

อิทธิพลความเครียดในงาน ปัจจัยด้านองค์กรและลักษณะงาน

ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกจากงานของบุคลากร

สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินในเขตกรุงเทพมหานคร

Influence of Job Stress, Organizational and Job Characteristics Effecting Intention to quit of Personnel in State Audit Office of Kingdom of Thailand, Bangkok

ธริษตรี พุ่มทอง

สาขาวิชาการบัญชี คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ผู้รับผิดชอบบทความ

Tharistree Phumtong

E-mail: 6114993603@rumail.ru.ac.th

Faculty of Business Administration Program in Accounting

Ramkhamhaeng University

Corresponding author

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาอิทธิพลความเครียดในงาน ปัจจัยด้านองค์กรและลักษณะงานส่งผลต่อความตั้งใจลาออกจากงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินในเขตกรุงเทพมหานคร ปัจจัยได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ความเครียดในงาน ปัจจัยด้านองค์กรและลักษณะงาน ประกอบด้วย ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านโอกาสและความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารงาน ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ต่อหัวหน้างาน ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน และปัจจัยด้านผลตอบแทนและสวัสดิการโดยใช้กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 330 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบสมมติฐาน ใช้สถิติการทดสอบแบบ t-test แบบสถิติความแปรปรวนทางเดียว (One - Way ANOVA) และสถิติการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุต่ำกว่า 30 ปี มีสถานภาพโสด มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 25,001 - 35,000 บาท และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี ความเครียดในงาน ของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินในเขตกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.96$) ปัจจัยด้านองค์กรและลักษณะงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.69$) เมื่อพิจารณาทางด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 3.96$) และความตั้งใจลาออกจากงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินในเขตกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.50$)

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า (1) บุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินในเขตกรุงเทพมหานครที่มีสถานภาพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีผลต่อความตั้งใจลาออกจากงานโดยภาพรวมต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (2) ความเครียดในงานมีผลต่อความตั้งใจลาออกจากงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ (3) ปัจจัยด้านองค์กรและลักษณะงาน ด้านความสัมพันธ์ต่อหัวหน้างาน มีผลต่อความตั้งใจลาออกจากงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินในเขตกรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: ความตั้งใจลาออกจากงาน

Abstract

The purpose of this study is to examine influence of job stress, organizational and job characteristics effecting intention to quit of personnel in State Audit Office of Kingdom of Thailand, Bangkok factors include Demographic factors, job stress , Organizational and job characteristics factors. The 330 sample were drawn from population of personnel in State Audit Office of Kingdom of Thailand, Bangkok. Data were analyzed by using the frequency, percentage, mean, and standard deviation and collected data from questionnaires with t-test, F-Test (One way ANOVA), and Multiple Regression Analysis.

The study indicated that the most personnel in State Audit Office of Kingdom of Thailand, Bangkok of the respondents were female under 30 years old, single, received Bachelor's Degree, received average monthly income of 25,001 – 35,000 bath and had worked low than 5 years. Job stress of personnel in State Audit Office of Kingdom of Thailand, Bangkok were at middle level (\bar{X} = 2.96). Organizational and job characteristics factors were at high level (\bar{X} = 3.69). When each aspect, it was found that the aspect has the highest mean was relationship with colleagues factors (\bar{X} = 3.96). The overall intention to quit of personnel in State Audit Office of Kingdom of Thailand, Bangkok was rated at a less level (\bar{X} = 2.50).

The results of hypothesis test show that (1) the personnel in State Audit Office of Kingdom of Thailand, Bangkok with different status, average monthly income and work time had different overall effecting intention to quit. (2) job stress had effect intention to quit of personnel in State Audit Office of Kingdom of Thailand, Bangkok at statistical significance of 0.05 levels. And (3) Organizational and job characteristics factors, relationship with supervisors factors had effect intention to quit of personnel in State Audit Office of Kingdom of Thailand, Bangkok at statistical significance of 0.05 levels.

Keyword: Intention to Quit

บทนำ

ในปัจจุบันการแข่งขันทางธุรกิจมีความรุนแรงมากยิ่งขึ้น หลายองค์กรต่างหันมาให้ความสำคัญในด้านบุคลากร หรือทรัพยากรมนุษย์มากกว่าในอดีต เนื่องจากองค์กรภาครัฐ รัฐวิสาหกิจรวมทั้งภาคเอกชนหลายแห่งมีปัญหาเรื่องการรักษาบุคลากรที่มีความสามารถสูงไว้ในองค์กร จึงมีแต่คนระดับปานกลาง หรือต่ำกว่าระดับปานกลางทำงานอยู่ก็องค์กร ทำให้ผลิตภาพ (Productivity) ขององค์กรไม่สูงพอที่จะแข่งขันกับตลาดได้ ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีพัฒนาไปเร็วมาก ความต้องการของลูกค้ามีมากขึ้น การแข่งขันสูงขึ้นทั้งในประเทศและต่างประเทศ ดังนั้นประสิทธิภาพในการผลิต และความสามารถในการบริหารธุรกิจเท่านั้นเป็นตัวบ่งชี้ถึงความสำเร็จของภาคธุรกิจการแข่งขันที่รุนแรงและปัจจัยสำคัญที่อยู่เบื้องหลังความสำเร็จก็คือ “ทรัพยากรบุคคล”

สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินเป็นองค์กรที่มีความสำคัญมาก มีอิสระและเป็นกลาง โดยมีอำนาจหน้าที่ ตรวจสอบการเงินของหน่วยรับตรวจ ซึ่งรวมถึงตรวจการจัดเก็บรายได้ การรับ การใช้จ่าย การใช้ประโยชน์ การเก็บรักษา และการบริหารซึ่งเงิน ทรัพย์สิน สิทธิ และผลประโยชน์ของหน่วยรับตรวจหรือที่อยู่ในความครอบครองหรืออำนาจการใช้จ่ายของหน่วยรับตรวจ ว่าเป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ มติรัฐมนตรี และแบบแผนการปฏิบัติราชการหรือไม่ และตรวจว่าการใช้จ่ายเงินหรือการใช้ประโยชน์นั้นเป็นไปตามวัตถุประสงค์ ประหยัด เกิดผลสัมฤทธิ์ และมีประสิทธิภาพหรือไม่ รวมถึงตลอดถึงการตรวจสอบรายงานทางการเงินของหน่วยรับตรวจและแสดงความเห็นต่อผลของการตรวจสอบ (สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน, 2563)

