

ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงาน  
ของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ส่วนกลาง

FACTORS AFFECTING THE RESIGNATION DECISION OF  
CIVIL SERVANTS OF STATE AUDIT OFFICE OF THE KINGDOM  
OF THAILAND IN HEADQUARTER

ภวิกา พูนสุขใจ  
สาขาการเงินและการธนาคาร คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง  
ผู้รับผิดชอบบทความ

Pawika Poonsookkho

E-mail : 6314060168@rumail.ru.ac.th

Faculty of Business Administration Program in Finance and Banking

Ramkhamhaeng University

Corresponding author

---

**บทคัดย่อ**

การศึกษาวัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ และอายุงาน ที่ส่งผลกระทบต่อตัดสินใจลาออกจากงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ส่วนกลาง 2) เพื่อศึกษาปัจจัยภายในองค์กร ได้แก่ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านโอกาสและความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความสัมพันธ์ต่อหัวหน้างาน ด้านความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน และด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ที่มีความสัมพันธ์ต่อการตัดสินใจลาออกจากงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ส่วนกลาง เป็นการวิจัยแบบไม่ทดลอง กลุ่มตัวอย่างในการศึกษา คือ ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ที่ปฏิบัติงานอยู่ที่ส่วนกลาง มีขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 270 คน โดยใช้แบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค (Cronbach's Alpha)

รวมเท่ากับ 0.938 เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติการทดสอบแบบ t-test สถิติความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) หากพบความแตกต่างจะนำไปสู่การเปรียบเทียบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธี LSD และสถิติการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการศึกษา พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีช่วงอายุระหว่าง 25 - 29 ปี สถานภาพโสด มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีรายได้ระหว่าง 15,000 - 25,000 บาท และมีอายุงานระหว่าง 1 - 5 ปี มีการตัดสินใจลาออกจากงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาปัจจัยภายในองค์กรเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ส่วนกลาง ที่มีอายุ และระดับการศึกษา ต่างกัน ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 นอกจากนี้ปัจจัยภายในองค์กร ได้แก่ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความสัมพันธ์ต่อหัวหน้างาน และด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ มีความสัมพันธ์ต่อการตัดสินใจลาออกจากงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ส่วนกลาง ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

## **ABSTRACT**

The objective of this study were 1) to study personal factors such as sex, age, marriage status, degree of study, income and years' experience that affected to the resignation decision of civil servants of state audit office of the kingdom of Thailand in headquarter. 2) to study organizational factors such as nature of the work, opportunities and advancement of a position, policy and administration, relationship with supervisors, relationships with colleagues and compensation and benefits affecting the relationship of the resignation decision of civil servants of state audit office of the kingdom of Thailand in headquarter. The sample group was 270 people of civil servants of state audit office of the kingdom of Thailand in headquarter. The questionnaire was used to be a tool for collecting the data organizational factors with the total Cronbach's Alpha 0.938. The data collected were analyzed by using the frequency, percentage, mean and standard deviation. The hypotheses were tested by Independent Sample (t-test), One- way ANOVA (F-test), in case of its had statistical significant different testing a pair of variables by LSD was used to test hypothesis for each pair in order to see which pair are different and Multiple Regression Analysis.

The results of study showed that the most of the respondents are female, aged between 25-29 years old, with single marital status, have bachelor's degree, income 15,000 - 25,000 baths, Years' experience

1-5 years. The Decision to resign are at the moderate, when focus in a part showed that relationships with colleagues has the highest mean. Moreover, the results of hypothesis testing showed that personal factors of civil servants of state audit office of the kingdom of Thailand in headquarter with age and degree of study, make the decision to resign differently at statistical significance of 0.05 levels. Futhermore, organizational factors such as nature of the work, relationship with supervisors and compensation and benefits had effect to the decision to resign civil servants of state audit office of the kingdom of Thailand in headquarter at statistical significance of 0.05 levels.

## บทนำ

บุคลากรเป็นปัจจัยหลักและเป็นกำลังสำคัญในการดำเนินงานและนำความสำเร็จมาสู่องค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคลากรในภาครัฐ ซึ่งเป็นตัวแปรสำคัญของความสำเร็จในการแปลงนโยบายจากรัฐไปสู่การปฏิบัติให้เกิดผลสัมฤทธิ์ ในแต่ละปีการแข่งขัน เพื่อสอบเข้ารับราชการมีจำนวนผู้สมัครสอบคัดเลือกเป็นจำนวนมาก เมื่อเวลาผ่านไปกลุ่มคนบางกลุ่มก็เลือกที่จะลาออกตามความต้องการของตนเองเนื่องจากอาจจะมีความรู้สึกว่างานราชการไม่ได้มีการนำเอาศักยภาพที่ตัวเองมีอยู่มาใช้อย่างเต็มที่ กฎระเบียบต่างๆ ของทางราชการมีความเข้มงวด ซับซ้อน หรือแม้กระทั่งมีความรู้สึกว่างานไม่ท้าทายอีกต่อไป จึงทำให้หลายๆ หน่วยงานของภาครัฐเผชิญกับปัญหาขาดแคลนข้าราชการ การที่องค์กรจะแก้ไขปัญหาได้ จะต้องทราบสาเหตุที่แท้จริงจึงจะสามารถจัดการกับปัญหาเหล่านี้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (พรนิภา ศรีวรมาศ, 2562)

ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจในเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออกจากราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ส่วนกลาง ซึ่งจะทำการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ อายุงาน และปัจจัยภายในองค์กร ได้แก่ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านโอกาสและความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความสัมพันธ์ต่อหัวหน้างาน ด้านความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ที่ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออกจากราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน เพื่อที่จะสามารถเป็นแนวทางสำหรับการแก้ไขปัญหา วางแผนและปรับปรุงการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ทั้งในปัจจุบันและอนาคตเพื่อลดอัตราการสูญเสียบุคลากรจากการลาออกให้ได้มากที่สุด ซึ่งจะช่วยรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพให้คงอยู่กับองค์กร เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์กรต่อไป

## วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ และอายุงาน ที่ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออกจากราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ส่วนกลาง

2. เพื่อศึกษาปัจจัยภายในองค์กร ได้แก่ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านโอกาสและความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความสัมพันธ์ต่อหัวหน้างาน ด้านความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน และด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ที่มีความสัมพันธ์ต่อการตัดสินใจลาออกจากงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ส่วนกลาง

### **ขอบเขตงานวิจัย**

งานวิจัยฉบับนี้ทำการศึกษาการตัดสินใจลาออกจากงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ส่วนกลาง

#### **ขอบเขตของประชากร**

ทำการศึกษาการตัดสินใจลาออกจากงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ปฏิบัติงานอยู่ที่ส่วนกลาง

#### **ขอบเขตของกลุ่มตัวอย่าง**

ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ปฏิบัติงานอยู่ที่ส่วนกลาง สังกัดสำนักตรวจสอบการเงินและบริหารพัสดุที่ 1 - 24 ทั้งเพศและเพศหญิง ช่วงอายุตั้งแต่ต่ำกว่า 25 ปี จนถึงอายุมากกว่า 50 ปี ตำแหน่งงานระดับปฏิบัติการ จนถึงระดับผู้อำนวยการ

#### **ขนาดกลุ่มตัวอย่าง**

เนื่องจากผู้วิจัยทราบจำนวนข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ปฏิบัติงานอยู่ที่ส่วนกลาง สังกัดสำนักตรวจสอบการเงินและบริหารพัสดุที่ 1 - 24 มีจำนวนทั้งหมด 822 คน จากการคำนวณจึงได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมสำหรับการใช้ในงานวิจัย จำนวน 270 ตัวอย่าง

#### **ขอบเขตของเครื่องมือที่ใช้**

ในการวิจัยครั้งนี้ได้ใช้แบบสอบถามเกี่ยวกับการตัดสินใจลาออกจากงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ส่วนกลาง

#### **ขอบเขตด้านเนื้อหาและประเด็นในการศึกษา**

##### **ตัวแปรที่ศึกษา**

##### **1. ตัวแปรอิสระ**

1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ และอายุงาน

1.2 ปัจจัยภายในองค์กร ได้แก่ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านโอกาสและความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความสัมพันธ์ต่อหัวหน้างาน ด้านความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน และด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ

##### **2. ตัวแปรตาม คือ การตัดสินใจลาออกจากงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ส่วนกลาง**

## ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อให้ผู้บริหาร หรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ได้รับทราบข้อมูลที่แท้จริงว่าปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลกระทบต่อการตัดสินใจลาออกจากงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ส่วนกลาง

2. สามารถนำผลการวิจัยมาใช้เป็นแนวทางในการกำหนดวิธีการแก้ไขปัญหาการลาออกจากงานของข้าราชการได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม เพื่อลดอัตราการลาออกของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ส่วนกลางต่อไป

3. สามารถนำเสนอข้อมูลให้กับฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อวางแผนจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้ข้าราชการเกิดความผูกพันกับองค์กรและทำงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

## แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคลนั้นมีคุณลักษณะทั่วไปที่เกี่ยวข้องกับงานประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ และอายุงาน มีผลต่อพฤติกรรมที่แตกต่างกันออกไป นิตพล ภูตะโชติ (2556) กล่าวว่ามนุษย์มีความแตกต่างกันหลายอย่าง ดังนี้ 1. เชื้อชาติ ซึ่งจะ使人แต่ละเชื้อชาติมีลักษณะที่แตกต่างกันไปตามเผ่าพันธุ์ 2. อายุ พบว่าบุคคลที่มีอายุแตกต่างกันจะมีความคิดที่แตกต่างกัน และด้วยอายุที่มากขึ้นก็จะทำให้บุคคลมีความคิดที่รอบคอบมากขึ้นและมีเหตุผลในการแสดงพฤติกรรม 3. เพศ พบว่าทั้งเพศชายและเพศหญิงต่างมีลักษณะที่แตกต่างกัน ซึ่งรวมถึงความรู้สึกนึกคิดและความสนใจในด้านต่าง ๆ ที่แตกต่างกัน 4. การศึกษา พบว่าบุคคลที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันจะทำให้บุคคลมีความคิดและพฤติกรรมที่แตกต่างกันไปด้วย 5. สถานะทางสังคม พบว่าบุคคลที่อยู่ในฐานะทางสังคมที่ดีกว่าจะมีพฤติกรรมการแสดงออกที่แตกต่างจากผู้ที่อยู่ในฐานะทางสังคมแตกต่างกันออกไป 6. สถานภาพสมรส พบว่า ซึ่งบุคคลที่มีสถานภาพโสดหรือแต่งงานแล้วจะมีการแสดงออกทางพฤติกรรมที่แตกต่างกัน 7. ความแตกต่างทางกายภาพ ซึ่งเป็นลักษณะความแตกต่างที่ทำให้แต่ละบุคคลมีการแสดงออกแตกต่างกัน

### แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยภายในองค์กร

Arnold & Feldman (1986) ได้อธิบายถึงองค์ประกอบที่ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจเกี่ยวกับงานไว้ ดังนี้ 1. รายได้หรือค่าจ้าง มีบทบาทที่สำคัญต่อความพึงพอใจในงานเนื่องจากเป็นเครื่องมือที่จะทำให้ได้มาซึ่งความต้องการต่างๆ 2. ลักษณะงานที่ทำ คือ ความหลากหลาย การควบคุมวิธีการทำงานและความสอดคล้องของงาน ถ้างานไม่หลากหลายจะทำให้เกิดความเบื่อหน่าย 3. การเลื่อนตำแหน่ง เป็นการเปลี่ยนแปลงไปสู่ระดับที่สูงขึ้น ระดับเงินเดือนมากขึ้น งานท้าทายขึ้นและมีอิสระมากขึ้น 4. การบังคับบัญชา ลักษณะของผู้บังคับบัญชามี 2 แบบ ที่มีผลต่อความพึงพอใจในงาน แบบแรก คือ การให้ลูกจ้างเป็น

ศูนย์กลางหรือให้สิทธิลูกจ้างมีส่วนร่วมในการ แบบที่สอง คือ ลักษณะการบังคับบัญชาแบบกระจายอำนาจ ในการตัดสินใจ 5. การมีมิตรภาพ สัมพันธภาพของผู้ร่วมงาน บุคคลชอบที่จะได้มีโอกาสได้พบปะสนทนากับบุคคลอื่นที่เขาต้องทำงานด้วย 6. สภาพเงื่อนไขในการทำงาน เช่น อุณหภูมิ ความชื้น การระบายอากาศ แสงและเสียง ความสะอาดของที่ทำงาน และความเพียงพอของอุปกรณ์เครื่องมือ

### **แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับการตัดสินใจลาออกจากงาน**

Mobley (1982) กล่าวว่า ความไม่พอใจในงานเป็นจุดเริ่มต้นที่ทำให้พนักงานคิดถึงการลาออกจากนั้นจะเริ่มมองหางานใหม่ และถ้าสามารถหางานใหม่ได้ พนักงานก็เริ่มตัดสินใจว่าจะทำงานอยู่หรือลาออก เกิดเป็นพฤติกรรมคงอยู่หรือลาออกจากองค์กร

### **ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน**

สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (สตง.) เป็นองค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 โดยทำหน้าที่ในการตรวจสอบการใช้จ่ายเงินแผ่นดินติดตาม ประเมินผล และให้คำแนะนำเกี่ยวกับการเงินภาครัฐ รวมถึงวิเคราะห์ผลสัมฤทธิ์ของงาน เพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นว่า การได้มาและการใช้จ่ายเงินแผ่นดิน รวมทั้งการบริหารทรัพยากรของแผ่นดินเป็นไปอย่างโปร่งใส มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่า เพื่อประโยชน์แก่ประชาชนและประเทศชาติ

### **สมมติฐานการวิจัย**

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้และอายุงานที่ต่างกัน ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ส่วนกลาง ต่างกัน
2. ปัจจัยภายในองค์กร ได้แก่ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านโอกาสและความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความสัมพันธ์ต่อหัวหน้างาน ด้านความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน และด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ มีความสัมพันธ์ต่อการตัดสินใจลาออกจากงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ส่วนกลาง

