ และดิเรก ศรีสุโข. 2555 : 65) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.50 – 5.00 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.50 – 4.49 หมายถึง เห็นด้วยมาก

ค่าเฉลี่ย 2.50 – 3.49 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.50 – 2.49 หมายถึง เห็นด้วยน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.49 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

ตอนที่ 4 เป็นแบบสอบถามให้เลือกตอบข้อมูลความเห็นเกี่ยวกับการลาออกและโอนย้าย ลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) จำนวน 6 ข้อ เป็นการวัดความคิดเห็น 5 ตัวเลือก ตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert) ดังนี้

คะแนน 5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

คะแนน 4 หมายถึง เห็นด้วยมาก

คะแนน 3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง

คะแนน 2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย

คะแนน 1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

นำคะแนนที่ได้กำหนดเกณฑ์การแปลความหมายข้อมูลการลาออกและโอนย้ายของข้าราชการ เพื่อจัดระดับค่าเฉลี่ย โดยกำหนดน้ำหนักของคะแนน (ศิริชัย กาญจนวาสิ ทวีวัฒน์ ปิตยานนท์ และดิเรก ศรีสุโข. 2555 : 65) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.50 – 5.00 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.50 – 4.49 หมายถึง เห็นด้วยมาก

ค่าเฉลี่ย 2.50 – 3.49 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.50 – 2.49 หมายถึง เห็นด้วยน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.49 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

ตอนที่ 5 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลการลาออกและโอนย้ายของข้าราชการ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบปลายเปิด (Open-Ended)

2.2 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยสร้างตามกรอบแนวคิดการวิจัย และนำแบบสอบถามเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ และดำเนินการแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ โดยมีผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ได้แก่

2.2.1 นางสาวอุบลวรรณ พัฒนลาภ ผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาธุรกิจสหกรณ์ กรมส่งเสริมสหกรณ์

2.2.1 นางสาวพัศตราภรณ์ โคมแก้ว นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ กรมส่งเสริมสหกรณ์

2.2.3 นางสาวเจษฎาภรณ์ สถาปัตยานนท์ นักวิชาการสหกรณ์ชำนาญการ กรมส่งเสริมสหกรณ์

2.3 การทดสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.3.1 การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) เป็นการตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างนิยามตัวแปรเชิงปฏิบัติการกับตัวชี้วัด โดยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ จำนวน 3 ท่าน แล้วนำผลที่ได้มาหาค่าดัชนีความสอดคล้องของวัตถุประสงค์แต่ละข้อ โดยกำหนดคะแนนในแต่ละข้อ ดังนี้

หากเห็นว่าสอดคล้องและตรงกับวัตถุประสงค์ให้ 1 คะแนน

หากเห็นว่าไม่สอดคล้องและไม่ตรงกับวัตถุประสงค์ให้ -1 คะแนน

หากเห็นว่าไม่แน่ใจว่าสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ให้ 0 คะแนน

เมื่อผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจสอบตามแบบประเมินแล้ว ผู้วิจัยนำผลที่ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบไปวิเคราะห์รายข้อ และนำมาคำนวณค่าสัมประสิทธิ์ของความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) จากสูตร ดังนี้

$$IOC \text{ หรือ } CVI = R/N$$

โดยที่ R = คะแนนรวมที่ผู้เชี่ยวชาญทุกคนให้

N = จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

จากนั้นคำนวณค่า IOC ในแต่ละข้อคำถาม โดยข้อคำถามใดมีค่า IOC ตั้งแต่ 0.5-1 มีค่าความเที่ยงตรงที่สามารถใช้ได้ และข้อคำถามใดมีค่า IOC ต่ำกว่า 0.5 ต้องปรับปรุงข้อคำถาม

2.3.2 การตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือ (Reliability) เป็นการตรวจสอบข้อบกพร่องของแบบสอบถามแล้วทำการแก้ไขก่อนนำไปใช้จริง โดยนำมาหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha – Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) แล้วจึงนำแบบสอบถาม

ที่ปรับปรุงจากผู้เชี่ยวชาญแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับประชากรที่ต้องการศึกษาและไม่ใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ชุด โดยค่าสัมประสิทธิ์จะต้องมีค่าเท่ากับ 0.70 ขึ้นไป ซึ่งในการศึกษาค้างนี้ ได้ผลของค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาโดยรวมเท่ากับ 0.799 จำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการลาออกและโอนย้ายของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์มีค่าเท่ากับ 0.778 ด้านปัจจัยวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อการลาออกและโอนย้ายของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์มีค่าเท่ากับ 0.800 และด้านความคิดเห็นต่อการลาออกและโอนย้ายของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์มีค่าเท่ากับ 0.755

3. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาค้างนี้ ผู้ศึกษาได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม 2 ลักษณะ คือ

3.1 ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) สร้างแบบสอบถาม (Questionnaire) เพื่อสอบถามข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ จากประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำนวน 242 ชุด ผู้ศึกษาได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

- 3.1.1 เสนอหนังสือขออนุญาตเก็บข้อมูลต่อผู้บังคับบัญชาเพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.1.2 ทดสอบเครื่องมือ โดยหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม
- 3.1.3 เก็บรวบรวมข้อมูล โดยการแจกแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ด้วยตนเอง
- 3.1.4 นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ข้อมูลตามกระบวนการที่ได้กำหนดไว้ในระเบียบวิธีวิจัย

3.2 ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ผู้ศึกษาได้รวบรวมข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ เช่น เอกสาร หนังสือวิชาการ ตำรา กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

4. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามมาวิเคราะห์ด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

4.1 สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)

4.1.1 วิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

4.1.2 วิเคราะห์ตัวแปรต้น ระดับด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร ด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านค่าตอบแทน ด้านวัฒนธรรมองค์กร และการลาออกและโอนย้ายของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

4.1.3 วิเคราะห์ตัวแปรตาม ระดับความคิดเห็นต่อการลาออกและโอนย้ายของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

4.2 สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics)

4.2.1 วิเคราะห์เปรียบเทียบการลาออกและโอนย้ายของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยใช้การทดสอบข้อมูล 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน (Independent Sample T-test) และใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) สำหรับข้อมูลค่าเฉลี่ยที่มีมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป เพื่อใช้ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1

4.2.2 วิเคราะห์ความสัมพันธ์การถดถอยพหุคูณ ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร ด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านค่าตอบแทน ด้านวัฒนธรรมองค์กร กับ การลาออกและโอนย้ายของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ โดยใช้การวิเคราะห์สหสัมพันธ์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อใช้ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกและ โอนย้ายของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็น 6 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์

ตอนที่ 2 ระดับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อการลาออกและ โอนย้ายของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์

ตอนที่ 3 ระดับปัจจัยวัฒนธรรมองค์การแบบราชการที่ส่งผลต่อการลาออกและ โอนย้ายของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์

ตอนที่ 4 ระดับความคิดเห็นต่อการลาออกและ โอนย้ายของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการลาออกและ โอนย้ายของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ จำแนกตามบุคคล

ตอนที่ 6 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลกับการลาออกและ โอนย้ายของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์

ข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์มีข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ ระยะเวลาในการทำงาน รายได้ที่ได้รับ ดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูล	จำนวน (n = 242)	ร้อยละ (= 100)
1. เพศ		
1.1 ชาย	102	42.15
1.2 หญิง	140	57.85

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อมูล	จำนวน (n = 242)	ร้อยละ (= 100)
2. อายุ		
2.1 ต่ำกว่า 30 ปี	157	64.88
2.2 30 – 40 ปี	47	19.42
2.3 41 – 50 ปี	33	13.64
2.4 51 ปีขึ้นไป	5	2.06
3. ระดับการศึกษา		
3.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี	0	0.00
3.2 ปริญญาตรี	203	83.88
3.3 สูงกว่าปริญญาตรี	39	16.12
4. ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ		
4.1 ระดับปฏิบัติการ	121	50.00
4.2 ระดับชำนาญการ	73	30.17
4.3 ระดับชำนาญการพิเศษ	32	13.22
4.4 อื่น ๆ	16	6.61
5. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน		
5.1 ต่ำกว่า 5 ปี	78	32.23
5.2 5-10 ปี	60	24.79
5.3 11-15 ปี	53	21.90
5.4 16-20 ปี	28	11.57
5.5 21-25 ปี	17	7.02
5.6 26 ปีขึ้นไป	6	2.49
6. รายได้ต่อเดือน		
6.1 ต่ำกว่า 15,000 บาท	0	0.00
6.2 15,000-25,000 บาท	79	32.64
6.3 25,001 -35,000 บาท	63	26.03
6.4 35,001-45,000 บาท	48	19.83
6.5 45,001 บาทขึ้นไป	52	21.50

จากตารางที่ 4.1 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 57.85 มีอายุต่ำกว่า 30 ปี ร้อยละ 64.88 วุฒิการศึกษาปริญญาตรี ร้อยละ 83.88 ซึ่งส่วนใหญ่อยู่ในตำแหน่งระดับปฏิบัติการ ร้อยละ 50.00 มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี ร้อยละ 32.23 และส่วนใหญ่รายได้เฉลี่ยต่อเดือน อยู่ที่ 15,000-25,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 32.64

ตอนที่ 2 ระดับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อการลาออกและโอนย้ายของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและแปลผลความสำเร็จในการทำงานของบุคคล การได้รับการยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ นโยบายและการบริหารขององค์กร การบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความมั่นคงในการทำงาน สภาพการทำงาน ค่าตอบแทน

ปัจจัยที่เกี่ยวข้อง	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1.ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล	4.47	0.59	มาก
2.ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.67	0.65	มาก
3.ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	4.47	0.72	มาก
4.ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	4.33	0.79	มาก
5.ด้านความรับผิดชอบ	4.48	0.72	มาก
6.ด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร	3.51	0.93	มาก
7.ด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล	3.47	0.99	ปานกลาง
8.ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	4.49	0.74	มาก
9.ด้านความมั่นคงในการทำงาน	4.55	0.71	มากที่สุด
10.ด้านสภาพการทำงาน	4.52	0.74	มากที่สุด
11.ด้านค่าตอบแทน	4.39	0.92	มาก
รวม	4.22	0.43	มาก

จากตารางที่ 4.2 ระดับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อการลาออกและโอนย้ายของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย (\bar{X} =4.22) แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าปัจจัยด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแลส่งผลต่อการลาออกและโอนย้ายของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์มากที่สุด มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด (\bar{X} =3.47) รองลงมาปัจจัยด้านนโยบายและ

การบริหารขององค์กร มีค่าเฉลี่ย (\bar{X} =3.51) และปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีค่าเฉลี่ย (\bar{X} =3.67) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความสำเร็จในการทำงานของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์

ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ท่านชื่นชอบและภูมิใจในหน้าที่การงานที่รับผิดชอบอยู่	4.31	0.80	มาก
2. ท่านเป็นคนหนึ่งที่มีส่วนต่อความสำเร็จของงาน	4.48	0.58	มาก
3. ผลสำเร็จของงานเป็นไปตามเป้าหมายที่ท่านต้องการ	4.62	0.57	มากที่สุด
รวม	4.47	0.15	มาก

จากตารางที่ 4.3 ระดับแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความสำเร็จในการทำงานของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย (\bar{X} =4.47) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า รู้สึกว่าผลสำเร็จของงานเป็นไปตามเป้าหมายอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (\bar{X} =4.62) รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งต่อความสำเร็จของงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรองลงมา (\bar{X} =4.48) และรู้สึกชื่นชอบและภูมิใจในหน้าที่การงานที่รับผิดชอบอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด (\bar{X} =4.31)

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงจูงใจในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ท่านได้รับการยกย่องชมเชยจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาอยู่เสมอ	3.68	0.64	มาก
2. ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเชื่อถือในความสามารถ	3.70	0.63	มาก
3. ท่านได้รับมอบหมายให้ทำงานที่สำคัญ	3.65	0.72	มาก
รวม	3.67	0.03	มาก

จากตารางที่ 4.4 ระดับแรงจูงใจในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย (\bar{X} =3.67) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านรวมอยู่ในระดับมาก โดยรู้สึกว่าคุณบังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเชื่อถือในความสามารถ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (\bar{X} =3.70) รู้สึกว่าได้รับการยกย่องชมเชยจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยรองลงมา (\bar{X} =3.68) และรู้สึกว่าได้มอบหมายให้ทำงานที่สำคัญ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด (\bar{X} =3.65)

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์

ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. กรมส่งเสริมสหกรณ์มีการจัดระดับความก้าวหน้าในสายงานที่ท่านทำอยู่	4.47	0.74	มาก
2. สายงานที่ท่านทำอยู่มีโอกาสก้าวหน้ากว่าสายงานอื่น	4.44	0.73	มาก
3. งานที่ท่านทำมีโอกาสได้พัฒนาความรู้เพิ่มเติม เช่น ได้รับการฝึกอบรม การดูงานต่างประเทศ ฯลฯ	4.53	0.74	มากที่สุด
รวม	4.47	0.05	มาก

จากตารางที่ 4.5 ระดับแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย (\bar{X} =4.47) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า งานที่ท่านทำมีโอกาสได้พัฒนาความรู้เพิ่มเติม เช่น ได้รับการฝึกอบรม การดูงานต่างประเทศ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (\bar{X} =4.53) รู้สึกว่ากรมส่งเสริมสหกรณ์มีการจัดระดับความก้าวหน้าในสายงานที่ท่านทำอยู่อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรองลงมา (\bar{X} =4.47) และรู้สึกว่าคุณบังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเชื่อถือในความสามารถ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด (\bar{X} =4.44)

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงจูงใจในการทำงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์

ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. งานที่ท่านทำอยู่เป็นงานที่น่าสนใจและท้าทายความสามารถ	4.38	0.73	มาก
2. งานที่ท่านทำอยู่ตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน	4.33	0.79	มาก
3. การแบ่งงานในหน่วยงานของท่านเหมาะสมคืออยู่แล้ว	4.28	0.90	มาก
รวม	4.33	0.05	มาก

จากตารางที่ 4.6 ระดับแรงจูงใจในการทำงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย (\bar{X} =4.33) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านรวมอยู่ในระดับมาก โดยรู้สึกว่าการทำอยู่เป็นงานที่น่าสนใจและท้าทายความสามารถ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (\bar{X} =4.38) รู้สึกว่าการทำอยู่ตรงกับความรู้ความสามารถ มีค่าเฉลี่ยรองลงมา (\bar{X} =4.33) และรู้สึกว่าการแบ่งงานในหน่วยงานเหมาะสมคืออยู่แล้ว มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด (\bar{X} =3.65)

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ ของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์

ด้านความรับผิดชอบ	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ท่านได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจให้รับผิดชอบงานที่สำคัญ	4.44	0.73	มาก
2. ท่านมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบในผลงานไม่ว่าจะประสบผลสำเร็จหรือล้มเหลว	4.47	0.74	มาก
3. ท่านมีส่วนร่วมในการวางแผนและจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงาน	4.55	0.73	มากที่สุด
รวม	4.48	0.06	มาก

จากตารางที่ 4.7 ระดับแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย (\bar{X} =4.48) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

มีส่วนร่วมในการวางแผนและจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=4.55$) รู้สึกว่ามีส่วนร่วมในการรับผิดชอบในผลงาน ไม่ว่าจะประสบผลสำเร็จหรือล้มเหลว มีค่าเฉลี่ยรองลงมา ($\bar{X}=4.47$) และรู้สึกว่าได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจให้รับผิดชอบงานที่สำคัญ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X}=3.65$)

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงจูงใจในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหารขององค์การของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์

ด้านนโยบายและการบริหารขององค์การ	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ท่านได้รับทราบและเข้าใจในนโยบายและระเบียบปฏิบัติของกรมเป็นอย่างดี	3.45	1.03	ปานกลาง
2. ท่านพอใจในการบริหารงานภายในของกรม	3.52	0.98	มาก
3. ท่านสามารถปฏิบัติงานตามนโยบายและระเบียบปฏิบัติต่าง ๆ ของกรมได้	3.57	0.90	มาก
รวม	3.51	0.06	มาก

จากตารางที่ 4.8 ระดับแรงจูงใจในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหารขององค์การของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}=3.51$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า สามารถปฏิบัติงานตามนโยบายและระเบียบปฏิบัติต่าง ๆ ของกรมได้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=3.57$) รู้สึกว่าพอใจในการบริหารงานภายในของกรม มีค่าเฉลี่ยรองลงมา ($\bar{X}=3.52$) และรู้สึกว่าได้รับทราบและเข้าใจในนโยบายและระเบียบปฏิบัติของกรมเป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X}=3.45$)

