

# ปัจจัยแรงจูงใจในการลาออกของพนักงานบริษัท ไอซีแอล (ประเทศไทย) จำกัด

## Factors Causing Employee to Resignation of ICL (Thailand) Co., Ltd

กัณธิญา ตากำ

### บทคัดย่อ

การวิจัยนี้เป็นการศึกษา (1) ความแตกต่างทางด้านปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อแรงจูงใจในการลาออกของพนักงานบริษัท ไอซีแอล (ประเทศไทย) จำกัด (2) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านแรงจูงใจและปัจจัยด้านสุขวิทยาที่มีต่อแรงจูงใจในการลาออกของพนักงานบริษัท ไอซีแอล (ประเทศไทย) จำกัด โดยจัดเก็บข้อมูลจากพนักงานบริษัท ไอซีแอล (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 54 ตัวอย่าง ด้วยวิธีเก็บตัวอย่างร้อยละ 100 ของจำนวนประชากร และนำมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติทดสอบหาความแตกต่างค่าที (t-test) ในกรณีการเปรียบเทียบของกลุ่ม 2 กลุ่ม ทาง การทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance : One-Way Anova) และใช้สถิติทดสอบทางความสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ผลการศึกษาพบว่า ผู้ให้ข้อมูลตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุระหว่าง 26-33 ปี มีสถานภาพสมรส/สมรสไม่จดทะเบียน ไม่มีบุตร มีการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่ามากที่สุด ส่วนใหญ่มีรายได้มากกว่า 60,000 บาทขึ้นไป และมีตำแหน่งหัวหน้างาน (Chief) ในส่วนของลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันในด้าน เพศ อายุ สถานภาพการสมรส การมีบุตร ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน มีความตั้งใจในการลาออกของพนักงานบริษัท ไอซีแอล (ประเทศไทย) จำกัด ไม่แตกต่างกัน ในส่วนของปัจจัยแรงจูงใจในการลาออกมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจในการลาออกของพนักงานบริษัท ไอซีแอล (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า ปัจจัยด้านการสื่อสาร ปัจจัยด้านวัฒนธรรม ปัจจัยด้านเจตคติ ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กร มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจในการลาออกของพนักงานบริษัท ไอซีแอล (ประเทศไทย) จำกัด ผลการศึกษาพบว่าไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจในการลาออกของพนักงานบริษัท ไอซีแอล (ประเทศไทย) จำกัด ( $r = .449^{**}$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจในการลาออกของพนักงานบริษัท ไอซีแอล (ประเทศไทย) จำกัด ( $r = .312^*$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**คำสำคัญ :** แรงจูงใจในการลาออก ปัจจัยการลาออก

## **ABSTRACT**

The objective of this independent study were (1) to study differentiation of personal factors have effective with motivation to resignation of employee. (2) to study relational between motivation factors and hygiene factors have effective with motivation to resignation of employee. The sample were 54 samples. The data were gathered through the application of questionnaire. The statistics used for data analysis consisted of Percentage, Mean, Standard Deviation, Independent Samples T-TEST, One-way ANOVA., and Pearson Product Moment Correlation Coefficient. Most of the respondents are male, age between 26-33 years old, married, childless . Their highest education is bachelor's degree or equivalent, have average monthly income more than 60,000 Baht and work at chief position. The result found that salary and benefit factor are influenced the decision making to resignation at 0.01 level of significance and working environment factor are influenced the decision making to resignation at 0.05 level of significance.

