



ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงาน กรณีศึกษา:
บุคลากรคณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการผังเมือง
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

นิศากร ติยะวัฒน์
พรนิชา กุลเกลี้ยง

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต

พ.ศ. 2551



ใบรับรองสารนิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์
ปริญญา รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

หัวข้อสารนิพนธ์ ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจางาน กรณีศึกษา : บุคลากร
คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการผังเมืองมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

เสนอโดย นิสากร ดิยะวัฒน์
พรนิชา กุลเกลี้ยง

สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร วิชาเอก การจัดการทรัพยากรมนุษย์

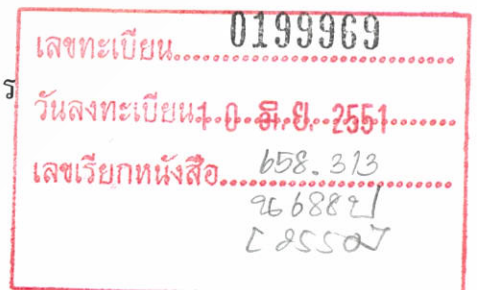
อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ผศ.ดร.สมศักดิ์ คำริชอบ

ได้พิจารณาเห็นชอบโดยคณะกรรมการสอบสารนิพนธ์แล้ว


.....ประธานกรรมการ
(รศ.นงลักษณ์ วัฒนสิงห์)


.....กรรมการและอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์
(ผศ.ดร.สมศักดิ์ คำริชอบ)


.....กรรมการ
(ผศ.ดร.จรัญญา ปานเจริญ)



บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว


.....คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(ผศ.ดร.สมศักดิ์ คำริชอบ)

วันที่ 29 เดือน ส.ค. พ.ศ. 2551

หัวข้อสารนิพนธ์	ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงาน กรณีศึกษา: บุคลากรคณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการผังเมือง มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
ชื่อนักศึกษา	นิศากร ดิยะวัฒน์ พรนิชา กุลเกลี้ยง
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สมศักดิ์ คำริชอบ
สาขาวิชา	รัฐประศาสนศาสตร์
ปีการศึกษา	2550

บทคัดย่อ

การศึกษามีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกของบุคลากรที่ทำงานในคณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการผังเมือง มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ เพื่อจัดลำดับความสำคัญของปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกของบุคลากรคณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการผังเมือง มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ และเพื่อเปรียบเทียบการตัดสินใจลาออกของบุคลากรที่มีลักษณะประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันโดยจำแนกตามปัจจัยด้านข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาการทำงาน โดยใช้แบบสอบถามเพื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือส่วนที่ 1 เป็นข้อมูลส่วนบุคคลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ส่วนที่ 2 เป็นการวัดระดับของปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออก และส่วนที่ 3 เป็นการจัดลำดับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออก โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และมีผู้ส่งแบบสอบถามที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 73 คน จากจำนวนประชากรทั้งหมด 90 คน

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for windows สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่า t-test ค่า F-test ค่า LSD การทดสอบการจัดลำดับ (Runs Test) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการศึกษาพบว่า

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลทั่วไป พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 56.16 อายุอยู่ในช่วงระหว่าง 21 - 30 ปี จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 47.95 สถานภาพโสด จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 63.01 ระดับการศึกษาปริญญาโท 38 คน คิดเป็นร้อยละ 52.05

ตำแหน่งเจ้าหน้าที่ 37 คน คิดเป็นร้อยละ 50.68 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ในช่วงไม่เกิน 20,000 บาท จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 46.57 ระยะเวลาการทำงาน 1 – 3 ปี จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 34.25

ส่วนที่ 2 ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงาน ของบุคลากรคณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการผังเมือง มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกของบุคลากรคณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการผังเมือง มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ส่วนใหญ่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงานอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งในปัจจัยด้าน โอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน รองลงมาคือปัจจัยด้านการบริหารงาน ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงานอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ปัจจัยทางด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

นอกจากนี้ เมื่อผู้ศึกษาได้ทำการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกของบุคลากรที่มีลักษณะส่วนบุคคลที่ต่างกันอย่าง สถานภาพ ตำแหน่ง รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาการทำงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีเพียง อายุ และระดับการศึกษา ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ส่วนที่ 3 การจัดลำดับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงานของบุคลากรคณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการผังเมือง มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ผู้ศึกษาได้ทำการวิเคราะห์และจัดลำดับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากความคิดเห็นของบุคลากร พบว่า บุคลากรมีความเห็นว่าปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกมีความสำคัญจัดเรียงตามลำดับ ดังนี้

ลำดับที่ 1 ได้แก่ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ

ลำดับที่ 2 ได้แก่ การควบคุมบังคับบัญชา การรักษาสัญญาขององค์กร ความรู้สึกรักคุณค่าลักษณะงาน หัวหน้างาน และรวมถึง นโยบายการบริหารงาน และความก้าวหน้าในการทำงาน ร่วมด้วย

ลำดับที่ 3 ได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน สภาพทางเศรษฐกิจ บรรยากาศในการทำงาน ตำแหน่งที่ตั้งของสถานที่ทำงาน/ระยะทาง สุขภาพทางด้านร่างกาย สุขภาพทางด้านจิตใจ ความรู้/ทักษะ/ประสบการณ์ ของตนเอง ความคาดหวังต่อองค์กร ความก้าวหน้าในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ชื่อเสียงขององค์กร

กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์นี้สำเร็จเป็นฉบับสมบูรณ์ได้ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลือเป็นอย่างดีจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สมศักดิ์ คำริชอบ อาจารย์ที่ปรึกษา จึงขอขอบคุณที่ได้กรุณาให้คำปรึกษา และให้ความช่วยเหลือจนสารนิพนธ์สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

ขอขอบคุณ บุคลากรคณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการผังเมือง มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ทุกท่าน ที่ได้ให้ความร่วมมือสละเวลาในการตอบแบบสอบถาม และขอขอบคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. พรพรรณ วีระปรีชากุล ที่ได้ให้คำปรึกษาและข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อการศึกษาครั้งนี้เป็นอย่างยิ่ง

ผู้เขียนหวังเป็นอย่างยิ่งว่านักศึกษา และผู้ที่สนใจที่ได้อ่านสารนิพนธ์ฉบับนี้ จะได้รับประโยชน์และสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางการแก้ไข ปรับปรุง พัฒนา ได้อย่างเหมาะสม ทั้งนี้ หากสารนิพนธ์มีข้อผิดพลาดประการใด ผู้เขียนขอน้อมรับและขออภัยไว้ ณ ที่นี้ด้วย

นิสากร ตีระวัฒน์
พรนิชา กุลเกลี้ยง

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	๗
กิตติกรรมประกาศ.....	๘
สารบัญตาราง.....	๙
สารบัญภาพ.....	๑๐
บทที่	
1. บทนำ.....	1
1.1 สภาพปัญหาและความสำคัญของเรื่องที่ศึกษา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	2
1.3 สมมติฐานการวิจัย.....	3
1.4 ขอบเขตของการวิจัย.....	3
1.5 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	4
1.6 นิยามศัพท์.....	4
1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	5
2. แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	6
2.1 แนวคิดเกี่ยวกับการลาออก.....	6
2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการจงใจในการทำงาน.....	11
2.3 ประวัติและความเป็นมาของคณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการผังเมือง มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.....	13
2.4 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	15
3. ระเบียบวิธีการศึกษา.....	17
3.1 กลุ่มตัวอย่างและวิธีการสุ่มตัวอย่าง.....	17
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา.....	18
3.3 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	19
3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	20
3.5 การทดสอบเครื่องมือ.....	20
3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	20
4. ผลการศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูล.....	22
4.1 ผลการศึกษาข้อมูล.....	22
ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง.....	23

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ส่วนที่ 2 ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงานของบุคลากร.....	24
ส่วนที่ 3 การจัดลำดับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงานของบุคลากร	35
5. สรุปผลการศึกษาและข้อเสนอแนะ.....	37
5.1 สรุปผลการศึกษา.....	37
5.2 อภิปรายผล.....	39
5.3 ข้อเสนอแนะ.....	41
บรรณานุกรม.....	44
ภาคผนวก.....	47
ประวัติผู้เขียน.....	52



สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
4.1	คุณลักษณะของบุคลากรคณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการผังเมือง มหาวิทยาลัย ธรรมศาสตร์.....	23
4.2	ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงานของบุคลากรคณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ และการผังเมือง มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.....	24
4.3	ค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงานของ บุคลากรที่มีเพศแตกต่างกันของคณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการผังเมือง มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.....	25
4.4	ค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงานของ บุคลากรที่มีอายุแตกต่างกันของคณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการผังเมือง มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.....	26
4.5	ผลการเปรียบเทียบภายหลัง (LSD) ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ของความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงานจำแนกตาม กลุ่มอายุที่แตกต่างกัน.....	26
4.6	ค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงานของ บุคลากรที่มีสถานภาพแตกต่างกัน ของคณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการ ผังเมือง มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.....	28
4.7	ค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงานของ บุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันของคณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการ ผังเมือง มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.....	28
4.8	ผลการเปรียบเทียบภายหลัง (LSD) ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ของความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงานจำแนกตาม กลุ่มระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน.....	29
4.9	ค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงานของ บุคลากรที่มีตำแหน่งแตกต่างกันของคณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการผังเมือง มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.....	32
4.10	ค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงานของ บุคลากรที่มีระดับรายได้แตกต่างกันของคณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการผังเมือง มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.....	32

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
4.11	ค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงานของบุคลากรที่มีระยะเวลาการทำงานแตกต่างกันของคณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการผังเมือง มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.....	33
4.12	ผลการเปรียบเทียบภายหลัง (LSD) ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงานจำแนกตามกลุ่มอายุงานที่แตกต่างกัน.....	34
4.13	การจัดลำดับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงาน.....	35



สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
1.1	แสดงสถิติการลาออกจากงานของบุคลากรคณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการผังเมือง มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.....	2
1.2	กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	4



บทที่ 1

บทนำ

1.1 สภาพปัญหาและความสำคัญของเรื่องที่ศึกษา

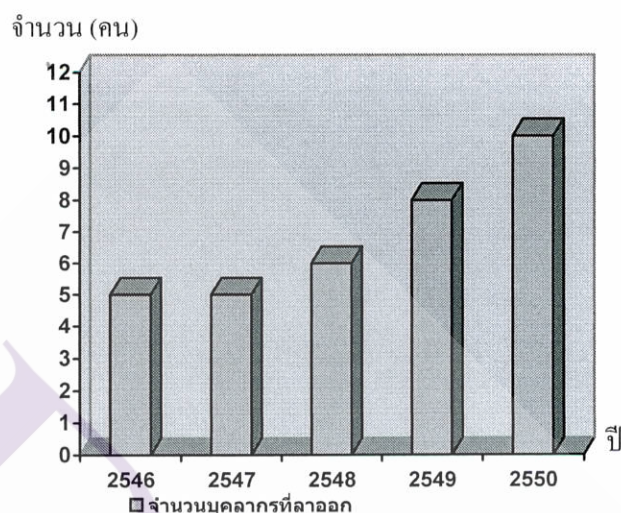
สถาบันอุดมศึกษาเป็นแหล่งให้ความรู้ที่สำคัญ และผลิตบัณฑิตมากมายหลายสาขา อาชีพออกสู่สังคม โดยมีเป้าหมายเพื่อการพัฒนาประเทศเป็นสำคัญ คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการผังเมือง มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ก็เป็นอีกองค์กรหนึ่งในสถาบันอุดมศึกษาที่เป็นส่วนหนึ่งในการผลิตบัณฑิตออกสู่สังคม แต่การดำเนินการดังกล่าวจะสำเร็จลุล่วงไปไม่ได้เลย ถ้าขาดบุคลากร คือ อาจารย์ และเจ้าหน้าที่ ซึ่งเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการผลิตบัณฑิต

ด้วยเหตุที่บุคลากรมีความสำคัญดังกล่าวข้างต้น องค์กรจึงมีความจำเป็นต้องรักษาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถให้อยู่กับองค์กรไว้ให้นานที่สุด ซึ่งการลาออกของบุคลากรเป็นปัญหาสำคัญของหลายองค์กร ทำให้เกิดผลกระทบต่อการทำงานหลายประการด้วยกัน เพราะการสรรหาบุคลากรมาทำงาน จะต้องอาศัยเวลาในการฝึกฝนอบรม พัฒนาให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถเพียงพอต่อการทำงาน นอกจากเวลาที่ต้องสูญเสียไปแล้ว องค์กรยังต้องสูญเสียค่าใช้จ่ายต่าง ๆ และการลาออกของบุคลากรยังส่งผลกระทบต่อทีมงานเกิดการหยุดชะงักขาดความต่อเนื่องในการทำงานตามมาด้วย ดังนั้น หากองค์กรใดสามารถรักษาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ ซึ่งถือว่าเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญยิ่งให้อยู่กับองค์กรได้นาน ก็ย่อมแสดงให้เห็นว่าองค์กรนั้นสามารถบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากสถิติที่งานบริหารบุคคลและพัฒนาองค์กร คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการผังเมือง มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ได้เก็บรวบรวมข้อมูลการลาออกจากงานของบุคลากรไว้ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2546 – 2550 พบว่า คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการผังเมือง มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ มีอัตราการลาออกจากงานของบุคลากร ดังนี้

ปี 2546	มีบุคลากรลาออก 5 คน
ปี 2547	มีบุคลากรลาออก 5 คน
ปี 2548	มีบุคลากรลาออก 6 คน
ปี 2549	มีบุคลากรลาออก 8 คน
ปี 2550	มีบุคลากรลาออก 10 คน

ซึ่งผู้ศึกษาได้แสดงสถิติการลาออกจากงานของบุคลากรคณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการผังเมือง มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ดังปรากฏในภาพที่ 1.1



ภาพที่ 1.1 แสดงสถิติการลาออกจากงานของบุคลากรคณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการผังเมือง มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

ที่มา: งานบริหารบุคคลและพัฒนาองค์กร คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการผังเมือง มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

จากสถิติการลาออกของบุคลากรข้างต้น จะพบว่ามีแนวโน้มการลาออกจากงานของบุคลากรเพิ่มขึ้นทุกปี ซึ่งการลาออกของบุคลากรส่งผลกระทบต่อองค์กรหลายประการดังที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้น ผู้วิจัยได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของปัญหาจึงทำการศึกษาเพื่อค้นหาถึงสาเหตุของการลาออกจากงานของบุคลากร เพื่อนำผลการศึกษาที่ได้มาใช้เป็นแนวทางปฏิบัติเพื่อลดปริมาณการลาออกจากงานของบุคลากรคณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการผังเมือง มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. เพื่อศึกษาถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกของบุคลากรที่ทำงานในคณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการผังเมือง มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
2. เพื่อเปรียบเทียบการตัดสินใจลาออกของบุคลากรที่มีลักษณะประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกัน
3. เพื่อจัดลำดับความสำคัญของปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงานของบุคลากรคณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการผังเมือง มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