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงงใจในการทำงาน ด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแลของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์

ด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ท่านและเพื่อนร่วมงานได้รับความยุติธรรมจากหัวหน้างานเท่าเทียมกัน	3.45	1.03	ปานกลาง
2. ท่านได้รับความไว้วางใจและการยอมรับจากหัวหน้างาน	3.50	0.98	ปานกลาง
3. ท่านสามารถปรึกษางานและได้รับการตอบสนองจากหัวหน้างานเสมอ	3.48	0.98	ปานกลาง
รวม	3.47	0.03	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.9 ระดับแรงงใจในการทำงาน ด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแลของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย (\bar{X} =3.47) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยรู้สึกว่าได้ความไว้วางใจและการยอมรับจากหัวหน้างาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (\bar{X} =3.50) รู้สึกว่าสามารถปรึกษางานและได้รับการตอบสนองจากหัวหน้างานเสมอ (\bar{X} =3.48) และรู้สึกว่าตัวเองและเพื่อนร่วมงานได้รับความยุติธรรมจากหัวหน้างานเท่าเทียมกัน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด (\bar{X} =3.45)

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงงใจในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ท่านสามารถทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี	4.55	0.73	มากที่สุด
2. ท่านเป็นผู้ฟังและร่วมกันให้ข้อคิดเห็นในการทำงานได้	4.43	0.81	มาก
3. ท่านและเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน	4.49	0.74	มาก
รวม	4.49	0.06	มาก

จากตารางที่ 4.10 ระดับแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย (\bar{X} =4.49) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า สามารถทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (\bar{X} =4.55) รู้สึกว่าตัวเองและเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน (\bar{X} =4.49) และรู้สึกว่าตัวเองเป็นผู้ฟังและร่วมกันให้ข้อคิดเห็นในการทำงานได้ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด (\bar{X} =4.43)

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงานของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์

ด้านความมั่นคงในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ตำแหน่งงานที่ท่านทำขณะนี้ เป็นตำแหน่งที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี	4.64	0.70	มากที่สุด
2. รายได้ของท่านเพียงพอต่อการดำรงชีพและสามารถเลี้ยงครอบครัวได้	4.52	0.74	มากที่สุด
3. ท่านมีความประสงค์ที่จะทำงานจนเกษียณ	4.49	0.78	มาก
รวม	4.55	0.08	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.11 ระดับแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงานของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย (\bar{X} =4.55) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ตำแหน่งงานที่ทำเป็นตำแหน่งที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (\bar{X} =4.64) รู้สึกว่ารายได้เพียงพอต่อการดำรงชีพและสามารถเลี้ยงครอบครัวได้ (\bar{X} =4.52) และรู้สึกว่ามีความประสงค์ที่จะทำงานจนเกษียณ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด (\bar{X} =4.49)

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงงใจในการทำงาน ด้านสภาพการทำงานของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์

ด้านสภาพการทำงาน	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. สถานที่ทำงานแบ่งเป็นสัดส่วนสะดวกต่อการทำงาน	4.48	0.80	มาก
2. สถานที่ทำงานมีระบบสาธารณูปโภค รวมถึงการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกที่เอื้อต่อการทำงาน เช่น โรงอาหาร สถานที่พักผ่อน สุขา และน้ำดื่มที่เพียงพอ ฯลฯ	4.57	0.73	มากที่สุด
3. เครื่องมือเครื่องใช้สำนักงาน รวมทั้งวัสดุอุปกรณ์ มีความเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	4.53	0.74	มากที่สุด
รวม	4.55	0.08	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.12 ระดับแรงงใจในการทำงาน ด้านสภาพการทำงานของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย (\bar{X} =4.55) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าสถานที่ทำงานมีระบบสาธารณูปโภค รวมถึงการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกที่เอื้อต่อการทำงาน เช่น โรงอาหาร สถานที่พักผ่อน สุขา และน้ำดื่มที่เพียงพอ ฯลฯ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (\bar{X} =4.57) เครื่องมือเครื่องใช้สำนักงาน รวมทั้งวัสดุอุปกรณ์มีความเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน (\bar{X} =4.53) และรู้สึกว่สถานที่ทำงานแบ่งเป็นสัดส่วนสะดวกต่อการทำงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด (\bar{X} =4.48)

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงงใจในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์

ด้านค่าตอบแทน	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. เงินเดือนและค่าตอบแทนเพียงพอต่อการดำรงชีพของท่านและครอบครัว	4.45	0.80	มาก
2. ท่านได้รับเงินเดือนเหมาะสมกับความสามารถและภาระงานที่รับผิดชอบ	4.39	0.92	มาก
3. ท่านได้รับความยุติธรรมกับรายได้ที่ได้รับ	4.34	1.08	มาก
รวม	4.39	0.05	มาก

จากตารางที่ 4.13 ระดับแรงจูงใจในการทำงาน ด้านสภาพการทำงานของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย (\bar{x} =4.39) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านรวมอยู่ในระดับมาก เงินเดือนและค่าตอบแทนเพียงพอต่อการดำรงชีพของตนเองและครอบครัว มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (\bar{x} =4.45) รู้สึกว่าได้รับเงินเดือนเหมาะสมกับความสามารถและภาระงานที่รับผิดชอบ (\bar{x} =4.39) และรู้สึกว่าได้รับความยุติธรรมกับรายได้ที่ได้รับ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด (\bar{x} =4.34)



ตอนที่ 3 ระดับปัจจัยวัฒนธรรมองค์การแบบราชการที่ส่งผลต่อการลาออกและโอนย้าย
ของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับวัฒนธรรมองค์การแบบราชการของข้าราชการ
กรมส่งเสริมสหกรณ์

วัฒนธรรมองค์การแบบราชการ	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ท่านเข้าใจเป้าหมาย วัตถุประสงค์ วิสัยทัศน์ และพันธกิจของกรมส่งเสริม สหกรณ์	4.95	0.21	มากที่สุด
2. ท่านคิดว่าบุคลากรในกรมส่งเสริมสหกรณ์ปฏิบัติงานด้วยความสุภาพและ เป็นทางการ	4.92	0.28	มากที่สุด
3. ท่านอุทิศแรงกายแรงใจในการปฏิบัติงานตามนโยบายของกรมส่งเสริม สหกรณ์ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของกรมส่งเสริมสหกรณ์	4.93	0.26	มากที่สุด
4. ท่านใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานตามที่ได้รับ มอบหมาย	4.94	0.24	มากที่สุด
5. ท่านระลึกเสมอว่าความสำเร็จของกรมก็คือความสำเร็จของตัวเอง เช่นกัน	4.38	0.49	มาก
6. ท่านคิดว่ากรมส่งเสริมสหกรณ์มุ่งเน้นการมีสภาพแวดล้อมที่ดี ในการทำงาน	4.89	0.41	มากที่สุด
7. ท่านคิดว่าผู้บังคับบัญชาของท่านเน้นความสำเร็จอย่างสมบูรณ์แบบ	4.90	0.44	มากที่สุด
8. ท่านคิดว่าผู้บังคับบัญชาของท่านเน้นการปฏิบัติตามคำสั่งอย่างเคร่งครัด	4.84	0.70	มากที่สุด
9. กรมส่งเสริมสหกรณ์ยึดวิธีการทำงานที่เป็นระเบียบแบบแผน บุคลากร ทุกคนต้องปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ และแบบแผนของกรมส่งเสริมสหกรณ์ อย่างเคร่งครัด	4.88	0.46	มากที่สุด
10. ท่านคิดว่ากรมมุ่งให้มีการทำงานที่มั่นคงและปลอดภัย	4.91	0.39	มากที่สุด
11. ท่านมีความตั้งใจที่จะอยู่กับกรมส่งเสริมสหกรณ์ไม่ว่าจะอยู่ในสถานะ ที่ประสบความสำเร็จหรือล้มเหลว	3.22	1.45	ปานกลาง
12. ท่านมีความรู้สึกรักและภาคภูมิใจในกรมส่งเสริมสหกรณ์และยินดีที่จะ บอกกับผู้อื่นว่าท่านทำงานอยู่ในกรมส่งเสริมสหกรณ์	3.80	0.96	มาก
รวม	4.63	0.56	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.14 ระดับวัฒนธรรมองค์การแบบราชการของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย (\bar{X} =4.63) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์เข้าใจเป้าหมาย วัตถุประสงค์ วิสัยทัศน์ และพันธกิจของกรมส่งเสริมสหกรณ์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (\bar{X} =4.95) ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย มีค่าเฉลี่ยรองลงมา (\bar{X} =4.94) และอุทิศแรงกายแรงใจในการปฏิบัติงานตามนโยบายของกรมส่งเสริมสหกรณ์ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของกรมส่งเสริมสหกรณ์ มีค่าเฉลี่ย (\bar{X} =4.93) ตามลำดับ ในทางตรงกันข้าม มีความตั้งใจที่จะอยู่กับกรมส่งเสริมสหกรณ์ไม่ว่าจะอยู่ในสถานะที่ประสบความสำเร็จหรือล้มเหลว มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด (\bar{X} =3.22) มีความรู้สึกรักและภาคภูมิใจในกรมส่งเสริมสหกรณ์และยินดีที่จะบอกกับผู้อื่นว่าท่านทำงานอยู่ในกรมส่งเสริมสหกรณ์ มีค่าเฉลี่ยน้อยรองลงมา (\bar{X} =3.80) อยู่ในระดับมาก และระลึกเสมอว่าความสำเร็จของกรมก็คือความสำเร็จของตัวเองเช่นกัน มีค่าเฉลี่ย (\bar{X} =4.38) ตามลำดับ

ตอนที่ 4 ระดับความคิดเห็นต่อการลาออกและโอนย้ายของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์

ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นต่อการลาออกและโอนย้ายของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์

การลาออกและโอนย้าย	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1.ท่านมีความคิดที่อยากจะเปลี่ยนไปทำงานที่อื่น	4.74	0.79	มากที่สุด
2.ท่านติดตามข่าวประกาศรับสมัครงานตามหน่วยงานหรือคนรู้จักเพื่อหางานใหม่เป็นประจำ	4.80	0.69	มากที่สุด
3.ท่านจะลาออกจากงานทันที เมื่อได้งานใหม่ที่ดีกว่า	4.75	0.57	มากที่สุด
4.ในช่วง 6 เดือนที่ผ่านมา ท่านมีความคิดที่จะลาออก	4.69	0.52	มากที่สุด
5.ท่านคิดเกี่ยวกับการจะลาออกจากกรมนี้บ่อยครั้ง	4.51	0.72	มากที่สุด
6.ท่านกำลังมองหางานใหม่ที่ดีกว่านี้	4.84	0.66	มากที่สุด
รวม	4.72	0.12	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.15 ระดับความคิดเห็นต่อการลาออกและโอนย้ายของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย (\bar{X} =4.72) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน

พบว่า ทุกด้านรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์กำลังมองหางานใหม่ที่ดีกว่านี้มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (\bar{X} =4.84) ติดตามข่าวสารประกาศรับสมัครงานตามหน่วยงานหรือคนรู้จักเพื่อหางานใหม่เป็นประจำ มีค่าเฉลี่ยรองลงมา (\bar{X} =4.80) และจะลาออกจากงานทันที เมื่อได้งานใหม่ที่ดีกว่ามีค่าเฉลี่ย (\bar{X} =4.75) ตามลำดับ

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการลาออกและโอนย้ายของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์จำแนกตามบุคคล

ตารางที่ 4.16 การทดสอบเพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อการลาออกและโอนย้ายของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ จำแนกตามเพศ

ความคิดเห็น	เพศชาย (n=102)		เพศหญิง (n=140)		t	Sig.
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1.ท่านมีความคิดที่อยากจะเปลี่ยนไปทำงานที่อื่น	4.58	0.91	4.85	0.67	-2.668	0.000**
2.ท่านติดตามข่าวสารประกาศรับสมัครงานตามหน่วยงานหรือคนรู้จักเพื่อหางานใหม่เป็นประจำ	4.80	0.83	4.80	0.57	0.043	0.849
3.ท่านจะลาออกจากงานทันที เมื่อได้งานใหม่ที่ดีกว่า	4.60	0.75	4.86	0.35	-3.593	0.000**
4.ในช่วง 6 เดือนที่ผ่านมา ท่านมีความคิดที่จะลาออก	4.73	0.53	4.67	0.51	0.797	0.323
5.ท่านคิดเกี่ยวกับการจะลาออกจากกรมนี้บ่อยครั้ง	4.44	0.87	4.56	0.58	-1.241	0.002**
6.ท่านกำลังมองหางานใหม่ที่ดีกว่านี้	4.62	0.97	5.00	0.00	-4.642	0.000**
โดยรวม	4.74	0.35	4.71	0.31	0.785	0.160

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.16 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ t-test พบว่า ข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ที่มีเพศแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการลาออกและโอนย้ายไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อวิเคราะห์รายด้านพบว่า ข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ที่มีเพศต่างกัน

มีระดับความคิดเห็นต่อการลาออกและโอนย้าย โดยมีความคิดอยากจะเปลี่ยนไปทำงานอื่น จะลาออกทันทีเมื่อได้งานใหม่ที่ดีกว่า คิดเกี่ยวกับการจะลาออกจากกรมนี้บ่อยครั้ง และกำลังมองหางานใหม่ที่ดีกว่านี้แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.17 การทดสอบเพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อการลาออกและโอนย้ายของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ จำแนกตามอายุ

ความคิดเห็น		SS	df	MS	F	Sig.
1. ท่านมีความคิดที่อยากจะเปลี่ยนไปทำงานที่อื่น	ระหว่างกลุ่ม	9.164	3	3.055	5.123	0.002**
	ภายในกลุ่ม	141.911	238	0.596		
	รวม	151.074	241			
2. ท่านติดตามข่าวประกาศรับสมัครงานตามหน่วยงานหรือคนรู้จักเพื่อหางานใหม่เป็นประจำ	ระหว่างกลุ่ม	16.785	3	5.595	13.357	0.000**
	ภายในกลุ่ม	99.695	238	0.419		
	รวม	116.479	241			
3. ท่านจะลาออกจากงานทันที เมื่อได้งานใหม่ที่ดีกว่า	ระหว่างกลุ่ม	3.429	3	1.143	3.666	0.013**
	ภายในกลุ่ม	74.195	238	0.312		
	รวม	77.624	241			
4. ในช่วง 6 เดือนที่ผ่านมา ท่านมีความคิดที่จะลาออก	ระหว่างกลุ่ม	2.429	3	0.810	3.062	0.029**
	ภายในกลุ่ม	62.943	238	0.264		
	รวม	65.372	241			
5. ท่านคิดเกี่ยวกับการจะลาออกจากกรมนี้บ่อยครั้ง	ระหว่างกลุ่ม	22.424	3	7.475	17.431	0.000**
	ภายในกลุ่ม	102.059	238	0.429		
	รวม	124.483	241			
6. ท่านกำลังมองหางานใหม่ที่ดีกว่านี้	ระหว่างกลุ่ม	3.403	3	1.134	2.665	0.049**
	ภายในกลุ่ม	101.312	238	0.426		
	รวม	104.715	241			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.288	3	0.426	4.283	0.006**
	ภายในกลุ่ม	23.857	238	0.100		
	รวม	25.145	241			

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.17 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ One-way ANOVA พบว่า ข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ที่มีอายุแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการลาออกและโอนย้ายแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อวิเคราะห์รายด้านพบว่า ข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ที่มีอายุแตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อการลาออกและโอนย้ายแตกต่างกันทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้น จึงทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี Fisher's Least Significant Difference; LSD ต่อไป

ตารางที่ 4.18 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี LSD. ของระดับความคิดเห็นต่อการลาออกและโอนย้ายของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ จำแนกตามอายุ

อายุ	\bar{X}	ต่ำกว่า 30 ปี	30-40 ปี	41-50 ปี	51 ปีขึ้นไป
		4.67	4.83	4.75	5.00
ต่ำกว่า 30 ปี	4.67				
30-40 ปี	4.83	0.004**			
41-50 ปี	4.75				
51 ปีขึ้นไป	5.00	0.024**			

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.18 เมื่อทดสอบความแตกต่างของการลาออกและโอนย้ายโดยภาพรวมของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ พบว่า ข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี มีระดับความคิดเห็นต่อการลาออกและโอนย้ายแตกต่างกัน (0.004) กับข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ที่มีอายุระหว่าง 30-40 ปี และข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป มีระดับความคิดเห็นต่อการลาออกและโอนย้ายแตกต่างกัน (0.024) กับข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี และทั้งนี้ความแตกต่างดังกล่าวเป็นความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.19 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี LSD. ของระดับความคิดเห็นต่อการลาออก และ โอนย้ายของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ที่มีความคิดที่อยากจะเปลี่ยนไปทำงานที่อื่น จำแนกตามอายุ

