

**การตัดสินใจโอนย้าย ลาออกของบุคลากรภาครัฐ**  
**ในองค์การบริหารส่วนตำบล เขตอำเภอकिनทร์บุรี จังหวัดปราจีนบุรี**  
**Decision making on transfers and resignations of Public Sector Workers in**  
**The Subdistrict Administrative Organization of Kabinburi District**  
**in Prachinburi Province**

วนิดา ทิงนุ้ย

สาขาการบัญชี คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ผู้รับผิดชอบบทความ

Wanida Tingnui

E-mail: 6314154109@rumail.ru.ac.th

Faculty of Business Administration Program in Accounting, Ramkhamhaeng University

Corresponding author

**บทคัดย่อ**

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาการตัดสินใจโอนย้าย ลาออกของบุคลากรภาครัฐในองค์การบริหารส่วนตำบล เขตอำเภอकिनทร์บุรี จังหวัดปราจีนบุรี 2) เพื่อศึกษาการตัดสินใจโอนย้าย ลาออกของบุคลากรภาครัฐในองค์การบริหารส่วนตำบล เขตอำเภอकिनทร์บุรี จังหวัดปราจีนบุรี จำแนกตาม ปัจจัยส่วนบุคคล 3) เพื่อศึกษาปัจจัยภายในองค์กร ที่มีผลต่อการตัดสินใจโอนย้าย ลาออกของบุคลากรภาครัฐในองค์การบริหารส่วนตำบล เขตอำเภอकिनทร์บุรี จังหวัดปราจีนบุรี

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรภาครัฐ ซึ่งเป็นบุคลากรฝ่ายประจำที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบล เขตอำเภอकिनทร์บุรี จังหวัดปราจีนบุรี จำนวน 260 คน โดยใช้แบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity Reliability) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติการทดสอบแบบ t-test สถิติความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) หากพบ ความแตกต่างจะนำไปสู่การเปรียบเทียบเป็นรายคู่โดยใช้วิธี LSD และสถิติการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า บุคลากรภาครัฐในองค์การบริหารส่วนตำบล เขตอำเภอकिनทร์บุรี จังหวัดปราจีนบุรี ที่มีเพศ และรายได้ต่อเดือน ต่างกัน ทำให้การตัดสินใจโอนย้าย ลาออกโดยภาพรวมไม่ต่างกัน และบุคลากรภาครัฐในองค์การบริหารส่วนตำบล เขตอำเภอकिनทร์บุรี จังหวัดปราจีนบุรี ที่มีอายุ สถานภาพการสมรส และระดับการศึกษา ต่างกัน ทำให้การตัดสินใจโอนย้าย ลาออกโดยภาพรวมต่างกัน นอกจากนี้ปัจจัยภายในองค์กร ที่เป็นปัจจัยจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และปัจจัยค้ำจุนด้านนโยบายและระบบบริหารงาน มีผลต่อการตัดสินใจโอนย้าย ลาออกของบุคลากรภาครัฐในองค์การบริหารส่วนตำบล เขตอำเภอकिनทร์บุรี จังหวัดปราจีนบุรี

**คำสำคัญ :** การตัดสินใจ; แรงจูงใจ ;บุคลากรภาครัฐ; องค์การบริหารส่วนตำบล

**ABSTRACT**

The objectives of this study were 1) to study the decision making on transfers and resignations of Public sector workers in the Subdistrict administrative organization of Kabinburi district in Prachinburi province.2) to study

the Decision making on transfers and resignations of Public sector workers in the Subdistrict administrative organization of Kabinburi district in Prachinburi province by personal factor. 3) to study organization factors that affected the decision to transfers and resign of Public sector workers in the Subdistrict administrative organization of Kabinburi district in Prachinburi province.

The sample group was 260 people of Public sector workers who worked regular department in the Subdistrict administrative organization of Kabinburi district in Prachinburi province. The questionnaire was used to be a tool for collecting the data. 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 public sector workers in the Subdistrict administrative organization of Kabinburi district in Prachinburi province with different gender and monthly income did not caused different the decision making on transfers and resignations of public sector workers. And the public sector workers in the Subdistrict administrative organization of Kabinburi district in Prachinburi province with different age, marriage status and educated level caused different the decision making on transfers and resignations of public sector workers. Moreover, organization factors that motivation factors is recognition and hygiene factors is policy and management system affecting the decision making on transfers and resignations of public sector workers in the Subdistrict administrative organization of Kabinburi district in Prachinburi province.

**Keywords :** Decision making; Motivation; Public Sector Workers;The Subdistrict organization

## บทนำ

ในการทำความเข้าใจถึงกระบวนการในการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เราคงจะได้ภาพที่สมบูรณ์หากเรากล่าวถึงแต่เพียงผู้บริหารท้องถิ่นและสภาท้องถิ่น เนื่องจากในระดับปฏิบัติการยังมีกลุ่มบุคคลอีกจำนวนหนึ่งซึ่งถือเป็นทรัพยากรที่สำคัญต่อความสามารถในการดำเนินกิจกรรมต่างๆขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กลุ่มบุคคลที่กล่าวถึงนี้ได้แก่ บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้งในระดับนโยบายและงานประจำวันต่างๆ อีกทั้งยังก่อปรด้วยบุคคลที่หลากหลายทั้งในด้านบทบาทและความชำนาญทางวิชาชีพ กลุ่มคนเหล่านี้จึงมีตั้งแต่ต้นกบริหาร นักวางแผน นักบัญชี ครู อาจารย์ พนักงานขับรถ พนักงานเก็บขยะ วิศวกร พนักงานทำความสะอาด ฯลฯ ซึ่งสังคมของบุคลากรภายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีคุณลักษณะเฉพาะบางประการที่ทำให้ธรรมชาติและคุณลักษณะพื้นฐานมีความแตกต่างจากบุคลากรในองค์กรอื่นๆ อย่างมีนัยสำคัญ 2 ประการดังนี้ ประการแรก บุคลากรส่วนท้องถิ่นนั้นโดยพื้นฐานแล้วถือเป็นทรัพยากรบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่ง ซึ่งมีสภาพในเชิงสถาบันลักษณะทางโครงสร้าง และบทบาทที่แตกต่างจากองค์กรภาครัฐอื่นๆ ด้วยเหตุนี้สภาพแวดล้อมและเงื่อนไขในการทำงานของบุคลากรส่วนท้องถิ่นจึงมีลักษณะเฉพาะของตนเองที่ไม่เหมือนกับข้าราชการส่วนกลาง หรือบุคลากรภาครัฐในส่วนอื่นๆ โดยเฉพาะในประเด็นที่ว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นมิใช่เป็นเพียงองค์กรทางการบริหารที่จะต้องดำเนินภารกิจต่างๆ อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเท่านั้น หากแต่ยังเป็นองค์กรทางการเมืองที่ต้องมุ่งตอบสนองความต้องการและข้อเรียกร้องของประชาชนภายในเขตชุมชนท้องถิ่นของตนเองด้วย ประการที่สอง แม้ว่าบุคลากรส่วนท้องถิ่นจะมีลักษณะของงานและเงื่อนไขในการทำงานบางด้านที่คล้ายคลึงกับบุคลากรในภาคเอกชน แต่โดยพื้นฐานแล้วบุคลากรเหล่านี้ยังคงถือว่าเป็นกลุ่มบุคคลที่ทำงานในพื้นที่ “สาธารณะ” นั่นคือ ลักษณะของงานจะครอบคลุม

และกระทบต่อชีวิตความเป็นอยู่ของสังคมส่วนรวม ข้อกำหนดและเงื่อนไขในการประพฤติปฏิบัติของบุคลากรส่วนท้องถิ่นจึงต้องมีความแตกต่างจากบุคลากรในภาคเอกชนโดยทั่วไป ดังที่เราสามารถเห็นได้ว่า บุคลากรส่วนท้องถิ่นจะมีระบบวินัยเป็นของตนเองซึ่งมีข้อกำหนดและเงื่อนไขต่างๆ มากกว่าบุคลากรในภาคเอกชน

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทย ประกอบด้วยองค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล กรุงเทพมหานคร เมืองพัทยา และองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งทำหน้าที่ในการตรวจสอบถ่วงดุลการทำงานของฝ่ายบริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือ ผู้บริหารท้องถิ่น ปกติสภาท้องถิ่นจะมาจากการเลือกตั้งจากประชาชนในท้องถิ่นโดยตรง มีอำนาจหน้าที่หลายประการตามที่กฎหมายกำหนด เช่น ออกข้อบัญญัติท้องถิ่น ตรวจสอบการทำงานของผู้บริหารท้องถิ่น เป็นต้น

ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาในเรื่องการตัดสินใจโอนย้าย ลาออกของบุคลากรภาครัฐในองค์การบริหารส่วนตำบล เขตอำเภออินทร์บุรี จังหวัดปทุมธานี ด้วยเหตุผลข้างต้นที่กล่าวถึงว่าบุคลากรภาครัฐขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น แตกต่างจากบุคลากรในภาคเอกชนและแตกต่างจากบุคลากรภาครัฐอื่นๆ ทำให้ผู้วิจัยสนใจปัจจัยต่างๆ ทั้งปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยภายในองค์กร มีปัจจัยใดบ้างที่มีผลต่อการตัดสินใจออกจากองค์กรของบุคลากรภาครัฐในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยสนใจศึกษาการออกจากองค์กรใน 2 ประเด็น คือ การตัดสินใจลาออกจากองค์กร และการตัดสินใจขอโอนย้ายไปยังองค์กรอื่น ผู้วิจัยสนใจศึกษาบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภออินทร์บุรี เนื่องจากเป็นอำเภอที่มีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลมากที่สุดในจังหวัดปทุมธานี และอำเภออินทร์บุรียังเป็นอำเภอที่มีโรงงานอุตสาหกรรมมากมาย นับได้ว่าเป็นเขตอุตสาหกรรมที่ใหญ่ที่สุดของจังหวัดปทุมธานี ผู้วิจัยจึงสนใจว่าในพื้นที่ที่มีการแข่งขันสูงในด้านการจ้างงานในระบบอุตสาหกรรมนั้น เป็นเหตุให้บุคลากรภาครัฐสนใจที่จะออกจากองค์กรมากน้อยเพียงใด และมีปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลต่อการตัดสินใจออกจากองค์กร ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจะทำการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และปัจจัยภายในองค์กร ได้แก่ ด้านลักษณะของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้า ด้านการส่งเสริมสนับสนุน ด้านสัมพันธภาพในการทำงาน ด้านนโยบายและระบบบริหารงาน และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการขององค์กร ที่ส่งผลต่อการตัดสินใจโอนย้าย ลาออกของบุคลากรภาครัฐในองค์การบริหารส่วนตำบล เขตอำเภออินทร์บุรี จังหวัดปทุมธานี เพื่อที่จะสามารถเป็นแนวทางสำหรับการแก้ไขปัญหา วางแผนและปรับปรุงการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบล ทั้งในปัจจุบันและอนาคตเพื่อลดอัตราการสูญเสียบุคลากรที่ตัดสินใจออกจากองค์กรให้ได้มากที่สุด ซึ่งจะช่วยรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพให้คงอยู่กับองค์กร เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์กรต่อไป