1.3 สมมติฐานการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยได้ทำการคาดคะเนผลการศึกษาตามสมมติฐานการวิจัย ดังนี้

1. พนักงานที่มีลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการตัดสินใจลาออกที่แตกต่างกัน

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดขอบเขตของการวิจัย ไว้ดังต่อไปนี้

1.4.1 ประชากร

ประชากรที่ทำการศึกษานี้ เป็นการสุ่มตัวอย่างบุคลากรคณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ และการผังเมือง มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ จำนวน 73 คน จากจำนวนประชากรทั้งหมด 90 คน

1.4.2 ตัวแปรที่ศึกษา

1.4.2.1 ตัวแปรอิสระ

ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่

- เพศ
- อายุ
- สถานภาพ
- ระดับการศึกษา
- ตำแหน่ง
- รายได้
- ระยะเวลาการทำงาน

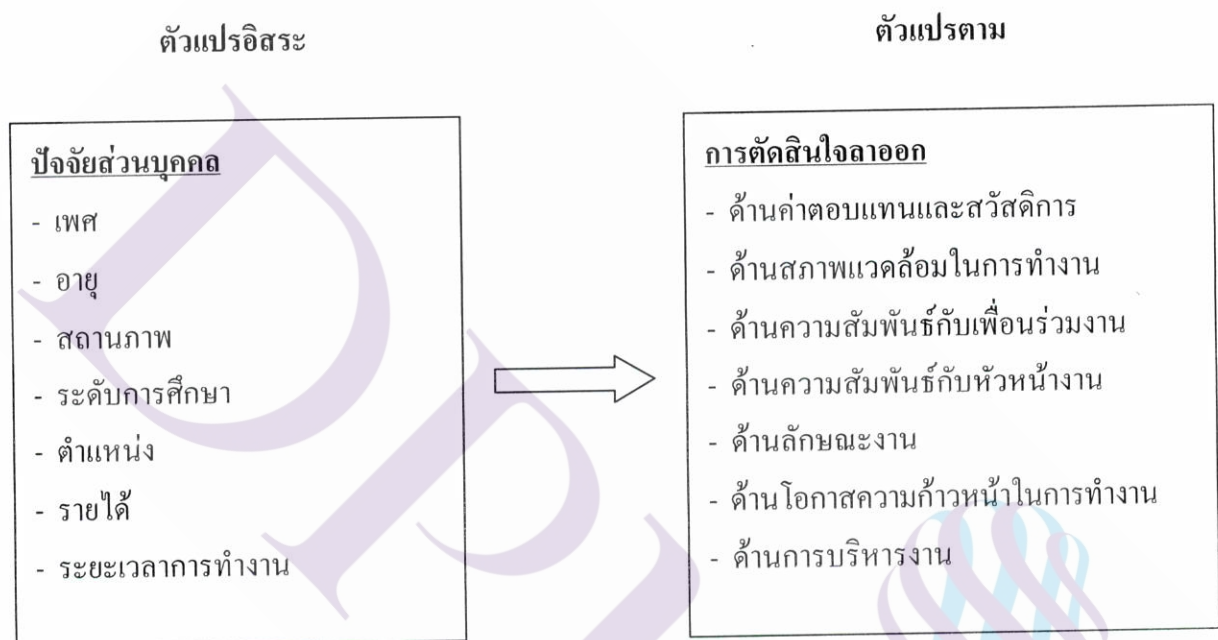
1.4.2.2 ตัวแปรตาม

การตัดสินใจลาออก ได้แก่

- ค่าตอบแทนและสวัสดิการ
- สภาพแวดล้อมในการทำงาน
- ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
- ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน
- ลักษณะงาน
- โอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน
- ด้านการบริหารงาน

1.5 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการศึกษางานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดตัวแปรที่คาดว่าจะมีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงานของบุคลากรคณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการผังเมือง มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ โดยได้ทำการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวข้องกับการลาออกและได้นำมาใช้ในการกำหนดปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงานของบุคลากรคณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการผังเมือง มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ดังภาพที่ 1.2



ภาพที่ 1.2 กรอบแนวคิดในการวิจัย

1.6 นิยามศัพท์

นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในงานวิจัยครั้งนี้ มีดังต่อไปนี้

1. ระยะเวลาการปฏิบัติงาน หมายถึง ช่วงระยะเวลาของการปฏิบัติงาน ตั้งแต่เริ่มจนถึง วันที่ตอบแบบสอบถาม ของผู้ที่ตอบแบบสอบถาม
2. ค่าตอบแทนและสวัสดิการ หมายถึง เงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตำแหน่ง ค่าล่วงเวลา ที่ได้รับการทำงาน รวมถึงสวัสดิการที่ช่วยส่งเสริมคุณภาพชีวิตให้ดีขึ้น เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าอาหาร ค่าเดินทาง รถรับ-ส่ง หอพัก เป็นต้น

3. สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง บรรยากาศสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ภายในหน่วยงานอันจะมีส่วนเกื้อกูลหรือส่งเสริมการปฏิบัติงาน เช่น อาคารสถานที่ที่ทำงานเหมาะสม การมีวัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ที่ทันสมัยเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

4. ความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การได้รับความเป็นมิตรและความช่วยเหลือเกื้อกูลกันจากสมาชิกที่ปฏิบัติงานร่วมกัน การมีโอกาสพบปะสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ เมื่อมีโอกาสอันควร รวมทั้งเป็นที่รักใคร่และได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน

5. ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน หมายถึง การได้รับการดูแลเอาใจใส่จากผู้บังคับบัญชาเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความยุติธรรมในการบริหารงาน การยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ การให้ความไว้วางใจ การปกครองโดยใช้เหตุผลมากกว่าอารมณ์ รวมทั้งการให้เกียรติและเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ทำงานอย่างเต็มความสามารถ

6. ลักษณะงาน หมายถึง ลักษณะการทำงานตามภาระงานหรือหน้าที่ที่รับผิดชอบ เช่น งานสอน งานบริหาร งานธุรการ งานเลขานุการ งานพัสดุ งานบริการการศึกษา งานอาคารสถานที่

7. โอกาสความก้าวหน้าในงาน หมายถึง การที่บุคลากรจะได้รับการเลื่อนตำแหน่ง ตลอดจนได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ เพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในงาน

8. การบริหารงาน หมายถึง การวางแผน การจัดองค์กร การสั่งการ และการควบคุม ซึ่งจะมี ความสัมพันธ์โดยตรงกับทรัพยากรขององค์กร ได้แก่ คน เงิน วัสดุ และการจัดการ เพื่อนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์และด้วยจุดมุ่งหมายสำคัญในการบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลครบถ้วน

1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงานของบุคลากรคณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการผังเมือง มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ พร้อมทั้งสามารถจัดลำดับปัจจัยต่าง ๆ เพื่อนำไปใช้เป็นแนวทางในการแก้ปัญหาการลาออกจากงานของบุคลากรตามลำดับความสำคัญได้อย่างถูกต้อง

2. เพื่อเป็นแนวทางในการเสริมสร้างและปรับปรุงการบริหารงานทรัพยากรบุคคลขององค์กร และสามารถช่วยลดปริมาณการลาออกจากงานของบุคลากรได้

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออก ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับการลาออก
2. แนวคิดเกี่ยวกับการจูงใจในการทำงาน
3. ประวัติความเป็นมาขององค์กรที่ศึกษา
4. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับการลาออก

การขาดงาน (Absenteeism) และการลาออก (Turnover) เป็นเรื่องที่ได้รับการสนใจและศึกษาในบรรดาผู้ที่ทำงานเกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ มีแนวคิดและการให้ความหมายเกี่ยวกับการขาดงาน และการลาออกจากงาน ไว้หลากหลายได้แก่

ชูลท์ส (Schultz and Schultz, 1994 : 284) กล่าวว่า การขาดงาน (Absenteeism) เริ่มแพร่ขยายเข้ามาในอุตสาหกรรมตั้งแต่มีการประดิษฐ์เครื่องจักรขึ้นมาใช้ และการขาดงานของพนักงานที่ทำงานซึ่งมีลักษณะเป็นงานประจำวัน จะมีอัตราสูงกว่าพนักงาน ที่ทำงานซึ่งมีลักษณะน่าสนใจและท้าทาย นอกจากนี้พบว่า สภาพเศรษฐกิจจะมีอิทธิพลต่ออัตราการว่างงานสูงขึ้น และมีคนดกงานเพิ่มมากขึ้น อัตราการขาดงานจะลดลงร้อยละ 48 ส่วนในเรื่องเกี่ยวกับการลาออก (Turnover) ชูลท์ส กล่าวว่า การลาออกเป็นการสูญเสียค่าใช้จ่ายขององค์กร เพราะทุกครั้งที่มีการลาออกต้องมีการสรรหาพนักงานมาทำงานใหม่ ต้องมีการฝึกอบรมให้กับพนักงานใหม่ และต้องให้เวลากับพนักงานใหม่เพื่อให้มีประสบการณ์ในงานเพิ่มขึ้น ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับอัตราการลาออกที่สูง ชูลท์ส กล่าวว่า ได้แก่ ความไม่พึงพอใจในงานที่พนักงานมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องกับงานน้อย โอกาสในการก้าวหน้าในงานมีน้อย พนักงานมีความไม่พึงพอใจในหัวหน้างาน และความไม่พึงพอใจในค่าตอบแทน

จากการศึกษาพบว่า การลาออกจากงานในองค์กรที่มีการรักษาสัญญากับพนักงานสูง จะมีอัตราที่ต่ำกว่าการลาออกจากงานในองค์กรที่มีการรักษาสัญญากับพนักงานต่ำ และอัตรา

การลาออกจากงานจะสูงขึ้นเมื่ออัตราการว่างงานต่ำและโอกาสในการว่าจ้างงานมีมากเนื่องจากพนักงานตระหนักว่า เมื่อสภาพเศรษฐกิจดีโอกาสในการเปลี่ยนงานเพื่อเพิ่มความพึงพอใจในการทำงานก็สามารถทำได้ง่ายขึ้น ปัจจัยของการลาออกจากงานที่ซูลท์ส กล่าวถึงปัจจัยหนึ่งคือพนักงานลาออกจากงาน เนื่องจากมีส่วนเกี่ยวข้องกับงานน้อยคล้ายคลึงกับสเตราท์และเซลล์ กล่าวไว้ในเรื่องความไม่พอใจ และการลาออกจากงาน (Strauss and Sayies, 1980 : 508) คือ องค์การขนาดใหญ่จะใช้เวลาพยายามอย่างสูงในการจ้างผู้ที่เพิ่งจบการศึกษาเข้ามาทำงานในองค์การ เพราะเชื่อว่าการเข้ามาอย่างต่อเนื่องของบุคลากรที่มีความสามารถมีความสำคัญต่อ ความสำเร็จขององค์การ อย่างไรก็ตามร้อยละ 50 ของบุคคลดังกล่าวจะลาออกจากงานภายในระยะ 5 ปีแรกของการทำงาน ซึ่งการลาออกจากงานนี้เป็นผลจากความแตกต่างระหว่างสิ่งที่ผู้ที่เพิ่ง จบการศึกษาคาดหวังกับสิ่งที่พวกเขาพบในการทำงานจริง ผู้ที่เพิ่งจบการศึกษาและได้รับการคัดเลือกเข้าทำงานมักจะคาดหวังว่า การทำงานในครั้งแรกของพวกเขาจะต้องเป็นงานที่ทำหาย และ มีความสำคัญ ในขณะที่หัวหน้างานส่วนใหญ่เชื่อว่าไม่สามารถมอบหมายงานที่สำคัญให้กับ พนักงานใหม่ที่ยังไม่เคยมีประสบการณ์ทำงานก่อนเลย

แมทธิส และ แจ็คสัน (Mathis and Jackson, 2002 : 23) กล่าวไว้ว่า การลาออกแบ่งได้เป็นการลาออกอย่างสมัครใจ (Voluntary Turnover) และการลาออกอย่างไม่สมัครใจ (Involuntary Turnover) การลาออกอย่างไม่สมัครใจเกิดขึ้นเมื่อพนักงานถูกไล่ออกจากงาน ในขณะที่การลาออกอย่างสมัครใจเกิดขึ้นเมื่อพนักงานมีทางเลือก ซึ่งมีสาเหตุจากปัจจัยหลายอย่าง เช่น งานที่ทำอยู่ไม่ทำหาย มีโอกาสที่ดีกว่าในการก้าวหน้าในอาชีพใหม่ให้ค่าตอบแทนที่ดีกว่า สถานที่ตั้งของที่ทำงาน หัวหน้างาน ความกดดันในการทำงาน อย่างไรก็ตามในการลาออกไม่ใช่มีผลในเชิงลบอย่างเดียว แต่บางครั้งการลาออกของพนักงานเป็นสิ่งที่องค์การต้องการ เพราะว่าพนักงานที่ลาออกเป็นพนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานที่ต่ำและไว้วางใจไม่ได้

เฮนแมน ทรี และ จัดด์ (Heneman III and Judge, 2003 : 665) จำแนกประเภทของการลาออกเป็น 2 ประเภทคือ

1. การลาออกอย่างสมัครใจ (Voluntary Turnover) ซึ่งแบ่งเป็นการลาออกอย่างหลีกเลี่ยงได้ (Avoidable) และการลาออกอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ (Unavoidable) สำหรับการลาออกอย่างหลีกเลี่ยงได้นั้นมีความเป็นไปได้ที่องค์การจะหาวิธีการป้องกันได้ ซึ่งวิธีดังกล่าวอาจได้แก่การปรับค่าตอบแทนให้สูงขึ้นหรือมอบหมายงานใหม่ให้พนักงานที่จะลาออกทำ ส่วนการลาออกอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้นั้นองค์การไม่สามารถหาวิธีการป้องกันได้ ซึ่งการลาออกดังกล่าว ได้แก่ การลาออกเนื่องจากพนักงานต้องการไปศึกษาต่อ พนักงานต้องการลาออกเพื่อหางานใหม่ที่แตกต่างจากเดิมเป็นต้น การจำแนกการลาออกอย่างหลีกเลี่ยงได้ และการลาออกอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้