ถึงแม้ว่าองค์กรจะออกระเบียบนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อจูงใจให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงาน แต่ด้วยความเป็นองค์กรที่มีหน้าที่หลักในการตรวจสอบการเงินของหน่วยรับตรวจซึ่งต้องใช้กฎหมายเป็นหลักในการปฏิบัติงานตรวจสอบ ทำให้บุคลากรของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินต้องเผชิญกับสถานการณ์ที่ก่อให้เกิดความเครียดเป็นอย่างมาก เช่น ความเครียดจากงานภายในระยะเวลาที่กำหนดไว้ คือ มีทั้งการตรวจสอบการเงินที่ต้องมีการตรวจสอบภายใน 180 วันทำการ การตรวจสอบการปฏิบัติตามกฎหมายและตรวจสอบผลสัมฤทธิ์และประสิทธิภาพการดำเนินงานให้ทันภายในปีงบประมาณนั้น (สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน, 2562) รวมทั้งการสื่อสารกับหน่วยรับตรวจที่จะต้องเผชิญกับอารมณ์ที่แปรปรวนของเจ้าหน้าที่ในหน่วยรับตรวจ ความเครียดในการทำงานที่เพิ่มขึ้นด้วยความวิตกกังวล จากสภาพปัญหาดังกล่าว ทำให้บุคลากรเกิดความเครียดจากเวลาทำงาน ความเครียดจากความวิตกกังวล รู้สึกไม่มีความสุขกลายเป็นความทุกข์ใจครั้งใหญ่ ส่งผลทำให้การทำงานไม่มีประสิทธิภาพ ไม่มีความพึงพอใจในการทำงานนำมาซึ่งการขาดงาน การโยกย้ายงานและการลาออกงาน (วิภา หวันแหง, 2558)

ดังนั้นผู้วิจัยในฐานะเป็นบุคลากรในสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินจึงมีความสนใจที่จะทำการศึกษาเกี่ยวกับอิทธิพลความเครียดในงาน ปัจจัยด้านองค์กรและลักษณะงานส่งผลต่อความตั้งใจลาออกจากงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินในเขตกรุงเทพมหานคร เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยไปใช้เป็นประโยชน์ในการบริหารจัดการและพัฒนาแผนการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อลดความตั้งใจลาออกของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินในเขตกรุงเทพมหานคร

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความตั้งใจลาออกจากงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินในเขตกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาความตั้งใจลาออกจากงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาความเครียดในงานส่งผลต่อความตั้งใจลาออกจากงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินในเขตกรุงเทพมหานคร
4. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านองค์กรและลักษณะงานส่งผลต่อความตั้งใจลาออกจากงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินในเขตกรุงเทพมหานคร

ขอบเขตงานวิจัย

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องอิทธิพลความเครียดในงาน ปัจจัยด้านองค์กรและลักษณะงานส่งผลต่อความตั้งใจลาออกจากงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินในเขตกรุงเทพมหานคร มีขอบเขตการวิจัย โดยผู้วิจัยได้ทำการกำหนดขอบเขตการศึกษาดังต่อไปนี้

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ บุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินในเขตกรุงเทพมหานครที่ปฏิบัติงานจริงในปี 2563 จำนวนทั้งสิ้น 1,862 คน ใช้วิธีการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรของ Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนเท่ากับ 5% จะได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 330 คน
2. การศึกษาวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องอิทธิพลความเครียดในงาน ปัจจัยด้านองค์กรและลักษณะงานส่งผลต่อความตั้งใจลาออกจากงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินในเขตกรุงเทพมหานคร โดยทางผู้วิจัยจะทำการศึกษาถึงตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ความเครียดในงาน ปัจจัยด้านองค์กรและลักษณะงาน ตัวแปรตาม คือ ความตั้งใจลาออกจากงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินในเขตกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานของการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันทำให้ความตั้งใจลาออกจากงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินในเขตกรุงเทพมหานครต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 ความเครียดในงานมีผลต่อความตั้งใจลาออกจากงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินในเขตกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยด้านองค์กรและลักษณะงานมีผลต่อความตั้งใจลาออกจากงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินในเขตกรุงเทพมหานคร

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงสาเหตุของความตั้งใจลาออกจากงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินในเขตกรุงเทพมหานคร
2. ทำให้ทราบถึงความตั้งใจลาออกจากงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. ทำให้ทราบถึงระดับความเครียดในงานส่งผลต่อความตั้งใจลาออกจากงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินในเขตกรุงเทพมหานคร
4. ทำให้ทราบถึงปัจจัยด้านองค์กรและลักษณะงานส่งผลต่อความตั้งใจลาออกจากงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินในเขตกรุงเทพมหานคร
5. นำผลการวิจัยที่ได้ไปใช้เป็นประโยชน์ในการบริหารจัดการและพัฒนาแผนการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อลดความตั้งใจลาออกและธำรงรักษาไว้ซึ่งบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินในเขตกรุงเทพมหานคร

แนวคิดและทฤษฎี

1.แนวคิดและทฤษฎีการลาออกจากงาน

การลาออกจากงาน หมายถึง การตัดสินใจของพนักงานในองค์กรจากพนักงานที่สมัครใจและไม่สมัครใจ สาเหตุการลาออกจากงานอาจเกิดได้จากหลายๆปัจจัย เช่น จากตัวผู้ปฏิบัติงานเอง จากเพื่อนร่วมงาน และจากผู้บังคับบัญชา ซึ่งการลาออกจากงานก็จะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการดำเนินงานขององค์กรนั้นทั้งสิ้น ไม่ว่าจะทั้งโดยตรงและทางอ้อม

Strauss and Sayles (1977) ได้กล่าวว่า การลาออก หมายถึง การสิ้นสุดการว่าจ้างพนักงานและการจ้างพนักงานใหม่เข้ามาทำงานทดแทน หรือการเข้าทำงานและการออกจากงานของพนักงาน หรือบุคลากรในองค์กร สำหรับการเข้าทำงานมีความหมายรวมถึงการว่าจ้างพนักงานใหม่และการเรียกพนักงานที่ลาออกแล้วกลับเข้าทำงานด้วย ซึ่งการออกจากงานหมายถึงการลาออก การไล่ออก และการให้ออกเนื่องจากการไม่ได้มาทำงานมากถึง 7 วัน การลาออกนี้มีสาเหตุพนักงานสมัครใจ และไม่สมัครใจ การออกจากงานโดยสมัครใจเกิดจากตัวพนักงาน ส่วนที่ไม่สมัครใจจะเกิดจากนายจ้าง และการออกจากงานโดยหลีกเลี่ยงได้เกิดจากการควบคุมในเรื่องของเงินเดือน ค่าจ้าง เป็นต้น สำหรับการลาออกจากงานโดยหลีกเลี่ยงไม่ได้ ได้แก่ ความเจ็บป่วย การเกษียณอายุ เป็นต้น