**Keywords:** Motivation to Resignation, Resignation Factors.

## บทนำ

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สืบเนื่องจากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างทางเศรษฐกิจของโลกที่ปรับตัวเพื่อการอยู่รอด ธุรกิจด้านบริการเข้าสู่ยุคของการแข่งขันอย่างรุนแรง กิจกรรมต่าง ๆ ได้มีการพัฒนาและปรับตัวเพื่อให้สามารถตอบสนองความต้องการของตลาดมากยิ่งขึ้น อีกทั้งผู้บริโภคยังมีช่องทางการเข้าถึงสินค้าและบริการหลากหลายช่องทาง รวมถึงผลกระทบจากการประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (ASEAN Economic Community : AEC) ที่จะรวมกันเป็นหนึ่ง ส่งผลให้องค์กรที่ต้องการจะประสบความสำเร็จภายใต้การแข่งขันที่รุนแรงต้องมีการบริหารจัดการทรัพยากรภายในองค์กรที่มีประสิทธิภาพเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จและเกิดความได้เปรียบ องค์กรจะประสบความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้นั้นเกิดจากการบริหารจัดการทรัพยากรที่มีอยู่ในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพซึ่งทรัพยากรหลักในการบริหารจัดการที่สำคัญและเป็นที่ยอมรับคือ “คนหรือบุคลากร” (เนตรทราย กาญจนอุดมการ, 2557:5) ทรัพยากรมนุษย์เป็นบุคคลซึ่งมีความพร้อมความจริงใจและสามารถที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรหรือเป็นบุคคลในองค์กรที่สามารถสร้างคุณค่าของระบบการบริหารงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการได้ ดังนั้นองค์กรจึงมีหน้าที่ในการบริหารไม่ว่าจะเป็นการวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การจัดการด้านบุคลากร (Staffing) การอำนวยการ (Directing) หรือการควบคุม (Controlling) ล้วนต้องอาศัยบุคลากรเป็นผู้กำหนดเป้าหมายการวางแผนและดำเนินการในการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ ขององค์กรให้เกิดประสิทธิผลสูงสุดและบรรลุตามเป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้ (จิตวิวัฒน์ หมั่นดี, 2558 :17) ซึ่งภายใต้ความสำเร็จและความมีประสิทธิภาพขององค์กรนั้นเกิดจากคุณภาพของบุคลากรเป็นสำคัญ บุคลากรในองค์กรเปรียบเสมือนเป็น “ต้นทุน” ที่มีความสำคัญอย่างยิ่งเป็นต้นทุนที่องค์กรต้องรักษาและลงทุนเพิ่มเติมอย่างสม่ำเสมอเพื่อพัฒนาให้บุคลากรมีคุณค่าอย่างเหมาะสมแก่องค์กรในระยะยาว การที่แต่ละองค์กรต้องสูญเสียบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถไปด้วยเหตุผลใดก็ตามย่อมเท่ากับองค์กรต้องเสียต้นทุนที่มีค่าไปโดยได้รับผลตอบแทนที่ไม่คุ้มการลงทุน ในขณะที่เดียวกันกลับจะต้องลงทุนอีกหลาย ๆ ด้านเพื่อที่จะสรรหาคัดเลือกฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรเข้ามาทดแทน ทำให้องค์กรสูญเสียเวลาและผลประโยชน์มากพอสมควร (ชนิษฐา เผื่อนทอง, 2558 :20) ซึ่งการลาออกของพนักงานส่งผลกระทบต่อการดำเนินธุรกิจขององค์กรทั้งในด้านค่าใช้จ่ายในการสรรหาคัดเลือกพนักงานใหม่เพื่อทดแทนตำแหน่งงานเดิมที่พนักงานลาออกค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมและพัฒนาพนักงานเพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจและมีทักษะถูกต้องในการปฏิบัติงานนอกจากปัญหาการลาออกของพนักงานส่งผลกระทบต่อการดำเนินธุรกิจขององค์กรแล้ว ยังอาจส่งผลกระทบต่อภาพลักษณ์ ชื่อเสียง และความเชื่อมั่น ต่อบุคคลภายนอก อีกทั้งยังสะท้อนให้เห็นถึงภาวะผู้นำในการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ผู้บริหารขององค์กรย่อมต้องการให้พนักงานหรือบุคลากรของตน มีความรักและจริงใจต่อองค์กรและเต็มใจที่จะทุ่มเทการทำงานให้กับองค์กร และพร้อมที่จะเดินไปยังจุดมุ่งหมายเดียวกันเพื่อพัฒนาองค์กรให้มีความเจริญก้าวหน้า นั่นหมายถึงการที่จะทำให้พนักงาน มีความพึงพอใจ ความผูกพัน ความซื่อสัตย์ และภักดีที่จะร่วมมือและปฏิบัติงานให้กับองค์กรตลอดไป โดยองค์กรต้องดูแลรักษาความก้าวหน้าในอาชีพการงานและความต้องการพื้นฐานให้กับพนักงาน ซึ่งจะส่งผลให้พนักงานมีความมุ่งมั่นที่จะทำงานและสร้างความสำเร็จให้กับองค์กร โดยไม่เห็นแก่ความเหน็ดเหนื่อยและยากลำบาก แต่การที่องค์กรจะคาดหวังและมุ่งผลให้พนักงานภายในองค์กรปฏิบัติเช่นนั้นได้จำเป็นต้องอาศัยปัจจัยต่าง ๆ เป็นแรงเสริม เพื่อกระตุ้นและคอยผลักดันให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งจะเกิดแรงผลักดัน แรงจูงใจ แรงกระตุ้นให้พนักงานพร้อมอุทิศตนเพื่อปฏิบัติงานหรือหน้าที่ของตนสุดความสามารถให้กับองค์กร เพราะด้วยรู้สึกว่าคุณเองมีส่วนร่วมในการเป็นเจ้าขององค์กรนั่นเอง นอกจากนี้แล้วยังจะทำให้ทราบความคิดเห็นข้อเสนอแนะของพนักงานเพื่อจะเป็นแนวทางใน

การกำหนดนโยบายและแผนงานต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานของพนักงาน เพื่อนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จและบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ต่อไป ดังนั้นจึงเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งที่องค์กรต่าง ๆ ควรให้การส่งเสริม และการสนับสนุนภายในองค์กรให้เกิดเป็นความผูกพันต่อองค์กรเพื่อประโยชน์ต่อกิจการทั้งในระยะสั้นและระยะยาว

องค์กรจำเป็นต้องมีการธำรงรักษาบุคลากรให้อยู่กับองค์กรหากบุคลากรในองค์กรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีย่อมส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรส่งผลให้บุคลากรและองค์กรเอื้อประโยชน์ต่อกันเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรผู้บริหารจึงจำเป็นต้องรักษาบุคลากรขององค์กรนั้น ๆ ให้อยู่กับองค์กรนานที่สุด นโยบายการบริหารบุคลากรโดยทั่วไปจึงต้องเน้นให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในองค์กรซึ่งความรู้สึกที่มีความลึกซึ้งมากกว่าความพึงพอใจในงานคือความผูกพันต่อองค์กร (Organization Commitment) เพราะความผูกพันต่อองค์กรคือความภักดี ความเชื่อมั่นความเต็มใจที่จะอยู่กับองค์กรตลอดไปและการทุ่มเทให้กับการทำงานยอมเป็นตัวชีวิตความสำเร็จในการทำงานในองค์กร ดีกว่าความพึงพอใจซึ่งความพึงพอใจนั้นสามารถแปรปรวนได้ง่ายตามสภาพความต้องการรวมไปถึงปัญหาที่สมาชิกในองค์กรต้องเผชิญหน้าในแต่ละวันในสถานที่ทำงานซึ่งต่างจากความผูกพันต่อองค์กรที่มีแนวโน้มที่จะผูกพันตัวเองเข้ากับเป้าหมายของหน่วยงาน ดังนั้นความสำเร็จในการทำงานที่เกิดขึ้นย่อมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกันไปหากหน่วยงานใดมีความสำเร็จในการทำงานสูงย่อมสนับสนุนฐานได้ว่าบุคลากรในองค์กรนั้นมีความผูกพันต่อองค์กรสูง ในทางตรงข้ามหากบุคลากรในองค์กรไม่มีความผูกพันต่อองค์กรจะส่งผลให้เกิดพฤติกรรมที่เป็นปัญหาแก่องค์กรเช่นปัญหาการลาออกจากงาน ปัญหาการขาดงาน ปัญหาการทำงานสายเป็นต้น (Steers and Porter.1983 : 443)