บางครั้งอาจขึ้นอยู่กับองค์การเองว่าจะพยายามหาวิธีการป้องกันการลาออกนั้น ๆ หรือไม่ ซึ่งมีองค์การหลายองค์การที่เลือกจะป้องกันการลาออกโดยเลือกดำเนินการเฉพาะกับพนักงานบางคน เช่น พนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานสูง มีความรู้ ทักษะ และ ความสามารถมีโอกาสที่จะได้รับเลือกให้เลื่อนตำแหน่ง ได้รับการฝึกอบรมมาก มีประสบการณ์มาก และอาจเป็นพนักงานที่อยู่ในตำแหน่งที่ยากต่อการสรรหาพนักงานใหม่มาทดแทน

2. การลาออกอย่างไม่สมัครใจ (Involuntary Turnover) ซึ่งแยกเป็นการไล่ออก และการลดจำนวนพนักงาน โดยมากการไล่ออกจะดำเนินการเฉพาะกับพนักงานคนเดียว ซึ่งอาจเป็นพนักงานที่มีปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติตามระเบียบวินัย หรือเป็นพนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานต่ำ ส่วนการลดจำนวนพนักงานจะดำเนินการกับพนักงานเป็นกลุ่ม การลดจำนวนพนักงานมักจะดำเนินการเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพขององค์การ บางครั้งอาจจะทำอย่างถาวร หรือชั่วคราวก็ได้

จากแนวคิดดังกล่าวจะพบว่าประเภทของการลาออก สามารถจำแนกได้หลายประเภท และแต่ละประเภทก็สืบเนื่องจากสาเหตุที่ต่างกัน ดังนั้นองค์การจำเป็นต้องพิจารณาอย่างละเอียด ถึงเหตุผลของการลาออกก่อนดำเนินการกลยุทธ์ในการรักษาพนักงาน นอกจากนี้แล้ว เฮนแมน ทรีและ จัคดี ยังอธิบายถึงสาเหตุของการลาออกไว้ว่า การลาออกอย่างสมัครใจอาจเกิดจากปัจจัย 3 ประการ (อ้างถึงใน สมศรี พรประภาพงศ์, 2549 : 15) คือ ประการแรก พนักงานเองมีความต้องการที่จะออกจากงานเนื่องจากสาเหตุได้แก่ มีความพึงพอใจในงานน้อย เผอิญกับเรื่องที่ไม่คาดคิดในองค์การ มีปัญหาส่วนตัว ประการที่สอง การลาออกจากงานในช่วงเวลานั้น ๆ สามารถกระทำได้ง่าย เนื่องจากสภาวะของการจ้างงานในตลาดแรงงานมีมาก และ ประการที่สาม พนักงานมีทางเลือกหลายทาง เช่น มีบริษัทอื่นเสนอตำแหน่งงานให้ เป็นต้น ส่วนสาเหตุของการไล่ออกจากงาน และการลดจำนวนพนักงานนั้น ได้แก่ การไล่ออกจากงาน เนื่องจากพนักงานมีผลการทำงานไม่ดี ขาดความรู้ ทักษะ และความสามารถ สาเหตุของการลดจำนวนพนักงานนั้น โดยมากสืบเนื่องจากจำนวนพนักงานมีเกินความต้องการ

จากการสำรวจของเบรนแฮม (Branham, 2005 : 2) พบว่า หัวหน้างานส่วนมาก จะเชื่อว่า “เงิน” คือ สิ่งที่จะทำให้พนักงานจะคงอยู่กับองค์การหรือจะลาออกโดย และจากการศึกษาพบว่าร้อยละ 80-90 ของพนักงานที่ลาออกมีเหตุผลที่ไม่เกี่ยวข้องกับ “เงิน” แต่ลาออกเนื่องจาก เหตุผลที่เกี่ยวข้องกับงาน หัวหน้างาน วัฒนธรรมขององค์การ หรือสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งเหตุผลเหล่านี้เป็นปัจจัยที่เรียกว่าเป็นปัจจัย “ผลัก” (Push Factor) และปัจจัยที่ ตรงกันข้ามกับ ปัจจัยผลัก ก็คือ “ปัจจัยดึง” (Pull Factor) ยกตัวอย่างได้แก่ การจ่ายค่าตอบแทนที่ดีกว่า มีสวัสดิการในการทำงานที่ดีกว่า อยากรีไทร์ตาม โดยทั่วไปแล้ว เมื่อพนักงาน จะลาออกจากงาน พนักงานมัก จะให้เหตุผลของการลาออกจากการสัมภาษณ์ (Exit Interview) ว่าลาออก เนื่องจากได้งานใหม่ และได้

คำตอบแทนที่สูงขึ้น ซึ่งเบรนแฮมกล่าวว่า โดยส่วนใหญ่ พนักงานเลือกที่จะไม่บอกความจริง แทนที่จะบอกเหตุผลที่แท้จริงและก่อให้เกิดปัญหาให้กับหัวหน้างาน ซึ่งหากองค์กรหรือหัวหน้างาน คำนึงว่าเหตุผลที่แท้จริงของการลาออก ของพนักงานคือ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับคำตอบแทนเพียง อย่างเดียวก็จะทำให้ไม่สามารถแก้ไขปัญหา ได้อย่างถูกต้อง และนอกจากจะทำให้เกิดการสูญเสีย ต่อองค์กรแล้ว ในที่สุดหัวหน้าก็จะสืบทอดพิจารณา ถึงปัจจัยที่เป็นปัจจัย “ผลักดัน” ซึ่งโดยมาก จะเป็นก้าวแรกของการเข้าสู่หนทางที่เปิดให้ พนักงานออกไปหางานใหม่ และในที่สุดพนักงานจะได้ งานใหม่ที่ได้อำตอบแทนที่มากขึ้นกว่าเดิม และจบท้ายลงด้วยการลาออก

เบรนแฮม (Branham, 2005 : 12) ยังได้กล่าวไว้ว่า สิ่งหนึ่งที่องค์กรต้องตระหนักคือ การลาออกจากงานของพนักงาน ไม่ใช่เป็นเพียงเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น แต่การลาออกของ พนักงานมีกระบวนการ และกระบวนการนี้แสดงให้เห็นพฤติกรรมของพนักงาน ตั้งแต่เริ่มต้นเข้า ทำงานใหม่ จนกระทั่งถึงขั้นตัดสินใจว่าจะอยู่หรือจะลาออกจากองค์กร ซึ่งกระบวนการดังกล่าว มีระยะเวลาที่แตกต่างกันไปในแต่ละบุคคล พนักงานบางคนอาจใช้เวลาเป็นปี ก่อนที่จะตัดสินใจ ลาออก นั่นหมายความว่า หัวหน้างานมีโอกาสที่จะพูดคุยกับพนักงานก่อนที่พนักงาน จะเข้าสู่ขั้น ลาออกจากองค์กร

อย่างไรก็ตามมิใช่ความรับผิดชอบของหัวหน้างานฝ่ายเดียวที่จะแก้ปัญหา ตัวของพนักงานเอง ก็มีความรับผิดชอบ ที่จะแจ้งให้หัวหน้างาน รู้ถึงปัญหาของตนเอง และหาทางแก้ไข เพื่อยังสามารถทำงาน อยู่ในองค์กรต่อไปได้อย่างมีความสุข สิ่งที่จะช่วยใน การสังเกตว่า กระบวนการตัดสินใจว่าจะลาออกของพนักงานกำลังเริ่มต้น มีด้วยกันหลายอย่างด้วยกัน อาทิเช่น การขาดงาน บ่อยๆ การมาทำงานไม่ตรงเวลา พฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงไปในด้านลบ ซึ่งหากหัวหน้างานสังเกตเห็นประเด็นดังกล่าวและหาทางแก้ไข ก็อาจจะสามารถระงับกระบวนการตัดสินใจลาออกจากงาน ได้ก่อนที่พนักงานจะลาออก

โทมัส ลี (Dr. Thomas Lee) แห่งมหาวิทยาลัยวอชิงตัน (อ้างถึงใน Branham, 2005 : 14) กล่าวถึงประเด็นที่น่าสนใจหลายประเด็นต่อคำถามที่ว่า “ทำไมพนักงานถึงถอนตัวและลาออก กระบวนการลาออกนี้เกิดขึ้นได้อย่างไร” ประเด็นดังกล่าวคือ

1. การลาออกโดยสมัครใจส่วนมาก (ร้อยละ 63) เนื่องจากพนักงานประสบกับเหตุการณ์ที่ไม่คาดคิดบางประการ
2. พนักงานไม่มากนักที่เริ่มคิดจะลาออกเนื่องจากประสบกับเหตุการณ์ ที่ไม่คาดคิด และเหตุการณ์ดังกล่าวเป็นเรื่องเกี่ยวกับ “เงิน”
3. ประมาณร้อยละ 20 ของพนักงานที่ตัดสินใจลาออก ลาออกโดยยังไม่มีงานใหม่
4. พนักงานบางคนลาออกทั้งๆ ที่แค่ทราบว่ามีโอกาสจะได้งานใหม่

5. พนักงานชั่วคราว ที่ทำงานไม่เต็มเวลา มักจะตัดสินใจลาออกทันที หากประสบกับเหตุการณ์ที่ไม่คาดคิด โดยจะไม่ประเมินสถานการณ์ก่อน

6. พนักงานที่มีความสามารถสูงจะสัมภาษณ์งานสำรองไว้ ในขณะที่ยังทำงานอยู่ เพื่อเป็นแผนรองรับและเป็นการเปิดโอกาสให้กับตัวเอง รวมทั้งเป็นการทดสอบความสามารถ ของตัวเองด้วย

7. พนักงานจำนวนมากลาออกเนื่องจาก “ปัญหาส่วนตัว” ไม่เกี่ยวกับสถานที่ทำงาน เช่น แต่งงาน ตั้งครรภ์ ย้ายที่อยู่ เป็นต้น

นอกจากนี้ ลี ยังกล่าวว่า ในกระบวนการตัดสินใจลาออกจากงาน สามารถแบ่งได้เป็นช่วงคือ ช่วงแรกเริ่มต้นตั้งแต่พนักงานเริ่มคิดจะลาออก จนถึงพนักงานตัดสินใจลาออก ช่วงที่สองเริ่ม ต้นตั้งแต่พนักงานตัดสินใจลาออก จนพนักงานลาออกจริง ซึ่งในช่วงที่สองนี้ หากหัวหน้างานจะ พยายามเพื่อชักจูงให้พนักงานเปลี่ยนใจทำงานต่อไป จะยากมากกว่าในช่วงแรก ดังนั้นหาก หัวหน้างานจะแก้ไขปัญหาการลาออกจากงานของพนักงาน หัวหน้างานควรเริ่มตั้งแต่สังเกตเห็น สัญญาณว่าพนักงานจะเริ่มคิดลาออกจากงาน ซึ่งก็คือ จุดเริ่มต้นกระบวนการ

จากการสำรวจและวิเคราะห์ของ แบรินแฮม และสถาบัน Saratoga (อ้างถึงใน สมศรี พรประภาพงศ์, 2549 : 26) พบว่าพนักงานจะเริ่มถอนตัว และคิดถึงการลาออก เมื่อความต้องการ พื้นฐานหนึ่งประการ หรือมากกว่า ไม่ได้รับการตอบสนอง ซึ่งความต้องการพื้นฐานดังกล่าวได้แก่

1. ความต้องการเกี่ยวกับ “ความเชื่อถือและ ไว้วางใจ” (The Need for Trust) คือ ความคาดหวังว่า องค์กรจะทำตามที่ได้สัญญาไว้มีการสื่อสารอย่างเปิดเผยตรงไปตรงมา มีการปฏิบัติต่อพนักงานอย่างยุติธรรม

2. ความต้องการมี “ความหวัง” (The Need for Hope) คือ ความเชื่อว่าพนักงาน มีโอกาสในการเติบโตและก้าวหน้าในการทำงาน มีโอกาสพัฒนาทักษะ และได้รับการฝึกอบรมที่เหมาะสม เพื่อได้รับค่าตอบแทนที่สูงขึ้นในที่สุด

3. ความต้องการด้านความรู้สึก “มีคุณค่า” (The Need to Feel a Sense of Worth) คือ ความ รู้สึกเชื่อมั่นว่าหากพนักงานทุ่มเทในการทำงาน ทำงานเต็มความสามารถ ทำตามคำมั่นของ องค์กร พนักงานจะได้รับการยอมรับและได้รับการตอบแทน และยัง หมายถึงการได้รับ การปฏิบัติเสมือนทรัพย์สินที่มีคุณค่า มิใช่เป็นเพียงต้นทุนด้านการผลิตในองค์กร

4. ความต้องการด้านความรู้สึก “มีความสามารถ” (The Need to Feel Competent) คือ ความรู้สึกคาดหวังว่าจะได้รับการจัดให้ทำงานที่เหมาะสมกับความสามารถและเป็นงานที่ทำภายใต้ การฝึกอบรมเพิ่มเติม เพื่อสามารถทำงานได้เต็มความสามารถ ผลการปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับและ ได้รับการชื่นชมหรือแนะนำเมื่อปฏิบัติงาน

เบรนแฮม (อ้างถึงใน สมศรี พรประภาพงศ์, 2549 : 26) ได้เสนอสาเหตุ 7 ประการซึ่งเบรนแฮมสรุปว่าสาเหตุที่แท้จริงของการลาออกจากงาน ซึ่งสาเหตุทั้ง 7 ประการนี้ได้รับการสนับสนุนและยืนยันโดยการวิจัยต่างๆ แล้ว สาเหตุดังกล่าวได้แก่

1. งานและสถานที่ทำงานไม่เป็นไปอย่างที่คาดหวัง
2. งานไม่เหมาะกับคน
3. ไม่มีการสอนงาน หรือแนะนำงานอย่างเพียงพอ
4. โอกาสในการเติบโตและก้าวหน้ามีน้อย
5. มีความรู้สึกไม่มีคุณค่า และไม่ได้รับการยอมรับ
6. กัดดันจากการทำงานหนัก ขาดความสมดุลในชีวิตงานและชีวิตส่วนตัว
7. ไม่มีความเชื่อถือไว้วางใจและขาดความเชื่อมั่นในผู้บริหาร

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการจูงใจในการทำงาน

แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจคือ แรงผลักดัน ซึ่งอยู่ภายในปัจเจกบุคคล ในการพยายามที่จะบรรลุ ถึงเป้าหมายบางอย่างเพื่อตอบสนองความต้องการหรือความคาดหวังของตน พฤติกรรมของมนุษย์เกิดจากมีสิ่งผลักดันให้เกิดขึ้น ผลการปฏิบัติงานเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นทั้งจากระดับความสามารถและแรงผลักดัน