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการตัดสินใจโอนย้าย ลาออกของบุคลากรภาครัฐในองค์การบริหารส่วนตำบล เขตอำเภออินทร์บุรี จังหวัดปทุมธานี
2. เพื่อศึกษาการตัดสินใจโอนย้าย ลาออกของบุคลากรภาครัฐในองค์การบริหารส่วนตำบล เขตอำเภออินทร์บุรี จังหวัดปทุมธานี จำแนกตาม ปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาปัจจัยภายในองค์กร ที่มีผลต่อการตัดสินใจโอนย้าย ลาออกของบุคลากรภาครัฐในองค์การบริหารส่วนตำบล เขตอำเภออินทร์บุรี จังหวัดปทุมธานี

### ขอบเขตของงานวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างคือบุคลากรฝ่ายประจำ ได้แก่ ข้าราชการ พนักงานราชการลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว ที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลเขตอำเภออินทร์บุรี จังหวัดปทุมธานี จำนวน 13 แห่ง มี

จำนวนบุคลากรทั้งสิ้น 685 คน (ข้อมูลจากระบบบันทึกบัญชีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (e-LAAS) ,รายงานข้อมูลบุคลากร, สืบค้นวันที่ 3 เมษายน 2566) การกำหนดกลุ่มตัวอย่างจึงกำหนดโดยการคำนวณใช้สูตรของ Yamane ซึ่งทางผู้วิจัยได้กำหนดค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างที่ยอมรับได้ที่ 0.05 จึงทำให้มีระดับความเชื่อมั่นที่ 95% และจากการคำนวณที่ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% พบว่า จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ได้มีจำนวน 260 คน

2. ด้านเนื้อหา คือ เป็นการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจโอนย้าย ลาออกของบุคลากรภาครัฐในองค์การบริหารส่วนตำบลเขตอำเภอภินทรบุรี จังหวัดปราจีนบุรี โดยมุ่งหมายปัจจัยด้านปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยภายในองค์กร

### ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

#### 1. ตัวแปรอิสระ ดังนี้

- ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือน

- ปัจจัยภายในองค์กร ได้แก่ ได้แก่ ปัจจัยจิตใจ ด้านลักษณะของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้า และปัจจัยค่าจ้าง ด้านการส่งเสริมสนับสนุน ด้านสัมพันธภาพในการทำงาน ด้านนโยบายและระบบบริหารงาน และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการขององค์กร

2. ตัวแปรตาม ได้แก่ การตัดสินใจโอนย้าย ลาออกของบุคลากรภาครัฐในองค์การบริหารส่วนตำบล เขตอำเภอภินทรบุรี จังหวัดปราจีนบุรี

### ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างว่ามีผลต่อการตัดสินใจโอนย้าย ลาออกของบุคลากรภาครัฐในองค์การบริหารส่วนตำบล เขตอำเภอภินทรบุรี จังหวัดปราจีนบุรีอย่างไร

2. เพื่อให้ผู้บริหาร หรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรได้รับทราบข้อมูลที่แท้จริงว่าปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลต่อการตัดสินใจโอนย้าย ลาออกจากงานของบุคลากรภาครัฐในองค์การบริหารส่วนตำบล เขตอำเภอภินทรบุรี จังหวัดปราจีนบุรี

3. สามารถนำผลการวิจัยมาใช้เป็นแนวทางในการกำหนดวิธีการแก้ไขปัญหาค่าจ้างหรือการลาออกจากงานของบุคลากรได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม เพื่อลดอัตราการโอนย้าย การลาออกของบุคลากรภาครัฐในองค์การบริหารส่วนตำบล เขตอำเภอภินทรบุรี จังหวัดปราจีนบุรี ต่อไป

### บททวนวรรณกรรม

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

#### แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยภายในองค์กร

##### แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ และทฤษฎีความต้องการ

Herzberg (1975,อ้างใน พรนิภา ศรีวรรณมาศ,2562,อ้างใน สุภานัน พุฒตาล,2560) ปัจจัยที่เกี่ยวกับความต้องการทางใจหรือปัจจัยภายใน มีความเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงาน และเป็นปัจจัยที่สามารถจูงใจได้ด้วย ในขณะที่ปัจจัยที่เกี่ยวกับความต้องการภายนอกจะมีผลต่อความไม่พึงพอใจในการทำงาน Herzberg (1975) พบว่า ปัจจัยที่มีผลกระทบต่องานแบ่งออกเป็น 2 กลุ่มใหญ่ ๆ คือ 1) ปัจจัยจูงใจ เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง กระตุ้นให้คนทำงานเกิดความพึงพอใจในงาน มีความรู้สึกดีด้านดี โดยเกี่ยวข้องกับเหตุการณ์ที่ดีที่จะเกิดขึ้นกับพนักงาน อันจะทำให้พนักงานมีความพึงพอใจเกี่ยวกับงานที่จะทำ ได้แก่ ความสำเร็จของงาน การเป็นที่ยอมรับของบุคคลทั่วไป ความรับผิดชอบ งานที่ทำแล้วมีโอกาสก้าวหน้า และลักษณะงาน 2) ปัจจัยค้ำจุน เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับเหตุการณ์ที่จะสร้างความไม่พอใจในการทำงานให้กับพนักงาน ซึ่งจะเป็นตัวสกัดกั้นไม่ให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานขึ้นได้ หรือเป็นข้อกำหนดเบื้องต้นที่จะป้องกันมิให้คนไม่พอใจในงานที่ทำอยู่ ได้แก่ นโยบายและการบริหารที่ดี การควบคุมงาน

ความสัมพันธ์กับหน้าที่ โอกาสได้รับความก้าวหน้าในอนาคต เงินเดือนดี การมีชีวิตส่วนตัวที่ดี สภาพการทำงาน สถานะภาพของตนเองในงาน ความมั่นคงในงาน

Hackman & Oldham (1980,อ้างใน พรนิภา ศรีวราภา,2562) ร่วมกันเสนอแนวความคิดในการเพิ่มผลผลิต ด้วยการหาเทคนิควิธีการกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ของงาน ซึ่งเน้นในเรื่องของลักษณะงานที่ปฏิบัติ อาศัยแนวความคิดจากกลุ่มทฤษฎีความคาดหวัง โดยมีคุณลักษณะที่สำคัญของงาน 5 มิติด้วยกัน ดังนี้ 1) ความหลากหลายของทักษะ คือความชำนาญในหลายๆทาง 2) ความชัดเจนของงาน คือการให้พนักงานปฏิบัติงานตั้งแต่ต้นจนจบและเห็นผลของงานที่กระทำออกมาจนสำเร็จลุล่วง 3) ความสำคัญของงาน คือการกระตุ้นให้พนักงานเห็นว่างานมีความสำคัญมีคุณค่า ซึ่งตัวงานจะทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น 4) ความอิสระในงาน คือผู้บริหารให้อิสระในการทำงาน ให้พนักงานสามารถเลือกและตัดสินใจวิธีการปฏิบัติงานได้ จะทำให้เกิดความรู้สึกรับผิดชอบต่อความสำเร็จและยอมรับกับความล้มเหลวของงานที่กระทำได้ 5) การได้รับข้อมูลป้อนกลับ คือข้อมูลผลการปฏิบัติงาน โดยผู้บริหารต้องให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถรับรู้และเข้าใจผลการปฏิบัติงานของตนโดยตรงว่ามีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากน้อยเพียงใดเมื่อได้รับข้อมูลผลการปฏิบัติงานแล้ว ผลการประเมินจะช่วยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน

จากการทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ และทฤษฎีความต้องการในการทำงานข้างต้น ทั้งแนวคิดและทฤษฎีของ Herzberg และ Hackman & Oldham ที่ถูกอ้างถึงในงานวิจัยต่างๆ ที่ผู้วิจัยได้ยกมากล่าวถึงนั้น จะเห็นได้ว่าแนวคิดทั้งหมดที่กล่าวถึง ได้สรุปเรื่องเรื่องจูงใจในการทำงานไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งทฤษฎีแรงจูงใจเหล่านั้นล้วนส่งผลต่อการตัดสินใจของบุคลากรว่าจะคงอยู่ในองค์กรหรือออกจากองค์กร ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยสรุปได้ว่า แนวคิดทฤษฎีดังกล่าวข้างต้นนั้น เป็นปัจจัยภายในองค์กรที่อาจส่งผลต่อการตัดสินใจของบุคลากรในการทำงานในองค์กรว่าจะยังคงอยู่ในองค์กร หรือตัดสินใจออกจากองค์กร ซึ่งผู้วิจัยสามารถสรุปเป็นคำนิยามได้ ดังนี้ ปัจจัยภายในองค์กรที่อาจส่งผลต่อการตัดสินใจของบุคคลในการที่จะตัดสินใจว่าจะยังคงอยู่ในองค์กรหรือตัดสินใจออกจากองค์กรนั้น มีอยู่ 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน ซึ่งทั้ง 2 ปัจจัยดังกล่าว ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้แบ่งออกเป็นด้านๆ ดังนี้ 1.ปัจจัยจูงใจ หมายถึง ปัจจัยภายในองค์กรที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง ซึ่งส่งผลต่อการตัดสินใจอยู่หรือออกจากองค์กรของบุคลากร ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้แบ่งเป็น 3 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านลักษณะของงาน หมายถึง หน้าที่งานที่องค์กรมอบหมายให้บุคคลปฏิบัติเป็นประจำ โดยให้ถือเป็นที่ความรับผิดชอบของบุคคลที่ได้รับมอบหมายนั้น ซึ่งต้องอาศัยความรู้ความสามารถที่มีในการปฏิบัติงานนั้น ด้วยระยะเวลาและปริมาณงานที่เหมาะสม ซึ่งบุคคลอาจมีความรู้สึกชอบหรือไม่ชอบในงานที่ทำนั้น 2) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง ความรู้สึกภาคภูมิใจหรือพึงพอใจของบุคคลที่มีต่อหน้าที่งาน ตำแหน่งงานที่ตนได้รับให้ปฏิบัติ ซึ่งความรู้สึกภาคภูมิใจหรือพึงพอใจนั้น อาจเกิดจากผลการประเมินการปฏิบัติงานที่บุคคลพึงพอใจ คำชมเชยจากหัวหน้างาน การได้รับสนับสนุนให้เลื่อนขั้นหรือเลื่อนตำแหน่ง เป็นผลให้บุคคลมีความรู้สึกเป็นส่วนสำคัญหนึ่งขององค์กร อาจรวมไปถึงภาพลักษณ์โดยรวมขององค์กรที่เป็นที่ยอมรับและเชื่อมั่นโดยทั่วไปต่อมุมมองของบุคคลภายนอก ซึ่งเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่ทำให้บุคคลรู้สึกว่าการได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลภายนอกองค์กร 3) ด้านความก้าวหน้า หมายถึง โอกาสที่บุคคลจะได้รับความก้าวหน้าให้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น โอกาสที่บุคคลจะได้รับการพัฒนาทักษะเสริมสร้างความรู้ในงานให้ดียิ่งขึ้น และบุคคลรู้สึกว่าการเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่นแล้วนั้นมีโอกาสมากกว่าหน่วยงานอื่น ซึ่งบุคคลเห็นว่าโอกาสและความก้าวหน้าที่องค์กรมอบให้นั้นบุคคลมีความพึงพอใจหรือเพียงพอต่อเป้าหมายหรือจุดประสงค์ที่ตนวางไว้แล้วโดยไม่มีความคิดที่จะแสวงหาความก้าวหน้าใหม่ 2. ปัจจัยค้ำจุน หมายถึง ปัจจัยภายในองค์กรที่เกี่ยวข้องกับการเสริมสร้าง หรือเพิ่มเติมเป็นพิเศษให้แก่บุคลากร ส่งผลให้บุคคลมีแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งหากไม่มีหรือมีในลักษณะที่ไม่สอดคล้องกับความต้องการของบุคคลในองค์กร ก็เกิดความไม่ชอบงานขึ้น ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้แบ่งปัจจัยค้ำจุนออกเป็น 4 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านการส่งเสริมสนับสนุน หมายถึง การที่องค์กรส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรได้รับความรู้ เพิ่มทักษะในการปฏิบัติงานให้เพิ่มขึ้นจากที่มีอยู่ หรือส่งเสริมในด้านสุขภาพหรือสนทนาการ เช่น การให้บุคลากรได้รับการอบรมเสริมสร้างความรู้ การให้ทุนการศึกษาบุคลากรในองค์กร การจัดมีกิจกรรมกีฬาหรือ

สันทนการในหน่วยงาน เป็นต้น 2) ด้านสัมพันธภาพในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกหรือสัมพันธ์อันดีของบุคลากรในองค์กร ซึ่งบุคคลรู้สึกว่าคุณพึงพอใจในความรู้สึกหรือความสัมพันธ์นั้น เช่น สัมพันธ์อันดีระหว่างพนักงานด้วยกัน สัมพันธ์อันดีระหว่างลูกน้องและหัวหน้างาน สัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรในองค์กรกับผู้บริหารองค์กร เป็นต้น ซึ่งไม่ใช่หมายถึงสัมพันธภาพในเฉพาะเรื่องงาน แต่อาจรวมถึงเรื่องส่วนตัวด้วย 3) ด้านนโยบายและระบบบริหารงาน หมายถึง ระบบการบริหารจัดการภายในองค์กร ในด้านนโยบาย กฎระเบียบ ข้อบังคับ หรือแบบแผนในการปฏิบัติงานที่บังคับใช้ในองค์กร รวมไปถึงนโยบายการประเมินผลงานที่เป็นธรรมต่อทุกคนในองค์กร 4) ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการขององค์กร หมายถึง ปัจจัยที่องค์กรมอบให้แก่บุคคลเพื่อตอบแทนที่บุคคลทำงานให้แก่องค์กร ซึ่งบุคคลรู้สึกพึงพอใจหรือรู้สึกได้รับเพียงพอต่อความต้องการ ทั้งนี้รวมทั้งที่เป็นในรูปแบบตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน เช่น เงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ค่าตำแหน่ง เงินโบนัส ค่าเช่าบ้าน ยูนิฟอร์ม การทำประกันความปลอดภัยให้แก่บุคลากร การให้สิทธิสวัสดิการที่รักษาพยาบาลทั้งตัวบุคลากรและบุคคลในครอบครัว และการให้สิทธิในการเบิกเงินช่วยเหลือการศึกษาบุตร เป็นต้น

### **แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับการตัดสินใจโอนย้าย ลาออก**

Mowday et.al (1982,อ้างใน กังวาน ยอดวิเศษศักดิ์ และรัตนติญา อยู่เย็น,2563 ) พบว่า พฤติกรรมโดยทั่วไปที่เกี่ยวข้องกับความตั้งใจลาออกนั้น ประกอบด้วย การแสดงออกของพฤติกรรมใน 3 ลักษณะ ได้แก่ 1) พฤติกรรมการคิดที่จะลาออกหรือการลาออกโดยตรง โดยที่พนักงานจะตัดสินใจลาออกทันที หากเกิดความรู้สึกที่ต้องการลาออก แม้ว่ายังไม่มีทางเลือกอื่นรองรับก็ตาม 2) พฤติกรรมการค้นหาทางเลือก เมื่อพนักงานมีความตั้งใจที่จะลาออก โดยที่พนักงานจะพยายามค้นหาทางเลือกอื่นมารองรับหลังจากที่ได้ทำการลาออกไปจากองค์กรเดิม เพื่อป้องกันสถานะของการเป็นผู้ว่างงาน 3) พฤติกรรมด้านอื่นๆ เมื่อพนักงานทราบว่าตนเองไม่สามารถค้นหาทางเลือกที่ตนปรารถนาได้หรือมีทางเลือกน้อย โดยที่พนักงานจะยังคงสถานะของการเป็นสมาชิกองค์กรแต่จะแสดงออกซึ่งพฤติกรรมอื่นที่ไม่พึงประสงค์ขึ้นแทน เช่น การขาดงาน การเฉื่อยงาน การใช้กลไกป้องกันตนเอง เป็นต้น

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับความตั้งใจลาออก ผู้วิจัยสามารถสรุปคำนิยามการตัดสินใจโอนย้าย ลาออก ที่เชื่อมโยงกับแนวคิดและทฤษฎีความตั้งใจลาออก ได้ดังนี้ การตัดสินใจโอนย้าย ลาออก หมายถึง การที่บุคลากรในองค์กรมีความตั้งใจที่จะออกจากความเป็นสมาชิกขององค์กร โดยบุคคลอาจมีพฤติกรรม 3 ลักษณะ ดังนี้ 1) พฤติกรรมการคิดที่จะลาออกหรือการลาออกโดยตรง คือ การที่บุคลากรจะตัดสินใจลาออกทันที หากเกิดความรู้สึกที่ต้องการลาออก แม้ว่ายังไม่มีทางเลือกอื่นรองรับก็ตาม อาจจะมีเหตุผลที่มาจากปัจจัยภายในองค์กร หรือปัจจัยภายนอกองค์กรก็ได้ 2) พฤติกรรมการค้นหาทางเลือก คือ เมื่อบุคลากรมีความตั้งใจที่จะออกจากองค์กรเดิม โดยที่บุคลากรจะพยายามค้นหาทางเลือกอื่นมารองรับหลังจากที่ได้ทำการออกจากความเป็นสมาชิกจากองค์กรเดิม เพื่อป้องกันสถานะของการเป็นผู้ว่างงาน พฤติกรรมลักษณะนี้ อาจจะเป็นในรูปแบบของการขอโอนย้าย หรือขอลาออกเพื่อไปประกอบอาชีพอื่นที่บุคคลคิดว่าเป็นทางเลือกที่ดีกว่า 3) พฤติกรรมด้านอื่นๆ เมื่อบุคลากรทราบว่าตนเองไม่สามารถค้นหาทางเลือกที่ตนปรารถนาได้หรือมีทางเลือกน้อย โดยที่บุคลากรจะยังคงสถานะของการเป็นสมาชิกองค์กรแต่จะแสดงออกซึ่งพฤติกรรมอื่นที่ไม่พึงประสงค์ขึ้นแทน เช่น การขาดงาน การเฉื่อยงาน ลางานบ่อย หรือการใช้กลไกป้องกันตนเอง เป็นต้น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อลดความวิตกกังวล และความคับข้องใจที่เกิดจากการไม่สามารถลาออกจากองค์กรได้ในขณะนั้น

### **งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง**

กังวาน ยอดวิเศษศักดิ์ และรัตนติญา อยู่เย็น(2563) ได้ทำวิจัยเรื่อง “ระดับความตั้งใจลาออกของกลุ่มกำลังคนคุณภาพในระบบราชการไทย” ซึ่งศึกษาพบว่าพฤติกรรมที่แสดงถึงความตั้งใจลาออกของกลุ่มกำลังคนคุณภาพในระบบราชการในภาพรวมนั้นยังคงเป็นเพียงการคิดที่จะลาออกและการค้นหาทางเลือกเท่านั้น มิใช่การแสดงพฤติกรรมอื่นที่ไม่พึงประสงค์