### **วิธีดำเนินการวิจัย**

#### **การออกแบบการวิจัย**

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบไม่ทดลอง (Non-Experimental Research) เป็นการวิจัยที่มุ่งเน้นการศึกษาค้นคว้าที่เน้นสถานการณ์ที่ปรากฏอยู่ในปัจจุบัน ศึกษาตามสภาพที่เป็นไปตามธรรมชาติ โดยไม่มีการควบคุมตัวแปรใดๆ เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนามแบบวิจัยตัดขวาง (Cross sectional studies) คือการเก็บรวบรวมข้อมูลในช่วงระยะเวลาใดเวลาหนึ่งเพียงครั้งเดียว โดยใช้วิธีเครื่องมือการวิจัยเป็นแบบสอบถาม(Questionnaire) และทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการทางสถิติ

## ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ คือ ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ที่ปฏิบัติงานอยู่ที่ ส่วนกลาง สังกัดสำนักตรวจสอบการเงินและบริหารพัสดุที่ 1-24 ซึ่งมีจำนวนทั้งหมด 822 คน โดยใช้สูตรของ Yamane (1967) ที่ค่าระดับความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้อยู่ที่ 5% มีระดับความเชื่อมั่นที่ 95% จากประชากร ทั้งหมด 822 คน จากการคำนวณ จึงได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมสำหรับการใช้ในการวิจัย จำนวน 270 ตัวอย่าง

## เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ แบบสอบถาม ซึ่งเป็นเครื่องมือหลักที่ผู้วิจัยใช้เก็บรวบรวม ข้อมูลที่ต้องการศึกษา โดยสร้างขึ้นจากการศึกษาค้นคว้าทบทวนแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยนี้ เพื่อเป็นการกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย และการให้ความหมายนิยามศัพท์เฉพาะ รวมถึงเพื่อเป็นแนวทาง ในการพัฒนาแบบสอบถามสำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยอาศัยวิธีการวิจัยแบบไม่ ทดลอง (Non-Experimental Research) สำหรับการตั้งคำถามในแบบสอบถามที่ครอบคลุมถึงนิยามศัพท์เฉพาะ ทั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้ข้อมูลที่ได้รับจากแบบสอบถามนำมาวิเคราะห์เพื่อตอบปัญหาทางการวิจัยเรื่องที่ต้องการศึกษา โดยแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเกี่ยวข้องกับ ลักษณะปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ และอายุงาน มีจำนวนข้อ คำถามทั้งหมด 6 ข้อ ซึ่งเป็นข้อคำถามที่กำหนดให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบเพียง 1 คำตอบ (Checklist)

ส่วนที่ 2 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยภายในองค์กรที่มีความสัมพันธ์ต่อการตัดสินใจลาออกจากงาน ของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ส่วนกลาง ซึ่งปัจจัยปัจจัยภายในองค์กร ได้แก่ ด้านลักษณะ ของงานที่ปฏิบัติ ด้านโอกาสและความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้าน ความสัมพันธ์ต่อหัวหน้างาน ด้านความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ซึ่งมี จำนวนข้อคำถามทั้งหมด 24 ข้อ ซึ่งเป็นข้อคำถามในลักษณะประเมินระดับความคิดเห็น 5 ระดับ (Rating Scale)

ส่วนที่ 3 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับการตัดสินใจลาออกจากงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงิน แผ่นดิน ส่วนกลาง มีจำนวนข้อคำถามทั้งหมด 3 ข้อ ซึ่งเป็นข้อคำถามในลักษณะประเมินระดับความคิดเห็น 5 ระดับ (Rating Scale)

ส่วนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ซึ่งเป็นคำถามแบบปลายเปิดเพื่อให้ผู้ตอบ แบบสอบถามแสดงข้อเสนอแนะและความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์เพิ่มเติม

## การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เลือกใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือหลักในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย โดยสร้างแบบสอบถามตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย และกรอบแนวคิดการวิจัย ซึ่งมีขั้นตอนดังนี้

1. การศึกษาค้นคว้าแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย เพื่อกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยของการวิจัยนี้ ซึ่งแสดงให้เห็นถึงตัวแปรที่เกี่ยวข้องหรือความสัมพันธ์ต่อตัวแปรการตัดสินใจลาออกจากงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ส่วนกลาง

2. การนิยามศัพท์เฉพาะ เป็นการให้ความหมายนิยามศัพท์กับตัวแปร ที่จำแนกตามตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม เพื่อให้สามารถวัดผลได้อย่างชัดเจน รวมถึงผู้อ่านงานวิจัยมีความเข้าใจในสิ่งที่ผู้วิจัยต้องการสื่อสารเพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกัน

3. นำนิยามศัพท์เฉพาะที่ได้จากการทบทวนแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยครั้งนี้ มาสร้างเป็นข้อคำถามที่มีความครอบคลุม และสัมพันธ์กับนิยามศัพท์เฉพาะของตัวแปรทั้งหมด เพื่อให้สามารถวัดผลได้อย่างชัดเจน รวมถึงผู้ตอบแบบสอบถามมีความเข้าใจในสิ่งที่ผู้วิจัยต้องการสื่อสารเพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกัน

4. จัดทำร่างแบบสอบถาม โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 4 ส่วน

5. ผู้วิจัยได้นำร่างแบบสอบถามดังกล่าว ที่สร้างขึ้นให้อาจารย์ที่ปรึกษาทำการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ก่อน

## การตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม

1. ผู้วิจัยได้ดำเนินการทดสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา และความน่าเชื่อถือก่อนนำแบบสอบถามไปใช้จริง โดยนำร่างแบบสอบถามให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบข้อคำถามในแบบสอบถาม เพื่อให้เกิดความครอบคลุมของเนื้อหาการวิจัยที่ต้องการศึกษา ว่ามีการจัดเรียงลำดับคำถาม การใช้ภาษาในแบบสอบถามและมีความเหมาะสมของข้อคำถามที่ใช้นั้น โดยใช้วิธีการวัดความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา

2. การทดสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม โดยให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน เพื่อเป็นผู้ตรวจสอบความสอดคล้องกับเนื้อหา และปริมาณของข้อคำถาม เพื่อหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย (Item Variable Congruence Index)

3. ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะคุณสมบัติใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้สำหรับศึกษาวิจัยในครั้งนี้ (Try-out) จำนวน 30 คน เพื่อทำการตรวจสอบคำนวณหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค (Cronbach's Alpha) ตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป



จากการศึกษาวิจัย พบว่า ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาคของปัจจัยภายในองค์กรโดยรวมเท่ากับ 0.94 แสดงว่า ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค มีค่าความเชื่อมั่นอยู่ระหว่าง 0.80 – 1.00 ซึ่งยอมรับได้

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ที่ได้รับการแก้ไขตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิที่ได้ทำการตรวจสอบความถูกต้องของข้อความถามและตรวจสอบความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย และได้ผ่านความเห็นชอบจากอาจารย์ที่ปรึกษาแล้วนำมาใช้ในการเก็บข้อมูลของกลุ่มประชากรนี้ คือ ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ปฏิบัติงานอยู่ที่ส่วนกลาง สังกัดสำนักตรวจสอบการเงินและบริหารพัสดุ ที่ 1 - 24 ซึ่งขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 270 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) ด้วยวิธีส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างเฉพาะข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ที่ปฏิบัติงานอยู่ที่ส่วนกลาง สังกัดสำนักตรวจสอบการเงินและบริหารพัสดุที่ 1-24

### เทคนิคการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยทำการรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม โดยนำข้อมูลดังกล่าวประมวลผลด้วยการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

#### 1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1.1 ค่าร้อยละ (Percentage) และค่าความถี่ (Frequency) กับตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงกลุ่ม ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ และอายุงาน

1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) กับตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงปริมาณ มีดังนี้

1.2.1 ปัจจัยภายในองค์กร ได้แก่ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านโอกาสและความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความสัมพันธ์ต่อหัวหน้างาน ด้านความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน และด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ

1.2.2 การตัดสินใจลาออกจากงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ส่วนกลาง

#### 2. สถิติอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้ในการวิเคราะห์จากสมมติฐานการวิจัยดังต่อไปนี้

2.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ และอายุงาน ที่ต่างกัน ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ส่วนกลาง ต่างกัน

2.1.1 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศที่ต่างกัน ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ส่วนกลาง ต่างกัน จะใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติการทดสอบแบบ t-test

2.1.2 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุที่ต่างกัน ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ส่วนกลาง ต่างกัน จะใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) ซึ่งหากพบว่า มีความแตกต่างจะนำไปสู่การเปรียบเทียบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธี Multiple Comparisons (LSD)

2.1.3 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพสมรสที่ต่างกัน ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ส่วนกลาง ต่างกัน จะใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) ซึ่งหากพบว่า มีความแตกต่างจะนำไปสู่การเปรียบเทียบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธี Multiple Comparisons (LSD)

2.1.4 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาที่ต่างกัน ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ส่วนกลาง ต่างกัน จะใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) ซึ่งหากพบว่า มีความแตกต่างจะนำไปสู่การเปรียบเทียบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธี Multiple Comparisons (LSD)

2.1.5 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้ที่ต่างกัน ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ส่วนกลาง ต่างกัน จะใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) ซึ่งหากพบว่า มีความแตกต่างจะนำไปสู่การเปรียบเทียบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธี Multiple Comparisons (LSD)

2.1.6 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุงานที่ต่างกัน ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ส่วนกลาง ต่างกัน จะใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) ซึ่งหากพบว่า มีความแตกต่างจะนำไปสู่การเปรียบเทียบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธี Multiple Comparisons (LSD)