Schultz and Schultz (1994 : 258) กล่าวถึงทฤษฎี ความต้องการตาม ลำดับขั้นของ อับลาฮัม มาสโลว์ (Needs Hierachy Theory) ซึ่งเป็นทฤษฎีที่แบ่งความต้องการของมนุษย์ออกเป็นระดับขั้นตามความสำคัญ และตามแนวคิดของ อับลาฮัม มาสโลว์ มนุษย์มักจะต้องการในสิ่งที่ตนเองยังไม่มี ดังนั้นเมื่อความต้องการใด ๆ ได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการนั้นจะไม่สร้างความจูงใจอีกต่อไป ทำให้เกิดความต้องการใหม่ขึ้นอีก และเมื่อมนุษย์ได้รับการตอบสนองต่อความต้องการขั้นพื้นฐาน ก็จะทำให้ความสนใจต่อความต้องการในขั้นที่สูงขึ้นไปอีกและความต้องการจากพื้นฐานไปยังความต้องการขั้นที่สูงขึ้นมีดังนี้ คือ

1. ความต้องการทางกายภาพ (Physiological Needs) ที่ก่อให้เกิดแรงขับพื้นฐานต่าง ๆ เช่น ความต้องการน้ำ อาหาร อากาศ การพักผ่อน
2. ความต้องการด้านความปลอดภัยและมั่นคงทางสิ่งแวดล้อม (Safety and Security Needs)
3. ความต้องการด้านความรักและความเป็นเจ้าของ (Love and Belongingness Needs)
4. ความต้องการเกียรติยศ (Self Esteem)
5. ความต้องการที่จะใช้ศักยภาพสูงสุดของตน (Self Actualization)

ชูลท์สยังอธิบายว่า ความต้องการความเป็นเจ้าของสามารถที่จะเป็นแรงขับเคลื่อน ที่สำคัญต่อการทำงาน เพราะพนักงานสามารถพัฒนาเครือข่ายการสนับสนุนทางสังคม และพัฒนาความรู้สึกเป็นเจ้าของผ่านปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานได้ ส่วนความต้องการเกียรติยศ อาจจะได้รับตอบสนองจากการซื้อรถยนต์หรือบ้าน และเพื่อตอบสนองต่อความต้องการที่จะใช้ ศักยภาพสูงสุดของตน พนักงานควรได้รับโอกาสในการเติบโตก้าวหน้าในงาน และมีความรับผิดชอบที่มากขึ้น งานประจำ ที่ซ้ำซากจะไม่ตอบสนองต่อความต้องการที่จะใช้ศักยภาพสูงสุดของตน แม้ว่าเงินเดือนจะสูงเท่าไรก็ตาม

ทฤษฎีที่เกี่ยวกับการจูงใจในการทำงานที่น่าสนใจอีกทฤษฎีคือ ทฤษฎีคุณลักษณะของงาน (Job Characteristics Theory) ซึ่งพัฒนาขึ้นมาโดย Hackman และ Oldham (อ้างถึงใน Schultz and Schultz, 1944 : 262) ทฤษฎีดังกล่าวมีสาระสำคัญคือ คุณลักษณะบางอย่างของงานมีผลต่อพฤติกรรมและทัศนคติในการทำงาน แต่คุณลักษณะดังกล่าวจะไม่มีผลกระทบต่อ พนักงานในแบบเดียวกัน บุคคลแต่ละบุคคลจะมีความต้องการ ที่จะเติบโตและก้าวหน้าขึ้น และการเปลี่ยนแปลงทางคุณลักษณะของงานดังกล่าว จะไม่มีผลต่อพฤติกรรมและทัศนคติของบุคคลโดยตรง แต่จะแสดงออกผ่านกระบวนการรับรู้ของบุคคล และคุณลักษณะของงานที่ดีจะทำให้พนักงานเกิดสถานะทางอารมณ์เชิงบวก เมื่อพนักงานมีผลการปฏิบัติงานที่ดี สรุปได้ว่าคุณลักษณะเฉพาะของงานจะก่อให้เกิดสถานะทางจิตใจบางประการซึ่งนำไปสู่แรงจูงใจที่สูงขึ้น ผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น และความพึงพอใจในงานที่มากขึ้น

ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์ซเบอร์ก (Herzberg's Two Factors Theory) (อ้างถึงใน สมศรี พรประภาพงศ์, 2549 : 29) กล่าวว่า ปัจจัยที่ทำให้ เกิดความพึงพอใจในงานมี 2 ประเภทดังต่อไปนี้

1. ปัจจัยกระตุ้น (Motivator Factors) หรือปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน หมายถึง องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับเรื่องงานโดยตรง องค์ประกอบนี้จะตอบสนองความต้องการทางจิตใจ เป็นส่วนใหญ่ และมีส่วนทำให้ผู้ปฏิบัติงาน เกิดความพึงพอใจในงาน ได้แก่ ความสำเร็จในหน้าที่การงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้า เป็นต้น

2. ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factor) หมายถึง องค์ประกอบที่ เป็นสิ่งแวดล้อมหรือบริบทของงาน องค์ประกอบนี้ จะตอบสนองความต้องการทางร่างกายเป็นส่วนใหญ่ และมีส่วนทำให้ปฏิบัติงาน ไม่พึงพอใจในงาน ได้แก่ นโยบายและการบริหารงาน การควบคุมบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน และสภาพแวดล้อมการทำงาน เป็นต้น

เฮร์ซเบอร์ก (อ้างถึงใน สมศรี พรประภาพงศ์, 2549 : 29) อธิบายถึงองค์ประกอบทั้งสองว่าทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกแตกต่างกัน องค์ประกอบค้ำจุนจะเป็นองค์ประกอบที่

ก่อให้เกิดความไม่พอใจ คือ หากบุคคลไม่ได้รับการตอบสนองในองค์ประกอบนี้จะรู้สึกไม่พอใจ แต่หากได้รับบุคคลจะถูกปลดปล่อยจากความรู้สึกไม่พอใจและอยู่ในสภาพอารมณ์เฉยๆ ส่วนองค์ประกอบกระตุ้นจะก่อให้เกิดความพึงพอใจ คือ หากบุคคลไม่ได้รับการตอบสนองในองค์ประกอบนี้จะรู้สึกเฉยๆ แต่หากได้รับการตอบสนอง บุคคลจะเกิดความพอใจ เฮอริชเบอร์กเห็นว่าความสำคัญของปัจจัยจูงใจ ที่ทำให้คนทำงานมีความพึงพอใจ อยู่ที่การตอบสนองขั้นสูงทางจิตใจของมนุษย์มากกว่าสภาพแวดล้อม แม้ว่าจะจัดองค์ประกอบด้านสภาพการทำงานที่ดี หรือให้เงินค่าจ้างและสวัสดิการที่ดีเพียงใดก็ตามหากมิได้ทำให้บุคคลมีความรู้สึกภาคภูมิใจในความสามารถของตนเอง หรือเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาหรือ มีความก้าวหน้าในอาชีพ แล้วความอดุสาหะในการทำงานจะลดลงเพราะองค์การไม่เห็นความสำคัญของเขา

2.3 ประวัติความเป็นมาของคณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการผังเมือง มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการผังเมือง มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ได้เริ่มดำเนินการจัดการเรียนการสอนตั้งแต่ปีการศึกษา 2542 เป็นต้นมา โดยเป็นการจัดตั้งหน่วยงานภายในของมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ตามความในมาตรา 18 (3) และ (10) แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ พ.ศ. 2531 เพื่อรองรับการจัดการการศึกษาทางสถาปัตยกรรมศาสตร์ มีโครงสร้างการบริหารงานลักษณะพิเศษที่เน้นความคล่องตัวและมีประสิทธิภาพ โดยไม่ใช้ระเบียบข้อบังคับของทางราชการ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ในการดำเนินงานของคณะฯ ในช่วง 2 ปีแรกของการจัดการเรียนการสอน คณะฯ ได้ดำเนินการภายใต้ชื่อโครงการจัดการศึกษาสาขาวิชาสถาปัตยกรรม โดยบรรจุอยู่ในแผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษาระยะที่ 8 (พ.ศ. 2540 – 2544) และในวันที่ 29 ตุลาคม พ.ศ. 2544 สภามหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ได้มีมติอนุมัติการจัดตั้งคณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการผังเมือง มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ และอนุมัติระเบียบมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ว่าด้วยการจัดตั้งและบริหารงานคณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการผังเมือง พ.ศ. 2544 นอกจากนี้ทางคณะฯ ได้กำหนดให้วันที่ 29 ตุลาคม ของทุกปีเป็นวันสถาปนาคณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการผังเมืองอีกด้วย ปัจจุบันคณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการผังเมืองมีสถานที่ทำการตั้งอยู่ ณ อาคารคณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการผังเมือง มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์รังสิต ต. คลองหนึ่ง อ. คลองหลวง จ.ปทุมธานี 12121

อุดมการณ์และวิสัยทัศน์

1. คำนึงถึงประโยชน์สูงสุดต่อประเทศชาติ ต่อสังคมโดยรวม ต่อมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ และต่อคณะฯ ตามลำดับ ในการสร้างทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพและคุณธรรม

2. มุ่งสร้างความเป็นเลิศทางวิชาการในประการทั้งปวง อันเป็นการสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ร่วมของมหาวิทยาลัยที่ว่า “เป็นเลิศ เป็นธรรม ร่วมนำสังคม.....พัฒนาองค์กรร่วม”
3. ความสมัครสมานสามัคคี เป็นรากฐานของพลังแห่งการพัฒนาสู่ความเป็นเลิศอย่างต่อเนื่อง
4. คุณภาพและประสิทธิภาพเป็นเป้าหมายและวิถีแห่งการดำเนินงาน
5. การเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องจัดเป็นสภาพการณ์ปกติ เพื่อให้เกิดพลวัตขององค์กรและสถาบัน
6. มุ่งสร้างสรรค์อนาคตสู่สังคมโลกาภิวัตน์ด้วยความคิดริเริ่ม ด้วยกรอบความคิดใหม่ ไม่พยายามแก้ปัญหาใหม่ด้วยกรอบความคิดเดิม โดยให้เกิดการสืบสานและการพัฒนาทางศิลปวัฒนธรรมอย่างเหมาะสม พร้อม ๆ กับการพัฒนาด้วยวิทยาศาสตร์เทคโนโลยีทันสมัย

พันธกิจ

1. พัฒนาการศึกษานบนพื้นฐานและหลักการทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี พร้อมกับแสวงหาความร่วมมือทางวิชาการจากนานาชาติ
2. ดำเนินการวิจัยและพัฒนาองค์ความรู้ในศาสตร์ต่าง ๆ อย่างต่อเนื่องควบคู่กับการดำเนินการเรียนการสอนตามมาตรฐานสากล
3. เผยแพร่ความรู้และถ่ายทอดประสบการณ์สู่สังคมทั่วไป พร้อมทั้งมีการแลกเปลี่ยนเพื่อการพัฒนาตนเอง เพื่อนร่วมสำนัก สังคมวิชาการและวิชาชีพ สังคมธรรมศาสตร์ และผู้ใฝ่รู้
4. จัดให้มีแผนงาน งบประมาณ บุคลากร และปัจจัยสนับสนุนอย่างเพียงพอ พร้อมกับเร่งรัดให้เกิดคุณภาพตามมาตรการการประกันคุณภาพ
5. บริหารจัดการด้านสารสนเทศเพื่อความพร้อมในการบริหารงาน การดำเนินงานและการประสานงาน
6. ริเริ่มงาน พัฒนาระบบคิดและการดำเนินงาน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลอย่างเหมาะสม
7. ดำเนินการเชิงรุก สู่การแก้ไขปัญหาอย่างทันท่วงที เพราะ “ทุกปัญหาย่อมมีทางออก” ด้วยการแก้ปัญหาที่ถูกทาง
8. ประมวลและนำเสนอข้อพึงปรับปรุงแก้ไขโดยรวมในระดับคณะ มหาวิทยาลัย และประเทศ
9. จัดระเบียบสังคมและสร้างวินัยในองค์กร โดยให้ตระหนักถึงสถานภาพของบุคคล
10. เสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรมอันดีงาม รวมทั้งเชิดชูบุคคลตัวอย่าง

11. ให้มีการประชาสัมพันธ์สู่สาธารณะ เพื่อให้เกิดความเข้าใจในอุดมการณ์ วิสัยทัศน์ และพันธกิจของคณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการผังเมือง มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

12. ผลแห่งการดำเนินการทั้งหลายทั้งปวง คือการมุ่งสู่การสร้างคุณภาพมาตรฐานสูงสุด สำหรับ “ผู้รับบริการ” และ “สังคมโดยรวม” เป็นหลัก จากการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง

2.4 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

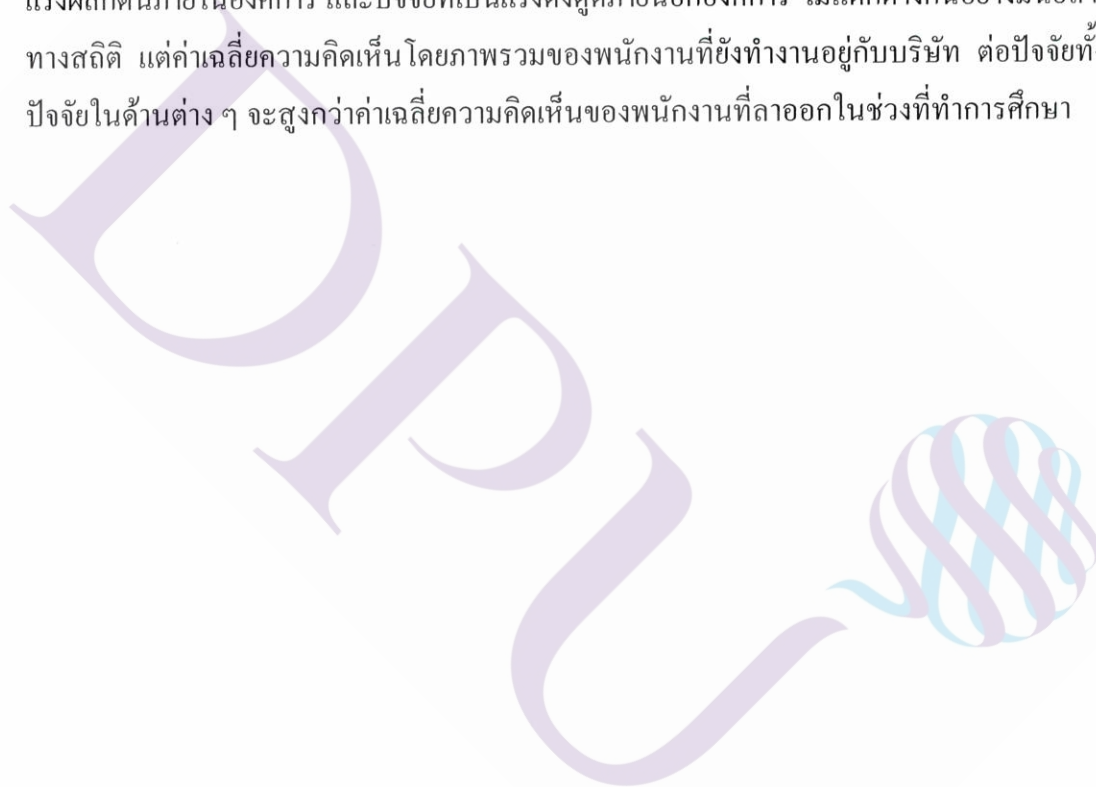
ผู้ศึกษาได้ศึกษาผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งที่เป็นเรื่องเกี่ยวกับการลาออกโดยตรง และเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการลาออก เช่น ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันกับองค์กร ผลงานวิจัย ดังกล่าวมีประเด็นที่น่าสนใจดังต่อไปนี้