ชิตชนก ศรีรักษ์ และปัญญา ศรีสิงห์(2563) ได้ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกและโอนย้าย ของข้าราชการกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ” ซึ่งได้สรุปไว้ว่าข้าราชการกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ ที่มีเพศต่างกัน ไม่ส่งผลต่อการลาออกและโอนย้ายของข้าราชการและพบว่า ปัจจัยแรงจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และความรับผิดชอบ และปัจจัยค่าจ้างในด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความมั่นคงในการทำงาน สภาพการทำงาน และค่าตอบแทน ไม่ส่งผลต่อการลาออก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนปัจจัยค่าจ้างในเรื่องของการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแลส่งผลต่อปัจจัยที่เป็นสาเหตุของการลาออกและโอนย้ายในเชิงบวก

พิชญาดา จันทร์บุญกมลชนก อรุณพงษ์ สรรค์, กัญญารัตน์ หนูมาก,ชนิกานต์ แซ่มเล็ก,ปณิกานจน์ ธรรมกิจ, ประพากร นาวาทอง,พิชชาวุฒิ ไฉยังยืน,พาริดา เจ๊ะหลี,ยมลภัทร เจริญฐานะพันธ์, ศิริประภา อารักษ์พุทธรินทร์,อรวิ ศรีพุ่ม และ พุฒิพัฒน์ ทวีชีวิพัฒน์(2562) ได้ทำวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออกของบุคลากรทางการแพทย์จากภาครัฐ ไปสู่ภาคเอกชนในเขตกรุงเทพฯ และปริมณฑล” ซึ่งได้สรุปไว้ว่าเมื่อพิจารณาถึงระดับนัยสำคัญทางสถิติของปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออกของบุคลากรทางการแพทย์ในแบบจำลอง Binary Logistic Regression พบว่า อายุ (Age) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งช่วงอายุของบุคลากรทางการแพทย์ในช่วงอายุ 21-30 ปี มีความน่าจะเป็นที่จะลาออกน้อยกว่าช่วงอายุ 31 ปี ขึ้นไปเท่ากับ 0.4425 หรือร้อยละ 44.2

ไพศล บุญสุวรรณ(2562) ได้ทำสารนิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกจากงานของพนักงานรักษาความปลอดภัย บริษัท จี 4 เอส ซีเคียวริตี้ เซอร์วิสเอส (ประเทศไทย) ที่ทำงานภายใต้ศูนย์การค้าเซ็นทรัลเฟสติวัล หาดใหญ่” ซึ่งพบว่าพนักงานรักษาความปลอดภัย ของบริษัท จี 4 เอส ซีเคียวริตี้ เซอร์วิสเอส (ประเทศไทย) ที่มีเพศ และระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่างกัน ไม่ส่งผลต่อความตั้งใจในการลาออกจากงานของพนักงาน

ภพร พิกักษณ์ัจจงศ์,ณัฐดนัย ตั้งกิจโสภณ,ศรีรินทร์ ชันติวิฒนะกุล(2564) ได้ทำวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงานของพนักงานบริษัท ABC จำกัด” ซึ่งได้สรุปผลการทดสอบสมมติฐานไว้ว่า พนักงานบริษัท ABC จำกัด ที่เป็นพนักงานชายและหญิงมีปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออกในภาพรวม และแต่ละปัจจัย ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ0.05

ภวิกา พูนสุขไพ(2565) ได้ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงาน ของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ส่วนกลาง” ได้สรุปไว้ว่าข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ส่วนกลาง ที่มีอายุ และระดับการศึกษา ต่างกัน ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ภัทรพนธ์ สากเกียรติพร(2559) ได้ทำการค้นคว้าอิสระเรื่อง “ความยุติธรรมในองค์การกับความตั้งใจจะลาออกจากงานของพนักงานบริการกลุ่มวัยเริ่มทำงาน (First Jobber)” ได้ศึกษาพบว่า ระดับความตั้งใจจะลาออกของพนักงานบริการกลุ่มวัยเริ่มทำงานของโรงแรมที่ตั้งอยู่บริเวณแนวรถไฟฟ้า BTS อยู่ในระดับปานกลาง และจากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความยุติธรรมในองค์การ ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์การกับความตั้งใจจะลาออกจากงาน ของพนักงานบริการกลุ่มวัยเริ่มทำงาน (First Jobber) สรุปได้ว่าพนักงานบริการกลุ่มวัยเริ่มทำงาน (First Jobber) ที่มีอายุ สถานภาพ และระดับการศึกษา ซึ่งในแต่ละกลุ่มของตัวแปรมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

วรรณพร อากาศแจ้ง(2556) ได้ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกของคนแก่ในระบบราชการ ” ซึ่งได้ทำการวิเคราะห์ด้วยวิธี Multiple Linear Regression แบบขั้นบันได (Stepwise Regression) เพื่อทดสอบว่า สมมติฐานที่ว่า ตัวแปรต้น(X) ส่งผลต่อตัวแปรตาม (Y) คือ ความตั้งใจลาออกของคนแก่ในระบบราชการ แตกต่างกัน : ซึ่งสรุปไว้ว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ได้ 2 ปัจจัย คือ สถานะทางอาชีพ (Professional status) และสัมพันธภาพในการทำงาน (Interpersonal relationship) ทั้ง 2 ปัจจัยสามารถพยากรณ์ความตั้งใจลาออกของคนแก่ในระบบราชการได้ร้อยละ 35 ในขณะที่ปัจจัยลักษณะของงานและความสำเร็จของงาน ค่าตอบแทนขององค์การ ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว และสภาพการทำงาน ไม่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกของคนแก่ในระบบราชการ

วัชรีย์ คำทรัพย์(2563) ได้ทำสารนิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออกของข้าราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงพลังงาน” ได้ศึกษาพบว่า ความคิดเห็นต่อการตัดสินใจลาออกของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงพลังงาน

โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน ด้านความสัมพันธ์ต่อหัวหน้างาน ด้านโอกาสและความก้าวหน้าในการปฏิบัติหน้าที่ ด้านลักษณะงานและด้านนโยบายและการบริหารงาน ตามลำดับ ซึ่งปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออกสามารถทำนายการตัดสินใจลาออกของข้าราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงพลังงานในภาพรวมได้ร้อยละ 25.60 โดยส่งผลต่อการตัดสินใจลาออกในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และได้สรุปผลการทดสอบสมมติฐานไว้ว่า ข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงพลังงาน ที่มีเพศแตกต่างกันมีการตัดสินใจลาออกไม่แตกต่างกัน

ศิริมา ทองผิว(2563) ได้ทำวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออกของข้าราชการ สังกัดกรมอนามัย : กลุ่มสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง กองการเจ้าหน้าที่ กรมอนามัย” ซึ่งได้สรุปผลการทดสอบสมมติฐานไว้ พบว่า อายุ และสถานภาพ มีผลต่อการตัดสินใจลาออกของข้าราชการ สังกัดกรมอนามัย โดยทั้งอายุ และสถานภาพ นั้น ส่งผลต่อปัจจัยค่าจูง และเป็นปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และจากการหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในกลุ่มของปัจจัยค่าจูง และปัจจัยจูงใจต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออกโดยการหาความสัมพันธ์แบบถดถอยเชิงพหุ พบว่าปัจจัยจูงใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านลักษณะงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ และปัจจัยค่าจูง โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านการบริหารงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด จากทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยค่าจูง ด้านการบริหารงาน มีผลต่อการตัดสินใจลาออกของข้าราชการ สังกัดกรมอนามัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ศิริลักษณ์ วิทยานคร,ธัญลักษณ์ บรรลิจิตกุล,ไศภานา น้อยนิวรรณ์(2558) ได้ทำวิจัยเรื่อง “การตัดสินใจโอนย้าย/ลาออก ของพยาบาลวิชาชีพกรณีศึกษาหอผู้ป่วยอายุรกรรมสามัญชาย โรงพยาบาลแห่งหนึ่ง” ได้ศึกษาพบว่า การตัดสินใจโอนย้าย/ลาออกของพยาบาลวิชาชีพ ประกอบด้วย 1) ความรู้สึกที่ไม่สามารถเผชิญกับปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานต่อไปได้ ซึ่งปัญหาที่ผู้ให้ข้อมูลเผชิญ ได้แก่ การทำงานของหอผู้ป่วยมีความเฉพาะ การปฏิบัติงานของบุคลากรทำให้เกิดความรู้สึกอึดอัดใจ กำลังคนไม่เหมาะสมกับงาน ขาดกำลังใจหรือการรับรู้ปัญหาจากผู้บริหาร และความเหนื่อยล้าในการสอนพยาบาลจบใหม่ 2) การเสาะแสวงหาข้อมูลข่าวสารเพื่อกำหนดทางเลือกที่จะโอนย้าย/ลาออก จากการปฏิบัติงาน ณ หอผู้ป่วยแห่งนี้ ประกอบด้วย การประเมินทางเลือกก่อนการตัดสินใจลาออกและปัจจัยที่สนับสนุนการตัดสินใจลาออก การกำหนดทางเลือกหรือตัดสินใจที่จะลาออกจากการปฏิบัติงาน ณ หอผู้ป่วยแห่งนี้อย่างเป็นทางการ จนได้รับการอนุมัติให้โอนย้าย/ลาออกตามต้องการ และ 3) การประเมินทางเลือกหลังการตัดสินใจเลือกโอนย้าย/ลาออก

ศุภานัน พุดตาล(2560) ได้ทำวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานมหาวิทยาลัย สายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี” ได้ศึกษาพบว่า พนักงานมหาวิทยาลัย สายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีความเห็นต่อการตัดสินใจลาออกในภาพรวมมีความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง และจากการวิจัยพบว่า อายุ มีผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ซึ่งมีผลต่อปัจจัยค่าจูง และมีผลต่อปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออก

อังคณา ไวนัส และเศรษฐวิสุภุ พรมสทธิ(2562) ได้ทำวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแนวโน้มการตัดสินใจลาออกของพนักงานโรงงานทอผ้าฝ้าย อำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง” ผลการวิจัยเชิงคุณภาพ พบว่า พนักงานโรงงานทอผ้าฝ้าย อำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยองไม่พอใจกับเงินเดือนในปัจจุบัน โดยเฉพาะเรื่องการปรับเงินเดือน และภาวะกดดันจากการทำงาน หากได้รับโอกาสหรือมีงานใหม่มาเสนอจะขอพิจารณาอีกครั้ง แต่โดยภาพรวมยังไม่มีความคิดเห็นที่จะลาออก และได้สรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยเชิงปริมาณ ซึ่งพบว่า พนักงานโรงงานทอผ้าฝ้าย อำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีระดับแนวโน้มการตัดสินใจลาออกแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อุทิศ ดวงผาสุก และวีโรจน์ เจริญลักษณ์(2560) ได้ทำวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจย้ายสถานที่ปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในพื้นที่จังหวัดสมุทรสงคราม” ได้ศึกษาพบว่าข้าราชการสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในพื้นที่จังหวัดสมุทรสงคราม ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ร้อยละ 61.4 เคยย้ายสถานที่



ปฏิบัติงานมาแล้ว และจากแบบสอบถามปลายเปิดยังพบว่าเหตุผลในการย้ายครั้งก่อนๆ มีเหตุผลที่หลากหลายแตกต่างกันออกไป มีทั้งเหตุผลในเรื่องส่วนตัว และเหตุผลในเรื่องของการปฏิบัติงาน เช่น บางรายรู้สึกทำงานที่ทำหนักเกินไป จำนวนบุคลากรไม่เหมาะสมกับงาน บางรายมีความสัมพันธ์ที่ไม่ดีกับเพื่อนร่วมงาน บางรายมีความรู้สึกไม่ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานบางรายรู้สึกอึดอัดกับการแบ่งกลุ่มแบ่งพวกจากเพื่อนร่วมงานและมีจำนวนหลายรายที่มีความรู้สึกไม่ติดต่อผู้บริหารขององค์กรแต่มีบางรายย้ายเพื่อความก้าวหน้ากลับกลับมาเดิมและย้ายติดตามคู่สมรส

## วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบไม่ทดลอง (Non-Experimenta Design) และเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนามแบบวิจัยตัดขวาง (Cross sectional studies) ใช้เครื่องมือในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) และใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการทางสถิติ โดยผู้วิจัยได้กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติอยู่ที่ระดับ 0.05

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรฝ่ายประจำ ได้แก่ ข้าราชการ พนักงานราชการลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว ที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลเขตอำเภออินทร์บุรี จังหวัดปราจีนบุรี จำนวน 13 แห่ง มีจำนวนบุคลากรทั้งสิ้น 685 คน (ข้อมูลรายงานจากระบบบันทึกบัญชีขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น (e-LAAS), รายงานข้อมูลบุคลากร, สืบค้นเมื่อวันที่ 3 เมษายน 2566)

กลุ่มตัวอย่างของการวิจัยในครั้งนี้ คือ บุคลากรฝ่ายประจำ ได้แก่ ข้าราชการ พนักงานราชการลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว ที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลเขตอำเภออินทร์บุรี จังหวัดปราจีนบุรี จำนวน 13 แห่ง ซึ่งผู้วิจัยทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน จึงใช้วิธีคำนวณตามสูตรของ Taro Yamane ในการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง จากการคำนวณได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 260 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย

1. แบบสอบถามแบบปลายเปิดและปิด โดยมีรายละเอียด ประกอบด้วย

1.1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือน มีจำนวนข้อคำถามทั้งหมด 5 ข้อ ซึ่งเป็นแบบชนิดกำหนดให้เลือกตอบ (Checklist) เพียงแค่ 1 คำตอบ

1.2 ปัจจัยภายในองค์กรที่มีความสัมพันธ์ต่อการตัดสินใจโอนย้าย ลาออกของบุคลากรภาครัฐในองค์การบริหารส่วนตำบล เขตอำเภออินทร์บุรี จังหวัดปราจีนบุรี ซึ่งประกอบด้วย ปัจจัยจิตใจ ด้านลักษณะของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้า และปัจจัยค้ำจุน ด้านการส่งเสริมสนับสนุน ด้านสัมพันธภาพในการทำงาน ด้านนโยบายและระบบบริหารงาน และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการขององค์กร มีจำนวนข้อคำถามทั้งหมด 32 ข้อคำถาม และคำถามเกี่ยวกับการตัดสินใจโอนย้าย ลาออกของบุคลากรภาครัฐในองค์การบริหารส่วนตำบล เขตอำเภออินทร์บุรี จังหวัดปราจีนบุรี มีจำนวนข้อคำถามทั้งหมด 7 ข้อ เป็นคำถามในลักษณะประเมินระดับความคิดเห็น 5 ระดับ (Rating Scale) โดยกำหนดให้ 5 = เห็นด้วยมากที่สุด, 4 = เห็นด้วยมาก, 3 = เห็นด้วยปานกลาง, 2 = เห็นด้วยน้อย และ 1 = เห็นด้วยน้อยที่สุด

1.3 คำถามปลายเปิดที่ผู้วิจัยมีความสนใจเฉพาะในเรื่องการตัดสินใจโอนย้ายในอดีตของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นคำถามเพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์เพิ่มเติมสำหรับงานวิจัย ซึ่งมีจำนวนข้อคำถามทั้งหมด 1 ข้อ

1.4 ช่วงเกณฑ์คะแนนการประเมินระดับความคิดเห็น กำหนดให้ 4.21 – 5.00 = เห็นด้วยมากที่สุด, 3.41 – 4.20 = เห็นด้วยมาก, 2.61 – 3.40 = เห็นด้วยปานกลาง, 1.81 – 2.60 = เห็นด้วยน้อย และ 1.00 – 1.80 = เห็นด้วยน้อยที่สุด

## การวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติพรรณนา (descriptive statistics) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1.1 ใช้ค่าร้อยละ (Percentage) และค่าความถี่ (Frequency) ในการวิเคราะห์ตัวแปร ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือน

1.2 ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ในการวิเคราะห์ตัวแปร ปัจจัยภายในองค์กร ซึ่งประกอบด้วย ปัจจัยเชิงใจ ด้านลักษณะของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้า และปัจจัยค่าจุน ด้านการส่งเสริมสนับสนุน ด้านสัมพันธภาพในการทำงาน ด้านนโยบายและระบบบริหารงาน และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการขององค์กร และตัวแปรตาม ระดับความคิดเห็นต่อการตัดสินใจโอนย้าย ลาออกของบุคลากรภาครัฐในองค์การบริหารส่วนตำบล เขตอำเภอภินทรบุรี จังหวัดปราจีนบุรี

2. สถิติเชิงอนุมาน (inferential statistics) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

2.1 ใช้สถิติ T-test ในการวิเคราะห์ข้อมูลการตัดสินใจโอนย้าย ลาออกที่จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล คือ ด้านเพศ

2.2 ใช้สถิติ One-Way ANOVA ในการวิเคราะห์ข้อมูลการตัดสินใจโอนย้าย ลาออก ที่จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือน หากพบความแตกต่างจะนำไปเปรียบเทียบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของ LSD

2.3 ใช้สถิติถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ในการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยภายในองค์กร ที่ส่งผลต่อการตัดสินใจโอนย้าย ลาออกของบุคลากรภาครัฐในองค์การบริหารส่วนตำบล เขตอำเภอภินทรบุรี จังหวัดปราจีนบุรี

## ผลการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามการวิจัย เรื่องการตัดสินใจโอนย้าย ลาออกของบุคลากรภาครัฐในองค์การบริหารส่วนตำบล เขตอำเภอภินทรบุรี จังหวัดปราจีนบุรี สามารถสรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์การตัดสินใจโอนย้าย ลาออกของบุคลากรภาครัฐในองค์การบริหารส่วนตำบลเขตอำเภอภินทรบุรี จังหวัดปราจีนบุรี โดยภาพรวม มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

2. ผลการเปรียบเทียบ การตัดสินใจโอนย้าย ลาออกของบุคลากรภาครัฐในองค์การบริหารส่วนตำบลเขตอำเภอภินทรบุรี จังหวัดปราจีนบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล สามารถสรุปการวิจัยได้ ดังนี้

2.1 บุคลากรภาครัฐในองค์การบริหารส่วนตำบล เขตอำเภอภินทรบุรี จังหวัดปราจีนบุรี ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุ สถานภาพการสมรส และระดับการศึกษา ต่างกัน ทำให้การตัดสินใจโอนย้าย ลาออกของบุคลากรภาครัฐในองค์การบริหารส่วนตำบล เขตอำเภอภินทรบุรี จังหวัดปราจีนบุรี ต่างกัน

2.2 บุคลากรภาครัฐในองค์การบริหารส่วนตำบล เขตอำเภอภินทรบุรี จังหวัดปราจีนบุรี ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ และรายได้ต่อเดือน ต่างกัน ทำให้การตัดสินใจโอนย้าย ลาออกของบุคลากรภาครัฐในองค์การบริหารส่วนตำบล เขตอำเภอภินทรบุรี จังหวัดปราจีนบุรี ไม่ต่างกัน

3. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยปัจจัยภายในองค์กร ที่ส่งผลต่อการตัดสินใจโอนย้าย ลาออกของบุคลากรภาครัฐในองค์การบริหารส่วนตำบล เขตอำเภอภินทรบุรี จังหวัดปราจีนบุรี สามารถสรุปการวิจัยได้ ดังนี้

3.1 ปัจจัยภายในองค์กร ที่เป็นปัจจัยเชิงใจ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และที่เป็นปัจจัยปัจจัยค่าจุน ด้านนโยบายและระบบบริหารงาน มีผลต่อการตัดสินใจโอนย้าย ลาออกของบุคลากรภาครัฐในองค์การบริหารส่วนตำบล เขตอำเภอภินทรบุรี จังหวัดปราจีนบุรี