การลาออกจากองค์กรของพนักงานนั้นถือเป็นภาระต้นทุนของบริษัท เนื่องจากบริษัทได้ลงทุนในการพัฒนาบุคคลนั้นขึ้นมา และทำงานมาระยะหนึ่งแล้วการลาออกจะก่อให้เกิดค่าใช้จ่ายมากกว่าจะได้รับผลงานเป็นการตอบแทนจากบุคคลนั้น อัตราการลาออกของพนักงานเป็นเครื่องบ่งชี้ถึงสภาวะความสูญเสียเปล่าในการลงทุน ในอีกแง่มุมหนึ่งก็เป็นการสูญเสียภาพพจน์ขององค์กร (จิราภรณ์ กองจันทร์, 2558:23) นอกจากนี้การลาออกของพนักงานยังก่อให้เกิดผลที่ตามมา คือ แรงงานด้อยประสิทธิภาพ เพราะมีการย้ายงานบ่อย จนทำให้ขาดความชำนาญในการปฏิบัติงาน แต่เนื่องจากภาวะพนักงานขาดแคลนจึงทำให้บริษัทต่าง ๆ ไม่มีโอกาสเลือกพนักงานที่ดีและเหมาะสมกับบริษัท จึงจำเป็นต้องรับพนักงานเหล่านี้เข้ามาทำงานในบริษัท นอกจากนี้การลาออกของพนักงานยังส่งผลกระทบต่อบริษัทในด้านอื่น ๆ อีก เช่น การสูญเสียค่าใช้จ่ายในการสรรหา การลาออกของพนักงานเป็นปัญหาที่มีความสำคัญ องค์กรจะแก้ไขปัญหานี้ได้นั้นจะต้องทราบสาเหตุ ที่แท้จริงทำให้พนักงานลาออกจากงานเสียก่อน จึงจะสามารถดำเนินการแก้ไขได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สุรกาญจน์ บุญเรือง, 2559:12) ปัญหาเรื่องการลาออกของพนักงานจึงถือเป็นปัญหาสำคัญที่ควรได้รับการศึกษาอย่างลึกซึ้งเพราะการลาออกของพนักงานส่งผลต่อการดำเนินงานและผลประกอบการขององค์กรโดยเฉพาะการลาออกของพนักงานที่มีประสบการณ์และคุณภาพก็เปรียบเสมือนการสูญเสียทรัพยากรที่สำคัญที่สุดในการแข่งขันและประกอบธุรกิจขององค์กรไป

ดังนั้นผู้วิจัยได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของปัญหาดังกล่าว และเป็นสาเหตุให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการลาออกของพนักงานบริษัท ไอซีแอล (ประเทศไทย) จำกัด เพื่อศึกษาความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อแรงจูงใจในการลาออกและเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจและปัจจัยด้านสุขวิทยาที่มีผลต่อแรงจูงใจในการลาออกของพนักงานบริษัท ไอซีแอล (ประเทศไทย) จำกัด เพื่อที่จะสามารถนำไปสร้างกลยุทธ์ในการเพิ่มความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานทำให้สามารถลดอัตราการออกจากงานลงได้เนื่องจากทราบความต้องการของพนักงานที่มีต่อบริษัท และนำมาปรับปรุงแนวทางดูแลพนักงานของบริษัทให้มีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

## วัตถุประสงค์ในการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความแตกต่างทางด้านปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อแรงจูงใจในการลาออกของพนักงานบริษัท ไอซีแอล (ประเทศไทย) จำกัด
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านแรงจูงใจและปัจจัยด้านสุขวิทยาที่มีต่อแรงจูงใจในการลาออกของพนักงานบริษัท ไอซีแอล (ประเทศไทย) จำกัด

## สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลมีผลต่อแรงจูงใจในการลาออกของพนักงานบริษัท ไอซีแอล (ประเทศไทย) จำกัด
2. ปัจจัยด้านแรงจูงใจและปัจจัยด้านสุขวิทยามีผลต่อแรงจูงใจในการลาออกของพนักงานบริษัท ไอซีแอล (ประเทศไทย) จำกัด

## วิธีการดำเนินการวิจัย

### การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

การศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยแรงจูงใจในการลาออกของพนักงานบริษัท ไอซีแอล (ประเทศไทย) จำกัด มีรูปแบบของการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ซึ่งคณะผู้วิจัยเลือกใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากการสอบถามฝ่ายบุคคลของบริษัท ไอซีแอล (ประเทศไทย) จำกัด มีจำนวนพนักงานทั้งหมด 54 คน (ข้อมูลวันที่ 31 กรกฎาคม 2562) แต่เนื่องจากข้อมูลมีจำนวนขนาดเล็ก ผู้วิจัยจึงได้นำประชากรทั้งหมดมาเป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้จำนวน 54 คน

### เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามที่สร้างขึ้นจากแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง โดยใช้เป็นเครื่องมือในการวิจัย โดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

- ส่วนที่ 1 เป็นข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นคำถามแบบเลือกตอบ (Check list) ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ การมีบุตร ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และตำแหน่งงาน รวมทั้งสิ้น 7 ข้อ
- ส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจและปัจจัยสุขวิทยา รวมทั้งสิ้น 25 ข้อ
- ส่วนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับความตั้งใจลาออกรวมทั้งสิ้น 6 ข้อ

### การทดสอบคุณภาพเครื่องมือ

ในการวิจัยครั้งนี้ ได้มีการทดสอบความเที่ยงตรง (Validity) และความเชื่อมั่น (Reliability) ดังนี้

1. ความเที่ยงตรง (Validity) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นมาให้อาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณาและตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content validity) และความเหมาะสมของภาษาที่ใช้ (Wording) เพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปสอบถามในการเก็บข้อมูลจริง

2. ความเชื่อมั่น (Reliability) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นมาและปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทำการทดสอบ (pre-test) จำนวน 40 ตัวอย่าง เพื่อตรวจสอบว่าคำถามสามารถสื่อความหมายตรงตามความต้องการตลอดจนมีความเหมาะสมหรือไม่มีความยากง่ายเพียงใดจากนั้นจึงนำมาทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ

Cronbach's alpha ซึ่งได้ค่าเท่ากับ 0.913 (ค่าครอนบาคแอลฟา ต้องได้มากกว่าหรือเท่ากับ 0.70 ถ้าไม่ถึงเกณฑ์จะต้องปรับข้อคำถามใหม่) หลังจากนั้นแบบสอบถามจะนำไปให้กลุ่มตัวอย่างตอบคำถาม

### วิธีการเก็บข้อมูล

1. ติดต่อประสานงานกับบริษัท ไอซีแอล (ประเทศไทย) จำกัด เพื่อขอดำเนินการเก็บข้อมูล
2. แจกแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่าง 54 คน และเก็บรวบรวมแบบสอบถาม
3. ตรวจสอบแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาและนำแบบสอบถามมาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ จากนั้นนำข้อมูลไปดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติต่อไป