2.2 ปัจจัยภายในองค์กร ได้แก่ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านโอกาสและความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความสัมพันธ์ต่อหัวหน้างาน ด้านความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน และด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ มีความสัมพันธ์ต่อการตัดสินใจลาออกจากงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ส่วนกลาง

2.2.1 ปัจจัยภายในองค์กรด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติมีความสัมพันธ์ต่อการตัดสินใจลาออกจากงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ส่วนกลาง จะใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติถดถอยพหุคูณ Multiple Regression Analysis

2.2.2 ปัจจัยภายในองค์กรด้าน โอกาสและความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ต่อการตัดสินใจลาออกจากงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ส่วนกลาง จะใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติถดถอยพหุคูณ Multiple Regression Analysis

2.2.3 ปัจจัยภายในองค์กรด้านนโยบายและการบริหารงานมีความสัมพันธ์ต่อการตัดสินใจลาออกจากงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ส่วนกลาง จะใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติถดถอยพหุคูณ Multiple Regression Analysis

2.2.4 ปัจจัยภายในองค์กรด้านความสัมพันธ์ต่อหัวหน้างานมีความสัมพันธ์ต่อการตัดสินใจลาออกจากงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ส่วนกลาง จะใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติถดถอยพหุคูณ Multiple Regression Analysis

2.2.5 ปัจจัยภายในองค์กรด้านความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ต่อการตัดสินใจลาออกจากงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ส่วนกลาง จะใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติถดถอยพหุคูณ Multiple Regression Analysis

2.2.6 ปัจจัยภายในองค์กรด้านผลตอบแทนและสวัสดิการมีความสัมพันธ์ต่อการตัดสินใจลาออกจากงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ส่วนกลาง จะใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติถดถอยพหุคูณ Multiple Regression Analysis

## ผลการวิจัยและอภิปรายผล

ผลการศึกษาสามารถแบ่งเป็น 2 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 การศึกษาข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ส่วนกลาง ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เป็นการศึกษาวิเคราะห์ค่าความถี่และค่าร้อยละ ของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ และอายุงาน และศึกษาวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยภายในองค์กรได้แก่ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านโอกาสและความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความสัมพันธ์ต่อหัวหน้างาน ด้านความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงานด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ และปัจจัยการตัดสินใจลาออกจากงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ส่วนกลาง พบว่า ผลสำรวจข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ส่วนกลาง จำนวน 270 คน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 239 คน คิดเป็นร้อยละ 88.50 โดยมีช่วงอายุระหว่าง 25 - 29 ปี จำนวน 119 คน คิดเป็นร้อยละ 44.10 ซึ่งมีสถานภาพโสด จำนวน 227 คน คิดเป็น

ร้อยละ 84.10 อยู่ในระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 186 คน คิดเป็นร้อยละ 68.90 มีรายได้ระหว่าง 15,000 - 25,000 บาท จำนวน 125 คน คิดเป็นร้อยละ 46.30 และมีอายุงานระหว่าง 1 - 5 ปี จำนวน 154 คน คิดเป็นร้อยละ 57.00

ปัจจัยภายในองค์กร ได้แก่ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านโอกาสและความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความสัมพันธ์ต่อหัวหน้างาน ด้านความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงานด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ พบว่าข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ส่วนกลาง มีความคิดเห็นต่อปัจจัยภายในองค์กร โดยรวมทั้งหมดอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยภายในองค์กรด้านความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด เท่ากับ 3.99 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 ด้านโอกาสและความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 ด้านความสัมพันธ์ต่อหัวหน้างาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43 ด้านนโยบายและการบริหารงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.31 และด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.28 ตามลำดับ

การตัดสินใจลาออกจากงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ส่วนกลาง พบว่าข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ส่วนกลาง มีการตัดสินใจลาออกจากงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.90

## ส่วนที่ 2 ผลการทดสอบสมมติฐาน

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้และอายุงานที่ต่างกัน ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ส่วนกลาง ต่างกัน

1.1 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศที่ต่างกัน ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ส่วนกลาง ไม่ต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ จิรภัทร มีคุณ (2562) ได้อธิบายไว้ว่า ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลด้านเพศที่แตกต่างกัน ไม่มีผลต่อแนวโน้มการลาออกแตกต่างกัน

1.2 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุที่ต่างกัน ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ส่วนกลาง ต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ วณิชชัชชา ทองสิริสัมพันธ์ (2562) ได้อธิบายว่า พนักงานที่มีอายุต่างกันทำให้การตัดสินใจลาออกของพนักงานต่างกัน ซึ่งสามารถเข้าใจได้ว่าพนักงานที่มีอายุและวุฒิภาวะมากกว่าย่อมมีความอดทนในการทำงานสูงกว่า