อายุ	\bar{X}	ต่ำกว่า 30 ปี	30-40 ปี	41-50 ปี	51 ปีขึ้นไป
		4.59	5.00	5.00	5.00
ต่ำกว่า 30 ปี	4.59				
30-40 ปี	5.00	0.002**			
41-50 ปี	5.00	0.006**			
51 ปีขึ้นไป	5.00				

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.19 เมื่อทดสอบความแตกต่างของการลาออกและ โอนย้ายของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ที่มีความคิดที่อยากเปลี่ยนไปทำงานที่อื่น จำแนกตามอายุ พบว่า ข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี มีระดับความคิดเห็นต่อการลาออกและ โอนย้ายแตกต่างกัน (0.002, 0.006) กับข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ที่มีอายุ 30-40 ปี และมีอายุระหว่าง 41-50 ปี ทั้งนี้ ความแตกต่างดังกล่าวเป็นความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.20 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี LSD. ของระดับความคิดเห็นต่อการลาออก และ โอนย้ายของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ที่คิดตามข่าวประกาศรับสมัครงานตามหน่วยงานหรือคนรู้จักเพื่อหางานใหม่เป็นประจำ จำแนกตามอายุ

อายุ	\bar{X}	ต่ำกว่า 30 ปี	30-40 ปี	41-50 ปี	51 ปีขึ้นไป
		4.59	5.00	5.00	5.00
ต่ำกว่า 30 ปี	4.59			0.000**	
30-40 ปี	5.00			0.000**	
41-50 ปี	5.00				
51 ปีขึ้นไป	5.00			0.007**	

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.20 เมื่อทดสอบความแตกต่างของการลาออกและโอนย้ายของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ที่มีความคิดที่อยากเปลี่ยนไปทำงานอื่น จำแนกตามอายุ พบว่า ข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี 30-40 ปี และ 51 ปีขึ้นไป มีระดับความคิดเห็นต่อการลาออกและโอนย้ายแตกต่างกัน (0.000, 0.000, 0.007) กับข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ที่มีอายุ 41-50 ปี ทั้งนี้ ความแตกต่างดังกล่าวเป็นความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.21 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี LSD. ของระดับความคิดเห็นต่อการลาออกและโอนย้ายของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ที่จะลาออกทันที เมื่อได้งานใหม่ที่ดีกว่า จำแนกตามอายุ

อายุ	\bar{X}	ต่ำกว่า 30 ปี	30-40 ปี	41-50 ปี	51 ปีขึ้นไป
		4.59	5.00	5.00	5.00
ต่ำกว่า 30 ปี	4.59			0.037**	
30-40 ปี	5.00				
41-50 ปี	5.00		0.002**		
51 ปีขึ้นไป	5.00				

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.21 เมื่อทดสอบความแตกต่างของการลาออกและโอนย้ายของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ที่จะลาออกทันที เมื่อได้งานใหม่ที่ดีกว่า จำแนกตามอายุ พบว่า ข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี มีระดับความคิดเห็นต่อการลาออกและโอนย้ายแตกต่างกัน (0.037) กับข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ที่มีอายุ 41-50 ปี และข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ที่มีอายุระหว่าง 41-50 ปี มีระดับความคิดเห็นต่อการลาออกและโอนย้ายแตกต่างกัน (0.002) กับข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ที่มีอายุ 30-40 ปี ทั้งนี้ความแตกต่างดังกล่าวเป็นความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.22 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี LSD. ของระดับความคิดเห็นต่อการลาออก และ โอนย้ายของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ โดยในช่วง 6 เดือนที่ผ่านมา มีความคิดที่จะลาออก จำแนกตามอายุ

อายุ	\bar{X}	ต่ำกว่า 30 ปี	30-40 ปี	41-50 ปี	51 ปีขึ้นไป
		4.59	5.00	5.00	5.00
ต่ำกว่า 30 ปี	4.59			0.024**	
30-40 ปี	5.00				
41-50 ปี	5.00				
51 ปีขึ้นไป	5.00				

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.22 เมื่อทดสอบความแตกต่างของการลาออกและ โอนย้ายของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ โดยในช่วง 6 เดือนที่ผ่านมา มีความคิดที่จะลาออกทันที เมื่อได้งานใหม่ที่ดีกว่า จำแนกตามอายุ พบว่า ข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี มีระดับความคิดเห็นต่อการลาออกและ โอนย้ายแตกต่างกัน (0.024) กับข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ที่มีอายุ 41-50 ปี ทั้งนี้ ความแตกต่างดังกล่าวเป็นความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.23 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี LSD. ของระดับความคิดเห็นต่อการลาออก และ โอนย้ายของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ที่คิดเกี่ยวกับการจะลาออกบ่อยครั้ง จำแนกตามอายุ

อายุ	\bar{X}	ต่ำกว่า 30 ปี	30-40 ปี	41-50 ปี	51 ปีขึ้นไป
		4.59	5.00	5.00	5.00
ต่ำกว่า 30 ปี	4.59				
30-40 ปี	5.00	0.000**			
41-50 ปี	5.00	0.000**			
51 ปีขึ้นไป	5.00	0.017**			

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.23 เมื่อทดสอบความแตกต่างของการลาออกและโอนย้ายของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ที่คิดเกี่ยวกับการจะลาออกบ่อยครั้ง จำแนกตามอายุ พบว่า ข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี มีระดับความคิดเห็นต่อการลาออกและโอนย้ายแตกต่างกัน (0.000, 0.000, 0.017) กับข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ที่มีอายุระหว่าง 30-40 ปี 41-50 ปี และ 51 ปีขึ้นไป ทั้งนี้ความแตกต่างดังกล่าวเป็นความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.24 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี LSD. ของระดับความคิดเห็นต่อการลาออกและโอนย้ายของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ที่กำลังมองหางานใหม่ที่ดีกว่านี้ จำแนกตามอายุ

อายุ	\bar{X}	ต่ำกว่า 30 ปี	30-40 ปี	41-50 ปี	51 ปีขึ้นไป
		4.59	5.00	5.00	5.00
ต่ำกว่า 30 ปี	4.59				
30-40 ปี	5.00	0.023**			
41-50 ปี	5.00	0.048**			
51 ปีขึ้นไป	5.00				

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.24 เมื่อทดสอบความแตกต่างของการลาออกและโอนย้ายของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ที่กำลังมองหางานใหม่ที่ดีกว่านี้ จำแนกตามอายุ พบว่า ข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี มีระดับความคิดเห็นต่อการลาออกและโอนย้ายแตกต่างกัน (0.023, 0.048) กับข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ที่มีอายุระหว่าง 30-40 ปี และ 41-50 ปี ทั้งนี้ความแตกต่างดังกล่าวเป็นความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.25 การทดสอบเพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อการลาออกและโอนย้ายของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ จำแนกตามระดับการศึกษา

ความคิดเห็น	ปริญญาตรี (n=203)		สูงกว่าปริญญาตรี (n=39)		t	Sig.
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1.ท่านมีความคิดที่อยากจะเปลี่ยนไปทำงานที่อื่น	4.68	0.86	5.00	0.00	-2.298	0.000**
2.ท่านติดตามข่าวประกาศรับสมัครงานตามหน่วยงานหรือคนรู้จักเพื่อหางานใหม่เป็นประจำ	4.90	0.60	4.28	0.92	5.384	0.000**
3.ท่านจะลาออกจากงานทันทีเมื่อได้งานใหม่ที่ดีกว่า	4.78	0.57	4.56	0.50	2.227	0.072
4.ในช่วง 6 เดือนที่ผ่านมา ท่านมีความคิดที่จะลาออก	4.66	0.53	4.87	0.41	-2.347	0.000**
5.ท่านคิดเกี่ยวกับการจะลาออกจากกรมนี้บ่อยครั้ง	4.41	0.75	5.00	0.00	-4.881	0.000**
6.ท่านกำลังมองหางานใหม่ที่ดีกว่านี้	4.81	0.72	5.00	0.00	-1.673	0.001**
โดยรวม	4.73	0.32	4.68	0.32	0.968	0.875

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.25 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ t-test พบว่า ข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการลาออกและโอนย้ายไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อวิเคราะห์รายด้านพบว่า ข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อการลาออกและโอนย้าย โดยมีความคิดอยากจะเปลี่ยนไปทำงานอื่น ติดตามข่าวประกาศรับสมัครงานตามหน่วยงานหรือคนรู้จักเพื่อหางานใหม่เป็นประจำ ในช่วง 6 เดือนที่ผ่านมา มีความคิดที่จะลาออก คิดเกี่ยวกับการจะลาออกจากกรมนี้บ่อยครั้ง และกำลังมองหางานใหม่ที่ดีกว่านี้แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.26 การทดสอบเพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อการลาออกและโอนย้ายของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ จำแนกตามตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ

ความคิดเห็น		SS	df	MS	F	Sig.
1. ท่านมีความคิดที่อยากจะเปลี่ยนไปทำงานที่อื่น	ระหว่างกลุ่ม	8.407	3	2.802	4.675	0.003**
	ภายในกลุ่ม	142.667	238	0.599		
	รวม	151.074	241			
2. ท่านติดตามข่าวประกาศรับสมัครงานตามหน่วยงานหรือคนรู้จักเพื่อหางานใหม่เป็นประจำ	ระหว่างกลุ่ม	7.369	3	2.456	5.358	0.001**
	ภายในกลุ่ม	109.110	238	0.458		
	รวม	116.479	241			
3. ท่านจะลาออกจากงานทันที เมื่อได้งานใหม่ที่ดีกว่า	ระหว่างกลุ่ม	8.782	3	2.927	10.120	0.000**
	ภายในกลุ่ม	68.842	238	0.289		
	รวม	77.624	241			
4. ในช่วง 6 เดือนที่ผ่านมา ท่านมีความคิดที่จะลาออก	ระหว่างกลุ่ม	1.806	3	0.602	2.254	0.083
	ภายในกลุ่ม	63.566	238	0.267		
	รวม	63.372	241			
5. ท่านคิดเกี่ยวกับการจะลาออกจากกรมนี้บ่อยครั้ง	ระหว่างกลุ่ม	9.814	3	3.271	6.790	0.000**
	ภายในกลุ่ม	114.669	238	0.482		
	รวม	124.483	241			
6. ท่านกำลังมองหางานใหม่ที่ดีกว่านี้	ระหว่างกลุ่ม	5.279	3	1.760	4.212	0.006**
	ภายในกลุ่ม	99.436	238	0.418		
	รวม	104.715	241			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	2.216	3	0.739	7.668	0.000**
	ภายในกลุ่ม	22.929	238	0.096		
	รวม	25.145	241			

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.26 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ One-way ANOVA พบว่า ข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการลาออกและโอนย้ายแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อวิเคราะห์รายด้านพบว่า ข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อการลาออกและโอนย้ายแตกต่างกัน

โดยมีความคิดอยากจะเปลี่ยนไปทำงานอื่น ติดตามข่าวประกาศรับสมัครงานตามหน่วยงานหรือคนรู้จักเพื่อหางานใหม่เป็นประจำ ในช่วง 6 เดือนที่ผ่านมาที่มีความคิดที่จะลาออก คิดเกี่ยวกับการจะลาออกจากกรมนี้อยู่บ่อยครั้ง และกำลังมองหางานใหม่ที่ดีกว่านี้แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้น จึงทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี LSD. ต่อไป

ตารางที่ 4.27 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี LSD. ของระดับความคิดเห็นต่อการลาออกและโอนย้ายของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ จำแนกตามตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ

ตำแหน่ง	\bar{X}	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	อื่น ๆ
		4.63	4.84	4.79	4.67
ปฏิบัติการ	4.63				
ชำนาญการ	4.84	0.000**			
ชำนาญการพิเศษ	4.79	0.009**			
อื่น ๆ	4.67				

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.27 เมื่อทดสอบความแตกต่างของการลาออกและโอนย้ายโดยภาพรวมของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ พบว่า ข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ที่ดำรงตำแหน่งระดับปฏิบัติการ มีระดับความคิดเห็นต่อการลาออกและโอนย้ายแตกต่างกัน (0.000, 0.009) กับข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ที่ดำรงตำแหน่งชำนาญการและชำนาญการพิเศษ ทั้งนี้ความแตกต่างดังกล่าวเป็นความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.28 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี LSD. ของระดับความคิดเห็นต่อการลาออก และ โอนย้ายของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ที่มีความคิดที่อยากจะเปลี่ยนไปทำงานที่อื่น จำแนกตามตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ

ตำแหน่ง	\bar{X}	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	อื่น ๆ
		4.55	4.90	5.00	4.81
ปฏิบัติการ	4.55				
ชำนาญการ	4.90	0.003**			
ชำนาญการพิเศษ	5.00	0.004**			
อื่น ๆ	4.81				

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.28 เมื่อทดสอบความแตกต่างของการลาออกและ โอนย้ายของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ที่มีความคิดที่อยากเปลี่ยนไปทำงานที่อื่น จำแนกตามตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ พบว่าข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ที่ดำรงตำแหน่งระดับปฏิบัติการ มีระดับความคิดเห็นต่อการลาออกและ โอนย้ายแตกต่างกัน (0.003, 0.004) กับข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ที่ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการและชำนาญการพิเศษ ทั้งนี้ความแตกต่างดังกล่าวเป็นความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.29 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี LSD. ของระดับความคิดเห็นต่อการลาออก และ โอนย้ายของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ที่ติดตามข่าวประกาศรับสมัครงานตามหน่วยงานหรือคนรู้จักเพื่อหางานใหม่เป็นประจำ จำแนกตามตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ

ตำแหน่ง	\bar{X}	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	อื่น ๆ
		4.84	4.95	4.56	4.31
ปฏิบัติการ	4.84				
ชำนาญการ	4.95				
ชำนาญการพิเศษ	4.56	0.038**	0.008**		
อื่น ๆ	4.31	0.004**	0.001**		

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.29 เมื่อทดสอบความแตกต่างของการลาออกและโอนย้ายของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ที่มีความคิดที่อยากเปลี่ยนไปทำงานอื่น จำแนกตามตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ พบว่าข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ที่ดำรงตำแหน่งระดับปฏิบัติการ มีระดับความคิดเห็นต่อการลาออกและโอนย้ายแตกต่างกัน (0.038, 0.004) กับข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ที่ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษและอื่น ๆ และข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ที่ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการมีระดับความคิดเห็นต่อการลาออกและโอนย้ายแตกต่างกัน (0.008, 0.001) กับข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ที่ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษและอื่น ๆ ทั้งนี้ความแตกต่างดังกล่าวเป็นความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.30 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี LSD. ของระดับความคิดเห็นต่อการลาออกและโอนย้ายของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ที่จะลาออกทันที เมื่อได้งานใหม่ที่ดีกว่า จำแนกตามตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ

ตำแหน่ง	\bar{X}	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	อื่น ๆ
		4.69	5.00	4.41	4.69
ปฏิบัติการ	4.69				
ชำนาญการ	5.00	0.000**			
ชำนาญการพิเศษ	4.41	0.008**	0.000**		
อื่น ๆ	4.69		0.036**		

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.30 เมื่อทดสอบความแตกต่างของการลาออกและโอนย้ายของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ที่จะลาออกทันที เมื่อได้งานใหม่ที่ดีกว่า จำแนกตามตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ พบว่าข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ที่ดำรงตำแหน่งระดับปฏิบัติการ มีระดับความคิดเห็นต่อการลาออกและโอนย้ายแตกต่างกัน (0.000, 0.008) กับข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ที่ดำรงตำแหน่งชำนาญการและชำนาญการพิเศษ และข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ที่ดำรงตำแหน่งชำนาญการ มีระดับความคิดเห็นต่อการลาออกและโอนย้ายแตกต่างกัน (0.000, 0.036) กับข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ที่ดำรงตำแหน่งชำนาญการพิเศษและอื่น ๆ ทั้งนี้ความแตกต่างดังกล่าวเป็นความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.31 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี LSD. ของระดับความคิดเห็นต่อการลาออก และ โอนย้ายของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ โดยในช่วง 6 เดือนที่ผ่านมา มีความคิดที่จะลาออก จำแนกตามตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ

ตำแหน่ง	\bar{X}	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	อื่น ๆ
		4.64	4.68	4.81	4.94
ปฏิบัติการ	4.64				
ชำนาญการ	4.68				
ชำนาญการพิเศษ	4.81				
อื่น ๆ	4.94	0.029**			