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกจากงาน

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ (Needs Hierarchy Theory) Abraham Maslow (Maslow, 1970) ได้พัฒนาทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของแรงจูงใจ โดยความต้องการของมนุษย์ถูกจัดลำดับขั้นความสำคัญ มนุษย์มีความต้องการอยู่ตลอดเวลาในสิ่งที่ยังไม่มีและเมื่อความต้องการได้รับการตอบสนองแล้ว จะไม่เป็นสิ่งจูงใจสำหรับพฤติกรรมของบุคคลต่อไป

ทฤษฎีความคาดหวังของ Victor Vroom (Vroom, 1964) เป็นผู้ริเริ่มทฤษฎีแรงจูงใจตามความคาดหวังในการอธิบายการที่บุคคลถูกจูงใจให้ทำงานหรือกิจกรรมบางอย่าง เมื่อบุคคลคาดหวังว่าจะได้รับสิ่งที่ต้องการจากการทำกิจกรรมนั้น ทฤษฎีนี้ให้ความสำคัญว่า มนุษย์เป็นบุคคลที่มีเหตุผลที่คิดเกี่ยวกับสิ่งที่ต้องการทำเพื่อให้ได้รางวัลและรางวัลนั้นมีความหมายสำหรับบุคคลนั้นก่อนที่บุคคลจะกระทำงานหรือกิจกรรมนั้น

2.แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความตั้งใจลาออกจากงาน

ความตั้งใจลาออกจากงาน หมายถึง ความคิดที่จะตัดสินใจลาออกจากงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กร ถือว่าเป็นการสิ้นสุดการจ้างงาน และเป็นความคิดที่สมัครใจต้องการที่จะลาออก เพื่อไปทำงานที่องค์กรแห่งใหม่หรือเปลี่ยนอาชีพในอนาคตอันใกล้ โดยที่บุคลากรนั้นมีความรู้สึกไม่พึงพอใจด้านอารมณ์และการใช้เหตุผลต่าง ๆ มาประกอบการตัดสินใจ

Gaertner and Nollen (1992) ให้แนวคิดว่า ความตั้งใจลาออก หมายถึง ความตั้งใจทางพฤติกรรมที่เป็นผลจากนโยบายขององค์กร สภาพการณ์ด้านตลาดแรงงานและการรับรู้ของพนักงาน โดยที่พนักงานคาดหวังจะจากองค์กรไปเนื่องจากเชื่อว่าตนเองจะได้รับสิ่งที่ดีขึ้นจากการลาออก

Price(1997) อธิบายว่า ตัวแปรที่เป็นการตัดสินใจขั้นต้นในการลาออกจากงานของบุคลากร ได้แก่ ระดับของค่าจ้างเงินเดือน ความสมานฉันท์ของบุคลากรในองค์กรหรือการสื่อสารและการรวมอำนาจ ซึ่งเป็นลักษณะการบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชาแบบหนึ่ง ซึ่งตัวแปรต่าง ๆ แบบนี้มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจ

3.แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความเครียด

ความเครียด หมายถึง สภาวะทางอารมณ์ที่เกิดขึ้นจากสภาพแวดล้อมภายนอกเป็นตัวกระตุ้นก่อให้เกิดผลเสียทั้งสุขภาพร่างกายและจิตใจ ซึ่งในแต่ละบุคคลจะมีวิธีการแสดงออกของความเครียดที่แตกต่างกัน

Holmes and Raga (1967) ได้มีความคิดเห็นที่ตรงกันว่า เหตุการณ์ชีวิตเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดความเครียดและมีผลให้เกิดความเสี่ยงของความเจ็บป่วยหรือการเป็นโรคสูงขึ้น การเปลี่ยนแปลงของชีวิตที่เกี่ยวข้องกับการนอน การกิน การเข้าสังคม การสร้างสรรค์ นิสัยการสร้างสัมพันธ์ภาพกับผู้อื่น ซึ่งมีความแตกต่างในระดับของการปรับตัว

4.แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความเครียดในงาน

ความเครียดในงาน หมายถึง การตอบสนองพฤติกรรมเชิงลบของร่างกายและทัศนคติที่ไม่ดีต่องานในด้านต่าง ๆ ได้แก่ เวลาการทำงาน ความวิตกกังวล ส่งผลเสียต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร

อภิญญา วิเวโก (2549) กล่าวว่า ความสัมพันธ์ของความเครียดในการปฏิบัติงานทั้งด้านร่างกายและจิตใจ ความเครียดทางด้านร่างกายและความเครียดทางด้านจิตใจมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณงานและคุณภาพงาน

5.แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ

ทฤษฎีของ Herzberg (Herzberg's Two Factors Theory) ได้ศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน โดยได้แบ่งปัจจัยออกเป็น 2 ด้าน คือ ปัจจัยจูงใจ (motivation factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เป็นตัวกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจและแรงจูงใจให้พนักงานในองค์กรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factor) หรือปัจจัยสภาพแวดล้อม คือ ปัจจัยที่จะค้ำจุนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคล ถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะที่ไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์กรจะเกิดความไม่ชอบขึ้น

6.แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เป็นความรู้สึกในทางที่ดีของ บุคคลที่มีต่อปัจจัยต่าง ๆ ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับงานที่ทำอยู่ ความรู้สึกชอบ หรือพอใจเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้น จากการที่ได้รับการตอบสนอง ตามระดับความต้องการ กล่าวคือเป็นความรู้สึกเป็นสุขในการกระทำอย่างใดอย่างหนึ่ง ภายใต้สภาพบรรยากาศการทำงานที่ถูกต้อง โดยมีสิ่งตอบแทนทางวัตถุและจิตใจ โดยมีภาวะแวดล้อมเป็นตัวจูงใจ

Yoder (1958) ให้ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานว่า เป็นความพึงพอใจในงานที่ทำและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานนั้น ให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร บุคคลจะมีความรู้สึกพอใจในงานที่ทำเมื่องานนั้นให้ผลประโยชน์ตอบแทนทั้งทางด้านวัตถุและจิตใจ และสามารถสนองความต้องการของเขาได้