สุชาติ วัชรโยธิน (2535) ศึกษาปัญหาการลาออกจากงานของบุคลากรในองค์กร : ศึกษากรณี พนักงานระดับบริหารของธนาคารกรุงไทย จำกัด พบว่า ในประเด็นปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ ผู้ที่ลาออกจากงานเป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง ด้านอายุ ผู้ที่ลาออกส่วนใหญ่จะเป็นผู้ที่มีอายุน้อยกว่าผู้ที่มีอายุมาก ด้านสภาพสมรส ผู้ที่ลาออกส่วนใหญ่จะเป็นผู้ที่มีสถานะภาพโสดส่วนหม้ายหรือหย่ามีจำนวนน้อยที่สุด ด้านระดับการศึกษา ผู้ที่จบการศึกษาปริญญาตรีเป็นกลุ่มที่ลาออกจากงานมากที่สุด นอกจากนี้ยังสรุปการศึกษา ได้ว่าผู้ที่ลาออกส่วนใหญ่จะเป็นผู้ที่ทำงานกับธนาคารฯ มาไม่นาน คือ ประมาณ 1-3 ปี ส่วนใหญ่สภาพทางเศรษฐกิจขณะที่ทำงาน ที่ธนาคารฯ มีรายได้ไม่เพียงพอกับรายจ่ายคิดเป็นร้อยละ 77.8 สรุปผลการศึกษา คือ พนักงานที่ลาออกส่วนใหญ่มีความคิดเห็นที่ดีต่อผู้บังคับบัญชา และมีความคิดเห็นที่เป็นกลางต่อสภาพ การทำงานต่างๆ ไป สาเหตุที่ทำให้พนักงานตัดสินใจลาออก คือ เมื่อทำงาน ณ ที่แห่งใหม่แล้วจะได้ค่าตอบแทนมากกว่า ได้รับโอกาสในการก้าวหน้า ได้ทำงานตรงกับสาขาวิชาที่เรียนมา

ชวลัญญ์ เหล่าพูนพัฒน์ (2548) ศึกษาปัจจัยส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กร โดยมีความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรสื่อ พบว่า ปัจจัยส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กรทุกปัจจัย ส่งผลผ่านผลรวมทุกด้านของความพึงพอใจในงาน และความพึงพอใจในงานอย่างน้อย 1 ด้าน นำไปสู่ความผูกพันกับองค์กร ผลรวมทุกด้านของความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรสื่อจากปัจจัย ส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กรทุกปัจจัย ไปสู่ความผูกพันกับองค์กรทุกด้าน การได้รับการยอมรับ จากองค์กร ส่งผลทางอ้อม ผ่านความพึงพอใจในงาน ด้านจงใจในงาน ด้านผลตอบแทน ด้านหัวหน้างานและด้านความก้าวหน้า ไปสู่ความผูกพันกับองค์กรด้านจิตใจ ผ่านความพึงพอใจในงานด้านพลังจูงใจในงานและด้านตอบแทน ไปสู่ความผูกพันกับองค์กร ด้านบรรทัดฐานและด้านคงอยู่ ความเป็นที่พึงพิงได้ขององค์กร ส่งผลทางอ้อมผ่าน ความพึงพอใจในงาน ด้านพลังจูงใจในงาน ไปสู่ความผูกพันกับองค์กรด้านจิตใจ ผ่านความพึงพอใจในงานด้านพลังจูงใจในงานและด้านผลตอบแทน

ไปสู่ความผูกพัน กับองค์กรด้านบรรทัดฐาน และผ่านความพึงพอใจในงานด้านหัวหน้างาน และ
ด้านผลตอบแทน ไปสู่ความผูกพันกับองค์กรด้านคงอยู่

สมศรี พรประภาพงศ์ (2549) ศึกษาทัศนคติต่อปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกของ
พนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ พบว่า พนักงานมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นใน
ระดับปานกลางต่อปัจจัยที่เป็นแรงผลักดันภายในองค์กร และปัจจัยที่เป็นแรงดึงดูดภายนอกองค์กร
ซึ่งมีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงาน ในด้านปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน
มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่เป็นแรงผลักดันภายในองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พนักงาน
ที่ยังทำงานอยู่กับบริษัท และพนักงานที่ลาออกในช่วงที่ทำการศึกษา มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่เป็น
แรงผลักดันภายในองค์กร และปัจจัยที่เป็นแรงดึงดูดภายนอกองค์กร ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ
ทางสถิติ แต่ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นโดยภาพรวมของพนักงานที่ยังทำงานอยู่กับบริษัท ต่อปัจจัยทั้ง 2
ปัจจัยในด้านต่าง ๆ จะสูงกว่าค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของพนักงานที่ลาออกในช่วงที่ทำการศึกษา



บทที่ 3

ระเบียบวิธีการศึกษา

ในการศึกษาครั้งนี้ เพื่อทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจางาน ของบุคลากร คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการผังเมือง มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ (Survey Research) เพื่อให้สอดคล้องกับเป้าหมายและวัตถุประสงค์ จึงได้กำหนดวิธีการศึกษา ในประเด็นต่างๆ ดังนี้

- 3.1 กลุ่มตัวอย่างและวิธีการสุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา
- 3.3 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล
- 3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 กลุ่มตัวอย่างและวิธีการสุ่มตัวอย่าง

3.1.1 กลุ่มตัวอย่าง

ในการศึกษาครั้งนี้ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรของคณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการผังเมือง มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ จำนวน 73 คน จากจำนวนบุคลากรทั้งหมด 90 คน โดยผู้ศึกษาได้ทำการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง (Sample Size) ที่ใช้ในการศึกษาโดยคำนวณจากสูตรของ Yamane' (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2549 : 47) ดังนี้

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

โดย n คือ ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่สุ่ม
N คือ ขนาดของประชากรทั้งหมดที่ใช้ในการศึกษา

c คือ ความคลาดเคลื่อนของการสุ่ม (ในการศึกษานี้กำหนดไว้ = .05)

แทนค่า

$$n = \frac{90}{1 + 90 (.05)^2}$$

$$n = 73$$

จากการคำนวณได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 73 คน

3.1.2 วิธีการสุ่มตัวอย่าง

เนื่องจากข้อจำกัดทางด้านระยะเวลา กำลังคนในการรวบรวมข้อมูล และงบประมาณ ประกอบกับบุคลากรบางส่วนได้ลาศึกษาต่อทำให้ผู้ศึกษาไม่สามารถรวบรวมข้อมูลจากประชากรทั้งหมดได้ จึงได้พิจารณารวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างซึ่งถือได้ว่าเป็นตัวแทนของประชากรทั้งหมด โดยใช้วิธีการเก็บข้อมูลตามสัดส่วนตามความเป็นจริงการ โดยผู้ศึกษาใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบไม่เฉพาะเจาะจง (Random Sampling) จำนวนทั้งสิ้น 73 ตัวอย่าง

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

การศึกษานี้ ผู้ศึกษาใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแบ่งเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นข้อมูลทั่วไปของบุคลากรคณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการผังเมือง มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ซึ่งได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่ง รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาการทำงาน เป็นคำถามปลายปิด

ส่วนที่ 2 เน้นการสอบถามปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงาน 7 ด้าน ได้แก่ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ลักษณะงาน โอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน การบริหารงาน ทั้งนี้เน้นการใช้คำถามเชิงสถานการณ์ที่ส่วนใหญ่เป็นคำถามเชิงนิเสธ ในลักษณะมาตรวัดประเมินค่า 5 ระดับ ที่สร้างขึ้นตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert Scale) และมีการวัดระดับคะแนน ดังนี้

มีผลมากที่สุด	กำหนดคะแนนเป็น	5	คะแนน
มีผลมาก	กำหนดคะแนนเป็น	4	คะแนน
มีผลปานกลาง	กำหนดคะแนนเป็น	3	คะแนน
มีผลน้อย	กำหนดคะแนนเป็น	2	คะแนน
มีผลน้อยที่สุด	กำหนดคะแนนเป็น	1	คะแนน

ทั้งนี้ การแปลความหมายของข้อมูล ได้กำหนดเกณฑ์ที่พิจารณาจากค่าเฉลี่ยดังนี้

1.00 - 1.80	หมายถึง	มีผลต่อการตัดสินใจน้อยที่สุด
1.81 - 2.60	หมายถึง	มีผลต่อการตัดสินใจน้อย
2.61 - 3.40	หมายถึง	มีผลต่อการตัดสินใจปานกลาง
3.41 - 4.20	หมายถึง	มีผลต่อการตัดสินใจมาก
4.21 - 5.00	หมายถึง	มีผลต่อการตัดสินใจมากที่สุด

ส่วนที่ 3 เป็นการจัดลำดับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงาน ตามระบบจัดอันดับ (Rating Scale) ที่สร้างขึ้นจากนัยเชิงทฤษฎีจากการทบทวนวรรณกรรม ที่จำแนกปัจจัยหลักสำหรับการตัดสินใจลาออกจากงานไว้ 2 ปัจจัยหลัก ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) และปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors) ซึ่งปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย ความสำเร็จในหน้าที่การงาน/ ความก้าวหน้าและการได้รับการยอมรับ และชื่อเสียงขององค์กร ส่วนปัจจัยอนามัย ประกอบด้วย นโยบายการบริหารงาน การควบคุมบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน สิ่งแวดล้อมในการทำงาน ลักษณะงาน/ ด้วงงาน หัวหน้างาน ค่าตอบแทน/ สวัสดิการ โดยการจัดลำดับจะเน้น 5 ลำดับ ทั้งนี้ผู้ศึกษาคาดหวังว่านอกจากบุคลากรคณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการผังเมือง มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์จะสามารถระบุปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกได้แล้ว ยังสามารถจัดลำดับปัจจัยได้อย่างสอดคล้องกัน

3.3 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์ไปเก็บข้อมูลจากบุคลากร ได้แก่ อาจารย์ เจ้าหน้าที่ ของคณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการผังเมือง มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ จำนวน 73 คน โดยใช้ระยะเวลาในแจกแบบสอบถามและเก็บรวบรวมข้อมูล ตั้งแต่วันที่ 16 -24 มกราคม 2551 หลังจากนั้นผู้วิจัยได้ดำเนินการนำแบบสอบถามที่ได้มาศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามได้นำมาตรวจสอบความถูกต้องโดยผู้ศึกษาในเบื้องต้น จากนั้นได้นำไปลงโปรแกรม SPSS (Statistic Package for Social Science) โดยมีลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. นำแบบสอบถามที่ได้รับมาตรวจสอบความถูกต้อง
2. นำแบบสอบถามที่ได้รับการตรวจสอบความถูกต้องเรียบร้อยแล้ว มาบันทึกข้อมูลและประมวลผลข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรม SPSS

3.5 การทดสอบเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ทำการทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ด้วยการนำแบบสอบถามมาให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบ และได้ดำเนินการแก้ไขปรับปรุงแบบสอบถามตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา พร้อมทั้งได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องมือที่มีลักษณะเป็นแบบสอบถาม ซึ่งผ่านการพิจารณาคุณภาพของเครื่องมือ จากค่าความสอดคล้องภายใน ด้วยการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา โดยภาพรวมมีค่าเท่ากับ 0.844 และเมื่อแยกคำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาตามปัจจัยทั้ง 7 ด้าน พบว่า

ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	มีค่าเท่ากับ 0.831
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	มีค่าเท่ากับ 0.830
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	มีค่าเท่ากับ 0.826
ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน	มีค่าเท่ากับ 0.815
ด้านลักษณะงาน	มีค่าเท่ากับ 0.826
ด้านโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน	มีค่าเท่ากับ 0.801
ด้านการบริหารงาน	มีค่าเท่ากับ 0.804

ซึ่งหมายความว่ามีความสามารถนำไปใช้เพื่อการเก็บรวบรวมข้อมูลได้ เมื่อผู้วิจัยนำไปใช้กับบุคลากรคณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการผังเมือง มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ ผู้ศึกษาได้ดำเนินการดังนี้

แบบสอบถามส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างใช้วิเคราะห์ข้อมูลลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check – List) ใช้วิธีการหาค่าความถี่ (Frequency) แล้วสรุปมาเป็นค่าร้อยละ (Percentage)

แบบสอบถามส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงานของกลุ่มตัวอย่าง ใช้การหาค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean : \bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D) เพื่อใช้แปลความหมายของข้อมูลด้านต่าง ๆ เพื่อแสดงข้อมูลกลุ่มที่อยู่ในรูปของตารางแจกแจงความถี่

แบบสอบถามส่วนที่ 3 ข้อมูลการจัดลำดับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงานของกลุ่มตัวอย่าง ใช้การหาค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean : \bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D) รวมทั้งการวิเคราะห์การจัดลำดับปัจจัย (ซึ่งผู้วิจัยกำหนดปัจจัยตามทฤษฎี 2 ปัจจัยของเซอร์เชเบอร์ก) ด้วยสถิติการทดสอบการจัดลำดับปัจจัย (Runs Test)

นอกจากนี้ยังมีการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงานจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคลด้วยสถิติ t-test F-test และ LSD

บทที่ 4

ผลการศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงานของบุคลากร คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการผังเมือง ภายใต้สมมติฐานการวิจัยว่าบุคลากรที่มีลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการตัดสินใจลาออกที่แตกต่างกัน ผู้ศึกษาได้ดำเนินการแจกแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่าง จากจำนวนทั้งสิ้น 90 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างจำนวน 73 คน และได้นำแบบสอบถามไปทำการประมวลผลข้อมูล ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้ศึกษาได้ดำเนินการวิเคราะห์ โดยแบ่งการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 3 ส่วน ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ส่วนที่ 2 ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงาน ของบุคลากรคณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการผังเมือง มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ พร้อมทั้งได้ทำการทดสอบสมมติฐานการวิจัยที่ว่าบุคลากรที่มีลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการตัดสินใจลาออกที่แตกต่างกัน