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.31 เมื่อทดสอบความแตกต่างของการลาออกและ โอนย้ายของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ โดยในช่วง 6 เดือนที่ผ่านมา มีความคิดที่จะลาออกทันที เมื่อได้งานใหม่ที่ดีกว่า จำแนกตามตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ พบว่า ข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ที่ดำรงตำแหน่งปฏิบัติการ มีระดับความคิดเห็นต่อการลาออกและ โอนย้ายแตกต่างกัน (0.029) กับข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ที่ดำรงตำแหน่งอื่น ๆ ทั้งนี้ความแตกต่างดังกล่าวเป็นความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.32 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี LSD. ของระดับความคิดเห็นต่อการลาออก และ โอนย้ายของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ ที่คิดเกี่ยวกับการจะลาออกบ่อยครั้ง จำแนกตามตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ

ตำแหน่ง	\bar{X}	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	อื่น ๆ
		4.38	4.52	5.00	4.44
ปฏิบัติการ	4.38			0.000**	
ชำนาญการ	4.52			0.001**	
ชำนาญการพิเศษ	5.00				
อื่น ๆ	4.44			0.009**	

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.32 เมื่อทดสอบความแตกต่างของการลาออกและโอนย้ายของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ที่คิดเกี่ยวกับการจะลาออกบ่อยครั้ง จำแนกตามตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ พบว่าข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ที่ดำรงตำแหน่งชำนาญการพิเศษ มีระดับความคิดเห็นต่อการลาออกและโอนย้ายแตกต่างกัน (0.000, 0.001, 0.009) กับข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ที่ดำรงตำแหน่งปฏิบัติการ ชำนาญการ และอื่น ๆ ทั้งนี้ความแตกต่างดังกล่าวเป็นความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.33 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี LSD. ของระดับความคิดเห็นต่อการลาออกและโอนย้ายของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ที่กำลังมองหางานใหม่ที่ดีกว่านี้ จำแนกตามตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ

ตำแหน่ง	\bar{X}	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	อื่น ๆ
		4.69	5.00	5.00	4.88
ปฏิบัติการ	4.69				
ชำนาญการ	5.00	0.002**			
ชำนาญการพิเศษ	5.00	0.018**			
อื่น ๆ	4.88				

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.33 เมื่อทดสอบความแตกต่างของการลาออกและโอนย้ายของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ที่กำลังมองหางานใหม่ที่ดีกว่านี้ จำแนกตามอายุ พบว่าข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ที่ดำรงตำแหน่งปฏิบัติการ มีระดับความคิดเห็นต่อการลาออกและโอนย้ายแตกต่างกัน (0.002, 0.018) กับข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ที่ดำรงตำแหน่งชำนาญการและชำนาญการพิเศษ ทั้งนี้ความแตกต่างดังกล่าวเป็นความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.34 การทดสอบเพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อการลาออกและโอนย้ายของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ จำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน

ความคิดเห็น		SS	df	MS	F	Sig.
1. ท่านมีความคิดที่อยากจะเปลี่ยนไปทำงานที่อื่น	ระหว่างกลุ่ม	14.130	5	2.826	4.870	0.000**
	ภายในกลุ่ม	136.945	236	0.580		
	รวม	151.074	241			
2. ท่านติดตามข่าวประกาศรับสมัครงานตามหน่วยงานหรือคนรู้จักเพื่อหางานใหม่เป็นประจำ	ระหว่างกลุ่ม	35.515	5	7.103	20.704	0.000**
	ภายในกลุ่ม	80.964	236	0.343		
	รวม	116.479	241			
3. ท่านจะลาออกจากงานทันที เมื่อได้งานใหม่ที่ดีกว่า	ระหว่างกลุ่ม	19.127	5	3.825	15.433	0.000**
	ภายในกลุ่ม	58.497	236	0.248		
	รวม	77.624	241			
4. ในช่วง 6 เดือนที่ผ่านมา ท่านมีความคิดที่จะลาออก	ระหว่างกลุ่ม	4.048	5	0.810	3.115	0.010**
	ภายในกลุ่ม	61.324	236	0.260		
	รวม	65.372	241			
5. ท่านคิดเกี่ยวกับการจะลาออกจากกรมนี้บ่อยครั้ง	ระหว่างกลุ่ม	20.204	5	4.041	9.145	0.000**
	ภายในกลุ่ม	104.280	236	0.442		
	รวม	124.483	241			
6. ท่านกำลังมองหางานใหม่ที่ดีกว่านี้	ระหว่างกลุ่ม	13.215	5	2.643	6.817	0.000**
	ภายในกลุ่ม	91.500	236	0.388		
	รวม	104.715	241			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	4.579	5	0.916	10.508	0.000**
	ภายในกลุ่ม	20.566	236	0.087		
	รวม	25.145	241			

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.34 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ One-way ANOVA พบว่า ข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ที่มีระยะเวลาในการทำงานแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการลาออกและโอนย้ายแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อวิเคราะห์รายด้านพบว่า ข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อการลาออกและโอนย้ายแตกต่าง

กันทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้น จึงทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี LSD. ต่อไป

ตารางที่ 4.35 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี LSD. ของระดับความคิดเห็นต่อการลาออก และโอนย้ายของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ จำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน

ระยะเวลาใน การทำงาน	\bar{X}	ต่ำกว่า 5 ปี	5-10 ปี	11-15 ปี	16-20 ปี	21-25 ปี	26 ปีขึ้นไป
ต่ำกว่า 5 ปี	4.54						
5-10 ปี	4.73	0.000**					
11-15 ปี	4.87	0.000**	0.007**				
16-20 ปี	4.84	0.000**					
21-25 ปี	4.74	0.017**					
26 ปีขึ้นไป	5.00	0.000**	0.031**				

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.35 เมื่อทดสอบความแตกต่างของการลาออกและโอนย้ายโดยภาพรวมของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ พบว่า ข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ที่มีอายุงานต่ำกว่า 5 ปี มีระดับความคิดเห็นต่อการลาออกและโอนย้ายแตกต่างกัน (0.000, 0.000, 0.000, 0.017, 0.000) กับข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ที่มีอายุงาน 5-10 ปี 11-15 ปี 16-20 ปี 21-25 ปี และ 26 ปีขึ้นไป และข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ที่มีอายุงาน 5-10 ปี มีระดับความคิดเห็นต่อการลาออกและโอนย้ายแตกต่างกัน (0.007, 0.031) กับข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ที่มีอายุงาน 11-15 ปี และ 26 ปีขึ้นไป ทั้งนี้ความแตกต่างดังกล่าวเป็นความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.36 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี LSD. ของระดับความคิดเห็นต่อการลาออก และ โอนย้ายของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ที่มีความคิดที่อยากจะเปลี่ยนไปทำงานที่อื่น จำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน

ระยะเวลาใน การทำงาน	\bar{X}	ต่ำกว่า 5 ปี	5-10 ปี	11-15 ปี	16-20 ปี	21-25 ปี	26 ปีขึ้นไป
ต่ำกว่า 5 ปี	4.45						
5-10 ปี	4.65						
11-15 ปี	5.00	0.000**	0.016**				
16-20 ปี	5.00	0.001**	0.046**				
21-25 ปี	5.00	0.007**					
26 ปีขึ้นไป	5.00						

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.36 เมื่อทดสอบความแตกต่างของการลาออกและ โอนย้ายของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ที่มีความคิดที่อยากเปลี่ยนไปทำงานที่อื่น จำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน พบว่า ข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ที่มีอายุงานต่ำกว่า 5 ปี มีระดับความคิดเห็นต่อการลาออกและ โอนย้ายแตกต่างกัน (0.000, 0.001, 0.007) กับข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ที่มีอายุงาน 11-15 ปี 16-20 ปี และ 21-25 ปี และข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ที่มีอายุงาน 5-10 ปี มีระดับความคิดเห็นต่อการลาออกและ โอนย้ายแตกต่างกัน (0.016, 0.046) กับข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ที่มีอายุงาน 11-15 ปี และ 16-20 ปี ทั้งนี้ความแตกต่างดังกล่าวเป็นความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.37 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี LSD. ของระดับความคิดเห็นต่อการลาออกและโอนย้ายของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ที่ติดตามข่าวประกาศรับสมัครงานตามหน่วยงานหรือคนรู้จักเพื่อหางานใหม่เป็นประจำ จำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน

ระยะเวลาใน	\bar{X}	ต่ำกว่า 5 ปี	5-10 ปี	11-15 ปี	16-20 ปี	21-25 ปี	26 ปีขึ้นไป
การทำงาน		4.74	5.00	5.00	4.93	3.47	5.00
ต่ำกว่า 5 ปี	4.74						
5-10 ปี	5.00	0.011**					
11-15 ปี	5.00	0.015**					
16-20 ปี	4.93						
21-25 ปี	3.47	0.000**	0.000**	0.000**	0.000**		
26 ปีขึ้นไป	5.00					0.000**	

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.37 เมื่อทดสอบความแตกต่างของการลาออกและโอนย้ายของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ที่มีความคิดที่อยากเปลี่ยนไปทำงานอื่น จำแนกตามระยะเวลาในการทำงานพบว่า ข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ที่มีอายุงานต่ำกว่า 5 ปี มีระดับความคิดเห็นต่อการลาออกและโอนย้ายแตกต่างกัน (0.011, 0.015, 0.000) กับข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ที่มีอายุงาน 5-10 ปี 11-15 ปี และ 21-25 ปี และข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ที่มีอายุงาน 5-10 ปี มีระดับความคิดเห็นต่อการลาออกและโอนย้ายแตกต่างกัน (0.000) กับข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ที่มีอายุงาน 21-25 ปี และข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ที่มีอายุงาน 11-15 ปี มีระดับความคิดเห็นต่อการลาออกและโอนย้ายแตกต่างกัน (0.000) กับข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ที่มีอายุงาน 21-25 ปี และข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ที่มีอายุงาน 16-20 ปี มีระดับความคิดเห็นต่อการลาออกและโอนย้ายแตกต่างกัน (0.000) กับข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ที่มีอายุงาน 21-25 ปี และข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ที่มีอายุงาน 21-25 ปี มีระดับความคิดเห็นต่อการลาออกและโอนย้ายแตกต่างกัน (0.000) กับข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ที่มีอายุงาน 26 ปีขึ้นไป ทั้งนี้ความแตกต่างดังกล่าวเป็นความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.38 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี LSD. ของระดับความคิดเห็นต่อการลาออกและ โอนย้ายของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ที่จะลาออกทันที เมื่อได้งานใหม่ที่ดีกว่า จำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน

ระยะเวลาใน การทำงาน	\bar{X}	ต่ำกว่า 5 ปี	5-10 ปี	11-15 ปี	16-20 ปี	21-25 ปี	26 ปีขึ้นไป
		4.47	5.00	5.00	4.32	4.94	5.00
ต่ำกว่า 5 ปี	4.47						
5-10 ปี	5.00	0.000**					
11-15 ปี	5.00	0.000**					
16-20 ปี	4.32		0.000**	0.000**			
21-25 ปี	4.94	0.001**			0.000**		
26 ปีขึ้นไป	5.00	0.013**			0.000**		

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.38 เมื่อทดสอบความแตกต่างของการลาออกและ โอนย้ายของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ที่จะลาออกทันที เมื่อได้งานใหม่ที่ดีกว่า จำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน พบว่า ข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ที่มีอายุงานต่ำกว่า 5 ปี มีระดับความคิดเห็นต่อการลาออกและ โอนย้ายแตกต่างกัน (0.000, 0.000, 0.001, 0.013) กับข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ที่มีอายุงาน 5-10 ปี 11-15 ปี 21-25 ปี และ 26 ปีขึ้นไป และข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ที่มีอายุงาน 5-10 ปี มีระดับความคิดเห็นต่อการลาออกและ โอนย้ายแตกต่างกัน (0.000) กับข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ที่มีอายุงาน 16-20 ปี และข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ที่มีอายุงาน 11-15 ปี มีระดับความคิดเห็นต่อการลาออกและ โอนย้ายแตกต่างกัน (0.000) กับข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ที่มีอายุงาน 16-20 ปี และข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ที่มีอายุงาน 16-20 ปี มีระดับความคิดเห็นต่อการลาออกและ โอนย้ายแตกต่างกัน (0.000, 0.000) กับข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ที่มีอายุงาน 21-25 ปี และ 26 ปีขึ้นไป ทั้งนี้ความแตกต่างดังกล่าวเป็นความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.39 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี LSD. ของระดับความคิดเห็นต่อการลาออก และ โอนย้ายของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ โดยในช่วง 6 เดือนที่ผ่านมา มีความคิดที่จะลาออก จำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน

ระยะเวลาใน การทำงาน	\bar{X}	ต่ำกว่า 5 ปี	5-10 ปี	11-15 ปี	16-20 ปี	21-25 ปี	26 ปีขึ้นไป
		4.64	4.55	4.75	4.79	5.00	5.00
ต่ำกว่า 5 ปี	4.64						
5-10 ปี	4.55						
11-15 ปี	4.75		0.034**				
16-20 ปี	4.79		0.044**				
21-25 ปี	5.00	0.009**	0.001**				
26 ปีขึ้นไป	5.00		0.040**				

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.39 เมื่อทดสอบความแตกต่างของการลาออกและ โอนย้ายของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ โดยในช่วง 6 เดือนที่ผ่านมา มีความคิดที่จะลาออกทันที เมื่อได้งานใหม่ที่ดีกว่า จำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน พบว่า ข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ที่มีอายุงานต่ำกว่า 5 ปี มีระดับความคิดเห็นต่อการลาออกและ โอนย้ายแตกต่างกัน (0.009) กับข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ที่มีอายุงาน 21-25 ปี และข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ที่มีอายุงาน 5-10 ปี มีระดับความคิดเห็นต่อการลาออกและ โอนย้ายแตกต่างกัน (0.034, 0.044, 0.001, 0.040) กับข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ที่มีอายุงาน 11-15 ปี 16-20 ปี 21-25 ปี และ 26 ปีขึ้นไป ทั้งนี้ความแตกต่างดังกล่าวเป็นความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.40 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี LSD. ของระดับความคิดเห็นต่อการลาออกและโอนย้ายของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ที่คิดเกี่ยวกับการจะลาออกบ่อยครั้ง จำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน

ระยะเวลาใน การทำงาน	\bar{X}	ต่ำกว่า 5 ปี	5-10 ปี	11-15 ปี	16-20 ปี	21-25 ปี	26 ปีขึ้นไป
ต่ำกว่า 5 ปี	4.46						
5-10 ปี	4.15	0.007**					
11-15 ปี	4.51		0.004**				
16-20 ปี	5.00	0.000**	0.000**	0.002**			
21-25 ปี	5.00	0.003**	0.000**	0.009**			
26 ปีขึ้นไป	5.00						

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.40 เมื่อทดสอบความแตกต่างของการลาออกและโอนย้ายของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ที่คิดเกี่ยวกับการจะลาออกบ่อยครั้ง จำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน พบว่าข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ที่มีอายุงานต่ำกว่า 5 ปี มีระดับความคิดเห็นต่อการลาออกและโอนย้ายแตกต่างกัน (0.007, 0.000, 0.003) กับข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ที่มีอายุงาน 5-10 ปี 16-20 ปี และ 21-25 ปี และข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ที่มีอายุงาน 5-10 ปี มีระดับความคิดเห็นต่อการลาออกและโอนย้ายแตกต่างกัน (0.004, 0.000, 0.000) กับข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ที่มีอายุงาน 11-15 ปี 16-20 ปี 21-25 ปี และข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ที่มีอายุงาน 11-15 ปี มีระดับความคิดเห็นต่อการลาออกและโอนย้ายแตกต่างกัน (0.002, 0.009) กับข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ที่มีอายุงาน 16-20 ปี 21-25 ปี ทั้งนี้ความแตกต่างดังกล่าวเป็นความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.41 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี LSD. ของระดับความคิดเห็นต่อการลาออก และ โอนย้ายของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ที่กำลังมองหางานใหม่ที่ดีกว่านี้ จำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน

ระยะเวลาใน การทำงาน	\bar{X}	ต่ำกว่า 5 ปี	5-10 ปี	11-15 ปี	16-20 ปี	21-25 ปี	26 ปีขึ้นไป
ต่ำกว่า 5 ปี	4.50						
5-10 ปี	5.00	0.000**					
11-15 ปี	5.00	0.000**					
16-20 ปี	5.00	0.000**					
21-25 ปี	5.00	0.000**					
26 ปีขึ้นไป	5.00						