1.3 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพสมรสที่ต่างกัน ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ส่วนกลาง ไม่ต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ อัญญุรี ดุ้ยแมน (2562) ได้อธิบายว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพสมรส มีผลต่อการตัดสินใจลาออกไม่แตกต่างกัน

1.4 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาที่ต่างกัน ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ส่วนกลาง ต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ ศิวะบุตร พึ่งอารมย์ (2562)

ได้อธิบายว่า วุฒิการศึกษาต่างกัน มีความตั้งใจจะลาออกต่างกันเพราะการศึกษาเป็นปัจจัยที่ทำให้คนมีความคิด ค่านิยม ทักษะ และพฤติกรรมแตกต่างกัน

1.5 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้ที่ต่างกัน ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ส่วนกลาง ไม่ต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ อัญญูรี ต้อยแมน (2562) ได้อธิบายว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับเงินเดือน มีผลต่อการตัดสินใจลาออกไม่แตกต่างกัน

1.6 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุงานที่ต่างกัน ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ส่วนกลาง ต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ จิรภัทร มีคุณ (2562) ได้อธิบายว่า ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลด้านอายุงานที่แตกต่างกัน ไม่มีผลต่อแนวโน้มการลาออกแตกต่างกัน

2 ปัจจัยภายในองค์กร ได้แก่ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านโอกาสและความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความสัมพันธ์ต่อหัวหน้างาน ด้านความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน และด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ มีความสัมพันธ์ต่อการตัดสินใจลาออกจากงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ส่วนกลาง

2.1 ปัจจัยภายในองค์กรด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ มีความสัมพันธ์ต่อการตัดสินใจลาออกจากงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ส่วนกลาง ซึ่งสอดคล้องกับ อภิวัฒน์ ทำบุญ (2562) ได้อธิบายว่า ด้านลักษณะงานและการทำงาน ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออกและโอนย้ายข้าราชการของกรมสรรพากร ส่วนใหญ่มองว่าลักษณะการทำงานจะต้องปฏิบัติงานที่อยู่นอกเหนือหน้าที่ ทำให้ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายมีมากเกินไป

2.2 ปัจจัยภายในองค์กรด้านโอกาสและความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ไม่มีความสัมพันธ์ต่อการตัดสินใจลาออกจากงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ส่วนกลาง ซึ่งไม่สอดคล้องกับ วาโย อัครรุ่งเรือง (2561) ได้อธิบายว่าความก้าวหน้าในวิชาชีพ มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจลาออกของแพทย์

2.3 ปัจจัยภายในองค์กรด้านนโยบายและการบริหารงาน ไม่มีความสัมพันธ์ต่อการตัดสินใจลาออกจากงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ส่วนกลาง ซึ่งไม่สอดคล้องกับ ไพศาล บุญสุวรรณ (2562) ได้อธิบายว่า นโยบายและการบริหารงาน นโยบายของบริษัทที่ไม่มี ความชัดเจน เข้าใจได้ยาก และไม่สามารถนำไปปฏิบัติได้นั้น อาจจะเป็นปัจจัยที่ทำให้ มีความตั้งใจในการลาออกจากงานมากที่สุด

2.4 ปัจจัยภายในองค์กรด้านความสัมพันธ์ต่อหัวหน้างาน มีความสัมพันธ์ต่อการตัดสินใจลาออกจากงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ส่วนกลาง ซึ่งสอดคล้องกับ ไพศาล บุญสุวรรณ (2562) ได้อธิบายว่า ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน พนักงานมีความกังวลเรื่องหัวหน้างานเป็นผู้นำที่ดี มีความยุติธรรม ไม่ลำเอียง มากที่สุด จึงเป็นปัจจัยที่ทำให้มีความคิดหรือความตั้งใจที่จะลาออกได้

2.5 ปัจจัยภายในองค์กรด้านความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน ไม่มีความสัมพันธ์ต่อการตัดสินใจลาออกจากงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ส่วนกลาง ซึ่งไม่สอดคล้องกับ สุจิตตรา บวรสิทธิพงศ์ (2563) ได้อธิบายว่า ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการเปลี่ยนงานใหม่

2.6 ปัจจัยภายในองค์กรด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ มีความสัมพันธ์ต่อการตัดสินใจลาออกจากงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ส่วนกลาง ซึ่งสอดคล้องกับ กลิน วิตะกุล (2562) ได้อธิบายว่า ค่าจ้างและสวัสดิการเป็นสาเหตุหลักที่ทำให้พนักงานสามารถตัดสินใจลาออกได้

### ข้อเสนอแนะ

#### ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1. องค์กรควรปรับปรุงการบริหารงานบุคคล สร้างให้บุคลากรมีความผูกพันกับองค์กร และมีทัศนคติที่ดีกับองค์กร โดยอาจมีการจัดให้มีกิจกรรมต่างๆ โดยต้องเป็นกิจกรรมที่สร้างผลประโยชน์แก่บุคลากร จึงจะทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกที่ดี ส่งผลให้มีทัศนคติที่ดีและเกิดความผูกพันกับองค์กร ส่งผลให้ทำงานกับองค์กรได้อย่างยาวนาน