ส่วนที่ 3 การจัดลำดับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงานของบุคลากรคณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการผังเมือง มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

4.1 ผลการศึกษาข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องมือที่มีลักษณะเป็นแบบสอบถาม ซึ่งผ่านการพิจารณาคุณภาพของเครื่องมือ จากค่าความสอดคล้องภายใน ด้วยการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา พบว่ามีค่าเท่ากับ 0.844 หมายความว่ามีความน่าเชื่อถือที่สามารถนำไปใช้เพื่อการเก็บรวบรวมข้อมูลได้ เมื่อผู้วิจัยนำไปใช้กับบุคลากรคณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการผังเมือง มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ปรากฏผลการศึกษาดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

การศึกษาข้อมูลส่วนบุคคลทั่วไปของบุคลากรคณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการผังเมือง มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง รายได้ และระยะเวลาการทำงาน ดังแสดงในตาราง 4.1

ตารางที่ 4.1 คุณลักษณะของบุคลากรคณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการผังเมือง มหาวิทยาลัย-
ธรรมศาสตร์

คุณลักษณะ		ภาพรวม	
		จำนวน	ร้อยละ
เพศ	ชาย	32	43.84
	หญิง	41	56.16
อายุ	21-30 ปี	35	47.95
	31-40 ปี	34	46.57
	41-50 ปี	4	5.48
สถานภาพ	โสด	46	63.01
	สมรส	27	36.99
ระดับการศึกษาสูงสุด	ปริญญาตรี	20	27.40
	ปริญญาโท	38	52.05
	ปริญญาเอก	11	15.07
	อื่น ๆ	4	5.48
ตำแหน่ง	อาจารย์	36	49.32
	เจ้าหน้าที่	37	50.68
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	ไม่เกิน 20,000 บาท	34	46.57
	20,001-30,000 บาท	24	32.88
	30,001-40,000 บาท	7	9.59
	มากกว่า 40,001 บาท	8	10.96
ระยะเวลาการทำงาน	น้อยกว่า 1 ปี	18	24.66
	1-3 ปี	25	34.25
	4-6 ปี	20	27.40
	มากกว่า 6 ปีขึ้นไป	10	13.70

จากตารางที่ 4.1 พบว่า

ข้อมูลส่วนบุคคลทั่วไปที่เป็นกลุ่มตัวอย่างของบุคลากรคณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการผังเมือง มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ สามารถวิเคราะห์ข้อมูลได้ดังนี้

บุคลากรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 56.16 อายุอยู่ในช่วงระหว่าง 21 - 30 ปี จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 47.95 สถานภาพโสด จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 63.01 ระดับการศึกษาปริญญาโท 38 คน คิดเป็นร้อยละ 52.05 ตำแหน่งเจ้าหน้าที่ 37 คน คิดเป็นร้อยละ 50.68 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ในช่วงไม่เกิน 20,000 บาท จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 46.57 ระยะเวลาการทำงาน 1 – 3 ปี จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 34.25

ส่วนที่ 2 ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงาน ของบุคลากรคณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการผังเมือง มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ และการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

ตารางที่ 4.2 ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงานของบุคลากรคณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการผังเมือง มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออก	mean	SD	มีผลต่อการตัดสินใจลาออก
ด้าน โอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน	4.06	.91398	มาก
ด้านการบริหารงาน	3.83	.87901	มาก
ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	3.72	.99589	มาก
ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน	3.60	.93804	มาก
ด้านลักษณะงาน	3.31	.82156	ปานกลาง
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.22	1.02754	ปานกลาง
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.13	.93180	ปานกลาง
ภาพรวม	3.59	.66814	มาก

จากตารางที่ 4.2 พบว่า

ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกของบุคลากรคณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการผังเมือง มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ส่วนใหญ่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงานอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งในปัจจัยด้านโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 4.06) รองลงมาคือปัจจัยด้านการบริหารงาน (ค่าเฉลี่ย 3.83) ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ (ค่าเฉลี่ย 3.72) และปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน (ค่าเฉลี่ย 3.60) ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงานอยู่ใน

ระดับปานกลาง ได้แก่ ปัจจัยทางด้านลักษณะงาน (ค่าเฉลี่ย 3.31) ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.22) และปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 3.13)

เมื่อผู้ศึกษาได้ทำการทดสอบสมมติฐาน โดยการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกระหว่างบุคลากรที่มี เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาการทำงานที่แตกต่างกัน ปรากฏรายละเอียดดังตารางที่ 4.3 – 4.12

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงานของบุคลากรที่มีเพศแตกต่างกันของคณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการผังเมือง มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออก	เพศ		สถิติทดสอบ	
	ชาย	หญิง	t	sig.
	mean	mean		
ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	3.88	3.60	1.212	.230
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.29	3.17	.518	.606
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.03	3.20	-.799	.427
ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน	3.51	3.67	-.698	.487
ด้านลักษณะงาน	3.24	3.36	-.635	.527
ด้านโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน	4.08	4.04	.159	.874
ด้านการบริหารงาน	3.86	3.80	.299	.766
ภาพรวม	3.59	3.59	-.003	.998

จากตารางที่ 4.3 พบว่า

บุคลากรเพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งหมายถึงบุคลากรที่มีเพศแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการตัดสินใจลาออกที่ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงานของบุคลากรที่มีอายุแตกต่างกันของคณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการผังเมือง มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออก	อายุ			สถิติทดสอบ	
	21-30ปี	31-40ปี	41-50ปี	F	sig.
ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	3.79	3.83	2.25	5.209	.008*
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.28	3.29	2.12	2.534	.087
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.32	3.10	1.62	7.037	.002*
ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน	3.64	3.69	2.43	3.527	.035*
ด้านลักษณะงาน	3.36	3.36	2.43	2.495	.090
ด้านโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน	3.97	4.34	2.50	9.400	.000*
ด้านการบริหารงาน	3.79	3.99	2.81	3.524	.035*
ภาพรวม	3.62	3.70	2.38	8.515	.000*

จากตารางที่ 4.4 พบว่า

บุคลากรที่มีอายุแตกต่างกันของคณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการผังเมือง มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ มีปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยผู้ที่มีอายุระหว่าง 21-30 ปี และ 31-40 ปี เห็นว่าปัจจัยด้านต่าง ๆ มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงานมากกว่าผู้ที่มีอายุระหว่าง 41-50 ปี โดยเฉพาะอย่างยิ่งในปัจจัยด้านโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน รองลงมาคือปัจจัยด้านการบริหารงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยสามารถพิจารณารายละเอียดเพิ่มเติมได้จากตารางที่ 4.5

ตารางที่ 4.5 ผลการเปรียบเทียบภายหลัง (LSD) ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงานจำแนกตามกลุ่มอายุที่แตกต่างกัน

ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงาน	(I) อายุ	(J) อายุ	Mean Difference (I-J)
ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	21-30 ปี	31-40 ปี	-.04286
		41-50 ปี	1.54048*
	31-40 ปี	21-30 ปี	.04286
		41-50 ปี	1.58333*

ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงาน	(I) อายุ	(J) อายุ	Mean Difference (I-J)
	41-50 ปี	21-30 ปี	-1.54048*
		31-40 ปี	-1.58333*
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	21-30 ปี	31-40 ปี	.22563
		41-50 ปี	1.70357*
	31-40 ปี	21-30 ปี	-.22563
		41-50 ปี	1.47794*
	41-50 ปี	21-30 ปี	-1.70357*
		31-40 ปี	-1.47794*
ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน	21-30 ปี	31-40 ปี	-.05567
		41-50 ปี	1.20536*
	31-40 ปี	21-30 ปี	.05567
		41-50 ปี	1.26103*
	41-50 ปี	21-30 ปี	-1.20536*
		31-40 ปี	-1.26103*
ด้านโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน	21-30 ปี	31-40 ปี	-.37171
		41-50 ปี	1.47143*
	31-40 ปี	21-30 ปี	.37171
		41-50 ปี	1.84314*
	41-50 ปี	21-30 ปี	-1.47143*
		31-40 ปี	-1.84314*
ด้านการบริหารงาน	21-30 ปี	31-40 ปี	-.19979
		41-50 ปี	.98036*
	31-40 ปี	21-30 ปี	.19979
		41-50 ปี	1.18015*
	41-50 ปี	21-30 ปี	-.98036*
		31-40 ปี	-1.18015*
โดยภาพรวม	21-30 ปี	31-40 ปี	-.08251
		41-50 ปี	1.23701*
	31-40 ปี	21-30 ปี	.08251
		41-50 ปี	1.31952*
	41-50 ปี	21-30 ปี	-1.23701*
		31-40 ปี	-1.31952*

* The mean difference is significant at the .05 level.

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงานของบุคลากรที่มีสถานภาพแตกต่างกัน ของคณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการผังเมือง มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออก	สถานภาพ		สถิติทดสอบ	
	โสด	สมรส	t	sig.
	mean	mean		
ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	3.76	3.65	.421	.676
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.27	3.14	.494	.623
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.16	3.07	.392	.697
ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน	3.64	3.52	.520	.604
ด้านลักษณะงาน	3.36	3.22	.710	.480
ด้านโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน	4.05	4.07	-.072	.943
ด้านการบริหารงาน	3.80	3.87	-.282	.778
ภาพรวม	3.61	3.55	.424	.673

จากตารางที่ 4.6 พบว่า

บุคลากรที่มีสถานภาพโสดและสมรสมีความเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งหมายถึงบุคลากรที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีความเห็นเกี่ยวกับการตัดสินใจลาออกที่ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงานของบุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันของคณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการผังเมือง มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออก	ระดับการศึกษา				สถิติทดสอบ	
	ตรี	โท	เอก	อื่น ๆ	F	sig.
ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	3.98	3.75	3.69	2.25	3.780	.014*
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.25	3.21	3.63	2.12	2.231	.092
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.22	3.32	2.68	2.00	3.869	.013*
ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน	3.88	3.66	3.45	2.00	5.532	.002*
ด้านลักษณะงาน	3.40	3.44	3.09	2.25	3.138	.031*

ตารางที่ 4.7 (ต่อ)

ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออก	ระดับการศึกษา				สถิติทดสอบ	
	ตรี	โท	เอก	อื่นๆ	F	sig.
ด้าน โอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน	4.10	4.17	4.09	2.75	3.233	.027*
ด้านการบริหารงาน	3.77	3.95	4.00	2.50	3.884	.013*
ภาพรวม	3.70	3.68	3.55	2.28	6.929	.000*

จากตารางที่ 4.7 พบว่า

บุคลากรคณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการผังเมือง ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (ยอมรับสมมติฐานที่ว่า ระดับการศึกษามีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงาน หรือ คนที่มีระดับการศึกษาสูงมีโอกาสเปลี่ยนงานน้อยกว่าคนที่มีระดับการศึกษาต่ำ) โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้ที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีจะให้ความสำคัญกับปัจจัยค่าตอบแทนและสวัสดิการ มากกว่ากลุ่มระดับการศึกษ้อื่น ขณะที่ระดับปริญญาโทให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านโอกาสและความก้าวหน้าในการทำงานมากกว่าระดับการศึกษ้อื่นๆ ขณะที่ระดับปริญญาเอกให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านการบริหารงานสูงกว่าระดับการศึกษ้อื่นๆ โดยสามารถพิจารณารายละเอียดเพิ่มเติมได้จากตารางที่ 4.8

ตารางที่ 4.8 ผลการเปรียบเทียบภายหลัง (LSD) ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงานจำแนกตามกลุ่มระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน

ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงาน	(I) การศึกษา	(J) การศึกษา	Mean Difference (I-J)
ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	ป. ตรี	ป. โท	.22895
		ป. เอก	.28636
		อื่นๆ	1.73333*
	ป. โท	ป. ตรี	-.22895
		ป. เอก	.05742
		อื่นๆ	1.50439*
	ป. เอก	ป. ตรี	-.28636
		ป. โท	-.05742
		อื่นๆ	1.44697*

ตารางที่ 4.8 (ต่อ)

ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงาน	(I) การศึกษา	(J) การศึกษา	Mean Difference (I-J)
	อื่น ๆ	ป.ตรี	-1.73333*
		ป.โท	-1.50439*
		ป.เอก	-1.44697*
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	ป.ตรี	ป.โท	-.10395
		ป.เอก	.54318
		อื่น ๆ	1.22500*
	ป.โท	ป.ตรี	.10395
		ป.เอก	.64713*
		อื่น ๆ	1.32895*
	ป.เอก	ป.ตรี	-.54318
		ป.โท	-.64713*
		อื่น ๆ	.68182
	อื่น ๆ	ป.ตรี	-1.22500*
		ป.โท	-1.32895*
		ป.เอก	-.68182
ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน	ป.ตรี	ป.โท	.22303
		ป.เอก	.43295
		อื่น ๆ	1.88750*
	ป.โท	ป.ตรี	-.22303
		ป.เอก	.20993
		อื่น ๆ	1.66447*
	ป.เอก	ป.ตรี	-.43295
		ป.โท	-.20993
		อื่น ๆ	1.45455*
	อื่น ๆ	ป.ตรี	-1.88750*
		ป.โท	-1.66447*
		ป.เอก	-1.45455*
ด้านโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน	ป.ตรี	ป.โท	-.07544
		ป.เอก	.00909
		อื่น ๆ	1.35000*
	ป.โท	ป.ตรี	.07544
		ป.เอก	.08453

ตารางที่ 4.8 (ต่อ)

ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงาน	(I) การศึกษา	(J) การศึกษา	Mean Difference (I-J)
		อื่น ๆ	1.42544*
	ป. เอก	ป.ตรี	-.00909
		ป.โท	-.08453
		อื่น ๆ	1.34091*
	อื่น ๆ	ป.ตรี	-1.35000*
		ป.โท	-1.42544*
		ป.เอก	-1.34091*
ด้านการบริหารงาน	ป.ตรี	ป.โท	-.17895
		ป.เอก	-.22500
		อื่น ๆ	1.27500*
	ป.โท	ป.ตรี	.17895
		ป.เอก	-.04605
		อื่น ๆ	1.45395*
	ป.เอก	ป.ตรี	.22500
		ป.โท	.04605
		อื่น ๆ	1.50000*
	อื่น ๆ	ป.ตรี	-1.27500*
		ป.โท	-1.45395*
		ป.เอก	-1.50000*
ภาพรวม	ป.ตรี	ป.โท	.01567
		ป.เอก	.14855
		อื่น ๆ	1.41818*
	ป.โท	ป.ตรี	-.01567
		ป.เอก	.13288
		อื่น ๆ	1.40251*
	ป.เอก	ป.ตรี	-.14855
		ป.โท	-.13288
		อื่น ๆ	1.26963*
	อื่น ๆ	ป.ตรี	-1.41818*
		ป.โท	-1.40251*
		ป.เอก	-1.26963*

* The mean difference is significant at the .05 level.