### การวิเคราะห์ข้อมูล

ภายหลังจากการเก็บรวบรวมข้อมูลแล้ว คณะผู้วิจัยได้ทำการลงรหัสตัวแปร ลงในคู่มือลงรหัส เพื่อนำไปวิเคราะห์ค่าทางสถิติด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS/PC+ และในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาความสัมพันธ์ทางสถิติในการวิจัยครั้งนี้ คณะผู้วิจัยได้กำหนดระดับของความเชื่อมั่นไว้ร้อยละ 95 ( $\alpha = 0.05$ ) เป็นเกณฑ์ในการยอมรับหรือปฏิเสธสมมติฐานในการวิจัย

### สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

#### สถิติเชิงพรรณนา

การรายงานผลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ซึ่งได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

#### สถิติเชิงอนุมาน

รายงานผลด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ซึ่งได้แก่ การวิเคราะห์สมมติฐาน โดยมีการใช้สถิติการวิจัยดังนี้

2.1 สมมุติฐานที่ 1 จะใช้สถิติทดสอบหาความแตกต่างค่าที (t-test) ในกรณีการเปรียบเทียบของกลุ่ม 2 กลุ่มทางการทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance : One-Way Anova) เมื่อพบความแตกต่างจะทำการทดสอบด้วยการเปรียบเทียบเป็น (Multiple Comparisons) ควรใช้วิธีของ เชฟเฟ (Scheffe)

2.2 สมมุติฐานที่ 2 จะใช้สถิติทดสอบทางความสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient)

### ผลการวิจัย

#### ข้อมูลลักษณะทางประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปด้านปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ การมีบุตร ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และตำแหน่งงาน ซึ่งวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าความถี่ และร้อยละ

พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 53.7 และเป็นเพศหญิง จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 46.3

พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุ 26-33 ปี จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 35.2 รองลงมา มีอายุ 41-49 ปี จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 29.6 มีอายุ 34-41 ปี จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 25.9 มีอายุ 50 ปีขึ้นไป จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 5.6 และมีอายุ 18-25 ปี จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 3.7

พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส/สมรสไม่จดทะเบียน จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 57.4 รองลงมา มีโสด จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 37 มีสถานภาพหย่าร้าง จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 3.7 และมีสถานภาพหม้าย จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 1.9

พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ไม่มีบุตร จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 51.9 และมีบุตร จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 48.1

พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 88.8 รองลงมา มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 5.6 และมีการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 3 คน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีรายได้ 60,001 บาทขึ้นไป จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 24.1 รองลงมา มีรายได้ 20,001-30,000 บาท จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 22.2 มีรายได้ 40,001-50,000 บาท จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 20.4 และมีรายได้ต่ำกว่า 20,000 บาท จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 5.6

พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีตำแหน่งหัวหน้างาน (Chief) จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 40.7 รองลงมา มีตำแหน่งระดับปฏิบัติการ (Staff) จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 35.2 มีตำแหน่งสูงกว่าผู้บริหารระดับล่าง (Higher Manager) จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 13.0 และมีตำแหน่งผู้บริหารระดับล่าง (Manager) จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 11.1

#### **ปัจจัยแรงจูงใจและปัจจัยสุขวิทยา**

พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านแรงจูงใจด้านการสื่อสาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 เมื่อพิจารณาปัจจัยด้านแรงจูงใจด้านการสื่อสารเป็นรายด้านพบว่า การรับและแจ้งข้อมูลข่าวสารในประชาสัมพันธเผยแพร่ข่าวสารกิจกรรมในองค์กรไม่ชัดเจนทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างไม่ถูกต้อง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.35 กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่งรองลงมา คือ การส่งข้อมูลข่าวสารคลุมเครือยากแก่การเข้าใจ ทำให้การถ่ายทอดข้อมูลข่าวสารจากบุคคลหนึ่งไปยังอีกบุคคลหนึ่งเกิดการต่อเติมจนเบี่ยงเบนไปจากข่าวสารเดิม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.32 กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง ถัดมาคือ ได้ส่งผลให้บุคลากรไม่สามารถประสานและบรรลุมิติวัตถุประสงค์ร่วมกันได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22 กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง และวิธีการสื่อสารในการประสานงานจัดทำปฏิทินปฏิบัติงานประจำปีของฝ่ายบริหารทั่วไปไม่เหมาะสม ก้าวกวามหรือมีความหมายหลายทางทำให้เกิดความเข้าใจที่ไม่ตรงกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย

พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านแรงจูงใจด้านวัฒนธรรมโดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 เมื่อพิจารณาปัจจัยด้านแรงจูงใจด้านวัฒนธรรมเป็นรายด้านพบว่า วัฒนธรรมในการทำงานที่เปิดโอกาสให้แต่ละบุคคลแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ ทำให้การทำงานไม่เป็นระเบียบเกิดความสับสน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย รองลงมา คือ วัฒนธรรมการทำงานที่ต้องพึ่งพาอาศัยกันทำให้เกิดความล่าช้า และไม่เป็นอิสระต่อกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย ถัดมาคือ วัฒนธรรมในการทำงานที่ยึดถือระบบและระเบียบขององค์กร ทำให้การทำงานมีความกดดัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย และวัฒนธรรมการทำงานที่แบ่งงานตามความชำนาญเฉพาะด้านทำให้การประสานงานหรือทำงานร่วมกันเป็นไปได้ยาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย

พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านแรงจูงใจด้านเจตคติโดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 เมื่อพิจารณาปัจจัยด้านแรงจูงใจด้านเจตคติเป็นรายด้านพบว่า ความไม่พึงพอใจในบทบาทและฐานะที่ได้รับในตำแหน่งทำให้ประสิทธิภาพของงานออกมาไม่ดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.37 กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง รองลงมา คือ การตั้งเป้าหมายการทำงานสูงเกินไป ทำให้เกิดความเครียดในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29 กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง ถัดมาคือ ค่านิยม ทศนคติความเชื่อความศรัทธาที่แตกต่างกัน

ทำให้เกิดความไม่เข้าใจกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย และผลประโยชน์ส่วนตัวที่เกี่ยวกับการเลื่อนระดับขึ้นเงินเดือนหรือการได้รับการยกย่องทำให้เกิดปัญหาความสัมพันธ์ในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย

พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านแรงจูงใจโครงสร้างองค์กรโดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.30 เมื่อพิจารณาปัจจัยด้านแรงจูงใจโครงสร้างองค์กรเป็นรายด้านพบว่า ความขัดแย้งในสายงานและระดับการบังคับบัญชาทำให้เกิดการทำงานที่ซ้ำซ้อนในสายงานได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.35 กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง รองลงมา คือ ความรับผิดชอบงานที่เหลื่อมล้ำกันในองค์กรทำให้เกิดการปิดความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.32 กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง ถัดมาคือ การกำหนดหน้าที่และบทบาทที่ไม่ชัดเจนทำให้การทำงานมีความสับสนและเกิดความผิดพลาด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29 กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง และโครงสร้างองค์กรที่เป็นแบบทางการมีผลทำให้การทำงานมีความกดดันและความเครียดในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง

พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยสุขวิทยาด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการโดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 เมื่อพิจารณาปัจจัยสุขวิทยาด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการเป็นรายด้านพบว่า ระบบการประเมินผลรับขึ้นเงินเดือนไม่มีความเที่ยงตรง ยุติธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย รองลงมา คือ ท่านมีความคาดหวังที่จะได้รับค่าตอบแทนที่สูงขึ้นจากการประเมินผลงานประจำปีต่ำ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย ถัดมาคือ เงินเดือนและสวัสดิการที่ได้รับไม่มีความเหมาะสมกับความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย และเงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบันไม่เพียงพอกับการดำรงชีพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย

พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยสุขวิทยาด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 เมื่อพิจารณาปัจจัยสุขวิทยาด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นรายด้านพบว่า เครื่องมือเครื่องใช้สำนักงาน รวมทั้งวัสดุอุปกรณ์ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22 กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง รองลงมา คือ สถานที่ทำงานไม่เป็นสัดส่วนทำให้เกิดความลำบากในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย ถัดมาคือ มีการแบ่งพรรคแบ่งพวกหรือเล่นการเมืองภายใน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย น้ำดื่ม สุขา และสถานที่พักผ่อน มีไม่เพียงพอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43 กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยและระดับเสียง อุณหภูมิและแสงสว่างในที่ทำงานอยู่ในเกณฑ์ที่ไม่เหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.19 กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นในระดับไม่เห็นด้วย

### **ความตั้งใจลาออก**

พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นเกี่ยวกับความตั้งใจลาออกโดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 เมื่อพิจารณาความตั้งใจลาออกเป็นรายด้านพบว่า ท่านคิดที่จะลาออกจากริษัทนี้บ่อยครั้ง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.39 กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง รองลงมา คือ ในช่วง 6 เดือนที่ผ่านมา ท่านมีความคิดที่จะลาออก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.28 กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง ถัดมาคือ ท่านกำลังมองหางานใหม่ที่ดีกว่านี้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง ท่านจะออกจากงานทันที ถ้าได้งานใหม่ที่ดีกว่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย ท่านติดตามข่าวประกาศรับสมัครงานตามหน่วยงานหรือคอนรัจิกเพื่อหางานใหม่เป็นประจำ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย และท่านมีความคิดที่อยากจะไปทำงานที่อื่นมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.70 กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นในระดับเฉย ๆ



**การทดสอบสมมติฐานข้อ 1 ที่ว่าปัจจัยส่วนบุคคลมีผลต่อแรงจูงใจในการลาออกของพนักงานบริษัท ไอซีแอล (ประเทศไทย) จำกัด**

จากการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างเพศกับแรงจูงใจในการลาออกของพนักงานบริษัท ไอซีแอล (ประเทศไทย) จำกัด พบว่าไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

จากการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับแรงจูงใจในการลาออกของพนักงานบริษัท ไอซีแอล (ประเทศไทย) จำกัด พบว่าไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

จากการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพกับแรงจูงใจในการลาออกของพนักงานบริษัท ไอซีแอล (ประเทศไทย) จำกัด พบว่าไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

จากการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างการมีบุตรกับแรงจูงใจในการลาออกของพนักงานบริษัท ไอซีแอล (ประเทศไทย) จำกัด พบว่าไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

จากการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างการศึกษากับแรงจูงใจในการลาออกของพนักงานบริษัท ไอซีแอล (ประเทศไทย) จำกัด พบว่าไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

จากการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างรายได้กับแรงจูงใจในการลาออกของพนักงานบริษัท ไอซีแอล (ประเทศไทย) จำกัด พบว่าไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

จากการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตำแหน่งงานกับแรงจูงใจในการลาออกของพนักงานบริษัท ไอซีแอล (ประเทศไทย) จำกัด พบว่าไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

**การทดสอบสมมติฐานข้อ 2 ที่ว่าปัจจัยด้านแรงจูงใจและปัจจัยด้านสุขวิทยามีผลต่อแรงจูงใจในการลาออกของพนักงานบริษัท ไอซีแอล (ประเทศไทย) จำกัด**

ตารางแสดงค่าสถิติที่ใช้ในการหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจในการลาออกกับความตั้งใจในการลาออกของพนักงานบริษัท ไอซีแอล (ประเทศไทย) จำกัด

ปัจจัยแรงจูงใจในการลาออก		ความตั้งใจในการลาออกของพนักงานบริษัท ไอซีแอล (ประเทศไทย) จำกัด
		ความเชื่อมั่นที่จะยอมรับเป้าหมายฯ
ด้านการสื่อสาร	Pearson Correlation	-.038
	Sig. (2-tailed)	.784
ด้านวัฒนธรรม	Pearson Correlation	-.148
	Sig. (2-tailed)	.287
ด้านเจตคติ	Pearson Correlation	-.100
	Sig. (2-tailed)	.472
ด้านโครงสร้างองค์กร	Pearson Correlation	-.199
	Sig. (2-tailed)	.149
ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	Pearson Correlation	.449**
	Sig. (2-tailed)	.001
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	Pearson Correlation	.312*
	Sig. (2-tailed)	.022