วิธีดำเนินการวิจัย

1. การออกแบบการวิจัย

การศึกษานี้เป็นการวิจัยแบบไม่ทดลอง (Non-Experimental Design) เป็นการวิจัยที่มีการศึกษาตามสภาพที่เป็นไปตามธรรมชาติ โดยไม่มีการจัดกระทำ หรือควบคุมตัวแปรใด ๆ เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนาม แบบวิจัยตัดขวาง (Cross Sectional Studies) คือเป็นการเก็บข้อมูลในช่วงระยะเวลาใดเวลาหนึ่งเพียงครั้งเดียว โดยใช้เครื่องมือการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ทำการเก็บรวบรวมข้อมูล และนำไปวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการวิเคราะห์ทางสถิติ

2. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวนทั้งสิ้น 1,862 คน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างใช้การคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างของ Taro Yamane (1979) ในการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนเท่ากับ 5% ได้ขนาดของกลุ่ม

ตัวอย่างจำนวน 330 คน หลังจากกำหนดกลุ่มตัวอย่างแล้ว เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างกระจายครอบคลุมทั่วประเทศ ผู้ศึกษาจึงเลือกใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified sampling) โดยการแบ่งกลุ่มตัวอย่างเป็นชั้นภูมิตามกลุ่มงานสายสนับสนุน

3. เครื่องมือใช้ในการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย แบบสอบถามนั้นเป็นเครื่องมือหลักที่นำมาเก็บรวบรวมข้อมูล โดยทางผู้วิจัยก็ได้มีการศึกษาหาความรู้ ค้นคว้าทบทวนวรรณกรรม แนวคิดและทฤษฎีต่างๆ เอกสารทางวิชาการ รวมไปถึงงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อที่จะนำความรู้ที่ได้มานั้นไปกำหนดกรอบแนวความคิดของงานวิจัยที่ผู้วิจัยศึกษา ซึ่งแสดงให้เห็นตัวแปรที่เกี่ยวข้อง โดยตัวแปรที่ได้มานั้นจะช่วยพัฒนาการสร้างแบบสอบถามในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่กำหนด โดยแบบสอบถามจะแบ่งออกเป็น 4 ส่วนดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นคำถามที่เกี่ยวข้องกับลักษณะปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีคำถามทั้งหมด 6 ข้อ

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความเครียดในงาน เป็นคำถามที่เกี่ยวข้องกับความเครียดในงาน มีคำถามทั้งหมด 9 ข้อ

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์กรและลักษณะงาน เป็นคำถามที่เกี่ยวข้องกับด้านองค์กรและลักษณะงาน ได้แก่ ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านโอกาสและความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารงาน ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ต่อหัวหน้างาน ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน และปัจจัยด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ มีคำถามทั้งหมด 29 ข้อ

ส่วนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับความตั้งใจลาออกจากงาน เป็นคำถามที่เกี่ยวข้องกับความตั้งใจลาออกจากงาน มีคำถามทั้งหมด 7 ข้อ

4. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ได้มีการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โดยผู้วิจัยได้มีการนำแบบสอบถามมาใช้เป็นเครื่องมือในการวิจัย ซึ่งการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย สามารถสรุปเป็นขั้นตอนได้ดังนี้

1. การศึกษาค้นคว้าข้อมูล แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรความตั้งใจลาออกจากงาน
2. นิยามศัพท์เฉพาะของตัวแปรตาม ทำขึ้นเพื่อทำให้ความหมายของตัวแปรต่างๆ
3. นำนิยามศัพท์เฉพาะที่ได้มาสร้างเป็นข้อคำถามที่มีความครอบคลุม และสัมพันธ์กับนิยามศัพท์ของตัวแปร

ทั้งหมด

4. จัดทำร่างแบบสอบถาม

5. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้สร้างขึ้นให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาว่าแบบสอบถามมีการใช้ภาษาและลักษณะของข้อความเหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่างที่จะดำเนินการวิจัย

5. การตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม

1. ผู้วิจัยดำเนินการทดสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา และความน่าเชื่อถือ ก่อนนำแบบสอบถามไปดำเนินการวิจัยใช้งานจริง โดยนำร่างแบบสอบถามให้อาจารย์ที่ปรึกษาทำการตรวจสอบคำถาม การใช้ภาษาในแบบสอบถาม เพื่อความครอบคลุมเนื้อหาที่ต้องการศึกษา โดยใช้วิธีการวัดความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ตามตารางตรวจสอบคุณภาพความครอบคลุมด้านเนื้อหาการวิจัย รวมไปถึงใช้ภาษาที่ถูกต้องเหมาะสมหรือไม่ ซึ่งผู้วิจัยจะนำคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษามาปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถาม ก่อนนำไปใช้งานจริง

2. ผู้วิจัยได้มีการจัดทำแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างที่ทางผู้วิจัยใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย จำนวน 40 คน เพื่อทำการตรวจสอบหาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค (Cronbach's Alpha) (Cronbach, 1974) (ความเครียดในงาน เท่ากับ 0.874 ปัจจัยด้านองค์กรและลักษณะงาน ประกอบด้วย ปัจจัยด้านลักษณะงานเท่ากับ 0.904 ปัจจัยด้านโอกาสและความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน เท่ากับ 0.909 ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารงาน เท่ากับ 0.938 ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ต่อหัวหน้างาน

เท่ากับ 0.942 ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน เท่ากับ 0.813 ปัจจัยด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ เท่ากับ 0.880 และค่าความเชื่อมั่นของความตั้งใจลาออกจากงาน เท่ากับ 0.901

3. เมื่อผู้วิจัยนำข้อบกพร่องมาปรับปรุง แก้ไข โดยขอคำปรึกษาและผ่านความคิดเห็นและความเห็นชอบของอาจารย์ที่ปรึกษาอีกครั้ง จนได้เครื่องมือที่มีประสิทธิภาพ จึงนำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ ไปสอบถามกลุ่มตัวอย่างตามที่ได้กำหนดไว้ในงานวิจัย

6. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ที่ผ่านการแก้ไขและผ่านความเห็นชอบจากอาจารย์ที่ปรึกษามาดำเนินการจัดทำแบบสอบถามออนไลน์ เพื่อทำการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่กำหนด จำนวน 330 คน ซึ่งกลุ่มตัวอย่างคือบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินในเขตกรุงเทพมหานคร ที่ปฏิบัติงานจริงในปี พ.ศ. 2563 โดยการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ใช้วิธีการจับสลากโดยทำรายชื่อของบุคลากรทั้งหมด โดยมีเลขกำกับหน่วยรายชื่อทั้งหมด หลังจากนั้นส่งแบบสอบถามให้บุคลากรที่ถูกสุ่มได้ในแต่ละกลุ่มงาน ซึ่งหลังจากการเก็บรวบรวมข้อมูลครบจำนวน 330 ชุดแล้ว ผู้วิจัยได้ดำเนินการในขั้นตอนต่อไป ผู้วิจัยทำการนำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์หาค่าผลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ SPSS

7. เทคนิคการวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามเรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้มาทำการประมวลผลด้วยการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1.1 ใช้ค่าร้อยละ (Percentage) และค่าความถี่ (Frequency) กับตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงกลุ่ม ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

1.2 ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) กับตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงปริมาณ ได้แก่ ความเครียดในงาน ปัจจัยด้านองค์กรและลักษณะงาน ประกอบด้วย ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านโอกาสและความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารงาน ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ต่อหัวหน้างาน ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ และความตั้งใจลาออกจากงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินในเขตกรุงเทพมหานคร

2. สถิติอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

2.1 ความตั้งใจลาออกจากงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติทดสอบ t-test

2.2 ความตั้งใจลาออกจากงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) หากพบความแตกต่างจะนำไปสู่การเปรียบเทียบรายคู่ โดยใช้วิธีของ Least-Significant Different (LSD)

2.3 เพื่อศึกษา อิทธิพลความเครียดในงาน ปัจจัยด้านองค์กรและลักษณะงาน ประกอบด้วย ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านโอกาสและความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารงาน ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ต่อหัวหน้างาน ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน และปัจจัยด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ที่มีผลต่อความตั้งใจลาออกจากงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินในเขตกรุงเทพมหานคร จะใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติถดถอยพหุคูณ Multiple Regression Analysis

ผลการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามการวิจัย เรื่องอิทธิพลความเครียดในงาน ปัจจัยด้านองค์กรและลักษณะงาน ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกจากงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินในเขตกรุงเทพมหานคร สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังต่อไปนี้

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุต่ำกว่า 30 ปี มีสถานภาพโสด มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี รายได้ต่อเดือน 25,001 - 35,000 บาท และมีระยะเวลาปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี

ผลการวิเคราะห์ความเครียดในงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินในเขตกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมในระดับปานกลาง

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านองค์กรและลักษณะงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินในเขตกรุงเทพมหานครโดยภาพรวม อยู่ในระดับความสำคัญมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับสำคัญมาก โดยเรียงตามลำดับดังนี้ ด้านความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน ด้านลักษณะงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความสัมพันธ์ต่อหัวหน้างาน ด้านโอกาสและความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานและด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ

ผลการวิเคราะห์ความตั้งใจลาออกจากงานของบุคลากรของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินในเขตกรุงเทพมหานครโดยภาพรวม อยู่ในระดับความสำคัญน้อย

ผลการเปรียบเทียบความตั้งใจลาออกจากงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน สามารถสรุปการวิจัย ได้ดังนี้ บุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินในเขตกรุงเทพมหานครที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษาต่างกัน ทำให้ความตั้งใจลาออกจากงานโดยภาพรวมไม่ต่างกัน และบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินในเขตกรุงเทพมหานครที่มี สถานภาพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน ทำให้ความตั้งใจลาออกจากงาน โดยภาพรวมต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ความเครียดในงานมีผลต่อความตั้งใจลาออกจากงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินในเขตกรุงเทพมหานคร สามารถสรุปการวิจัย ได้ดังนี้ ความเครียดในงานมีผลต่อความตั้งใจลาออกจากงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินในเขตกรุงเทพมหานคร

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านองค์กรและลักษณะงานมีผลต่อความตั้งใจลาออกจากงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินในเขตกรุงเทพมหานคร สามารถสรุปการวิจัย ได้ดังนี้ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ต่อหัวหน้างานมีผลต่อความตั้งใจลาออกจากงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินในเขตกรุงเทพมหานคร

บทสรุปและอภิปรายผล

1. ผลการวิเคราะห์ความตั้งใจลาออกจากงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินในเขตกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรเป็นข้าราชการขององค์กรที่มีความอิสระและเป็นกลาง มีรายได้และค่าตอบแทนเป็นหลัก และมีสวัสดิการที่มีประสิทธิภาพ จึงทำให้บุคลากรมีความคิดเห็นต่อความตั้งใจลาออกจากงานน้อย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภานัน พุฒตาล (2560) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานมหาวิทยาลัย สายวิชาการมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานมหาวิทยาลัย สายวิชาการมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีในภาพรวมมีความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัยพบว่าปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ปัจจัยจงใจ รองลงมาคือ ปัจจัยค้ำจุนและปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออก

2. ผลการศึกษาความตั้งใจลาออกจากงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน สามารถสรุปได้ดังนี้

2.1 บุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินในเขตกรุงเทพมหานครที่มีเพศ อายุและระดับการศึกษาต่างกัน ทำให้ความตั้งใจลาออกจากงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินในเขตกรุงเทพมหานครไม่ต่างกัน แสดงว่าเพศ อายุและระดับการศึกษาต่างกัน ไม่มีผลต่อความตั้งใจลาออกจากงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินในเขต

กรุงเทพมหานคร ดังนั้น ไม่ว่าเพศชายหรือเพศหญิง มีความตั้งใจลาออกจากราชการโดยภาพรวมที่คล้ายคลึงกัน อายุและระดับการศึกษาต่างกันไม่สามารถบอกได้ว่าความตั้งใจลาออกจากราชการที่ต่างกันได้ ซึ่งสอดคล้องกับวิจัยของ ศศิ อ่วมเพ็ง (2558) ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานระดับบังคับบัญชา สำนักงานบัญชีกลาง บริษัท ปูนซิเมนต์ไทยจำกัด (มหาชน) พบว่า เพศ อายุ และระดับการศึกษาไม่มีผลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากราชการของพนักงานระดับบังคับบัญชา ที่สังกัดสำนักงานบัญชีกลางบริษัทปูนซิเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน)

2.2 บุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินในเขตกรุงเทพมหานครที่มีสถานภาพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือนและระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน ทำให้ความตั้งใจลาออกจากราชการของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินในเขตกรุงเทพมหานครโดยภาพรวมต่างกัน แสดงว่าสถานภาพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือนและระยะเวลาในการปฏิบัติงานมีผลต่อความตั้งใจลาออกจากราชการของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งสอดคล้องกับวิจัยของ ศุภานัน พุดตาล (2560) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานมหาวิทยาลัย สายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัย สายวิชาการมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ที่มีสถานภาพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือนและระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างก็มีแนวโน้มการลาออกของพนักงานมหาวิทยาลัยที่แตกต่างกัน