ตารางที่ 4.10 (ต่อ)

ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออก	ระดับรายได้ (บาท)				สถิติทดสอบ	
	ไม่เกิน 20,000	20,001- 30,000	30,001- 40,000	40,001 ขึ้นไป	F	sig.
ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน	3.61	3.56	3.71	3.56	.053	.984
ด้านลักษณะงาน	3.30	3.34	3.14	3.40	.143	.934
ด้านโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน	4.01	4.12	3.57	4.50	1.368	.260
ด้านการบริหารงาน	3.66	3.91	3.71	4.40	1.730	.169
ภาพรวม	3.54	3.61	3.48	3.82	.453	.716

จากตารางที่ 4.10 พบว่า

บุคลากรที่มีระดับรายได้แตกต่างกันของคณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการผังเมือง มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ มีความคิดเห็นว่าปัจจัยต่างๆ (ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ด้านลักษณะงาน ด้านโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านการบริหารงาน) มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งหมายถึงบุคลากรที่มีระดับรายได้แตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการตัดสินใจลาออกที่ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงานของบุคลากรที่มีระยะเวลาการทำงานแตกต่างกันของคณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการผังเมือง มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออก	ระยะเวลาการทำงาน				สถิติทดสอบ	
	<1ปี	1-3ปี	4-6ปี	>6ปี	F	sig.
ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	3.74	3.77	3.60	3.83	.160	.923
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.13	3.34	3.27	3.00	.313	.816
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.00	3.16	3.17	3.20	.154	.927
ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน	3.25	3.82	3.75	3.40	1.660	.184
ด้านลักษณะงาน	2.91	3.40	3.57	3.27	2.292	.086
ด้านโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน	3.85	4.20	4.25	3.73	1.232	.305
ด้านการบริหารงาน	3.30	4.01	4.15	3.70	3.850	.013*
ภาพรวม	3.31	3.72	3.74	3.48	1.825	.151

จากตารางที่ 4.11 พบว่า

บุคลากรที่มีระยะเวลาการทำงานแตกต่างกันของคณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการผังเมือง มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ มีความคิดเห็นว่าปัจจัยต่างๆ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ด้านลักษณะงาน ด้านโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีเพียงปัจจัยทางด้านการบริหารงาน ที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยสามารถพิจารณารายละเอียดเพิ่มเติมได้จากตารางที่ 4.13 ซึ่งหมายถึงบุคลากรที่มีระยะเวลาการทำงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการตัดสินใจลาออกที่ไม่แตกต่างกัน ยกเว้นเพียงด้านเดียวคือ ด้านการบริหารงาน

ตารางที่ 4.12 ผลการเปรียบเทียบภายหลัง (LSD) ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงานจำแนกตามกลุ่มอายุงานที่แตกต่างกัน

ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงาน	(I) อายุงาน	(J) อายุงาน	Mean Difference (I-J)
ด้านการบริหารงาน	น้อยกว่า 1 ปี	1-3 ปี	-.70444*
		4-6 ปี	-.84444*
		มากกว่า 6 ปี	-.39444
	1-3 ปี	น้อยกว่า 1 ปี	.70444*
		4-6 ปี	-.14000
		มากกว่า 6 ปี	.31000
	4-6 ปี	น้อยกว่า 1 ปี	.84444*
		1-3 ปี	.14000
		มากกว่า 6 ปี	.45000
	มากกว่า 6 ปี	น้อยกว่า 1 ปี	.39444
		1-3 ปี	-.31000
		4-6 ปี	-.45000

* The mean difference is significant at the .05 level.

ส่วนที่ 3 การจัดลำดับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงานของบุคลากรคณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการผังเมือง มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

การศึกษาเพื่อจัดลำดับความสำคัญของปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงานของบุคลากรคณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการผังเมือง มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ซึ่งผู้วิจัยกำหนดปัจจัยตามทฤษฎี 2 ปัจจัยของเซอร์เชเบอร์ค ด้วยสถิติการทดสอบการจัดลำดับปัจจัย (Runs Test) ปรากฏดังตารางที่ 4.13

ตารางที่ 4.13 การจัดลำดับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงาน

ปัจจัย	ไม่ตอบ	ลำดับที่	ลำดับที่	ลำดับที่	ลำดับที่	ลำดับที่
		1	2	3	4	5
1. นโยบายการบริหารงาน	2	22	22	16	7	4
2. การควบคุมบังคับบัญชา	2	16	31	16	4	4
3. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน		10	21	31	7	4
4. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	2	9	20	29	10	3
5. สภาพทางเศรษฐกิจ	1	16	20	22	8	6
6. ลักษณะงาน		16	23	21	8	5
7. หัวหน้างาน		12	25	23	7	6
8. ค่าตอบแทน/สวัสดิการ	1	23	18	20	4	7
9. การรักษาสัญญาขององค์กร	3	16	20	19	9	6
10. บรรยากาศในการทำงาน	1	13	21	28	6	4
11. ตำแหน่งที่ตั้งของสถานที่ทำงาน/ระยะทาง		10	19	22	13	9
12. สุขภาพทางด้านร่างกาย	1	10	10	23	19	10
13. สุขภาพทางด้านจิตใจ	1	19	19	20	5	9
14. ความรู้/ทักษะ/ประสบการณ์ของท่าน	2	8	19	31	6	7
15. ความคาดหวังต่อองค์กร	2	7	24	29	4	7
16. ความก้าวหน้าในการทำงาน	2	20	20	17	7	7
17. การได้รับการยอมรับนับถือ	2	6	21	29	11	4
18. ความรู้สึกมีคุณค่า	1	15	21	19	13	4
19. ชื่อเสียงขององค์กร	2	8	18	29	11	5

จากตารางที่ 4.13 เมื่อทำการวิเคราะห์พบว่า

ในภาพรวมบุคลากรทุกคน (ตัวแทนที่เป็นผู้ให้ข้อมูล) ของคณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ และการผังเมือง มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ จัดลำดับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงาน สรุปได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 ได้แก่ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ

ลำดับที่ 2 ได้แก่ การควบคุมบังคับบัญชา การรักษาสัญญาขององค์กร ความรู้สึที่มีคุณค่า ลักษณะงาน หัวหน้างาน และรวมถึง นโยบายการบริหารงาน และความก้าวหน้าในการทำงาน ร่วมด้วย

ลำดับที่ 3 ได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน สภาพทางเศรษฐกิจ บรรยากาศในการทำงาน ตำแหน่งที่ตั้งของสถานที่ทำงาน/ระยะทาง สุขภาพทางด้านร่างกาย สุขภาพทางด้านจิตใจ ความรู้/ทักษะ/ประสบการณ์ ของตนเอง ความคาดหวังต่อองค์กร ความก้าวหน้าในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ชื่อเสียงขององค์กร

บทที่ 5

สรุปผลการศึกษาและข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงาน ของบุคลากรคณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการผังเมือง มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ มีวัตถุประสงค์ในการศึกษาดังนี้

1. เพื่อศึกษาถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกของบุคลากรที่ทำงานในคณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการผังเมือง มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
2. เพื่อเปรียบเทียบการตัดสินใจลาออกของบุคลากรที่มีลักษณะประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกัน
3. เพื่อจัดลำดับความสำคัญของปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงานของบุคลากรคณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการผังเมือง มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ คือ บุคลากรคณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการผังเมือง มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ จำนวน 73 คน ทำการศึกษาข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยสรุปผลอภิปรายและมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

5.1 สรุปผลการศึกษา

การศึกษปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงานของบุคลากรคณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการผังเมือง สรุปผลการศึกษาข้อมูล ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลทั่วไปที่เป็นกลุ่มตัวอย่างของบุคลากรคณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการผังเมือง มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 56.16 อายุอยู่ในช่วงระหว่าง 21 - 30 ปี จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 47.95 สถานภาพโสด จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 63.01 ระดับการศึกษาปริญญาโท 38 คน คิดเป็นร้อยละ 52.05 ตำแหน่งเจ้าหน้าที่ 37 คน คิดเป็นร้อยละ 50.68 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ในช่วงไม่เกิน 20,000 บาท จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 46.57 ระยะเวลาการทำงาน 1 – 3 ปี จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 34.25

ส่วนที่ 2 ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงาน ของบุคลากรคณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการผังเมือง มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกของบุคลากรคณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการผังเมือง มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ส่วนใหญ่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงานอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งในปัจจัยด้านโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 4.06) รองลงมาคือปัจจัยด้านการบริหารงาน (ค่าเฉลี่ย 3.83) ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ (ค่าเฉลี่ย 3.72) และปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน (ค่าเฉลี่ย 3.60) ส่วนปัจจัยทางด้านลักษณะงาน (ค่าเฉลี่ย 3.31) ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.22) และปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 3.13) มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงานอยู่ในระดับปานกลาง

อย่างไรก็ตามเมื่อทำการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออก จำแนกตามคุณลักษณะประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกัน พบว่า บุคลากรที่มีเพศ สถานภาพ ตำแหน่ง ระดับรายได้ และระยะเวลาการทำงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

แต่เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างทางด้านอายุ พบว่า บุคลากรที่มีอายุแตกต่างกัน มีปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยผู้ที่มีอายุระหว่าง 21-30 ปี และ 31-40 ปี เห็นว่าปัจจัยด้านต่าง ๆ มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงานมากกว่าผู้ที่มีอายุระหว่าง 41-50 ปี นอกจากนี้เมื่อพิจารณาตามระดับการศึกษา พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้ที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีจะให้ความสำคัญกับปัจจัยค่าตอบแทนและสวัสดิการมากกว่ากลุ่มระดับการศึกษาอื่น ขณะที่ระดับปริญญาโทให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านโอกาสและความก้าวหน้าในการทำงานมากกว่าระดับการศึกษาอื่น ๆ ขณะที่ระดับปริญญาเอกให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านการบริหารงานสูงกว่าระดับการศึกษาอื่น ๆ

ส่วนที่ 3 การจัดลำดับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงานของบุคลากรคณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการผังเมือง มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ โดยผู้ศึกษาได้กำหนดปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงานด้านอื่นเพิ่มขึ้น นอกเหนือจากปัจจัยทั้ง 7 ด้าน ที่กล่าวมาแล้วข้างต้น ซึ่งผู้ศึกษาได้กำหนดปัจจัยตามทฤษฎี 2 ปัจจัยของเฮอริชเบอร์ก และได้ทำการวิเคราะห์เพื่อจัดลำดับปัจจัยจากความคิดเห็นของบุคลากร พบว่า บุคลากรที่เป็นกลุ่มตัวอย่างของคณะสถาปัตยกรรมศาสตร์

และการผังเมือง มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ จัดลำดับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงาน
สรุปได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 ได้แก่ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ

ลำดับที่ 2 ได้แก่ การควบคุมบังคับบัญชา การรักษาสัญญาขององค์กร ความรู้สึกมี
คุณค่า ลักษณะงาน หัวหน้างาน และรวมถึง นโยบายการบริหารงาน และความก้าวหน้าในการ
ทำงาน ร่วมด้วย

ลำดับที่ 3 ได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน สภาพ
ทางเศรษฐกิจ บรรยากาศในการทำงาน ตำแหน่งที่ตั้งของสถานที่ทำงาน/ระยะทาง สุขภาพทางด้าน
ร่างกาย สุขภาพทางด้านจิตใจ ความรู้/ทักษะ/ประสบการณ์ ของตนเอง ความคาดหวังต่อองค์กร
ความก้าวหน้าในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ชื่อเสียงขององค์กร

5.2 อภิปรายผล

ผลการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงานของบุคลากรคณะสถาปัตยกรรม
ศาสตร์และการผังเมือง มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ พบว่า บุคลากรของคณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และ
การผังเมือง มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อการตัดสินใจลาออกจากงานในระดับ
มาก โดยให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านโอกาสความก้าวหน้าในการทำงานมากที่สุด รองลงมาคือด้านการ
บริหารงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ส่วนปัจจัยด้าน
ลักษณะงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีผลต่อการ
ตัดสินใจลาออกจากงานของบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง จากผลการศึกษาจะเห็นว่าหากองค์กร
ต้องการกำหนดแนวทางในการลดปริมาณการลาออกจากงานของบุคลากร จึงควรพิจารณาให้
ความสำคัญในเรื่อง โอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน การบริหารงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ
และความสัมพันธ์กับหัวหน้างานเป็นลำดับแรก ซึ่งปัจจัยเหล่านี้มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงาน
ของบุคลากรมาก ส่วนปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านความสัมพันธ์
กับเพื่อนร่วมงาน องค์กรอาจจะให้ความสำคัญเป็นลำดับรองลงมา แต่หากองค์กรสามารถทำให้
บุคลากรเกิดความพึงพอใจกับปัจจัยทั้ง 7 ด้าน ที่กล่าวมาข้างต้น ก็จะส่งผลทำให้ลดปริมาณการลาออก
ของบุคลากรลงได้

นอกจากนี้เมื่อผู้วิจัยได้ทำการทดสอบสมมติฐาน โดยการเปรียบเทียบความแตกต่าง
ระหว่างค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออก จำแนกตามคุณลักษณะ
ประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกัน พบว่า เพศ สถานภาพ ตำแหน่ง ระดับรายได้ และระยะเวลาการ

ทำงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งหมายถึง บุคลากรที่มีเพศ สถานภาพ ตำแหน่ง ระดับรายได้ และระยะเวลาการทำงานที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการตัดสินใจลาออกไม่แตกต่างกัน

แต่เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างทางด้านอายุ และระดับการศึกษา พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยผู้ที่มีอายุระหว่าง 21-30 ปี และ 31-40 ปี มีความเห็นว่าปัจจัยด้านต่าง ๆ มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงานมากกว่าผู้ที่มีอายุระหว่าง 41-50 ปี อาจจะเป็นเพราะผู้ที่อยู่ในช่วงอายุ 21-30 ปี และ 31-40 ปี มีโอกาสในการเปลี่ยนงานได้สูงกว่าผู้ที่อยู่ในช่วงอายุ 41 – 50 ปี และผู้ที่มีระดับการศึกษาต่างกันจะมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงานแตกต่างกัน โดยผู้ที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีจะให้ความสำคัญกับปัจจัยค่าตอบแทนและสวัสดิการมากที่สุด ขณะที่ระดับปริญญาโทให้ความสำคัญกับปัจจัยด้าน โอกาสและความก้าวหน้าในการทำงานเป็นลำดับแรก และระดับปริญญาเอกให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านการบริหารงานมากกว่าระดับการศึกษาอื่น ๆ ซึ่งหมายถึง องค์กรควรพิจารณาให้ความสำคัญกับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงานแต่ละปัจจัยให้เหมาะสมกับอายุ และระดับการศึกษาของบุคลากรด้วย