\*p < 0.05 , \*\*p < 0.01

จากตารางแสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการสื่อสารมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจในการลาออกของพนักงานบริษัท ไอซีแอล (ประเทศไทย) จำกัด ( $r = -.038$ ) พบว่าไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ปัจจัยด้านวัฒนธรรมมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจในการลาออกของพนักงานบริษัท ไอซีแอล (ประเทศไทย) จำกัด ( $r = -.148$ ) พบว่าไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ปัจจัยด้านเจตคติมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจในการลาออกของพนักงานบริษัท ไอซีแอล (ประเทศไทย) จำกัด ( $r = -.100$ ) พบว่าไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กรมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจในการลาออกของพนักงานบริษัท ไอซีแอล (ประเทศไทย) จำกัด ( $r = -.199$ ) พบว่าไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจในการลาออกของพนักงานบริษัท ไอซีแอล (ประเทศไทย) จำกัด ( $r = .449^{**}$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจในการลาออกของพนักงานบริษัท ไอซีแอล (ประเทศไทย) จำกัด ( $r = .312^*$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

## สรุปและวิจารณ์ผล

### ลักษณะทางประชากรศาสตร์

จากผลการวิจัยลักษณะด้านประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง สามารถแบ่งได้เป็นเพศชายและเพศหญิง ร้อยละ 53.7 และ 46.3 ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 26-33 ปี ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 35.2 มีสถานภาพสมรส/สมรสไม่จดทะเบียน ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 57.4 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ไม่มีบุตร คิดเป็นร้อยละ 51.9 มีการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่ามากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 88.8 โดยส่วนใหญ่มีรายได้มากกว่า 60,000 บาทขึ้นไป ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 24.1 และมีตำแหน่งหัวหน้างาน (Chief) มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 40.7 ของกลุ่มตัวอย่าง

### ปัจจัยแรงจูงใจและปัจจัยสุขวิทยา

#### ปัจจัยด้านแรงจูงใจด้านการสื่อสาร

กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านแรงจูงใจด้านการสื่อสาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 เมื่อพิจารณาปัจจัยด้านแรงจูงใจด้านการสื่อสารเป็นรายด้านพบว่า การรับและแจ้งข้อมูลข่าวสารในประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข่าวสารกิจกรรมในองค์กรไม่ชัดเจนทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างไม่ถูกต้อง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.35 กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่งรองลงมา คือ การส่งข้อมูลข่าวสารคลุมเครือยากแก่การเข้าใจ ทำให้การถ่ายทอดข้อมูลข่าวสารจากบุคคลหนึ่งไปยังอีกบุคคลหนึ่งเกิดการต่อเติมจนเบี่ยงเบนไปจากข่าวสารเดิม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.32 กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง ถัดมาคือ ข่าวสารที่สั้นหรือสั้นเกินไป จนไม่สามารถแปลความหมายได้ส่งผลให้บุคลากรไม่สามารถประสานและบรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกันได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22 กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง และวิธีการส่งสารในการประสานงานจัดทำปฏิทินปฏิบัติงานประจำปีของฝ่ายบริหารทั่วไปไม่เหมาะสม ก้าวกวมหรือมีความหมายหลายทางทำให้เกิดความเข้าใจที่ไม่ตรงกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย

### **ปัจจัยด้านแรงจูงใจด้านวัฒนธรรม**

กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านแรงจูงใจด้านวัฒนธรรมโดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 เมื่อพิจารณาปัจจัยด้านแรงจูงใจด้านวัฒนธรรมเป็นรายด้านพบว่า วัฒนธรรมในการทำงานที่เปิดโอกาสให้แต่ละบุคคลแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ ทำให้การทำงานไม่เป็นระเบียบเกิดความสับสน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย รองลงมา คือ วัฒนธรรมการทำงานที่ต้องพึ่งพาอาศัยกันทำให้เกิดความล่าช้า และไม่เป็นอิสระต่อกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย ถัดมาคือ วัฒนธรรมในการทำงานที่ยึดถือระบบและระเบียบขององค์กร ทำให้การทำงานมีความกดดัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย และวัฒนธรรมการทำงานที่แบ่งงานตามความชำนาญเฉพาะด้านทำให้การประสานงานหรือทำงานร่วมกันเป็นไปได้ยาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย

### **ปัจจัยด้านแรงจูงใจด้านเจตคติ**

กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านแรงจูงใจด้านเจตคติโดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 เมื่อพิจารณาปัจจัยด้านแรงจูงใจด้านเจตคติเป็นรายด้านพบว่า ความไม่พึงพอใจในบทบาทและฐานะที่ได้รับในตำแหน่งทำให้ประสิทธิภาพของงานออกมาไม่ดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.37 กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง รองลงมา คือ การตั้งเป้าหมายการทำงานสูงเกินไป ทำให้เกิดความเครียดในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29 กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง ถัดมาคือ คำนิยม ทศนคติความเชื่อความศรัทธาที่แตกต่างกันทำให้เกิดความไม่เข้าใจกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย และผลประโยชน์ส่วนตัวที่เกี่ยวกับการเลื่อนระดับขั้นเงินเดือนหรือการได้รับการยกย่องทำให้เกิดปัญหาความสัมพันธ์ในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย

### **ปัจจัยด้านแรงจูงใจด้านโครงสร้างองค์กร**

กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านแรงจูงใจโครงสร้างองค์กรโดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.30 เมื่อพิจารณาปัจจัยด้านแรงจูงใจโครงสร้างองค์กรเป็นรายด้านพบว่า ความขัดแย้งในสายงานและระดับการบังคับบัญชาทำให้เกิดการทำงานที่ซ้ำซ้อนในสายงานได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.35 กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง รองลงมา คือ ความรับผิดชอบงานที่เหลื่อมล้ำกันในองค์กรทำให้เกิดการบิดความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.32 กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง ถัดมาคือ การกำหนดหน้าที่และบทบาทที่ไม่ชัดเจนทำให้การทำงานมีความสับสนและเกิดความผิดพลาด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29 กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง และโครงสร้างองค์กรที่เป็นแบบทางการมีผลทำให้การทำงานมีความกดดันและความเครียดในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง

### **ปัจจัยสุขวิทยาต้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ**

กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยสุขวิทยาต้านค่าตอบแทนและสวัสดิการโดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 เมื่อพิจารณาปัจจัยสุขวิทยาต้านค่าตอบแทนและสวัสดิการเป็นรายด้านพบว่า ระบบการประเมินผลปรับขึ้นเงินเดือนไม่มีความเที่ยงตรง ยุติธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย รองลงมา คือ ท่านมีความคาดหวังที่จะได้รับค่าตอบแทนที่สูงขึ้นจากการประเมินผลงานประจำปีต่ำ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย ถัดมาคือ เงินเดือนและสวัสดิการที่ได้รับไม่มีความเหมาะสมกับความ

รับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย และเงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบันไม่เพียงพอกับการดำรงชีพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย

### ปัจจัยสุขวิทยาด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยสุขวิทยาด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 เมื่อพิจารณาปัจจัยสุขวิทยาด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นรายด้านพบว่า เครื่องมือเครื่องใช้สำนักงาน รวมทั้งวัสดุอุปกรณ์มีไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22 กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง รองลงมา คือ สถานที่ทำงานไม่เป็นสัดส่วนทำให้เกิดความลำบากในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย ถัดมาคือ มีการแบ่งพรรคแบ่งพวกหรือเล่นการเมืองภายใน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย น้ำดื่ม สุขา และสถานที่พักผ่อน มีไม่เพียงพอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43 กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยและระดับเสี่ยง อุณหภูมิและแสงสว่างในที่ทำงานอยู่ในเกณฑ์ที่ไม่เหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.19 กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นในระดับไม่เห็นด้วย

### ความตั้งใจลาออก

กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นเกี่ยวกับความตั้งใจลาออกโดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 เมื่อพิจารณาความตั้งใจลาออกเป็นรายด้านพบว่า ท่านคิดที่จะลาออกจากบริษัทนี้บ่อยครั้ง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.39 กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง รองลงมา คือ ในช่วง 6 เดือนที่ผ่านมา ท่านมีความคิดที่จะลาออก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.28 กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง ถัดมาคือ ท่านกำลังมองหาใหม่ที่ดีกว่านี้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง ท่านจะออกจากงานทันที ถ้าได้งานใหม่ที่ดีกว่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย ท่านติดตามข่าวประกาศรับสมัครงานตามหน่วยงานหรือคนรู้จักเพื่อหางานใหม่เป็นประจำ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย และท่านมีความคิดที่อยากจะไปทำงานที่อื่นมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.70 กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นในระดับเฉยๆ

### การอภิปรายผลการศึกษาวิจัย

**สมมติฐานข้อที่ 1** ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพการสมรส การมีบุตร ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน มีความตั้งใจในการลาออกของพนักงานบริษัท ไอซีแอล (ประเทศไทย) จำกัดแตกต่างกัน ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพการสมรส การมีบุตร ระดับการศึกษา รายได้ ตำแหน่งงาน มีความตั้งใจในการลาออกของพนักงานบริษัท ไอซีแอล (ประเทศไทย) จำกัดไม่แตกต่างกัน

**สมมติฐานข้อที่ 2** ปัจจัยแรงจูงใจในการลาออกมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจในการลาออกของพนักงานบริษัท ไอซีแอล จำกัด (ประเทศไทย) ผลการศึกษา สามารถสรุปได้ดังนี้

ปัจจัยด้านการสื่อสาร ปัจจัยด้านวัฒนธรรม ปัจจัยด้านเจตคติ ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กร มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจในการลาออกของพนักงานบริษัท ไอซีแอล (ประเทศไทย) จำกัด ผลการศึกษาพบว่าไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจในการลาออกของพนักงานบริษัท ไอซีแอล (ประเทศไทย) จำกัด ( $r = .449^{**}$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจในการลาออกของพนักงานบริษัท ไอซีแอล (ประเทศไทย) จำกัด ( $r = .312^*$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

### ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1. จากผลการศึกษาความตั้งใจลาออกของพนักงานบริษัท ไอซีแอล (ประเทศไทย) จำกัด พบว่าพนักงานบริษัท ไอซีแอล (ประเทศไทย) จำกัดมีความตั้งใจลาออกในระดับค่อนข้างสูง ซึ่งสาเหตุส่วนใหญ่เกิดจากปัจจัยด้านแรงจูงใจด้านโครงสร้างองค์กร โดยเฉพาะความขัดแย้งในสายงานและระดับการบังคับบัญชาทำให้เกิดการทำงานที่ข้ามชั้นในสายงานได้ ซึ่งกลุ่มตัวอย่างให้ความคิดเห็นด้วยมากที่สุด ดังนั้นผู้บริหารระดับสูงจะต้องพิจารณาโครงสร้างองค์กร ระดับการบังคับบัญชาใหม่ เพื่อไม่ให้เกิดการทำงานที่ข้ามชั้นในสายงาน เพื่อลดแรงจูงใจในการลาออกของพนักงาน

2. ปัจจัยด้านแรงจูงใจด้านการสื่อสาร เป็นสาเหตุอันดับ 2 ที่มีผลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานบริษัท ไอซีแอล (ประเทศไทย) จำกัด โดยเฉพาะในด้านการรับและแจ้งข้อมูลข่าวสารในประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข่าวสารกิจกรรมในองค์กรไม่ชัดเจนทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างไม่ถูกต้อง ดังนั้นผู้บริหารระดับสูงจะต้องมีการสื่อสารที่ชัดเจนและเป็นเป็นลายลักษณ์อักษร เพื่อป้องกันข่าวลือหรือความเข้าใจผิดในการสื่อสาร เพื่อลดแรงจูงใจในการลาออกของพนักงาน

### กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ ผู้วิจัยต้องขอขอบพระคุณ อาจารย์ ดร. สุรพัฒน์ มังคะลี ที่ให้คำปรึกษา ตลอดจน ข้อเสนอแนะต่าง ๆ เพื่อปรับปรุงงานวิจัยฉบับนี้ ให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ผู้วิจัยต้องขอขอบคุณ ผู้ตอบแบบสอบถามที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ ตลอดจนความสะดวกอย่างดียิ่ง ในการให้ข้อมูลและการจัดเก็บแบบสอบถาม สุดท้ายนี้ผู้วิจัยขอขอบคุณเพื่อนๆ ทุกคนที่ให้ความช่วยเหลือและคำแนะนำที่เป็นประโยชน์ ทำให้งานวิจัยฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี โดยได้ข้อมูลที่เป็นจริงอย่างครบถ้วน

### บรรณานุกรม

- กรณีการเหมือนประเสริฐ. (2558). ทศนคติของพนักงานที่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กร บริษัท คูเวตปิโตรเลียม (ประเทศไทย) จำกัด. (สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, คณะสังคมศาสตร์
- กมลพร กัลยาณมิตร. (2552). ทฤษฎีรัฐประศาสนศาสตร์. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี.
- ชนัดดา ยังสี. (2549) "การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานและความเหนื่อยหน่ายกับการตั้งใจลาออกของพนักงาน." วิทยานิพนธ์หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชามนุษยศาสตร์บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- ชูศรี มโนการ. (2548) "การวิเคราะห์ตัวประกอบสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ." วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จำลอง ดิษยณิธิ. จิตวิทยาของความดับทุกข์ เชียงใหม่: บริษัทกลางเวียงการพิมพ์ จำกัด 2544
- จันทนาลีรุ่งเรืองพร. (2552). การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท มิตรชยุ โอ. เอส. เค.