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.41 เมื่อทดสอบความแตกต่างของการลาออกและ โอนย้ายของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ที่กำลังมองหางานใหม่ที่ดีกว่านี้ จำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน พบว่าข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ที่มีอายุงานต่ำกว่า 5 ปี มีระดับความคิดเห็นต่อการลาออกและ โอนย้ายแตกต่างกัน (0.000, 0.000, 0.000, 0.000) กับข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ที่มีอายุงาน 5-10 ปี 11-15 ปี 16-20 ปี และ 21-25 ปี ทั้งนี้ความแตกต่างดังกล่าวเป็นความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.42 การทดสอบเพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อการลาออกและโอนย้ายของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ จำแนกตามรายได้ที่ได้รับ

ความคิดเห็น		SS	df	MS	F	Sig.
1. ท่านมีความคิดที่อยากจะเปลี่ยนไปทำงานที่อื่น	ระหว่างกลุ่ม	13.479	3	4.493	7.772	0.000**
	ภายในกลุ่ม	137.595	238	0.578		
	รวม	151.074	241			
2. ท่านติดตามข่าวประกาศรับสมัครงานตามหน่วยงานหรือคนรู้จักเพื่อหางานใหม่เป็นประจำ	ระหว่างกลุ่ม	10.620	3	3.540	7.958	0.000**
	ภายในกลุ่ม	105.860	238	0.445		
	รวม	116.479	241			
3. ท่านจะลาออกจากงานทันที เมื่อได้งานใหม่ที่ดีกว่า	ระหว่างกลุ่ม	13.595	3	4.532	16.844	0.000**
	ภายในกลุ่ม	64.029	238	0.269		
	รวม	77.624	241			
4. ในช่วง 6 เดือนที่ผ่านมา ท่านมีความคิดที่จะลาออก	ระหว่างกลุ่ม	4.826	3	1.609	6.323	0.000**
	ภายในกลุ่ม	60.546	238	0.254		
	รวม	65.372	241			
5. ท่านคิดเกี่ยวกับการจะลาออกจากกรมนี้บ่อยครั้ง	ระหว่างกลุ่ม	21.258	3	7.086	16.337	0.000**
	ภายในกลุ่ม	103.226	238	0.434		
	รวม	124.483	241			
6. ท่านกำลังมองหางานใหม่ที่ดีกว่านี้	ระหว่างกลุ่ม	12.968	3	4.323	11.213	0.000**
	ภายในกลุ่ม	91.747	238	0.385		
	รวม	104.715	241			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	4.366	3	1.455	16.670	0.000**
	ภายในกลุ่ม	20.779	238	0.087		
	รวม	25.145	241			

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.42 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ One-way ANOVA พบว่า ข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ที่มีรายได้แตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการลาออกและโอนย้ายแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อวิเคราะห์รายด้านพบว่า ข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์

ที่มีรายได้แตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อการลาออกและโอนย้ายแตกต่างกันทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้น จึงทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี LSD. ต่อไป

ตารางที่ 4.43 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี LSD. ของระดับความคิดเห็นต่อการลาออกและโอนย้ายของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ จำแนกตามรายได้ที่ได้รับ

รายได้	\bar{X}	15,000-	25,001-	35,001-	45,001
		25,000 บาท	35,000 บาท	45,000 บาท	บาท ขึ้นไป
		4.55	4.72	4.89	4.82
15,000-25,000 บาท	4.55				
25,001-35,000 บาท	4.72	0.001**			
35,001-45,000 บาท	4.89	0.000**	0.002**		
45,001 บาทขึ้นไป	4.82	0.000**			

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.43 เมื่อทดสอบความแตกต่างของการลาออกและโอนย้ายโดยภาพรวมของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ พบว่า ข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ที่มีรายได้ระหว่าง 15,000-25,000 บาทต่อเดือน มีระดับความคิดเห็นต่อการลาออกและโอนย้ายแตกต่างกัน (0.001, 0.000, 0.000) กับข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ที่มีรายได้ระหว่าง 25,001-35,000 35,001-45,000 และ 45,001 บาทต่อเดือน และข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ที่มีรายได้ระหว่าง 25,001-35,000 บาทต่อเดือน มีระดับความคิดเห็นต่อการลาออกและโอนย้ายแตกต่างกัน (0.002) กับข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ที่มีรายได้ระหว่าง 35,001-45,000 บาทต่อเดือน ทั้งนี้ความแตกต่างดังกล่าวเป็นความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.44 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี LSD. ของระดับความคิดเห็นต่อการลาออก และ โอนย้ายของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ที่มีความคิดที่อยากจะเปลี่ยนไปทำงานที่อื่น จำแนกตามรายได้ที่ได้รับ

	\bar{X}	15,000- 25,000 บาท	25,001- 35,000 บาท	35,001- 45,000 บาท	45,001 บาท ขึ้นไป
รายได้		4.45	4.67	5.00	5.00
15,000-25,000 บาท	4.45				
25,001-35,000 บาท	4.67				
35,001-45,000 บาท	5.00	0.000**	0.023**		
45,001 บาท ขึ้นไป	5.00	0.000**	0.000**		

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.44 เมื่อทดสอบความแตกต่างของการลาออกและ โอนย้ายของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ที่มีความคิดที่อยากเปลี่ยนไปทำงานที่อื่น จำแนกตามรายได้ที่ได้รับ พบว่าข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ที่มีรายได้ระหว่าง 15,000-25,000 บาทต่อเดือน มีระดับความคิดเห็นต่อการลาออกและ โอนย้ายแตกต่างกัน (0.000, 0.000) กับข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ที่มีรายได้ระหว่าง 35,001-45,000 บาทต่อเดือน และ 45,001 บาทต่อเดือนขึ้นไป และข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ที่มีรายได้ระหว่าง 25,001-35,000 บาทต่อเดือน มีระดับความคิดเห็นต่อการลาออกและ โอนย้ายแตกต่างกัน (0.023, 0.000) กับข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ที่มีรายได้ระหว่าง 35,001-45,000 บาทต่อเดือน และ 45,001 บาทต่อเดือนขึ้นไป ทั้งนี้ความแตกต่างดังกล่าวเป็นความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.45 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี LSD. ของระดับความคิดเห็นต่อการลาออกและโอนย้ายของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ที่ติดตามข่าวประกาศรับสมัครงานตามหน่วยงานหรือคนรู้จักเพื่อหางานใหม่เป็นประจำ จำแนกตามรายได้ที่ได้รับ

รายได้	\bar{X}	15,000- 25,000 บาท	25,001- 35,000 บาท	35,001- 45,000 บาท	45,001 บาท ขึ้นไป
			4.75	5.00	5.00
15,000-25,000 บาท	4.75				
25,001-35,000 บาท	5.00	0.026**			
35,001-45,000 บาท	5.00	0.039**			
45,001 บาท ขึ้นไป	4.46	0.017**	0.000**	0.000**	

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.45 เมื่อทดสอบความแตกต่างของการลาออกและโอนย้ายของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ที่ติดตามข่าวประกาศรับสมัครงานตามหน่วยงานหรือคนรู้จักเพื่อหางานใหม่เป็นประจำ จำแนกตามรายได้ที่ได้รับ พบว่า ข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ที่มีรายได้ระหว่าง 15,000-25,000 บาทต่อเดือน มีระดับความคิดเห็นต่อการลาออกและโอนย้ายแตกต่างกัน (0.026, 0.039, 0.017) กับข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ที่มีรายได้ระหว่าง 25,001-35,000 35,001-45,000 และ 45,001 บาทต่อเดือนขึ้นไป และข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ที่มีรายได้ระหว่าง 25,001-35,000 บาทต่อเดือน มีระดับความคิดเห็นต่อการลาออกและโอนย้ายแตกต่างกัน (0.000) กับข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ที่มีรายได้ 45,001 บาทต่อเดือนขึ้นไป และข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ที่มีรายได้ระหว่าง 35,001-45,000 บาทต่อเดือน มีระดับความคิดเห็นต่อการลาออกและโอนย้ายแตกต่างกัน (0.000) กับข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ที่มีรายได้ 45,001 บาทต่อเดือนขึ้นไป ทั้งนี้ความแตกต่างดังกล่าวเป็นความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.46 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี LSD. ของระดับความคิดเห็นต่อการลาออกและโอนย้ายของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ที่จะลาออกทันที เมื่อได้งานใหม่ที่ดีกว่า จำแนกตามรายได้ที่ได้รับ

รายได้	\bar{X}	15,000- 25,000 บาท	25,001- 35,000 บาท	35,001- 45,000 บาท	45,001 บาท ขึ้นไป
		4.48	5.00	5.00	4.62
15,000-25,000 บาท	4.48				
25,001-35,000 บาท	5.00	0.005**			
35,001-45,000 บาท	5.00		0.002**		
45,001 บาทขึ้นไป	4.62	0.000**	0.000**	0.001**	

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.46 เมื่อทดสอบความแตกต่างของการลาออกและโอนย้ายของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ที่จะลาออกทันที เมื่อได้งานใหม่ที่ดีกว่า จำแนกตามรายได้ที่ได้รับ พบว่าข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ที่มีรายได้ระหว่าง 15,000-25,000 บาทต่อเดือน มีระดับความคิดเห็นต่อการลาออกและโอนย้ายแตกต่างกัน (0.005, 0.000) กับข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ที่มีรายได้ระหว่าง 25,001-35,000 และ 45,001 บาทต่อเดือนขึ้นไป และข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ที่มีรายได้ระหว่าง 25,001-35,000 บาทต่อเดือน มีระดับความคิดเห็นต่อการลาออกและโอนย้ายแตกต่างกัน (0.002, 0.000) กับข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ที่มีรายได้ระหว่าง 35,001-45,000 บาทต่อเดือน และข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ที่มีรายได้ระหว่าง 35,001-45,000 บาทต่อเดือน มีระดับความคิดเห็นต่อการลาออกและโอนย้ายแตกต่างกัน (0.001) กับข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ที่มีรายได้ 45,001 บาทต่อเดือนขึ้นไป ทั้งนี้ความแตกต่างดังกล่าวเป็นความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.47 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี LSD. ของระดับความคิดเห็นต่อการลาออก และ โอนย้ายของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ โดยในช่วง 6 เดือนที่ผ่านมา มีความคิดที่จะลาออก จำแนกตามรายได้ที่ได้รับ

	\bar{X}	15,000- 25,000 บาท	25,001- 35,000 บาท	35,001- 45,000 บาท	45,001 บาท ขึ้นไป
รายได้		4.65	4.51	4.83	4.87
15,000-25,000 บาท	4.65				
25,001-35,000 บาท	4.51	0.026**			
35,001-45,000 บาท	4.83	0.039**			
45,001 บาท ขึ้นไป	4.87	0.017**	0.000**	0.000**	

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.47 เมื่อทดสอบความแตกต่างของการลาออกและ โอนย้ายของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ โดยในช่วง 6 เดือนที่ผ่านมาที่มีความคิดที่จะลาออกทันที เมื่อได้งานใหม่ที่ดีกว่า จำแนกตามรายได้ที่ได้รับ พบว่า ข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ที่มีรายได้ระหว่าง 15,000-25,000 บาทต่อเดือน มีระดับความคิดเห็นต่อการลาออกและโอนย้ายแตกต่างกัน (0.026, 0.039, 0.017) กับ ข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ที่มีรายได้ระหว่าง 25,001-35,000 35,001-45,000 และ 45,001 บาทต่อเดือนขึ้นไป และข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ที่มีรายได้ระหว่าง 25,001-35,000 บาทต่อเดือน มีระดับความคิดเห็นต่อการลาออกและโอนย้ายแตกต่างกัน (0.000) กับข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ที่มีรายได้ 45,001 บาทต่อเดือนขึ้นไป และข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ที่มีรายได้ระหว่าง 35,001-45,000 บาทต่อเดือน มีระดับความคิดเห็นต่อการลาออกและโอนย้ายแตกต่างกัน (0.000) กับ ข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ที่มีรายได้ 45,001 บาทต่อเดือนขึ้นไป ทั้งนี้ความแตกต่างดังกล่าวเป็นความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.48 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี LSD. ของระดับความคิดเห็นต่อการลาออกและโอนย้ายของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ที่คิดเกี่ยวกับการจะลาออกบ่อยครั้ง จำแนกตามรายได้ที่ได้รับ

	\bar{X}	15,000- 25,000 บาท	25,001- 35,000 บาท	35,001- 45,000 บาท	45,001 บาท ขึ้นไป
รายได้		4.46	4.14	4.54	5.00
15,000-25,000 บาท	4.46				
25,001-35,000 บาท	4.14	0.005**			
35,001-45,000 บาท	4.54		0.002**		
45,001 บาท ขึ้นไป	5.00	0.000**	0.000**	0.001**	

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.48 เมื่อทดสอบความแตกต่างของการลาออกและโอนย้ายของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ที่คิดเกี่ยวกับการจะลาออกบ่อยครั้ง จำแนกตามรายได้ที่ได้รับ พบว่า ข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ที่มีรายได้ระหว่าง 15,000-25,000 บาทต่อเดือน มีระดับความคิดเห็นต่อการลาออกและโอนย้ายแตกต่างกัน (0.005, 0.000) กับข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ที่มีรายได้ระหว่าง 25,001-35,000 และ 45,001 บาทต่อเดือนขึ้นไป และข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ที่มีรายได้ระหว่าง 25,001-35,000 บาทต่อเดือน มีระดับความคิดเห็นต่อการลาออกและโอนย้ายแตกต่างกัน (0.002, 0.000) กับข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ที่มีรายได้ระหว่าง 35,001-45,000 บาทต่อเดือน และ 45,001 บาทต่อเดือนขึ้นไป และข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ที่มีรายได้ระหว่าง 35,001-45,000 บาทต่อเดือน มีระดับความคิดเห็นต่อการลาออกและโอนย้ายแตกต่างกัน (0.001) กับข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ที่มีรายได้ 45,001 บาทต่อเดือนขึ้นไป ทั้งนี้ความแตกต่างดังกล่าวเป็นความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.49 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี LSD. ของระดับความคิดเห็นต่อการลาออก และ โอนย้ายของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ที่กำลังมองหางานใหม่ที่ดีกว่านี้ จำแนกตามรายได้ที่ได้รับ

	\bar{X}	15,000- 25,000 บาท	25,001- 35,000 บาท	35,001- 45,000 บาท	45,001 บาท ขึ้นไป
รายได้		4.51	4.97	4.62	4.93
15,000-25,000 บาท	4.51				
25,001-35,000 บาท	4.97	0.000**			
35,001-45,000 บาท	4.62	0.000**			
45,001 บาท ขึ้นไป	4.93	0.000**			

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.49 เมื่อทดสอบความแตกต่างของการลาออกและ โอนย้ายของข้าราชการ กรมส่งเสริมสหกรณ์ที่กำลังมองหางานใหม่ที่ดีกว่านี้ จำแนกตามรายได้ที่ได้รับ พบว่า ข้าราชการ กรมส่งเสริมสหกรณ์ที่มีรายได้ระหว่าง 15,000-25,000 บาทต่อเดือน มีระดับความคิดเห็นต่อการ ลาออกและ โอนย้ายแตกต่างกัน (0.000, 0.000, 0.000) กับข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ที่มีรายได้ ระหว่าง 25,001-35,000 35,001-45,000 และ 45,001 บาทต่อเดือนขึ้นไป ทั้งนี้ความแตกต่างดังกล่าว เป็นความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตอนที่ 6 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลกับการลาออกและโอนย้ายของข้าราชการ
กรมส่งเสริมสหกรณ์

ตารางที่ 4.50 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกและโอนย้าย
กับการลาออกและโอนย้ายของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ในภาพรวม

ตัวแปร	Y
(X ₁) ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล	-0.280*
(X ₂) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	0.460*
(X ₃) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	-0.305*
(X ₄) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	-0.343*
(X ₅) ด้านความรับผิดชอบ	-0.307*
(X ₆) ด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร	0.503*
(X ₇) ด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล	0.457*
(X ₈) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	-0.323*
(X ₉) ด้านความมั่นคงในการทำงาน	-0.274*
(X ₁₀) ด้านสภาพการทำงาน	-0.299*
(X ₁₁) ด้านค่าตอบแทน	-0.278*
(X ₁₂) ด้านวัฒนธรรมองค์กรแบบราชการ	0.053*
(Y) การลาออกและโอนย้าย	1

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.50 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านนโยบายและการบริหารองค์กร ด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล ด้านวัฒนธรรมองค์กรแบบราชการ กับการลาออกและโอนย้ายของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ มีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านสภาพการทำงาน และด้านค่าตอบแทน กับการลาออกและโอนย้ายของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์มีความสัมพันธ์เชิงลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 4.51 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกและโอนย้ายของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์

	SS	df	MS	F	Sig.
Regression	8.438	4	2.110	29.927**	0.000
Residual	16.706	237	0.070		
Total	25.145	241			