ในส่วนของการจัดลำดับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงาน ซึ่งได้กำหนดปัจจัยตามทฤษฎี 2 ปัจจัยของเฮอร์ซเบิร์ก โดยผู้ศึกษาได้กำหนดปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงานด้านอื่นเพิ่มขึ้น นอกเหนือจากปัจจัยทั้ง 7 ด้าน ที่กล่าวมาแล้วข้างต้น พบว่า บุคลากรของคณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการผังเมือง มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ให้ความสำคัญโดยจัดลำดับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการมาเป็นลำดับแรก ลำดับที่สอง ได้แก่ การควบคุมบังคับบัญชา การรักษาสัญญาขององค์กร ความรู้สึกมีคุณค่า ลักษณะงาน หัวหน้างาน และรวมถึงนโยบายการบริหารงาน และความก้าวหน้าในการทำงาน ร่วมด้วย และลำดับที่ 3 ได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน สภาพทางเศรษฐกิจ บรรยากาศในการทำงาน ตำแหน่งที่ตั้งของสถานที่ทำงาน/ระยะทาง สุขภาพทางด้านร่างกาย สุขภาพทางด้านจิตใจ ความรู้/ทักษะ/ประสบการณ์ ของตนเอง ความคาดหวังต่อองค์กร ความก้าวหน้าในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ชื่อเสียงขององค์กร ซึ่งหมายความว่าหากองค์กรต้องการที่จะกำหนดแนวทางเพื่อลดปริมาณการลาออกจากงานของบุคลากรควรคำนึงด้วยว่าปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงานเรื่องใดที่บุคลากรเห็นว่ามีความสำคัญและมีความต้องการเป็นลำดับแรก เพราะหากบุคลากรได้รับการตอบสนองจะเกิดความพอใจ และรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าและมีความสำคัญกับองค์กร

5.3 ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงานของบุคลากรคณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการผังเมือง มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ผู้ศึกษามีข้อคิดเห็นและเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการเสริมสร้างและปรับปรุงการบริหารงานทรัพยากรบุคคลขององค์กร และช่วยลดการตัดสินใจลาออกจากงานของบุคลากร ดังนี้

จากการศึกษาพบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงานอยู่ในระดับมาก โดยให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านโอกาสความก้าวหน้าในการทำงานเป็นอันดับหนึ่ง ดังนั้น องค์กรจึงควรให้ความสำคัญกับปัจจัยดังกล่าว โดยให้การสนับสนุนในการให้โอกาสความก้าวหน้าในการทำงานแก่บุคลากรทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน ในการพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ควรพิจารณาจากความรู้ความสามารถของบุคลากรเป็นหลัก และต้องมีความเป็นธรรม เพราะหากบุคลากรรู้สึกว่าไม่ได้รับโอกาสความก้าวหน้าในการทำงานจะทำให้บุคลากรตัดสินใจลาออกไปทำงานกับองค์กรที่ตนมีโอกาสมากกว่าได้

ด้านการบริหารงาน ในการกำหนดนโยบาย คำสั่ง หรือกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ขององค์กร รวมถึงการบริหารงานภายในองค์กรต้องมีความเหมาะสมและชัดเจน ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการบริหารงานขององค์กร เพื่อให้เกิดความร่วมมืออย่างเต็มใจลดความขัดแย้งและการต่อต้านของบุคลากร การพิจารณาความดีความชอบขององค์กรต้องมีความโปร่งใสและเป็นธรรม

ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ควรพิจารณาให้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่และภาระงานที่รับผิดชอบ องค์กรอาจจัดให้มีสวัสดิการด้านอื่นเสริมให้กับบุคลากร เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการทำงานให้กับบุคลากร

ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน หัวหน้างานควรให้คำปรึกษาและแนะนำเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดปัญหาในการทำงาน ไม่ควรตำหนิอย่างรุนแรงเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานผิดพลาด ควรให้ความเป็นธรรมและการยอมรับกับผู้ใต้บังคับบัญชา

ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยครั้งต่อไป

1. การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเฉพาะกรณีของคณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการผังเมือง มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์เท่านั้น จึงควรทำการวิจัยในลักษณะที่เป็นตัวแทนในกลุ่มประเภทเดียวกัน เพื่อให้ได้ผลการวิจัยที่สามารถใช้อ้างอิงได้กว้างขวางมากขึ้น
2. ควรศึกษาและเก็บข้อมูลเพิ่มเติมจากผู้ที่ไม่ลาออกไปแล้ว หรือผู้ที่กำลังตัดสินใจจะลาออกจากงาน เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีความชัดเจนและถูกต้อง ใกล้เคียงกับความเป็นจริงมากขึ้น

3. ในการวิจัยครั้งต่อไป อาจเพิ่มหรือเปลี่ยนตัวแปรอื่น ๆ ที่น่าสนใจ เพราะยังมีตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจลาออกจากงานอีกหลายตัวแปร





บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

หนังสือ

ธานีินทร์ ศิลป์จารุ. (2549). การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS (พิมพ์ครั้งที่ 5).
กรุงเทพฯ : วี. อินเตอร์ พริ้นท์.

เอกสารอื่น ๆ

สุชาติ วัชรโยธิน. (2535). ปัญหาการลาออกจากงานของบุคลากรในองค์กร: ศึกษากรณี พนักงาน
ระดับบริหารของธนาคารกรุงไทย จำกัด. สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชา
รัฐศาสตร์. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

วิทยานิพนธ์

ชวัลณัฐ เหล่าพูนพัฒน์. (2548). ปัจจัยส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กร โดยมีความพึงพอใจในงาน
เป็นตัวแปรสื่อ. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาศิลปศาสตร์. กรุงเทพฯ:
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สมศรี พรประภาพงศ์. (2549). ทศนะต่อปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงานระดับ
ปฏิบัติการในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาสังคม
สงเคราะห์ศาสตร์. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ภาษาต่างประเทศ

BOOKS

Branham, Leigh. (2005). **The 7 Reasons Employees Leave**. New York: AMACOM.

- Heneman III, Herbert., and Judge, Timothy A. (2003). **Staffing Organization**. Illinois: McGraw-Hill.
- Mathis, Robert L., and Jackson, John H. (2002). **Human Resource Management Essential Perspectives**. Canada: South-Western/Thomson Learning.
- Schultz, Duane P., and Schultz Sydney Ellen. (1994). **Psychology and Work Today**. New York: Macmillan Publishing Company.
- Strauss, George., and Syales, Leonard R. (1980). **Personnel: The Human Problems of Management**. New Jersey: Prentice-Hall.





ภาคผนวก

แบบสอบถาม

เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงานของบุคลากร คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการผังเมือง มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้สร้างขึ้นเพื่อเป็นเครื่องมือในการศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงานของบุคลากรคณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการผังเมือง มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์” แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาในระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

ขอความกรุณาท่านตอบคำถามทุกข้อ ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามของท่านจะถูกเก็บเป็นความลับ ผู้ศึกษาจะนำข้อมูลมาใช้เพื่อประโยชน์ในการวิจัยเท่านั้น

แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ส่วน มีรายละเอียดดังนี้

- | | |
|-----------|---|
| ส่วนที่ 1 | ข้อมูลส่วนบุคคลทั่วไป |
| ส่วนที่ 2 | ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงาน |
| ส่วนที่ 3 | การจัดลำดับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงาน |

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลทั่วไป

โปรดทำเครื่องหมาย ลงในช่อง ที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

1. เพศ

ชาย

หญิง

2. อายุ

21 – 30 ปี

31 – 40 ปี

41 – 50 ปี

51 ปี ขึ้นไป

3. สถานภาพ

โสด

สมรส

หม้าย

หย่า

3. ระดับการศึกษาสูงสุด

ปริญญาตรี

ปริญญาโท

ปริญญาเอก

อื่น ๆ (โปรดระบุ).....

4. ตำแหน่ง
- อาจารย์ เจ้าหน้าที่
5. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน
- ไม่เกิน 20,000 บาท 20,001 – 30,000 บาท
- 30,001 – 40,000 บาท มากกว่า 40,000 บาท
6. ระยะเวลาการทำงาน
- น้อยกว่า 1 ปี 1 – 3 ปี
- 4 - 6 ปี มากกว่า 6 ปี ขึ้นไป

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงาน

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ท่านเห็นว่าเป็นปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงาน ที่ตรงตามความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงาน	มีผล มาก ที่สุด (5)	มีผล มาก (4)	มีผล ปานกลาง (3)	มีผล น้อย (2)	มีผล น้อย ที่สุด (1)
ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ					
1. ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับไม่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบ					
2. ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับไม่สามารถทำให้ท่านมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นได้					
3. ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ไม่เหมาะสมเป็นปัจจัยที่ทำให้ท่านตัดสินใจลาออกจากงาน					
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน					
4. อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้สำนักงานไม่อยู่ในสภาพพร้อมใช้งานและไม่เพียงพอสำหรับการปฏิบัติงาน					
5. สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ไม่ดีเป็นปัจจัยที่ทำให้ท่านตัดสินใจลาออกจากงาน					

ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงาน	มีผล มาก ที่สุด (5)	มีผล มาก (4)	มีผล ปานกลาง (3)	มีผล น้อย (2)	มีผล น้อย ที่สุด (1)
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน					
6. เพื่อนร่วมงานไม่ให้ความช่วยเหลือในการทำงาน					
7. ความสัมพันธ์ที่ไม่ดีกับเพื่อนร่วมงานเป็นปัจจัยที่ทำให้ท่านตัดสินใจลาออกจากงาน					
ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน					
8. หัวหน้างานไม่ให้คำปรึกษาและแนะนำเมื่อท่านมี ปัญหาในการทำงาน					
9. หัวหน้างานชอบตำหนิอย่างรุนแรงเมื่อท่านทำงาน ผิดพลาด					
10. ท่านไม่ได้รับความเป็นธรรมและการยอมรับจาก หัวหน้างาน					
11. ความสัมพันธ์ที่ไม่ดีกับหัวหน้างานเป็นปัจจัยที่ทำให้ ท่านตัดสินใจลาออกจากงาน					
ด้านลักษณะงาน					
12. งานที่ท่านรับผิดชอบอยู่หนักเกินไป ทำให้ท่านรู้สึก เครียด และเหน็ดเหนื่อยมาก					
13. งานที่ท่านทำอยู่ซ้ำซากจำเจ น่าเบื่อหน่าย ไม่ท้าทาย ความสามารถ					
14. งานที่ท่านทำไม่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน					
15. ลักษณะงานที่ไม่น่าพึงพอใจเป็นปัจจัยที่ทำให้ท่าน ตัดสินใจลาออกจากงาน					
ด้านโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน					
16. องค์กรไม่ให้การสนับสนุนอย่างเท่าเทียมกันในการ ให้โอกาสและความก้าวหน้าในงาน					
17. องค์กรไม่มีการพิจารณาผลการปฏิบัติงานอย่างเป็น ธรรมตามความรู้ความสามารถของบุคลากร					

ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงาน	มีผล มาก ที่สุด (5)	มีผล มาก (4)	มีผล ปานกลาง (3)	มีผล น้อย (2)	มีผล น้อย ที่สุด (1)
18. การไม่ได้รับโอกาสความก้าวหน้าในการทำงานเป็นปัจจัยที่ทำให้ท่านตัดสินใจลาออกจากงาน					
ด้านการบริหารงาน					
19. นโยบาย คำสั่งหรือกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ขององค์กร รวมถึงการบริหารงานภายในองค์กรไม่เหมาะสมและไม่ชัดเจน					
20. การพิจารณาความดีความชอบขององค์กรไม่มีความโปร่งใส และเป็นธรรม					
21. องค์กรไม่เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการบริหารงานขององค์กร					
22. องค์กรที่ไม่มีการบริหารงานที่โปร่งใสและเป็นธรรม เป็นปัจจัยที่ทำให้ท่านตัดสินใจลาออกจากงาน					

ส่วนที่ 3 การจัดลำดับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงาน

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องตามลำดับที่ที่ท่านพิจารณาเห็นว่าเป็นปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงานตามความคิดของท่าน

1 = มากที่สุด 2 = มาก 3 = ปานกลาง 4 = น้อย 5 = น้อยที่สุด

ปัจจัย	ลำดับที่				
	1	2	3	4	5
1. นโยบายการบริหารงาน					
2. การควบคุมบังคับบัญชา					
3. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน					
4. สภาพแวดล้อมในการทำงาน					
5. สภาพทางเศรษฐกิจ					
6. ลักษณะงาน					
7. หัวหน้างาน					

ปัจจัย	ลำดับที่				
	1	2	3	4	5
8. ค่าตอบแทน/สวัสดิการ					
9. การรักษาสัญญาขององค์กร					
10. บรรยากาศในการทำงาน					
11. ตำแหน่งที่ตั้งของสถานที่ทำงาน/ระยะทาง					
12. สุขภาพทางด้านร่างกาย					
13. สุขภาพทางด้านจิตใจ					
14. ความรู้/ทักษะ/ประสบการณ์ของท่าน					
15. ความคาดหวังต่อองค์กร					
16. ความก้าวหน้าในการทำงาน					
17. การได้รับการยอมรับนับถือ					
18. ความรู้สึกมีคุณค่า					
19. ชื่อเสียงขององค์กร					

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-นามสกุล	นางสาวนิศากร ดิยะวัฒน์
ประวัติการศึกษา	ปริญญาตรี ศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร
ตำแหน่งงานปัจจุบัน	พนักงานธุรการ (เจ้าหน้าที่งานบริหารบุคคลและพัฒนาองค์กร)
สถานที่ทำงาน	คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการผังเมือง มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ตำบลคลองหนึ่ง อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี 12121
ชื่อ-นามสกุล	นางสาวพรนิชา กุลเกลี้ยง
ประวัติการศึกษา	ปริญญาตรี ศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี
ตำแหน่งงานปัจจุบัน	ธุรกิจส่วนตัว
สถานที่ติดต่อ	33/918 ซ. สิงห์สัมพันธ์ 1 ถ. งามวงศ์วาน แขวงลาดยาว เขตจตุจักร กทม. 10900