3.2 ปัจจัยภายในองค์กร ที่เป็นปัจจัยเชิงใจ ด้านลักษณะของงาน ด้านความก้าวหน้า และที่เป็นปัจจัยค่าจุน ด้านการส่งเสริมสนับสนุน ด้านสัมพันธภาพในการทำงาน และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการขององค์กร ไม่มีผลต่อการตัดสินใจโอนย้าย ลาออกของบุคลากรภาครัฐในองค์การบริหารส่วนตำบล เขตอำเภอภินทรบุรี จังหวัดปราจีนบุรี

## อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่อง “การตัดสินใจโอนย้าย ลาออกของบุคลากรภาครัฐในองค์การบริหารส่วนตำบล เขตอำเภอekinบุรี จังหวัดปราจีนบุรี” ผู้วิจัยสามารถสรุปจากผลการวิเคราะห์ทางสถิติที่อ้างอิงตามวัตถุประสงค์การวิจัย กรอบการวิจัย แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์การตัดสินใจโอนย้าย ลาออกของบุคลากรภาครัฐในองค์การบริหารส่วนตำบล เขตอำเภอekinบุรี จังหวัดปราจีนบุรี โดยภาพรวมมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการตัดสินใจโอนย้าย ลาออก ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของภัทรพิน ลาภเกียรติพร(2559) ได้ศึกษาพบว่า ระดับความตั้งใจจะลาออกของพนักงานบริการกลุ่มวัยเริ่มทำงานของโรงแรมที่ตั้งอยู่บริเวณแนวรถไฟฟ้า BTS อยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของวัชรีย์ คำทรัพย์(2563) ได้ศึกษาพบว่า ความคิดเห็นต่อการตัดสินใจลาออกของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงพลังงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับงานวิจัยของศุภานัน พุฒตาล(2560) ได้ศึกษาวิจัยพบว่าพนักงานมหาวิทยาลัย สาขาวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีความเห็นต่อการตัดสินใจลาออกในภาพรวมมีความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง

2. ผลการศึกษาการตัดสินใจโอนย้าย ลาออกของบุคลากรภาครัฐในองค์การบริหารส่วนตำบล เขตอำเภอekinบุรี จังหวัดปราจีนบุรี จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือน สามารถสรุปได้ดังนี้

2.1 บุคลากรภาครัฐในองค์การบริหารส่วนตำบล เขตอำเภอekinบุรี จังหวัดปราจีนบุรี ที่มีเพศต่างกันทำให้การตัดสินใจโอนย้าย ลาออกในภาพรวมไม่ต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของชิตชนก ศรีรักษ และปัญญา ศรีสิงห์(2563) ได้สรุปไว้ว่าข้าราชการกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ ที่มีเพศ ต่างกัน ไม่ส่งผลต่อการลาออกและโอนย้ายของข้าราชการ สอดคล้องกับงานวิจัยของพรนิภา ศรีวรรณ(2562) ได้สรุปไว้ว่าปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ ที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อการตัดสินใจลาออก โอนย้ายของข้าราชการ (ส่วนกลาง) กรมการค้าภายใน ที่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของไพศาล บุญสุวรรณ(2562) พบว่าพนักงานรักษาความปลอดภัย ของบริษัท จี 4 เอส ซีเคียวริตี้ เซอวิสเซส (ประเทศไทย) ที่มีเพศ ต่างกัน ไม่ส่งผลต่อความตั้งใจในการลาออกจากงานของพนักงานรักษาความปลอดภัย บริษัท จี 4 เอส ซีเคียวริตี้ เซอวิสเซส (ประเทศไทย) จำกัด สอดคล้องกับงานวิจัยของภรท พิทักษ์สังจวงศ์,ณัฐดนัย ตั้งกิจโสภณ,ศรินทร์ ชันติวัฒน์กุล(2564) ซึ่งได้สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงานบริษัท ABC จำกัด ที่เป็นพนักงานชายและหญิงมีปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออกในภาพรวม และแต่ละปัจจัย ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ0.05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของวัชรีย์ คำทรัพย์(2563) ได้สรุปผลการทดสอบสมมติฐานไว้ว่า ข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงพลังงาน ที่มีเพศแตกต่างกันมีการตัดสินใจลาออกไม่แตกต่างกัน

2.2 บุคลากรภาครัฐในองค์การบริหารส่วนตำบล เขตอำเภอekinบุรี จังหวัดปราจีนบุรี ที่มีอายุต่างกันทำให้การตัดสินใจโอนย้าย ลาออก ในภาพรวมต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพิชญาดา จันทร์บุญณสมชนก อูริยะพงค์สรรค์, กัญญารัตน์ หนูมุก,ชนิกานต์ แซ่มเล็ก,ปณิภาบุญญ์ ธรรมกิจ, ประพนการ นาวาทอง,พิชชาวุฒิ ไฉยยังยืน,พัริดา เจ๊ะหลี,ยมลภัทร เจริญฐานะพันธ์, ศิรประภา อารักษ์พุทธรินทร์,อรวี ศรีพุ่ม และพุมิพัฒน์ ทวีวชิรพัฒน์(2562) ได้สรุปไว้ว่าเมื่อพิจารณาถึงระดับนัยสำคัญทางสถิติของปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออกของบุคลากรทางการแพทย์ในแบบจำลอง Binary Logistic Regression พบว่า อายุ (Age) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งช่วงอายุของบุคลากรทางการแพทย์ในช่วงอายุ 21-30 ปี มีความน่าจะเป็นที่จะลาออกน้อยกว่าช่วงอายุ 31 ปีขึ้นไปเท่ากับ 0.4425 หรือร้อยละ 44.2 สอดคล้องกับงานวิจัยของภวิกา พูนสุขใจ(2565) ได้สรุปไว้ว่าข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ส่วนกลาง ที่มีอายุ ต่างกัน ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออกออกจากงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 สอดคล้องกับงานวิจัยของภัทรพิน ลาภเกียรติพร(2559) ได้สรุปไว้ว่าพนักงานบริการกลุ่มวัยเริ่มทำงาน (First Jobber) ที่มีอายุ ในแต่ละกลุ่มของตัวเองแปรมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ สอดคล้องกับงานวิจัยของศิริมา ทองผิว(2563) ได้สรุปผลการทดสอบสมมติฐานไว้ พบว่า อายุ มีผลต่อการตัดสินใจลาออกของข้าราชการ สังกัดกรมอนามัย โดยส่งผลต่อปัจจัยค่าจ้าง และเป็นปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และสอดคล้องกับงานวิจัยของศุภานัน พุฒตาล(2560) วิจัยพบว่า อายุ มีผลต่อแนวโน้มการลาออกของ

พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ซึ่งมีผลต่อปัจจัยค่าจ้าง และมีผลต่อปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออก

2.3 บุคลากรภาครัฐในองค์การบริหารส่วนตำบล เขตอำเภออินทร์บุรี จังหวัดปราจีนบุรี ที่มีสถานภาพการสมรสต่างกันทำให้การตัดสินใจโอนย้าย ลาออก ในภาพรวมต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของภัทรพิน ลาภเกียรติพร(2559) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความยุติธรรมในองค์การ ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์การกับความตั้งใจจะลาออกจากงาน ของพนักงานบริการกลุ่มวัยเริ่มทำงาน (First Jobber) ซึ่งได้สรุปไว้ว่า พนักงานบริการกลุ่มวัยเริ่มทำงาน (First Jobber) ที่มีสถานภาพในแต่ละกลุ่มของตัวแปรมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ และสอดคล้องกับงานวิจัยของศิริมา ทองผิว(2563) ได้สรุปผลการทดสอบสมมติฐานไว้ พบว่า สถานภาพ มีผลต่อการตัดสินใจลาออกของข้าราชการ สังกัดกรมอนามัย โดยส่งผลกระทบต่อปัจจัยค่าจ้าง และเป็นปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2.4 บุคลากรภาครัฐในองค์การบริหารส่วนตำบล เขตอำเภออินทร์บุรี จังหวัดปราจีนบุรี ที่มีระดับการศึกษาต่างกันทำให้การตัดสินใจโอนย้าย ลาออก ในภาพรวมต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของภวิกา พูนสุขไซ(2565) ได้สรุปไว้ว่า ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ส่วนกลาง ที่มีระดับการศึกษา ต่างกัน ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออกจากการแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 สอดคล้องกับงานวิจัยของภัทรพิน ลาภเกียรติพร(2559) ซึ่งได้สรุปไว้ว่า พนักงานบริการกลุ่มวัยเริ่มทำงาน (First Jobber) ที่มีระดับการศึกษา ในแต่ละกลุ่มของตัวแปรมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ และสอดคล้องกับงานวิจัยของอังคณา ไวนิส และเศรษฐวิษฐ์ พรหมสทธิ(2562) ได้สรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยเชิงปริมาณ ซึ่งพบว่า พนักงานโรงงานทอผ้าฝ้าย อำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีระดับแนวโน้มการตัดสินใจลาออกแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.5 บุคลากรภาครัฐในองค์การบริหารส่วนตำบล เขตอำเภออินทร์บุรี จังหวัดปราจีนบุรี ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน ทำให้การตัดสินใจโอนย้าย ลาออก ในภาพรวมไม่ต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของไพศาล บุญสุวรรณ (2562) พบว่าพนักงานรักษาความปลอดภัย ของบริษัท จี 4 เอส ซีเคียวริตี้ เซอวิสซส (ประเทศไทย) ที่มีระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน ไม่ส่งผลกระทบต่อความตั้งใจในการลาออกจากการรักษาความปลอดภัย บริษัท จี 4 เอส ซีเคียวริตี้ เซอวิสซส (ประเทศไทย) จำกัด

3. ผลการศึกษาปัจจัยภายในองค์กร ประกอบด้วยปัจจัยจุดใจ ด้านลักษณะของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้า และปัจจัยค่าจ้าง ด้านการส่งเสริมสนับสนุน ด้านสัมพันธภาพในการทำงาน ด้านนโยบายและระบบบริหารงาน และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการขององค์กร มีผลต่อการตัดสินใจโอนย้าย ลาออกบุคลากรภาครัฐในองค์การบริหารส่วนตำบล เขตอำเภออินทร์บุรี จังหวัดปราจีนบุรี สามารถสรุปได้ดังนี้