โลโก้ประเทศไทยจำกัดแผนกโลจิสติกส์. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศิลปากร.  
ดาวเดือน โลหิตปุระ. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกของพนักงานบริษัทเอกชนในอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง. วารสาร  
มหาวิทยาลัยพายัพ ปีที่ 28 ฉบับที่ 1 (มกราคม – มิถุนายน 2561).

ธีรภัทร ชติยะหล้า. (2555). “คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร  
องค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก อำเภอเมือง ลำพูน” การค้นคว้าอิสระนี้เสนอต่อมหาวิทยาลัยเพื่อเป็นส่วนหนึ่งของ  
การศึกษาตามหลักสูตรปริญญาตรีวิทยาศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์คณะสังคมศาสตร์  
และศิลปศาสตร์มหาวิทยาลัยนอร์ท-เชียงใหม่.

ธัญญารัตน์อินทร์เมือง. (2554). ประสิทธิภาพของการสื่อสารภายในองค์กรกับความสำเร็จในการ  
ดำเนินงานของมหาวิทยาลัยนเรศวร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยนเรศวร.

นริสสา รุจินานนท์. (2557). ปัจจัยแรงจูงใจในการลาออกของพนักงานบริษัท ที.เค.ดี ไฟเบอร์จำกัด. วารสารการเงิน  
การลงทุน การตลาด และการบริหารธุรกิจ ปีที่ 4 ฉบับที่ 3 (กรกฎาคม – กันยายน 2557).

นวรรตน์ ณ วันจันทร์. (2548). “คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมการปกครองจังหวัด  
ลำพูน” การค้นคว้าอิสระ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

ปัทมาสมสนัน, รุจาภาแพงเกสร. (2555). “การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ  
ทหารกองทัพบก”.

ประมะ สตะเวทิน. (2533). การสื่อสารมวลชน : กระบวนการและทฤษฎี. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ปาตี  
เมาะ เกระ และนางสาวอาชีวะ ออแว. (2558). ปัจจัยและสาเหตุการลาออกของพนักงาน. การศึกษาค้นคว้าอิสระ  
คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

พรทิพย์ วรภิกโขภาทร. (2550). การวิจัยเพื่อการประชาสัมพันธ์. กรุงเทพฯ: ปรกาศพริก.

พิบูล ทีปะปาล. พฤติกรรมองค์กรสมัยใหม่. ครั้งที่ 1 กรุงเทพมหานคร: บริษัท เพียร์สันเอดดูเคชั่น  
อินโดไชน่า จำกัด, 2548.

พิชิตเทพวรรณ. (2548). มิติบรรยากาศองค์กรที่มีต่อการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ : แนวปฏิบัติ  
ที่เป็นเลิศของมหาวิทยาลัยนอร์ทเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยนอร์ทเชียงใหม่.

รังสรรค์ ประเสริฐศรี, พฤติกรรมองค์กร, พิมพ์ครั้งที่ 1 กรุงเทพมหานคร: บริษัท เพียร์สันเอดดูเคชั่น  
อินโดไชน่า จำกัด, 2548.

รัตกัมพล พันธุ์เพ็ง. (2547) “ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความ  
เหน้อยล้าทางจิตใจและสุขภาพของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเลนส์.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทวิทยาศาสตร์  
มหาบัณฑิต (จิตวิทยาอุตสาหกรรม) บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

รัตนา แก้วเกตุ. (2558). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแนวโน้มการตัดสินใจลาออกของพนักงานธนาคารออมสินสำนักงานใหญ่.  
การศึกษาค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.

วิทยา ต่านธำรงกุล. การบริหาร. ครั้งที่ 1. กรุงเทพมหานคร: บริษัท เวิร์ดเวฟ เอดดูเคชั่น จำกัด, 2546.

วิเชียร วิทยอุดม. พฤติกรรมองค์กร. ครั้งที่ 4 กรุงเทพมหานคร: บริษัท ธนรัชการ พิมพ์, 2551.

วิชัย แหวนเพชร. มนุษย์สัมพันธ์ในการบริหารอุตสาหกรรม. ครั้งที่ 3 กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์  
ธรรม กมล, 2548.

- วิไลลักษณ์แสงรัตนายนต์. (2556). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน  
ภาคขายและบริการนครหลวงที่ 1 บริษัทที่โอทีจำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต,  
มหาวิทยาลัยธนบุรี.
- สุชาติ สีสวรรณ.(2546) “ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรกับความ  
พึงพอใจสภาพแวดล้อมในการทำงานและผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท แองโกล-ไทย จำกัด.”วิทยานิพนธ์  
ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (จิตวิทยาอุตสาหกรรม) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สุรฤทธิ บุญเรือง. (2559). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลาออกของพนักงาน บริษัท เอ็ม (ไทยแลนด์) จำกัด.วารสารราช  
ภัฏเพชรบูรณ์สาร ปีที่ : 17 ฉบับที่ : 2 หน้า 1-10.
- อดิเทพ มโนการ,ผศ.ดร.รุจามา แฟงเกษร(2556) การศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อ  
คุณภาพชีวิตของข้าราชการนายทหารชั้นประทวนกรมการทหารสื่อสาร.
- DeFleur, Melvin. (1996).Theories of Mass Communication. New York: A Liberal art Perspective, Boston:  
Houghton Mifflin.
- EnglerB.Personality theories: An introduction. 3rd edition. Boston: Houghton Mifflin Company,  
1991.
- Feldman R.S. Essential of Understanding Psychology. 2nd edition. New York: McGraw-  
Hill,Inc., 1994.
- Herzberg, F. et al. (1959). The Motivation to work. New York: John Wiley and Sons.
- McGregor, D. (1969). The Human Side of Enterprise. Now York: McGraw-Hill
- Morris C.G. Psychology. 7th edition. New Jersey: Prentice-Hall, Inc., 1990.