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.51 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน พบว่า ปัจจัยที่มีส่งผลต่อการลาออกและโอนย้ายของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์มีความสัมพันธ์กับการลาออกและโอนย้าย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.52 การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณเพื่อพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกและโอนย้ายของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกและโอนย้าย	b	Std.Error	B	t	Sig.
ค่าคงที่ (Constant)	5.140	0.381		13.484	0.000
ด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร	0.566	0.106	1.632	5.343	0.000
ด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล	-0.395	0.100	-1.204	-3.956	0.000
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	-0.097	0.028	-0.222	-3.459	0.001
ด้านวัฒนธรรมองค์กรแบบราชการ	-0.129	0.062	-0.126	-2.068	0.040

$R = 0.579$ $R^2 = 0.336$ $F = 29.927**$

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.52 พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลาออกและโอนย้ายมีความสัมพันธ์กับระดับการลาออกและโอนย้ายไปในทิศทางเดียวกัน จำนวน 1 ปัจจัย ได้แก่

ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ค่า Sig. ที่ได้มีค่าเท่ากับ 0.000 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐานที่ได้มีค่าเท่ากับ 1.632

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลาออกและโอนย้ายมีความสัมพันธ์กับระดับการลาออกและโอนย้ายไปในทิศทางตรงกันข้าม จำนวน 3 ปัจจัย ได้แก่

ปัจจัยด้านด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ค่า Sig ที่ได้มีค่าเท่ากับ 0.000 มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้าม ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐานที่ได้มีค่าเท่ากับ -1.204

ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ค่า Sig ที่ได้มีค่าเท่ากับ 0.001 มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้าม ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐานที่ได้มีค่าเท่ากับ -0.222

ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การแบบราชการ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ค่า Sig ที่ได้มีค่าเท่ากับ 0.040 มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้าม ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐานที่ได้มีค่าเท่ากับ -0.126

จากข้อมูลตาราง 4.52 สามารถอธิบายได้ว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกและโอนย้ายมีผลต่อระดับการลาออกและโอนย้าย โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย R^2 เท่ากับ 0.336 หมายความว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกและโอนย้ายสามารถพยากรณ์ระดับการลาออกและโอนย้ายได้ร้อยละ 33.6 ซึ่งสามารถเขียนให้อยู่ในรูปสมการพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกและโอนย้ายของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ ได้ดังนี้

กำหนดให้ \hat{Y} แทน การลาออกและโอนย้ายของข้าราชการ

Z แทน คะแนนมาตรฐาน

X_1 แทน ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารขององค์การ

X_2 แทน ปัจจัยด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล

X_3 แทน ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

X_4 แทน ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การแบบราชการ

สมการในรูปคะแนนดิบ $\hat{Y} = 5.140 + 0.566X_1 - 0.395X_2 - 0.097X_3 - 0.129X_4$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน $Z = 1.632X_1 - 1.204X_2 - 0.222X_3 - 0.126X_4$

บทที่ 5

สรุปผลการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการทำงาน วัฒนธรรมองค์การ และการลาออกและโอนย้ายของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ 2) เพื่อเปรียบเทียบการลาออกและโอนย้ายของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์จำแนกตามบุคคล 3) เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน และวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อการลาออกและโอนย้ายของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ ซึ่งกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ คือ ข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ จำนวน 242 คน โดยวิธีการศึกษาคั้งนี้เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ความถี่ ร้อยละค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ และการวิเคราะห์สหสัมพันธ์การถดถอยพหุคูณสรุปผลการศึกษาคั้งนี้

1. สรุปผลการศึกษา

ผลการวิจัย เรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกและโอนย้ายของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์สรุปได้คั้งนี้

1.1 ผลการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 57.85 มีอายุต่ำกว่า 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 64.88 วุฒิการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 83.88 ซึ่งส่วนใหญ่อยู่ในตำแหน่งระดับปฏิบัติการ ร้อยละ 50.00 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 32.23 และส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยอยู่ที่ 15,000-25,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 32.64

1.2 ระดับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อการลาออกและโอนย้ายของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ อยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงานสภาพการทำงานอยู่ในระดับมาก จำนวน 8 ด้าน ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล การได้รับการยอมรับนับถือความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ นโยบายและการบริหารขององค์การความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และค่าตอบแทน อยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 1 ด้าน คือ การบังคับบัญชาและควบคุมดูแล

1.2.1 ระดับของความสำเร็จในการทำงานของบุคคลของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ รู้สึกว่าผลสำเร็จของงาน

เป็นไปตามเป้าหมายที่ต้องการ รู้สึกว่าเป็นคนหนึ่งที่มีส่วนต่อความสำเร็จของงาน และรู้สึกว่าชื่นชอบและภูมิใจในหน้าที่การงานที่ทำอยู่

1.2.2 ระดับของการได้รับการยอมรับนับถือของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ รู้สึกว่าผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเชื่อถือในความสามารถของตนเอง รู้สึกว่าได้รับการยกย่องชมเชยจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชายุ่งเสมอ และรู้สึกว่ามีความภาคภูมิใจในอาชีพที่ทำอยู่

1.2.3 ระดับของความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ รู้สึกว่างานที่ทำมีโอกาสได้พัฒนาความรู้เพิ่มเติม เช่น ได้รับการฝึกอบรม การดูงานต่างประเทศ ฯลฯ รู้สึกว่ากรมส่งเสริมสหกรณ์จะทำให้ก้าวหน้าในหน้าที่การงานมากกว่าที่อื่น และรู้สึกว่าตำแหน่งงานที่ดำรงอยู่มีโอกาสก้าวหน้า

1.2.4 ระดับของลักษณะของงานที่ปฏิบัติของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ รู้สึกว่างานที่ทำอยู่น่าสนใจและรู้สึกท้าทาย รู้สึกว่างานที่ทำอยู่ตรงกับความรู้ความสามารถ และรู้สึกว่าภาระงานในหน่วยงานเหมาะสมดีอยู่แล้ว

1.2.5 ระดับของความรับผิดชอบของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ รู้สึกว่ามีส่วนร่วมในการวางแผนงานและมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาหน้างานได้ รู้สึกว่ามีส่วนในการรับผิดชอบในผลงานไม่ว่าจะประสบความสำเร็จหรือล้มเหลว และรู้สึกว่าได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจให้รับผิดชอบงาน

1.2.6 ระดับของนโยบายและการบริหารองค์การของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ รู้สึกว่าสามารถปฏิบัติงานตามนโยบายและระเบียบปฏิบัติต่าง ๆ ของกรมได้ รู้สึกว่าพอใจในการบริหารงานภายในของกรม และรู้สึกว่าได้รับทราบและเข้าใจนโยบาย รวมทั้งระเบียบปฏิบัติต่าง ๆ ของกรมเป็นอย่างดี

1.2.7 ระดับของการบังคับบัญชาและการดูแลของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ รู้สึกว่าได้รับความไว้วางใจและการยอมรับจากหัวหน้า รู้สึกว่าสามารถปฏิบัติงานและได้รับการตอบสนองจากหัวหน้างานอยู่เสมอและรู้สึกว่าตนเองและเพื่อนร่วมงานได้รับความยุติธรรมจากหัวหน้างานเท่าเทียมกัน

1.2.8 ระดับของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ รู้สึกว่าตนเองและเพื่อนร่วมงาน

มีความสัมพันธ์อันดีระหว่างกัน รู้สึกว่าสามารถทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี และรู้สึกว่าตนเองเป็นผู้ฟังและร่วมกันให้ข้อคิดเห็นในการทำงานได้

1.2.9 ระดับของความมั่นคงในการทำงานของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ รู้สึกว่าตำแหน่งงานที่ทำอยู่ขณะนี้ เป็นตำแหน่งที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี รู้สึกว่ารายได้เพียงพอต่อการดำรงชีพและสามารถเลี้ยงครอบครัวได้ และรู้สึกว่ามีความประสงค์จะทำงานจนเกษียณ

1.2.10 ระดับของสภาพการทำงานของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ รู้สึกว่าสถานที่ทำงานมีระบบสาธารณูปโภค รวมถึงการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกที่เอื้อต่อการทำงาน เช่น โรงอาหาร สถานที่พักผ่อน สุขภาพ และน้ำดื่มที่เพียงพอ เป็นต้น รู้สึกว่าเครื่องมือเครื่องใช้ในสำนักงาน รวมทั้งวัสดุอุปกรณ์มีความเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน และรู้สึกว่าสถานที่ทำงานแบ่งเป็นสัดส่วนสะดวกต่อการทำงาน

1.2.11 ระดับของค่าตอบแทนของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ รู้สึกว่าเงินเดือนและค่าตอบแทนเพียงพอต่อการดำรงชีพของท่านและครอบครัว รู้สึกว่าตนเองได้รับเงินเดือนเหมาะสมกับความสามารถและภาระงานที่รับผิดชอบ และรู้สึกว่าได้รับความยุติธรรมกับรายได้ที่ได้รับ

1.3 ระดับปัจจัยวัฒนธรรมองค์การแบบราชการที่ส่งผลต่อการลาออกและโอนย้ายของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ รู้สึกว่าเข้าใจเป้าหมาย วัตถุประสงค์ วิสัยทัศน์ และพันธกิจกรมส่งเสริมสหกรณ์ รู้สึกว่าใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย รู้สึกว่าอุทิศแรงกายแรงใจในการปฏิบัติงานตามนโยบายของกรมส่งเสริมสหกรณ์ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของกรมส่งเสริมสหกรณ์ รู้สึกว่าบุคลากรในกรมส่งเสริมสหกรณ์ปฏิบัติงานด้วยความสุภาพและเป็นทางการ รู้สึกว่ากรมส่งเสริมสหกรณ์มุ่งให้มีการทำงานที่มั่นคงและปลอดภัย รู้สึกว่าผู้บังคับบัญชาเน้นความสำเร็จอย่างสมบูรณ์แบบ รู้สึกว่ากรมส่งเสริมสหกรณ์มุ่งเน้นการมีสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน รู้สึกว่ากรมส่งเสริมสหกรณ์ยึดวิธีการทำงานที่เป็นระเบียบแบบแผน บุคลากรทุกคนต้องปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ และแบบแผนของกรมส่งเสริมสหกรณ์อย่างเคร่งครัด รู้สึกว่าผู้บังคับบัญชามุ่งเน้นการปฏิบัติตามคำสั่งอย่างเคร่งครัด รู้สึกเสมอว่าความสำเร็จของกรมส่งเสริมสหกรณ์ก็เหมือนความสำเร็จของตนเองเช่นกัน รู้สึกรักและภาคภูมิใจในกรมส่งเสริมสหกรณ์และยินดีที่จะบอกกับผู้อื่นว่าตนเองทำงานอยู่กรมส่งเสริมสหกรณ์ และรู้สึกว่ามีความตั้งใจที่จะอยู่กรมส่งเสริมสหกรณ์ไม่ว่าจะอยู่ในสภาวะประสบความสำเร็จหรือล้มเหลว

1.4 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการลาออกและโอนย้ายของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ จำแนกตามบุคคล พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันส่งผลต่อการลาออกและโอนย้ายของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์แตกต่างกัน

1.4.1 เพศ จากการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างเพศกับระดับความคิดเห็นต่อการลาออกและโอนย้ายของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ด้วยการทดสอบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่มีความเป็นอิสระต่อกัน (Independent Sample T-test) พบว่า กลุ่มตัวอย่างข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ที่มีเพศแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการลาออกและโอนย้ายไม่แตกต่างกัน

1.4.2 อายุ จากการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับระดับความคิดเห็นต่อการลาออกและโอนย้ายของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) พบว่า กลุ่มตัวอย่างข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ที่มีอายุแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการลาออกและโอนย้ายแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

1.4.3 ระดับการศึกษา จากการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษากับระดับความคิดเห็นต่อการลาออกและโอนย้ายของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ด้วยการทดสอบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ที่มีความเป็นอิสระต่อการ (Independent Sample T-test) พบว่า กลุ่มตัวอย่างข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการลาออกและโอนย้ายไม่แตกต่างกัน

1.4.4 ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ จากการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตำแหน่งงานที่ปฏิบัติกับระดับความคิดเห็นต่อการลาออกและโอนย้ายของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) พบว่า กลุ่มตัวอย่างข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ที่มีตำแหน่งงานที่ปฏิบัติแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการลาออกและโอนย้ายแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

1.4.5 ระยะเวลาในการทำงาน จากการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตำแหน่งงานที่ปฏิบัติกับระดับความคิดเห็นต่อการลาออกและโอนย้ายของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) พบว่า กลุ่มตัวอย่างข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ที่มีระยะเวลาในการทำงานที่แตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการลาออกและโอนย้ายแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

1.4.6 รายได้ต่อเดือน จากการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตำแหน่งงานที่ปฏิบัติกับระดับความคิดเห็นต่อการลาออกและโอนย้ายของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) พบว่า กลุ่มตัวอย่างข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ที่มีรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการลาออกและโอนย้ายแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

1.5 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อการลาออกและโอนย้ายของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ กำลังมองหางานใหม่ที่ดีกว่านี้ ติดตามข่าวประกาศรับสมัครงานตามหน่วยงานหรือคนรู้จักเพื่อหางานใหม่เป็นประจำ จะลาออกทันทีเมื่อหางานใหม่ที่ดีกว่านี้ มีความคิดอยากจะเปลี่ยนงานไปทำที่อื่น ในช่วง 6 เดือนที่ผ่านมา มีความคิดที่จะลาออก และคิดเกี่ยวกับการจะลาออกจากกรมส่งเสริมสหกรณ์บ่อยครั้ง ตามลำดับ

1.6 ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารขององค์กรส่งผลกระทบต่อ การลาออกและโอนย้ายของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ มีค่าเท่ากับ 1.632 ในทางตรงกันข้าม ปัจจัยด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านวัฒนธรรมองค์กรแบบราชการ ส่งผลกระทบต่อ การลาออกและโอนย้ายของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ มีค่าเท่ากับ -1.024 -0.222 และ -0.126 ตามลำดับ โดยที่ตัวพยากรณ์ทั้ง 4 ตัว สามารถพยากรณ์การลาออกและโอนย้ายของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ได้ร้อยละ 33.6

กำหนดให้ \hat{Y} แทน การลาออกและโอนย้ายของข้าราชการ

Z แทน คะแนนมาตรฐาน

X_1 แทน ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร

X_2 แทน ปัจจัยด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล

X_3 แทน ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

X_4 แทน ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรแบบราชการ

สมการในรูปคะแนนดิบ $\hat{Y} = 5.140 + 0.566X_1 - 0.395X_2 - 0.097X_3 - 0.129X_4$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน $Z = 1.632X_1 - 1.204X_2 - 0.222X_3 - 0.126X_4$

2. อภิปรายผล

จากการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกและโอนย้ายของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ ผู้วิจัยอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของงานวิจัย ดังนี้

2.1 เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการทำงาน วัฒนธรรมองค์กร และการลาออกและโอนย้ายของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์

2.1.1 ระดับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อการลาออกและโอนย้ายของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์มีความรู้สึกมั่นคงในการทำงานในระดับมากที่สุด เนื่องจากข้าราชการมีความรู้สึกมั่นคงที่ได้รับราชการสอดคล้องกับงานวิจัยของ กัญญารัตน์ สุริไพศาลสกุล (2551) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่ทำให้เกิดการลาออกหรือเปลี่ยนองค์กรของพนักงานประชาสัมพันธ์จาก 5 องค์กรขนาดกลางที่พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกของนักประชาสัมพันธ์ด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร ด้านผู้นำองค์กร ด้านการทำงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความมั่นคงในการทำงานด้านสภาพการทำงาน และด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

2.1.2 ระดับปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรแบบราชการที่ส่งผลต่อการลาออกและโอนย้ายของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งผู้ศึกษามีความตั้งใจที่จะอยู่กับกรมส่งเสริมสหกรณ์ไม่ว่าจะอยู่ในสถานะที่ประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด แสดงให้เห็นว่าข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ส่วนใหญ่มีความคับข้องใจในการปฏิบัติงานที่แห่งนี้