3.1 ปัจจัยภายในองค์กร ที่เป็นปัจจัยจุดใจ ด้านลักษณะของงาน ไม่มีผลต่อการตัดสินใจโอนย้าย ลาออกบุคลากรภาครัฐในองค์การบริหารส่วนตำบล เขตอำเภออินทร์บุรี จังหวัดปราจีนบุรี สอดคล้องกับงานวิจัยของชิตชนก ศรีรักษ์ และปัญญา ศรีสิงห์(2563) ได้สรุปผลการศึกษาไว้ว่า ปัจจัยแรงจูงใจ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติและความรับผิดชอบ ไม่ส่งผลต่อการลาออกและโอนย้าย ของข้าราชการกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ และสอดคล้องกับงานวิจัยของวรชพร อากาศแจ่ม(2556) ซึ่งได้สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะของงานและความสำเร็จของงาน ไม่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกของคนแก่ในระบบราชการ

3.2 ปัจจัยภายในองค์กร ที่เป็นปัจจัยจุดใจ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีผลต่อการตัดสินใจโอนย้าย ลาออกบุคลากรภาครัฐในองค์การบริหารส่วนตำบล เขตอำเภออินทร์บุรี จังหวัดปราจีนบุรี ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของชิตชนก ศรีรักษ์ และปัญญา ศรีสิงห์(2563) ซึ่งได้ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกและโอนย้าย ของข้าราชการกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ” ได้สรุปผลการศึกษาไว้ว่า ปัจจัยแรงจูงใจ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ไม่ส่งผลต่อการลาออก

3.3 ปัจจัยภายในองค์กร ที่เป็นปัจจัยจุดใจ ด้านความก้าวหน้า ไม่มีผลต่อการตัดสินใจโอนย้าย ลาออกบุคลากรภาครัฐในองค์การบริหารส่วนตำบล เขตอำเภออินทร์บุรี จังหวัดปราจีนบุรี สอดคล้องกับงานวิจัยของชิตชนก ศรีรักษ์ และปัญญา ศรีสิงห์(2563) ได้ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกและโอนย้าย ของข้าราชการกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ” ได้สรุปผลการศึกษาไว้ว่า ปัจจัยแรงจูงใจ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ไม่ส่งผลต่อการลาออก

3.4 ปัจจัยภายในองค์กร ที่เป็นปัจจัยค้ำจุน ด้านการส่งเสริมสนับสนุน ไม่มีผลต่อการตัดสินใจโอนย้าย ลาออก บุคลากรภาครัฐในองค์การบริหารส่วนตำบล เขตอำเภอปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของชิตชนก ศรีรักษ์ และปัญญา ศรีสิงห์(2563) ได้ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลการลาออกและโอนย้าย ของข้าราชการกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ” ได้สรุปผลการศึกษาไว้ว่า ปัจจัยค้ำจุน ในเรื่องของ การบังคับบัญชาและการควบคุมดูแลส่งผลต่อปัจจัยที่เป็นสาเหตุของการลาออกและโอนย้ายในเชิงบวก และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของพิชญภา จันทร์วุฒิมงศ์(2562) จากการสัมภาษณ์เชิงลึก ได้สรุปไว้ว่าสาเหตุที่แท้จริงของการตัดสินใจโอนย้ายของข้าราชการกรุงเทพมหานคร กรณีศึกษากลุ่มงานพิธีการ ส่วนบริหารกลาง สำนักงานเลขานุการปลัดกรุงเทพมหานคร และแนวโน้มการตัดสินใจโอนย้าย มีสาเหตุทั้งหมดจำนวน 5 ประการ เรียงตามลำดับความสำคัญจากมากไปน้อย หนึ่งใน 5 สาเหตุ พบว่าสาเหตุที่ 3 คือโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า ไม่ได้ได้รับความก้าวหน้าหรือเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง รวมถึงไม่ได้รับการอบรมหรือเรียนรู้ทักษะเพิ่มเติม เป็นเหตุที่มาจากปัจจัยภายในองค์กร ที่ส่งผลต่อแนวโน้มการตัดสินใจโอนย้าย

3.5 ปัจจัยภายในองค์กร ที่เป็นปัจจัยค้ำจุน ด้านสัมพันธภาพในการทำงาน ไม่มีผลต่อการตัดสินใจโอนย้าย ลาออกบุคลากรภาครัฐในองค์การบริหารส่วนตำบล เขตอำเภอปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของชิตชนก ศรีรักษ์ และปัญญา ศรีสิงห์(2563) สรุปไว้ว่าปัจจัยค้ำจุนในด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ไม่ส่งผลต่อการลาออกของข้าราชการกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3.6 ปัจจัยภายในองค์กร ที่เป็นปัจจัยค้ำจุน ด้านนโยบายและระบบบริหารงาน มีผลต่อการตัดสินใจโอนย้าย ลาออกบุคลากรภาครัฐในองค์การบริหารส่วนตำบล เขตอำเภอปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี สอดคล้องกับงานวิจัยของ วัชรีย์ คำทรัพย์(2563) ซึ่งได้วิจัย พบว่าความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลการตัดสินใจลาออกในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน ด้านความสัมพันธ์ต่อหัวหน้างาน ด้านโอกาสและความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานที่ ด้านลักษณะงานและด้านนโยบายและการบริหารงาน ตามลำดับ ซึ่งปัจจัยที่ส่งผลการตัดสินใจลาออกสามารถทำนายการตัดสินใจลาออกของข้าราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงพลังงานในภาพรวมได้ร้อยละ 25.60 โดยส่งผลการตัดสินใจลาออกในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของศิริมา ทองผิว(2563) จากสมมติฐานพบว่า ปัจจัยค้ำจุน ด้านการบริหารงาน มีผลต่อการตัดสินใจลาออกของข้าราชการ สังกัดกรมอนามัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

3.7 ปัจจัยภายในองค์กร ที่เป็นปัจจัยค้ำจุน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการขององค์กร ไม่มีผลต่อการตัดสินใจโอนย้าย ลาออกบุคลากรภาครัฐในองค์การบริหารส่วนตำบล เขตอำเภอปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของชิตชนก ศรีรักษ์ และปัญญา ศรีสิงห์(2563) ได้สรุปผลการศึกษาไว้ว่า ปัจจัยค้ำจุน ด้านค่าตอบแทน ไม่ส่งผลต่อการลาออกของข้าราชการกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของวราพร อากาศแจ้ง(2556) ได้ทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยด้านค่าตอบแทนขององค์กร ไม่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกของคนงานในระบบราชการ

### ข้อเสนอแนะการนำไปใช้

จากผลการวิจัยครั้งนี้ มีข้อเสนอแนะในการวิจัย เพื่อใช้ให้เป็นประโยชน์และเป็นแนวทางในการพัฒนาแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อลดอัตราการโอนย้าย การลาออกของบุคลากรฯ ได้ ดังนี้

#### ปัจจัยส่วนบุคคล

1.ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า บุคลากรภาครัฐในองค์การบริหารส่วนตำบล เขตอำเภอปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี ที่มีอายุต่างกัน ทำให้การตัดสินใจโอนย้าย ลาออก โดยภาพรวมต่างกัน ซึ่งมี 2 ช่วงอายุที่มีผลต่อการโอนย้าย ลาออกมากที่สุดคือช่วงอายุ 26-35 ปี และช่วงอายุ 46-55 ปี เนื่องจากในช่วงอายุ 26-35 ปี นั้น เป็นช่วงอายุวัยทำงานที่กำลังเติบโตในหน้าที่การงานในวัยนี้จึงต้องการงานที่เหมาะสมกับในช่วงชีวิต ต้องการปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนในการทำงานที่มากกว่าช่วงอายุอื่น ๆ ส่วนในช่วงอายุ 46-55 ปี นั้นเป็นวัยที่ทำงานมาจนถึงระดับที่เริ่มอึดตัวในหน้าที่การงาน

พร้อมกับเริ่มมีเงินบำเหน็จ บำนาญที่มากขึ้นตามอายุงานหรืออายุราชการ ส่งผลให้ช่วงอายุ 45-55 ปี นี้มีความคิดที่จะออกจากงานได้ หรือออกจากงานในรูปแบบเกษียณอายุราชการก่อนกำหนด ดังนั้น องค์กรควรจัดสรรหน้าที่งานให้แก่บุคลากรใน 2 ช่วงอายุนี้อย่างเหมาะสม

2. ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพการสมรส จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า บุคลากรภาครัฐในองค์การบริหารส่วนตำบล เขตอำเภออินทร์บุรี จังหวัดปราจีนบุรี ที่มีสถานภาพการสมรส ต่างกัน ทำให้การตัดสินใจโอนย้าย ลาออก โดยภาพรวมต่างกัน โดยสถานภาพโสดมีการตัดสินใจโอนย้าย ลาออก ในระดับสูงที่สุด รองลงมาเป็นสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง และลำดับสุดท้ายคือสถานภาพสมรส เนื่องจากบุคลากรที่มีสถานภาพสมรส และสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง ย่อมมีเหตุจำเป็นเนื่องด้วยภาระค่าใช้จ่ายทางครอบครัวที่ย่อมมีมากกว่าบุคลากรที่มีสถานภาพโสด ทำให้การตัดสินใจโอนย้ายหรือลาออกของบุคลากรที่มีสถานภาพสมรสและหม้าย/หย่าร้าง นั้น มีความคิดในการตัดสินใจที่ซับซ้อนกว่า การตัดสินใจโอนย้าย ลาออก จึงมีค่าเฉลี่ยในระดับที่ต่ำกว่า ดังนั้นในปัจจุบันบุคลากรด้านสถานภาพการสมรสเป็นด้านที่องค์กรสามารถควบคุมการโอนย้าย ลาออก ได้ยาก เนื่องจากเป็นปัจจัยที่มีความเฉพาะในแต่ละคน เหตุผลความจำเป็นในแต่ละคนแตกต่างกัน สิ่งที่องค์กรสามารถทำได้คือกรมอบปัจจัยด้านสวัสดิการต่างๆที่บุคลากรกลุ่มนี้ต้องการ เช่น สถานภาพโสด องค์กรควรให้ทุนการศึกษาต่อแก่บุคลากรกลุ่มนี้ ส่วนสถานภาพสมรส และสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง ซึ่งจะมีภาระทางครอบครัวมากกว่าสถานภาพโสด อาจต้องการปัจจัยจูงใจเพิ่มเติมได้แก่ สวัสดิการค่ารักษาพยาบาลที่เพิ่มขึ้น เงินช่วยเหลือการศึกษาบุตรที่เพิ่มขึ้น หรือสิทธิวันลาในแต่ละปีที่เพิ่มขึ้น เป็นต้น

3. ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า บุคลากรภาครัฐในองค์การบริหารส่วนตำบล เขตอำเภออินทร์บุรี จังหวัดปราจีนบุรี ที่มีระดับการศึกษา ต่างกัน ทำให้การตัดสินใจโอนย้าย ลาออก โดยภาพรวมต่างกัน เนื่องจากบุคลากรที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าย่อมมีการตัดสินใจโอนย้าย ลาออกในระดับสูงกว่าเนื่องจากมีโอกาสในการแสวงหางานที่ใหม่ได้มากกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่า ดังนั้นระดับการศึกษาของบุคลากรที่ยิ่งสูงขึ้น การตัดสินใจโอนย้าย ลาออก ก็ยิ่งมากขึ้นตามไปด้วยนั้น เป็นปัจจัยที่องค์กรควบคุมการโอนย้าย ลาออกได้ยาก เนื่องจากบุคคลก็ย่อมค้นหาทางเลือกที่ดีกว่าให้แก่ตนเอง สิ่งที่องค์กรสามารถทำได้คือการให้เงินเดือนค่าตอบแทนที่เพิ่มขึ้น และเพิ่มปัจจัยประกอบอื่นๆ ที่กลุ่มบุคลากรเหล่านี้ต้องการ

### **ปัจจัยภายในองค์กร**

1. ปัจจัยภายในองค์กร ที่เป็นปัจจัยจูงใจ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่ามีผลต่อการตัดสินใจโอนย้าย ลาออก ดังนั้นผู้บริหารองค์กรหรือหัวหน้างานควรให้ความสำคัญกับบุคลากรด้วยการให้คำชมเชยบุคลากรในผลงานที่น่าพึงพอใจ และการให้เลื่อนระดับขั้นตำแหน่งแก่บุคลากรที่สมควรได้รับ โดยให้มีการประเมินผลงานที่ยุติธรรม ซึ่งจะทำให้บุคลากรได้รู้สึกว่าเป็นที่ยอมรับในองค์กร

2. ปัจจัยภายในองค์กร ที่เป็นปัจจัยค้ำจุน ด้านนโยบายและระบบบริหารงาน จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่ามีผลต่อการตัดสินใจโอนย้าย เนื่องจากบุคลากรให้ความสำคัญกับนโยบายขององค์กร การมอบหมายงานที่ชัดเจน รวมไปถึงการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ยุติธรรม ดังนั้นองค์กรควรให้ความสำคัญในเรื่องต่างๆที่กล่าวถึง เพื่อให้บุคลากรไม่คิดที่จะโอนย้าย หรือลาออกจากองค์กร

### **ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป**

1. ควรศึกษาเชิงคุณภาพเพื่อเจาะลึกถึงกระบวนการตัดสินใจโอนย้าย หรือตัดสินใจลาออกจากองค์กรของบุคลากร ซึ่งเป็นแนวทางการป้องกันและแก้ไขปัญหาในการโอนย้าย ลาออก ต่อไป

2. ควรศึกษาเกี่ยวกับบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดใหญ่ เช่น องค์การบริหารส่วนจังหวัด และเทศบาลเมือง เพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นในการตัดสินใจโอนย้าย ลาออก ของบุคลากรภาครัฐว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบล กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดใหญ่ นั้น แตกต่างกันหรือไม่ และแตกต่างกันอย่างไร

3. ควรทำการวิจัยปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะที่ส่งผลต่อการตัดสินใจโอนย้าย ลาออกของบุคลากรภาครัฐในองค์การบริหารส่วนตำบล เขตอำเภออินทร์บุรี จังหวัดปราจีนบุรี

## เอกสารอ้างอิง

- กั๊ววาน ยอดวิศิษฐ์ศักดิ์ และรัตนติญา อยู่เย็น.(2563).ระดับความตั้งใจลาออกของกลุ่มกำลังคนคุณภาพในระบบราชการไทย :  
วารสารบทความวิจัย สถาบันเสริมศึกษาและทรัพยากรมนุษย์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ปีที่ 15 ฉบับที่ 2 กรกฎาคม  
- ธันวาคม 2563
- จิตชนก ศรีรักษ์ และปัญญา ศรีสิงห์.(2563).ปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกและโอนย้าย ของข้าราชการกรมส่งเสริมการค้าระหว่าง  
ประเทศ : วารสาร สมคณนักวิจัย ปีที่ 25 ฉบับที่ 2 พฤษภาคม-สิงหาคม 2563
- พรนิภา ศรีรวมภค.(2562).การตัดสินใจลาออก โอนย้ายของข้าราชการ คีศึกษาเฉพาะ: ข้าราชการ(ส่วนกลาง) กรมการค้าภายใน  
กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- พิชญาดก จันทรบุญญณชนก อูริยะพงศ์สรรค์, กัญญารัตน์ หนูมาก,ชนิกานต์ แซ่มเล็ก, ปณิกกาญจน์ ธรรมกิจ, ประพากร นาวา  
ทอง,พิชชาภูมิ ไฉยงยืน,พรีดา เจริญผลิ,ยมลภัทร เจริญฐานะพันธ์ุ, ศิริประภา อารักษ์พุทธานันท์,อรวิ ศรีพุ่ม และ  
พุดิพัฒน์ ทวีวิชัยพัฒน์.(2562).ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออกของบุคลากรทางการแพทย์จากภาครัฐไปสู่  
ภาคเอกชน ในเขตกรุงเทพฯ และปริมณฑล :วารสารการประชุมวิชาการของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ครั้งที่ 5
- พิชญภา จันทรวิฑูฒิจ.(2562).สาเหตุและแนวโน้มการโอนย้ายของข้าราชการกรุงเทพมหานคร กรณีศึกษา กลุ่มงานพิธีการ  
ส่วนบริหารกลาง สำนักงานเลขานุการปลัดกรุงเทพมหานคร สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- ไพศาล บุญสุวรรณ.(2562).ปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกจากงานของพนักงานรักษาความปลอดภัย บริษัท จี 4 เอส ซีดีเอ  
ริตี้ เซอร์วิสซส (ประเทศไทย) ที่ทำงานภายในศูนย์การค้าเซ็นทรัลพลาซ่าลาดพร้าว : มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
- ภพร พัทธ์สังจวงค์,ณัฐณัย ตังกิจโสภณ,ศรีรินทร์ ชันติวัฒน์สกุล.(2564).ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงานของ  
พนักงานบริษัท ABC จำกัด : วารสารบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม ปีที่ 16 ฉบับที่ 1(มกราคม –  
มิถุนายน 2564)
- ภวิกา พูนสุขใจ.(2565).ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงาน ของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินส่วนกลาง :  
มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- ภัทรพิน ลาภเกียรติพร.(2559).ความยุติธรรมในองค์การกับความตั้งใจจะลาออกจากงานของพนักงานบริการกลุ่มวัยเริ่มทำงาน  
(First Jobber) : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- วรรษพร อากาศแจ้ง.(2556).ปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกของคนงานในระบบราชการ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ : วารสาร  
WMS Journal of Management Walailak University Vol.2 No.2 (May – Aug 2013)
- วัชรีย์ คำทรัพย์.(2563).ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออกของข้าราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงพลังงาน : มหาวิทยาลัยศรีปทุม
- วิจิทย์ จานเหนือ.(2562).ปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจที่จะลาออกของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัท จี สตีล จำกัด (มหาชน) :  
มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- ศิริมา ทองผิว.(2563).ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออกของข้าราชการ สังกัดกรมอนามัย : กลุ่มสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง กอง  
การเจ้าหน้าที่ กรมอนามัย
- ศิริลักษณ์ วิทยานคร,ธัญลักษณ์ บรรลือชิตกุล,โสภานา น้อยนิวรรณ์.(2558).การตัดสินใจโอนย้าย/ลาออก ของพยาบาลวิชาชีพ:  
กรณีศึกษาหอผู้ป่วยอายุรกรรมสามัญชาย โรงพยาบาลแห่งหนึ่ง : วารสารสภาพยาบาลไทย ปีที่8 ฉบับที่ 2 กรกฎาคม-  
ธันวาคม 2558
- ศุภานัน พงศตล.(2560).ปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานมหาวิทยาลัย สายวิชาการมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี  
มณฑลธัญบุรี : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
- สาริกา ทองคำ.(2558).ปัญหาการบริหารงานบุคคลตามความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบล ในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัด  
นครพนม : มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
- อังคณา ไวนัส และเศรษฐวิษฐ์ พรมสิทธิ์.(2562).ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแนวโน้มการตัดสินใจลาออกของพนักงานโรงงานทอผ้าฝ้าย  
อำเภอเนินขามพัฒนา จังหวัดระยอง : วารสารการประชุมวิชาการระดับชาติในความร่วมมือ 4 สถาบันประจำปี 2562
- อุทิศ ดวงมาสุก และวิโรจน์ เฉษฐลักษณ์.(2560).ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจย้ายสถานที่ปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัด  
องค์การบริหารส่วนตำบลในพื้นที่จังหวัดสมุทรสงคราม : วารสารวิทยการจัการสมัยใหม่ ปีที่ 10 ฉบับที่ 2 เดือน  
กรกฎาคม – ธันวาคม 2560