3. ผลการศึกษาความเครียดในงานมีผลต่อความตั้งใจลาออกจากราชการของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินในเขตกรุงเทพมหานคร สามารถสรุปได้ดังนี้

ความเครียดในงานมีผลต่อความตั้งใจลาออกจากราชการของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า บุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินในเขตกรุงเทพมหานครให้ความสำคัญต่อความเครียดในงาน ในระดับปานกลาง มีความเห็นว่า งานที่ทำอยู่ท้าทายความสามารถอยู่เสมอ จึงจำเป็นต้องอาศัยประสบการณ์และความชำนาญในการทำงาน โดยอาศัยความรู้ ความสามารถแต่ละบุคคล ซึ่งสอดคล้องกับวิจัยของ วาโย อัครรุ่งเรือง (2561) ได้ทำการศึกษา ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออกของแพทย์จากสถานพยาบาลในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ความเครียดจากงาน ความพึงพอใจในค่าจ้าง และความก้าวหน้าในวิชาชีพ มีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออกและความพึงพอใจในงานของแพทย์และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Yasuaki (2018) ได้ทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยความเครียดในการทำงานส่งผลต่อการลาออกจากราชการและความเหนื่อยหน่ายของแพทย์ญี่ปุ่นในชนบท ผลการวิจัยพบว่า ความเครียดในการทำงานมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 8.55 ส่งผลต่อการลาออกจากราชการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Belete (2018) ได้ทำการศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจลาออกคือความเครียดในงานที่มีผลต่อความตั้งใจลาออกจากราชการ

4. ผลการศึกษาปัจจัยด้านองค์กรและลักษณะงานมีผลต่อความตั้งใจลาออกจากราชการของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินในเขตกรุงเทพมหานคร สามารถสรุปได้ดังนี้

4.1 ปัจจัยด้านองค์กรและลักษณะงาน ด้านความสัมพันธ์ต่อหัวหน้างาน มีผลต่อความตั้งใจลาออกจากราชการของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินในเขตกรุงเทพมหานครซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า บุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินในเขตกรุงเทพมหานคร ให้ความสำคัญต่อบุคลากรด้านความสัมพันธ์ต่อหัวหน้างานในระดับมาก มีความเห็นว่า บุคลากรต้องการมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อหัวหน้างาน เพื่อจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานอยู่ในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศศิ อ่วมเพ็ง (2558) ทำการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานระดับบังคับบัญชา สำนักงานบัญชีกลาง บริษัท ปูนซิเมนต์ไทยจำกัด (มหาชน) พบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานระดับบังคับบัญชาที่สังกัดสำนักงานบัญชีกลาง บริษัทปูนซิเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) พบว่าปัจจัยด้านความสัมพันธ์ต่อหัวหน้างาน ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงาน

4.2 ปัจจัยด้านองค์กรและลักษณะงาน ด้านลักษณะงานไม่มีผลต่อความตั้งใจลาออกจากราชการของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินในเขตกรุงเทพมหานครในระดับมาก ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า บุคลากรให้ความสำคัญต่อบุคลากรด้านลักษณะงาน ในระดับมาก มีความเห็นว่ายังคงต้องการทำงานอยู่ในองค์กรนี้จนเกษียณอายุราชการ มีทัศนคติความรู้สึกรักที่ยึดมั่นในค่านิยม วัฒนธรรมขององค์กร รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และมีความพึงพอใจและเต็มใจที่จะ

มีส่วนร่วมกิจกรรมต่าง ๆ และให้ความช่วยเหลืออย่างเต็มที่ ซึ่งสอดคล้องกับ ทฤษฎี 2 ปัจจัยของ Herzberg et al. (1959) กล่าวว่าปัจจัยจูงใจ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานส่งผลให้การลาออกจากรงครลดน้อยลง

4.3 ปัจจัยด้านโอกาสและความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานไม่มีผลต่อความตั้งใจลาออกจากรงครสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินในเขตกรุงเทพมหานคร ในระดับมาก ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า บุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินในเขตกรุงเทพมหานคร ให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านโอกาสและความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานในระดับมาก มีความเห็นว่าบุคลากรยังเห็นความสำคัญโอกาสและความก้าวหน้าในการทำงานอยู่ในองค์กร ทำให้บุคลากรรู้สึกถึงความมั่นคงซึ่งจะทำให้เขามีความรู้สึกรักอยากที่จะอยู่ในองค์กรนี้ต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับ ทฤษฎี 2 ปัจจัยของ Herzberg et al. (1959) กล่าวว่าปัจจัยค้ำจุน ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคตทำให้เกิดความพึงพอใจในการได้เลื่อนตำแหน่งส่งผลให้การลาออกจากรงครลดน้อยลง

4.4 ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารงานไม่มีผลต่อความตั้งใจลาออกจากรงครสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินในเขตกรุงเทพมหานคร ในระดับมาก ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า บุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินในเขตกรุงเทพมหานคร ให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารงานในระดับมาก มีความเห็นว่าบุคลากรที่ต้องการอยู่ในองค์กรมีความพึงพอใจที่มีการติดต่อสื่อสารด้านนโยบาย ทิศทาง และเป้าหมายในภาพรวมที่ชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับ ทฤษฎี 2 ปัจจัยของ Herzberg et al. (1959) กล่าวว่าปัจจัยค้ำจุน ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร การสื่อสารกันภายในองค์กรที่มีความชัดเจน ทำให้เกิดความพึงพอใจส่งผลให้การลาออกจากรงครลดน้อยลง

4.5 ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงานไม่มีผลต่อความตั้งใจลาออกจากรงครสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินในเขตกรุงเทพมหานคร ในระดับมาก ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า บุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินในเขตกรุงเทพมหานคร ให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงานในระดับมาก มีความเห็นว่าบุคลากรที่ต้องการมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน ในการทำงานเป็นทีมและเป็นส่วนหนึ่งช่วยให้บุคลากรเกิดกำลังใจในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับ ทฤษฎี 2 ปัจจัยของ Herzberg et al. (1959) กล่าวว่าปัจจัยค้ำจุน ด้านความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน โดยที่บุคคลในองค์กรสามารถทำงานร่วมกันได้โดยปราศจากปัญหา มีความเข้าใจซึ่งกันและกัน ทำให้เกิดความพึงพอใจส่งผลให้การลาออกจากรงครลดน้อยลง