2. องค์กรควรให้ความสำคัญกับการสร้างและเพิ่มความพึงพอใจจากการทำงาน ของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ส่วนกลางที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาโทให้มากเป็นพิเศษ เนื่องจากระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาโท มีการตัดสินใจลาออกในระดับที่สูงกว่าระดับการศึกษาอื่นๆ

3. องค์กรควรมีการบริหารจัดการงานให้ชัดเจนเหมาะสมกับตำแหน่งของพนักงานแต่ละคน และจัดสรรงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถและความสนใจ นอกจากนี้ควรเปิดโอกาสให้พนักงานได้เรียนรู้หรือโยกย้ายไปสายงานใหม่เพื่อพัฒนาความสามารถ

4. องค์กรควรมีการปรับเปลี่ยนวิธีการปกครองบังคับบัญชาให้ถูกต้องเหมาะสม และควรมีการอบรมหัวหน้างานเกี่ยวกับการบริหารคนโดยมีวิทยากรจากภายนอกเพื่อเพิ่มความสามารถและทักษะของหัวหน้างานที่ดี หัวหน้างานควรให้ความสำคัญกับลูกน้อง เปิดโอกาสให้ลูกน้องแสดงความคิดเห็น

5. องค์กรควรมีการจัดการระบบการพิจารณาผลตอบแทนและสวัสดิการให้เหมาะสม โดยพิจารณาตามความรู้ความสามารถ และต้องมีความเที่ยงตรง ยุติธรรม ควรมีเกณฑ์การประเมินให้ได้มาตรฐาน

#### ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ส่วนกลาง ดังนั้นควรขยายขอบเขตด้านประชากรให้ครอบคลุมมากยิ่งขึ้น เช่น ขยายการศึกษาประชากรทั้งองค์กร เพื่อให้ได้ความแตกต่าง และได้ผลการวิจัยที่หลากหลายมากขึ้น

2.2 ควรศึกษาปัจจัยในด้านอื่นๆ ที่มีผลหรือมีความสัมพันธ์ต่อการตัดสินใจลาออกจากงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ส่วนกลาง เช่น ด้านแผนกหรือส่วนงานที่รับผิดชอบ

## เอกสารอ้างอิง

- กสิณ วิตะกุล. (2562). ความตั้งใจในการลาออกของพนักงาน: กรณีศึกษาบริษัทอาหารแห่งหนึ่งในประเทศไทย. สารนิพนธ์ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต, กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยมหิดล
- จิรภัทร มีคุณ. (2562). ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงาน โรงงานนิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์ จังหวัดฉะเชิงเทรา. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- นิติพล ภูตะโชติ. (2556). พฤติกรรมมองค์การ. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- พรนิภา ศรีวรรณ. (2562). การตัดสินใจลาออก โอนย้ายของข้าราชการ ศึกษาเฉพาะ: ข้าราชการ (ส่วนกลาง) กรมการค้าภายใน. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- ไพศาล บุญสุวรรณ. (2562). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกจากงานของพนักงานรักษาความปลอดภัย บริษัท จี 4 เอส ซีเคียวริตี้ เซอร์วิส (ประเทศไทย). สารนิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สงขลา: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
- วิรัชชา ทองสิริสัมพันธ์. (2562). การตัดสินใจลาออกของพนักงานกลุ่มนิคมอุตสาหกรรมบางปู จ.สมุทรปราการ. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- วาโย อัครรุ่งเรือง. (2561). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออกของแพทย์จากสถานพยาบาล ในเขต กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย
- ศิวะบุตร พึ่งอารมณ์. (2562). ความพึงพอใจ และความคาดหวังในการทำงานที่มีผลต่อความตั้งใจจะลาออกของข้าราชการตำแหน่งเสมียนตราอำเภอ ในสังกัดกรมการปกครอง. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- สุจิตตรา บวรสิทธิพงศ์. (2563). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการเปลี่ยนงานใหม่ของเจ้าหน้าที่ทางการแพทย์: กรณีศึกษา โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยสยาม.
- อภิวัฒน์ ทำบุญ. (2562). แนวโน้มการลาออกและโอนย้ายของข้าราชการ กรณีศึกษา กรมสรรพากร. การค้นคว้าอิสระ รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อัญญศิริ คุ้ยแมน. (2562). ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกของข้าราชการ: กรณีศึกษา กรมตรวจบัญชีสหกรณ์. สารนิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- Arnold, H.J., & Feldman, D.C. (1986). Organization Behavior. New York: McGraw-Hill.
- Mobley, W.H. (1982). Employee Turnover: Causes Consequences and Control. MA: Addison-Wesley.