2.1.3 ระดับความคิดเห็นต่อการลาออกและโอนย้ายของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์มีความรู้สึกอยากที่จะลาออกและโอนย้ายจากงานปัจจุบัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศศิ อ่วมเพ็ง (2558) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานระดับบังคับบัญชา สำนักงานบัญชีกลาง บริษัทปูนซีเมนต์ไทยจำกัด (มหาชน) พบว่า ความตั้งใจลาออกของพนักงานระดับบังคับบัญชาที่สังกัดสำนักงานบัญชีกลางบริษัท ปูนซีเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2.1.4 ระดับแรงจูงใจ วัฒนธรรมองค์กร และการลาออกและโอนย้ายของข้าราชการในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มากที่สุด และมากที่สุด ตามลำดับ ซึ่งระดับแรงจูงใจ ด้านการบังคับบัญชา และการควบคุมดูแลมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด เนื่องจากข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ไม่ได้รับความเท่าเทียมกันในการปฏิบัติระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา รวมถึงไม่ได้รับการแบ่งงานอย่างเทียมกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน ระดับวัฒนธรรมองค์กรแบบราชการ ด้านการคงอยู่ไม่ว่ากรมส่งเสริมสหกรณ์จะประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด เนื่องจากข้าราชการมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ที่ทำอยู่ในระดับต่ำส่งผลให้มีความรู้สึกอยากจะออกจากงานหรือโอนย้าย และระดับความคิดเห็นต่อการลาออกและโอนย้าย ด้านการมองหางานใหม่ที่คิดว่านี้มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับปัจจัยแรงจูงใจและปัจจัยวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อการลาออกและโอนย้าย เนื่องจากข้าราชการมีระดับแรงจูงใจในการทำงานและระดับความเห็นต่อวัฒนธรรมองค์การในระดับต่ำ

2.2 เพื่อเปรียบเทียบการลาออกและโอนย้ายของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

2.2.1 อายุที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อการลาออกและโอนย้ายของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์แตกต่างกัน เนื่องจากข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์รุ่นใหม่มีความคิดเห็นต่อการลาออกและโอนย้ายต่างกับข้าราชการมีช่วงอายุสูงกว่า สอดคล้องกับงานวิจัยของ พงศ์พรรณ คุ่มทรัพย์ และกิตติพันธ์ คงสวัสดิ์เกียรติ (2556) ที่ได้ศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการลาออกของพนักงานกรมขนส่งทางบก พบว่าอายุที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการลาออกของพนักงานกรมขนส่งทางบกแตกต่างกัน

2.2.2 ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติแตกต่างกัน ส่งผลต่อการลาออกและโอนย้ายของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์แตกต่างกัน เนื่องจากข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งงานในระดับปฏิบัติการมีความต้องการลาออกและโอนย้ายมากกว่าข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งในระดับชำนาญการขึ้นไป สอดคล้องกับงานวิจัยของ พงศ์พรรณ คุ่มทรัพย์ และกิตติพันธ์ คงสวัสดิ์เกียรติ (2556) ที่ได้ศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการลาออกของพนักงานกรมขนส่งทางบก พบว่าตำแหน่งที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการลาออกของพนักงานกรมขนส่งทางบกแตกต่างกัน

2.2.3 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ส่งผลต่อการลาออกและโอนย้ายของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์แตกต่างกัน เนื่องจากข้าราชการที่ปฏิบัติงานมานานมีความต้องการที่จะลาออกและโอนย้ายต่ำกว่าข้าราชการที่เพิ่งปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ พงศ์พรรณ คุ่มทรัพย์ และกิตติพันธ์ คงสวัสดิ์เกียรติ (2556) ที่ได้ศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการลาออกของพนักงานกรมขนส่งทางบก พบว่าระยะเวลาในการทำงานที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการลาออกของพนักงานกรมขนส่งทางบกแตกต่างกัน

2.2.4 รายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน ส่งผลต่อการลาออกและโอนย้ายของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์แตกต่างกัน เนื่องจากข้าราชการที่มีรายได้สูงมีความต้องการลาออกและโอนย้ายต่ำกว่าข้าราชการที่มีรายได้ต่ำกว่า สอดคล้องกับงานวิจัยของ พงศ์พรรณ คุ่มทรัพย์ และกิตติพันธ์ คงสวัสดิ์เกียรติ (2556) ที่ได้ศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการลาออกของพนักงานกรมขนส่งทางบก พบว่ารายได้ที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการลาออกของพนักงานกรมขนส่งทางบกแตกต่างกัน

2.3 เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานและวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อการลาออกและโอนย้ายของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์

ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานใจ ได้แก่ ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารขององค์การปัจจัยด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ส่งผลต่อการลาออกและโอนย้ายของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ เนื่องจากข้าราชการรุ่นใหม่ขาดการแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติอย่างเต็มที่ต่อผู้บังคับบัญชา รวมถึงระดับผู้บริหาร สอดคล้องกับงานวิจัยของ กัญญารัตน์ สุริไพศาลสกุล (2551) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่ทำให้เกิดการลาออกหรือเปลี่ยนองค์กรของพนักงานประชาสัมพันธ์จาก 5 องค์กรขนาดกลาง

3. ข้อเสนอแนะ

3.1 ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

3.1.1 ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อการลาออกและโอนย้ายของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านการบังคับบัญชาและควบคุมดูแล มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด โดยที่ผู้บังคับบัญชาควรสร้างความยุติธรรมกับผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมกัน และด้านนโยบายและการบริหารขององค์การ มีค่าเฉลี่ยต่ำรองลงมา โดยที่กรมส่งเสริมสหกรณ์ควรสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบายและระเบียบปฏิบัติของกรมส่งเสริมสหกรณ์มากยิ่งขึ้น และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีค่าเฉลี่ยต่ำรองลงมา ตามลำดับ ผู้บังคับบัญชาควรมอบหมายงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ทำงานที่สำคัญอย่างเท่าเทียมกัน

3.1.2 ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การแบบราชการที่ส่งผลต่อการลาออกและโอนย้ายของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยที่กรมส่งเสริมสหกรณ์ควรสร้างการตระหนักถึงความสำคัญในการทำงานและรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ทำงานอยู่ที่แห่งนี้แก่ข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์

3.1.3 ด้านระดับความคิดเห็นการลาออกและโอนย้ายของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งปัจจัยแรงจูงใจ ด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด โดยผู้บังคับบัญชาควรเปิดโอกาสให้ข้าราชการรุ่นใหม่ได้แสดงออกทางความคิดเห็นในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น รวมถึงประชาสัมพันธ์ให้ข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ทราบและเข้าใจการบริหารงานและทิศทางขององค์การให้ชัดเจน

3.1.4 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลกับการลาออกและโอนย้ายของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการลาออกและโอนย้ายของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์มากที่สุด ผู้บริหารควรให้ความสำคัญในการลาออกและโอนย้ายมากขึ้น โดยการสร้างแรงจูงใจด้วยการมอบหมายหรือมอบรางวัลแก่ข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ที่ปฏิบัติงานเหมาะสมอย่างทั่วถึง เพื่อเป็นการสร้างการยอมรับนับถือและทำให้ข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์รู้สึกภูมิใจที่จะทำงานต่อไป อีกทั้ง เป็นการลดการลาออกและโอนย้ายของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์

3.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

3.2.1 ควรศึกษาผลกระทบของการลาออกและโอนย้ายที่มีผลต่อการดำเนินงานขององค์กร เพื่อวางแผนเกี่ยวกับการพัฒนาประสิทธิภาพในการดำเนินงาน

3.2.2 ควรศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีผลต่อการลาออกและโอนย้ายของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ เพื่อเป็นแนวทางในการลดอัตราการลาออกและโอนย้ายของข้าราชการ

3.3.3 ควรศึกษาเกี่ยวกับทฤษฎีแรงจูงใจที่มีผลต่อการลาออกและโอนย้ายของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์

3.3.4 ควรใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึก เป็นต้น เพื่อให้เกิดความเข้าใจถึงแรงจูงใจในการลาออกและโอนย้ายของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์อย่างแท้จริง

บรรณานุกรม

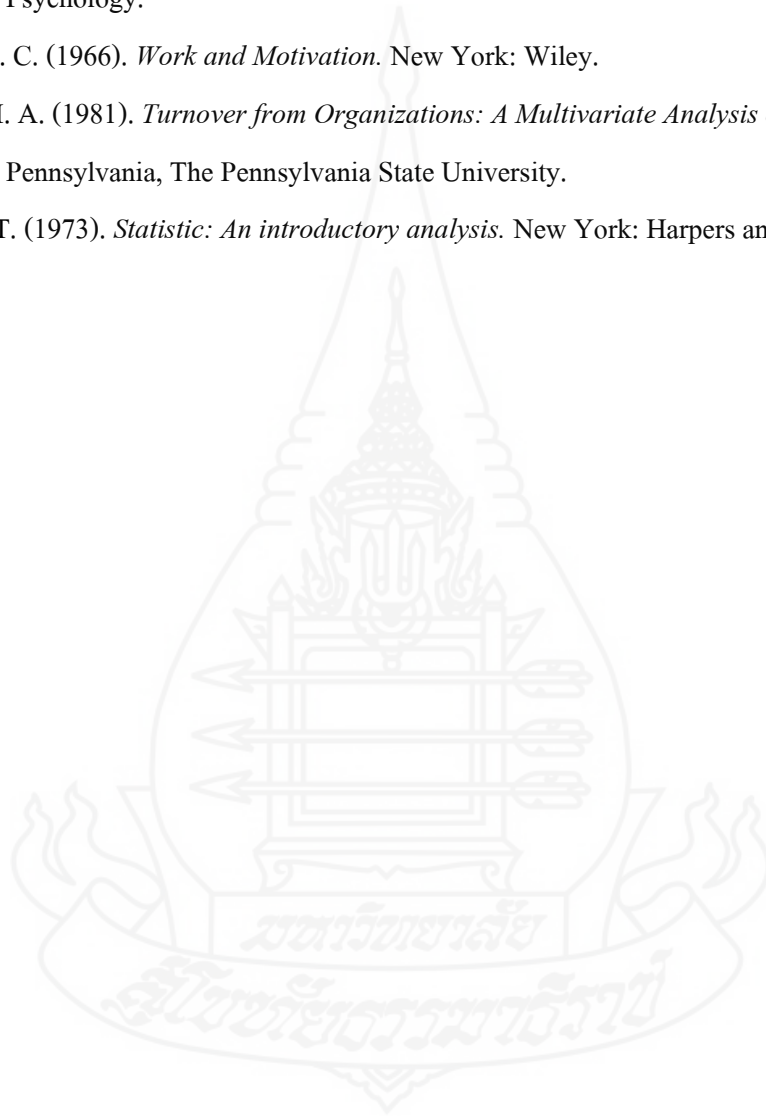


บรรณานุกรม

- กรมส่งเสริมสหกรณ์. (2560). *ประวัติกรมส่งเสริมสหกรณ์*. สืบค้นเมื่อ 1 พฤศจิกายน 2563 จาก <https://www.cpd.go.th/cpdth2560/index.php/about-cpd/info-cpd/history-cpd>
- กัญญารัตน์ สุริไพศาลสกุล. (2551). *ปัจจัยที่ทำให้เกิดการลาออกหรือเปลี่ยนองค์กรของพนักงานประชาสัมพันธ์จาก 5 องค์กรขนาดกลาง*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยกรุงเทพ. กรุงเทพฯ
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2555). *การใช้ SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล*. กรุงเทพฯ :ธรรมสาร.
- ชิดชนก ศรีรักษ์ และ ปัญญา ศรีสิงห์. (2563). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกและโอนย้ายของข้าราชการกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. กรุงเทพฯ
- ณปภัช นาคเจือทอง. (2553). *ปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานในสวนอุตสาหกรรมโรจนะจังหวัดพระนครศรีอยุธยา*. (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยกรุงเทพ. กรุงเทพฯ
- ณัฐชยาน์ อ่ำไพบงษ์. (2559). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการตัดสินใจลาออก (เปลี่ยนนายจ้าง) ของพนักงานขับรถขนส่งในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นเอเชีย และนิคมอมตะซิตี้จังหวัดระยอง*. (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา. ชลบุรี
- พงศ์พรรณ คุ่มทรัพย์ และ กิตติพันธ์ คงสวัสดิ์เกียรติ. (2556). *ปัจจัยแรงจูงใจในการลาออกของพนักงานกรมการขนส่งทางบก*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยรังสิต. กรุงเทพฯ
- ยาใจ ธรรมพิทักษ์. (2559). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะของพนักงานโรงแรมในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน*. (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. ปทุมธานี
- วรรณวิสา ดำรงสกุลวงษ์. (2557). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานในอุตสาหกรรมฟอกหนัง กรณีศึกษา บริษัท อินเทอร์เน็ต จำกัด (มหาชน)*. (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเนชั่น. ลำปาง

- ศศิ อ่วมเพ็ง. (2558). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานระดับบังคับบัญชา สำนักงานบัญชีกลาง บริษัท ปูนซีเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน)*. (การศึกษาค้นคว้าอิสระ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. กรุงเทพฯ
- สินีนานู อจลสุด, ภัทราภรณ์ หาญเทพินทร์ และกาญจนา ปิยะชาติ. (2539). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจลาออกตามโครงการลาออกก่อนครบเกษียณอายุ ศึกษาเฉพาะกรณี การสื่อสารแห่งประเทศไทย*. สารนิพนธ์สาขาการจัดการ คณะพาณิชยศาสตร์ และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย. (2551). *พระราชบัญญัติข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551*. ราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 25 ตอนที่ 22. กรุงเทพฯ: กระทรวงมหาดไทย.
- Armstrong, Michael. (2006). *A Handbook of human resource management practice (10th ed.)*. London: Kogan Page.
- Becker, G. S. (1964). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*. New York: National Bureau of Economic Research.
- Davis, K. and Newstrom, J.W. (1985). *Human behavior at work: Organization behavior*. New York: McGraw-Hill.
- Eric G. L., Nancy L. H., et al. (2001). *The Impact of Job Satisfaction on Turnover Intent: A test of Structure Measurement Model Using a National Sample of Workers*. The Social Science Journal.
- Herzberg, F. (1959). *The Motivation to work*. New York: John Willey & Sons.
- Lawler, E.E. (1971). *Pay and organization effectiveness: A psychological view*. New York: McGraw-Hill.
- Maslow, A. H. (1973). *A theory of Human Motivation*. Psychological Review.
- Miller, J. G. and Wheeler, K. G. (1992). *Unraveling the Mysteries of Gender Differences in Intentions to Leave the Organization*. Journal of Organization Behavior.
- Mobley, H. and William, H. (1982). *Employee Turnover Case Consequences and Control*. Texas: Addison Wesley
- Mowday, R. T., Porter, L. W., et al. (1982). *Employee-organization linkages the psychology of commitment, Absenteeism and Turnover*. New York: Academic press.
- Porter, L. W. and Steers, R. M. (1973). *Organizational, Work and Personal Factors in Employee Turnover and Absenteeism*. Psychological Bulletin.

- Smith P. C., Kendall L. M., et al. (1969). *The Measurement of Satisfaction in work and Retirement*. Chicago, Rand McNally.
- Spector, P. E. and Jex, S. M. (1991). *Relations of Job Characteristics from Multiple Data Sources with Employee Effect, Absence, Turnover Intention and Health*. *Journal of Applied Psychology*.
- Vroom, V. C. (1966). *Work and Motivation*. New York: Wiley.
- Wahba, M. A. (1981). *Turnover from Organizations: A Multivariate Analysis of a Causal Model*. Pennsylvania, The Pennsylvania State University.
- Yamane, T. (1973). *Statistic: An introductory analysis*. New York: Harpers and Row.