4.6 ปัจจัยด้านผลตอบแทนและสวัสดิการไม่มีผลต่อความตั้งใจลาออกจากรงครสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินในเขตกรุงเทพมหานคร ในระดับมาก ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า บุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินในเขตกรุงเทพมหานคร ให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านผลตอบแทนและสวัสดิการในระดับมาก มีความเห็นว่าบุคลากรต้องการอยู่ในองค์กรสวัสดิการต่าง ๆ ที่มีประสิทธิภาพและมีโครงสร้างการจ่ายเงินเดือนที่เหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ ทำให้พนักงานไม่ต้องการลาออก ซึ่งสอดคล้องกับ ทฤษฎี 2 ปัจจัยของ Herzberg et al. (1959) กล่าวว่าปัจจัยค้ำจุน ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทนที่เหมาะสม ทำให้เกิดความพึงพอใจส่งผลให้การลาออกจากรงครลดน้อยลง

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยครั้งนี้ มีข้อเสนอแนะในการวิจัย เพื่อเป็นประโยชน์ในการบริหารจัดการและพัฒนาแผนการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อลดความตั้งใจลาออกและธำรงรักษาไว้ซึ่งบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินในเขตกรุงเทพมหานคร ดังต่อไปนี้

ปัจจัยส่วนบุคคล

1. ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุและระดับการศึกษา จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า บุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินในเขตกรุงเทพมหานครที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ให้ความสำคัญต่อความตั้งใจลาออกจากรงครสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินในเขตกรุงเทพมหานครโดยภาพรวมไม่ต่างกัน ดังนั้น องค์กรจึงไม่ควรเน้นประเด็นความสนใจเกี่ยวกับเรื่องปัจจัยด้านเพศ อายุและระดับการศึกษา ของบุคลากร เพราะอาจเนื่องด้วยปัจจุบันบทบาทของเพศชายและหญิงในสังคมไทยเปลี่ยนไป ค่านิยมเกี่ยวกับเพศและบุคลากร ส่วนมากอาจเป็นข้าราชการ การทำงานของ

บุคลากรในทุกช่วงอายุจะมีกฎระเบียบในเรื่องการจัดสรรทรัพยากรมนุษย์ และระดับการศึกษาที่ใกล้เคียงกัน ทำให้มีวิธีคิด ทักษะคิด การดำรงชีวิตประจำวัน และมีความตั้งใจลาออกจากงานที่ไม่ต่างกันไปด้วย

2. ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือนและระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรสำนักงาน การตรวจเงินแผ่นดินในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีสถานภาพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือนและระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน ทำให้ความตั้งใจลาออกจากงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินในเขตกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมต่างกัน ดังนั้น องค์กรควรให้ความสำคัญอย่างยิ่งเกี่ยวกับปัจจัยด้านสถานภาพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือนและระยะเวลาในการปฏิบัติงานของบุคลากร อาจเป็นเพราะความตั้งใจลาออกจากงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินในเขตกรุงเทพมหานครมีความสำคัญต่อการทำงานของบุคคลทุกสถานภาพ องค์กรควรให้ความสำคัญอย่างยิ่งเกี่ยวกับปัจจัยด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือนและระยะเวลาในการปฏิบัติงานของบุคลากร ดังนั้น องค์กรควรมีการปรับฐานเงินเดือนและค่าตอบแทนให้เหมาะสมกับงานที่บุคลากรทำงานอยู่ในองค์กร และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันออกไป ควรให้ความสำคัญอย่างยิ่งเกี่ยวกับเรื่องปัจจัยด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงานของบุคลากร เพราะอาจเนื่องด้วยปัจจุบันความสำคัญของด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กรได้เปลี่ยนไป บุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรน้อย ทำให้มีความตั้งใจลาออกจากงานได้มากกว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมาก

ความเครียดในงาน

ความเครียดในงาน มีผลต่อความตั้งใจลาออกจากงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินในเขตกรุงเทพมหานคร ดังนั้น องค์กรควรให้ความสำคัญด้านความเครียดในงานซึ่งเกี่ยวกับการตอบสนองพฤติกรรมเชิงลบของร่างกายและทัศนคติที่ไม่ดีต่องานในด้านต่าง ๆ ทั้งอารมณ์ และจิตใจเป็นอย่างมาก ควรสนับสนุนให้มีการจัดกิจกรรมอบรม สัมมนากับบุคลากรในองค์กร ควรทำให้บุคลากรมีความรู้สึกและทัศนคติที่ต้องการทำงานกับองค์กรด้วยความเชื่อมั่น ศรัทธาและภาคภูมิใจ มีความจงรักภักดี ทำงานด้วยความทุ่มเทและซื่อสัตย์ ไม่คิดที่จะลาออกจากองค์กรนี้ เหมือนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรที่มีส่วนทำให้องค์กรพัฒนาขึ้นได้ ให้บุคลากรมีความรู้สึกยึดมั่นในค่านิยม วัฒนธรรมขององค์กร และเป็นส่วนหนึ่งกับองค์กร ให้บุคลากรมีความเต็มใจที่จะมีส่วนร่วมและต้องการอยู่ในองค์กรจนเกษียณอายุราชการ

ปัจจัยด้านองค์กรและลักษณะงาน

1. ปัจจัยด้านลักษณะงาน จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ปัจจัยด้านลักษณะงาน ไม่มีผลต่อความตั้งใจลาออกจากงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินในเขตกรุงเทพมหานคร ดังนั้น องค์กรไม่ควรให้ความสำคัญด้านลักษณะงานของบุคลากร เนื่องจาก งานที่ทำอยู่มีความสำคัญและเป็นประโยชน์ต่อองค์กร มีการสนับสนุนงานที่ทำอยู่ให้ดีมาก สามารถตัดสินใจในการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบด้วยตนเอง และสามารถแสดงความสามารถในงานของตนเองได้อย่างเต็มที่

2. ปัจจัยด้านโอกาสและความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ปัจจัยด้านโอกาสและความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ไม่มีผลต่อความตั้งใจลาออกจากงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินในเขตกรุงเทพมหานคร ดังนั้น องค์กรไม่ควรให้ความสำคัญของโอกาสและความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน เนื่องจากองค์กรสนับสนุนให้มีการพัฒนาทักษะการทำงานที่ท้าทายความสามารถของบุคลากรให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้นอยู่แล้ว โดยงานที่ทำจำเป็นต้องอาศัยประสบการณ์และความชำนาญในการทำงาน โดยอาศัยความรู้ ความสามารถและปฏิภาณไหวพริบของแต่ละบุคคลอยู่เสมอ

3. ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารงาน จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารงาน ไม่มีผลต่อความตั้งใจลาออกจากงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินในเขตกรุงเทพมหานคร ดังนั้น องค์กรไม่ควรให้ความสำคัญด้านนโยบายและการบริหารงาน เนื่องจากองค์กรมีการวางนโยบาย ทิศทาง และเป้าหมายในภาพรวมของการตรวจเงินแผ่นดินให้บุคลากรได้รับทราบ และผู้บริหารมีความมุ่งมั่นยึดถือนโยบายการตรวจเงินแผ่นดินและสามารถนำมาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน

4. ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ต่อหัวหน้างาน จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ต่อหัวหน้างาน มีผลต่อความตั้งใจลาออกจากการงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินในเขตกรุงเทพมหานคร ดังนั้น องค์กรควรให้ความสำคัญด้านความสัมพันธ์ต่อหัวหน้างานเป็นอย่างมาก ถ้าความสัมพันธ์ต่อหัวหน้างาน อยู่ในเกณฑ์ที่ดี มีความรับผิดชอบ มีความโปร่งใส เทียบตรงในการประเมินผลงานของบุคลากร และให้การยอมรับบุคลากรของตนเองอย่างดี มีทักษะในการสื่อสาร มีความสามารถที่ดียิ่งขึ้น จะทำให้บุคลากรนั้นรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร บุคลากรจึงจะไม่มีผลต่อความตั้งใจลาออกจากการงาน แต่ถ้าความสัมพันธ์ต่อหัวหน้างานต่ำ บุคลากรจะมีความตั้งใจลาออกจากการงานสูง ดังนั้น องค์กรควรมีกระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ มีการให้คำแนะนำ ช่วยเหลือบุคลากรให้เท่าเทียมกันในทุกตำแหน่งงาน เพื่อธำรงรักษาบุคลากรและลดปัญหาเรื่องความตั้งใจลาออกของบุคลากรได้

5. ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน ไม่มีผลต่อความตั้งใจลาออกจากการงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินในเขตกรุงเทพมหานคร ดังนั้น องค์กรไม่ควรให้ความสำคัญด้านความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน เนื่องจากบุคลากรกับเพื่อนร่วมงานทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี และต้องทำงานกันเป็นทีมตลอด จึงทำให้บุคลากรรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในทีมในการทำงาน

6. ปัจจัยด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ปัจจัยด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ไม่มีผลต่อความตั้งใจลาออกจากการงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินในเขตกรุงเทพมหานคร ดังนั้น องค์กรไม่ควรให้ความสำคัญปัจจัยด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ เนื่องจากบุคลากรเป็นข้าราชการ มีสวัสดิการต่าง ๆ ที่มีประสิทธิภาพและมีโครงสร้างการจ่ายเงินเดือนที่เหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. เนื่องจากความตั้งใจลาออกจากการงาน เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความคิดเห็นต่อความตั้งใจลาออกจากการงานของบุคลากรของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงความคิดเห็นอยู่ได้เสมอตามสภาพแวดล้อมและกาลเวลา ดังนั้นการวิจัยซ้ำในเรื่องนี้จึงเป็นสิ่งที่น่ากระทำ และควรมีการขยายขอบเขตการศึกษาให้กว้างและครอบคลุมมากขึ้น เช่น ควรศึกษาจากบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินทั้งองค์กร ทั้งนี้เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้ไปใช้เป็นประโยชน์ในการบริหารจัดการและพัฒนาแผนการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อลดความตั้งใจลาออกและธำรงรักษาไว้ซึ่งบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน

2. การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเท่านั้น ดังนั้นหากมีผู้สนใจจะทำวิจัยในเรื่องดังกล่าว ควรจะมีการวิจัยเชิงคุณภาพด้วย เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกมากยิ่งขึ้น เช่น มีการสัมภาษณ์เชิงลึก ควบคู่กับการแจกแบบสอบถามเพื่อค้นหาสาเหตุที่แท้จริงของความตั้งใจลาออกจากการงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินในเขตกรุงเทพมหานคร

เอกสารอ้างอิง

- วาโย อัครรุ่งเรือง. (2561). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออกของแพทย์จากสถานพยาบาลในเขตกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.
- วิภา หวันแหละ. (2558). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลขนาดใหญ่ อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา*. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- ศศิ อ่วมเพ็ง (2558). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานระดับบังคับบัญชา สำนักงานบัญชีกลาง บริษัท ปูนซิเมนต์ไทยจำกัด (มหาชน)*. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

- ศุภานัน พุฒตาล. (2560). ปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานมหาวิทยาลัย สายวิชาการมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน. (2563). *ประวัติการตรวจเงินแผ่นดินไทย*. ค้นเมื่อ 18 ตุลาคม 2563, จาก <https://www.audit.go.th/th/ประวัติการตรวจเงินแผ่นดินไทย>.
- สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน. (2562). *รายงานผลการปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณพ.ศ. 2562*. ค้นเมื่อ 18 ตุลาคม 2563, จาก <https://www.audit.go.th/th/report/audit>.
- อภิญญา วิเวโก. (2549). ปัจจัยด้านงาน ความเครียด และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- Belete, A. K. (2018). *Turnover Intention Influencing Factors of Employees: An Empirical Work Review*. Department of Management, Wolaita Sodo University, Ethiopia.
- Gaertner, K. N., & Nollen, S. D. (1992). *Turnover intentions and desire among executives*. *Human Relations*, 45(5), 447–465
- Cronbach, L. J. (1974). *Essentials of psychology testing*. New York: Harper & Row.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. (1959). *The motivation to work* (2nd ed.). John Wiley.
- Holmes, T. H., & Rahe, R. H. (1967). The Social Readjustment Rating Scale. *Journal of Psychosomatic Research*, 11(2), 213–218.
- Maslow, A. H. (1970). *Motivation and Personality* (2nd ed.). New York: Harper & Row.
- Price, L. J. (1997). *The study of turnover*. Iowa : Iowa State University Press.
- Strauss, G. & Sayles, L. R. (1977). *Personal: the Human Problems of Management*. New Jersey: Prentice-Hall.
- Vroom, V. H. (1964). *Work and Motivation*: New York, John Wiley & Sons.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis*. (3rd ed). New York: Harper and Row Publication.
- Yasuaki, S. (2018). *Job Stress Factors Affect Workplace Resignation and Burnout among Japanese Rural Physicians*.
- Yoder, D. (1958). *Personnel Principles and Policies*. New Jersey: Prentice Hall, Inc.