ภาคผนวก

มหาวิทยาลัย

สกลนครราชภัฏ

ภาคผนวก ก

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม



ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการลาออกและโอนย้าย

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ข้อ 1	140.5333	31.154	0.553	0.761
ข้อ 2	140.6667	31.747	0.421	0.766
ข้อ 3	140.7000	32.424	0.301	0.772
ข้อ 4	140.5333	31.154	0.553	0.761
ข้อ 5	140.6333	33.275	0.152	0.778
ข้อ 6	140.7667	32.116	0.364	0.769
ข้อ 7	140.6000	31.697	0.435	0.766
ข้อ 8	140.6667	31.885	0.396	0.767
ข้อ 9	140.7667	31.357	0.504	0.763
ข้อ 10	140.6333	33.275	0.152	0.778
ข้อ 11	140.5667	32.323	0.326	0.771
ข้อ 12	140.7667	32.116	0.364	0.769
ข้อ 13	140.6667	31.885	0.396	0.767
ข้อ 14	140.7000	34.907	-0.124	0.790
ข้อ 15	140.6667	31.885	0.396	0.767
ข้อ 16	140.5667	32.323	0.326	0.771
ข้อ 17	140.6667	31.747	0.421	0.766
ข้อ 18	140.6333	33.275	0.152	0.778
ข้อ 19	140.6000	31.697	0.435	0.766
ข้อ 20	140.6667	31.885	0.396	0.767
ข้อ 21	140.6667	31.885	0.396	0.767
ข้อ 22	141.2667	34.202	0.035	0.780
ข้อ 23	141.4667	32.947	0.060	0.794
ข้อ 24	141.1000	34.438	-0.028	0.781

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ข้อ 25	141.2000	34.234	0.022	0.781
ข้อ 26	140.6667	31.885	0.396	0.767
ข้อ 27	141.6667	37.471	-0.532	0.807
ข้อ 28	141.2667	34.547	-0.063	0.787
ข้อ 29	140.6333	33.275	0.152	0.778
ข้อ 30	140.5333	31.154	0.553	0.761
ข้อ 31	140.6000	31.697	0.435	0.766
ข้อ 32	140.6000	31.697	0.435	0.766
ข้อ 33	140.6667	31.885	0.396	0.767

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	0.0
	Total	30	100.0

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.778	33

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อการลาออกและ โอนย้าย

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ข้อ 1	49.7667	10.461	0.197	0.808
ข้อ 2	49.7667	9.357	0.570	0.773
ข้อ 3	49.8333	10.420	0.204	0.808
ข้อ 4	49.9667	10.240	0.268	0.802
ข้อ 5	49.8333	9.109	0.645	0.766
ข้อ 6	50.0000	9.862	0.403	0.789
ข้อ 7	49.8333	9.109	0.645	0.766
ข้อ 8	49.8333	10.420	0.204	0.808
ข้อ 9	49.8333	9.661	0.452	0.785
ข้อ 10	49.7667	9.357	0.570	0.773
ข้อ 11	49.8333	9.109	0.645	0.766
ข้อ 12	49.7667	9.357	0.570	0.773

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	0.0
	Total	30	100.0

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.800	12

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

การลาออกและโอนย้าย

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ข้อ 1	24.2667	1.582	0.402	0.743
ข้อ 2	24.3000	1.390	0.579	0.695
ข้อ 3	24.2667	1.444	0.587	0.695
ข้อ 4	24.2333	1.771	0.229	0.779
ข้อ 5	24.2667	1.444	0.587	0.695
ข้อ 6	24.3333	1.333	0.587	0.692

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	6	100.0
	Excluded ^a	0	0.0
	Total	6	100.0

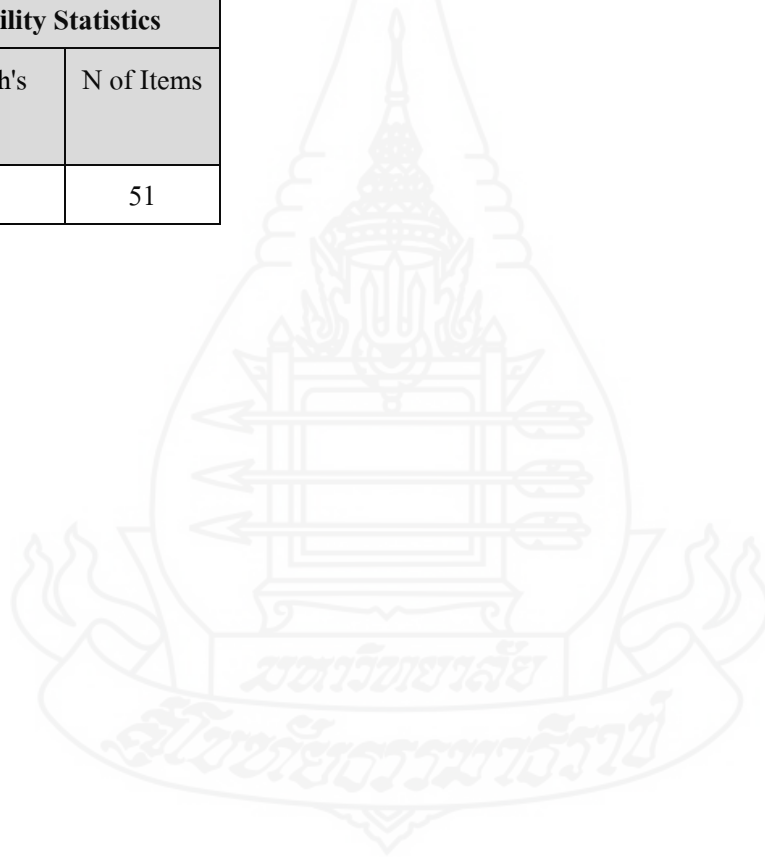
Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.755	6

ค่าความเชื่อมั่นรวม

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	0.0
	Total	30	100.0

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.799	51



ภาคผนวก ข
แบบสอบถาม



แบบสอบถามงานวิจัย

เรื่อง : ปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกและโอนย้ายของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์

คำชี้แจงแบบสอบถาม

แบบสอบถามฉบับนี้จัดทำขึ้นเพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกและโอนย้ายของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ ผู้วิจัยขอความร่วมมือจากท่านในการตอบแบบสอบถามให้ตรงกับความ เป็นจริงมากที่สุด เพื่อให้ข้อมูลที่น่าไปวิเคราะห์หามีความเที่ยงตรงที่สุด แบบสอบถามแบ่ง ออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการ (Check-list) เกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ด้านเพศ อายุ การศึกษา ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ด้านการทำงาน รายได้ต่อเดือนของผู้ตอบ แบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน มีทั้งหมด 33 ข้อ

ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยวัฒนธรรมองค์การแบบราชการ มีทั้งหมด 12 ข้อ

ตอนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับการลาออกและโอนย้ายของข้าราชการ มีทั้งหมด 6 ข้อ

ตอนที่ 5 ข้อเสนอแนะ

การตอบแบบสอบถามใคร่ขอความกรุณาจากท่านได้โปรดตอบคำถามทุกข้อ ให้ตรงกับ สภาพความเป็นจริงมากที่สุดและตอบข้อมูลที่ถูกต้อง โปรดอย่าเว้นข้อหนึ่งข้อใดเพื่อให้ได้ข้อมูลที่มี ความสมบูรณ์ที่สุด และทำให้การวิจัยนี้เป็นประโยชน์อย่างแท้จริง

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล

กรุณาทำเครื่องหมาย ลงใน () ตามความเป็นจริงของท่านมากที่สุด

1. เพศ

() ชาย () หญิง

2. อายุ

() ต่ำกว่า 30 ปี () 30-40 ปี () 41-50 ปี () 51 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษาสูงสุด

() ต่ำกว่าปริญญาตรี () ปริญญาตรี () สูงกว่าปริญญาตรี

4. ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ

() ระดับปฏิบัติการ () ระดับชำนาญการ

() ระดับชำนาญการพิเศษ () อื่น ๆ

5. ระยะเวลาในการปฏิบัติงานจนถึงปัจจุบัน

- () ต่ำกว่า 5 ปี () 5-10 ปี () 11-15 ปี () 16-20 ปี
 () 21-25 ปี () 26 ปีขึ้นไป

6. รายได้ที่ได้รับในแต่ละเดือน

- () ต่ำกว่า 15,000 บาท () 15,000 – 25,000 บาท
 () 25,001 – 35,000 บาท () 35,001 – 45,000 บาท
 () 45,001 บาท ขึ้นไป

**ตอนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อการลาออกและโอนย้ายของข้าราชการ
กรมส่งเสริมสหกรณ์**

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในแต่ละข้อเพียงคำตอบเดียวให้ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกและโอนย้าย		ระดับความเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
ข้อ	ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล					
1.	ท่านชื่นชอบและภูมิใจในหน้าที่การงานที่รับผิดชอบอยู่					
2.	ท่านเป็นคนหนึ่งที่มีส่วนต่อความสำเร็จของงาน					
3.	ผลสำเร็จของงานเป็นไปตามเป้าหมายที่ท่านต้องการ					
ข้อ	การได้รับการยอมรับนับถือ					
4.	ท่านได้รับการยกย่องชมเชยจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาอยู่เสมอ					
5.	ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเชื่อถือในความสามารถของท่าน					
6.	ท่านได้รับมอบหมายให้ทำงานที่สำคัญ					
ข้อ	ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน					
7.	กรมส่งเสริมสหกรณ์มีการจัดระดับความก้าวหน้าในสายงานที่ท่านทำอยู่					
8.	สายงานที่ท่านทำอยู่มีโอกาสก้าวหน้ากว่าสายงานอื่น					

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกและโอนย้าย		ระดับความเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
9.	งานที่ท่านทำมีโอกาสได้พัฒนาความรู้เพิ่มเติม เช่น ได้รับการฝึกอบรม การดูงานต่างประเทศ ฯลฯ					
ข้อ	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ					
10.	งานที่ท่านทำอยู่เป็นงานที่น่าสนใจและท้าทายความสามารถ					
11.	งานที่ท่านทำอยู่ตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน					
12.	การแบ่งงานในหน่วยงานของท่านเหมาะสมดีอยู่แล้ว					
ข้อ	ความรับผิดชอบ					
13.	ท่านได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจให้รับผิดชอบงานที่สำคัญ					
14.	ท่านมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบในผลงานไม่ว่าจะประสบผลสำเร็จหรือล้มเหลว					
15.	ท่านมีส่วนร่วมในการวางแผนงานและจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงาน					
ข้อ	นโยบายและการบริหารขององค์กร					
16.	ท่านได้รับทราบและเข้าใจในนโยบายและระเบียบปฏิบัติของกรมเป็นอย่างดี					
17.	ท่านพอใจในการบริหารงานภายในของกรม					
18.	ท่านสามารถปฏิบัติงานตามนโยบายและระเบียบปฏิบัติต่าง ๆ ของกรมได้					
ข้อ	การบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล					
19.	ท่านและเพื่อนร่วมงานได้รับความยุติธรรมจากหัวหน้างานเท่าเทียมกัน					

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกและโอนย้าย		ระดับความเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
20.	ท่านได้รับความไว้วางใจและการยอมรับจากหัวหน้างาน					
21.	ท่านสามารถปรึกษางานและได้รับการตอบสนองจากหัวหน้างานเสมอ					
ข้อ	ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล					
22.	ท่านสามารถทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี					
23.	ท่านเป็นผู้ฟังและร่วมกันให้ข้อคิดเห็นในการทำงานได้					
24.	ท่านและเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน					
ข้อ	ความมั่นคงในการทำงาน					
25.	ตำแหน่งงานที่ท่านทำขณะนี้ เป็นตำแหน่งที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี					
26.	รายได้ของท่านเพียงพอต่อการดำรงชีพ และสามารถเลี้ยงครอบครัวได้					
27.	ท่านมีความประสงค์ที่จะทำงานจนเกษียณ					
ข้อ	สภาพการทำงาน					
28.	สถานที่ทำงานแบ่งเป็นสัดส่วนสะดวกต่อการทำงาน					
29.	สถานที่ทำงานมีระบบสาธารณูปโภค รวมถึงการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกที่เอื้อต่อการทำงาน เช่น โรงอาหาร สถานที่พักผ่อน สุขา และน้ำดื่มที่เพียงพอ เป็นต้น					
30.	เครื่องมือเครื่องใช้สำนักงาน รวมทั้งวัสดุอุปกรณ์ มีความเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน					

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกและโอนย้าย		ระดับความเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
ข้อ	คำตอบแทน					
31.	เงินเดือนและค่าตอบแทนเพียงพอต่อการดำรงชีพของท่านและครอบครัว					
32.	ท่านได้รับเงินเดือนเหมาะสมกับความสามารถและภาระงานที่รับผิดชอบ					
33.	ท่านได้รับความยุติธรรมกับรายได้ที่ได้รับ					

ตอนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยวัฒนธรรมองค์การแบบราชการที่ส่งผลต่อการลาออกและโอนย้ายของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกและโอนย้าย		ระดับความเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
ข้อ	วัฒนธรรมองค์การแบบราชการ					
1.	ท่านเข้าใจเป้าหมาย วัตถุประสงค์ วิสัยทัศน์ และพันธกิจของกรมส่งเสริมสหกรณ์					
2.	ท่านคิดว่าบุคลากรในกรมส่งเสริมสหกรณ์ปฏิบัติงานด้วยความสุภาพและเป็นทางการ					
3.	ท่านอุทิศร่างกายแรงใจในการปฏิบัติงานตามนโยบายของกรมส่งเสริมสหกรณ์ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของกรมส่งเสริมสหกรณ์					
4.	ท่านใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย					
5.	ท่านระลึกเสมอว่าความสำเร็จของกรมก็คือความสำเร็จของตัวเองเช่นกัน					

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกและโอนย้าย		ระดับความเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
ข้อ	วัฒนธรรมองค์กรแบบราชการ					
6.	ท่านคิดว่ากรมส่งเสริมสหกรณ์มุ่งเน้นการมีสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน					
7.	ท่านคิดว่าผู้บังคับบัญชาของท่านเน้นความสำเร็จอย่างสมบูรณ์แบบ					
8.	ท่านคิดว่าผู้บังคับบัญชาของท่านเน้นการปฏิบัติตามคำสั่งอย่างเคร่งครัด					
9.	กรมส่งเสริมสหกรณ์ยึดวิธีการทำงานที่เป็นระเบียบแบบแผน บุคลากรทุกคนต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบ และแบบแผนของกรมส่งเสริมสหกรณ์อย่างเคร่งครัด					
10.	ท่านคิดว่ากรมมุ่งให้มีการทำงานที่มั่นคงและปลอดภัย					
11.	ท่านมีความตั้งใจที่อยู่กับกรมส่งเสริมสหกรณ์ไม่ว่าจะอยู่ในสถานะที่ประสบความสำเร็จหรือล้มเหลว					
12.	ท่านมีความรู้สึกรักและภาคภูมิใจในกรมส่งเสริมสหกรณ์และยินดีที่จะบอกกับผู้อื่นว่าท่านทำงานอยู่ในกรมส่งเสริมสหกรณ์					

ตอนที่ 4 การลาออกและโอนย้ายของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในแต่ละข้อเพียงคำตอบเดียวให้ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

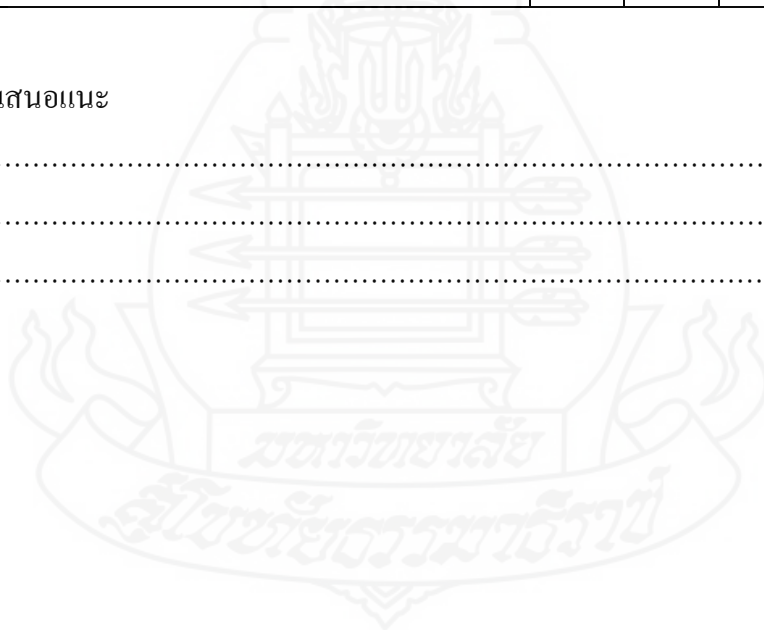
การลาออกและโอนย้าย		ระดับความเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
1.	ท่านมีความคิดที่อยากจะเปลี่ยนไปทำงานที่อื่น					
2.	ท่านติดตามข่าวประกาศรับสมัครงานตามหน่วยงานหรือคนรู้จักเพื่อหางานใหม่เป็นประจำ					
3.	ท่านจะลาออกจากงานทันที เมื่อได้งานใหม่ที่ดีกว่า					
4.	ในช่วง 6 เดือนที่ผ่านมา ท่านมีความคิดที่จะลาออก					
5.	ท่านคิดเกี่ยวกับการจะลาออกจากกรมนี้บ่อยครั้ง					
6.	ท่านกำลังมองหางานใหม่ที่ดีกว่านี้					

ตอนที่ 5 ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....



ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อ-นามสกุล	นายธีระพงษ์ สุพรรณคง
วัน เดือน ปี เกิด	15 กันยายน 2538
สถานที่เกิด	อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่
ประวัติการศึกษา	ปริญญาตรีเศรษฐศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
สถานที่ทำงาน	กรมส่งเสริมสหกรณ์
ตำแหน่ง	นักวิชาการสหกรณ์ปฏิบัติการ

