

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความต้องการเปลี่ยนงานของนิสิตที่กำลังศึกษาระดับปริญญาโทบริหารธุรกิจ  
มหาบัณฑิต ภาคพิเศษ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สารนิพนธ์

ของ

นางสาวจันทะนา กระจ่างแก้ว

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ

กุมภาพันธ์ 2548

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

๒๕๘. 3/12

๙๒๔๒๗

๕.3

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความต้องการเปลี่ยนงานของนิสิตที่กำลังศึกษาระดับปริญญาโทบริหารธุรกิจ  
มหาบัณฑิต ภาคพิเศษ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

บทคัดย่อ

ของ

นางสาวจันทะนา กระจ่างแก้ว

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ  
กุมภาพันธ์ 2548

h 264 ๗๗๗

จันตะนา กระต่ายแก้ว (2547). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความต้องการเปลี่ยนงานของนิสิตที่กำลังศึกษาระดับปริญญาโทบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ภาคพิเศษ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. สารนิพนธ์ บช.ม. (สาขาการจัดการ) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ : รองศาสตราจารย์ สุพาดา สิริกุดตา.

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายที่จะศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความต้องการเปลี่ยนงานของนิสิตที่กำลังศึกษาระดับปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยศึกษาปัจจัยที่กำหนด 5 ด้าน คือ 1. ปัจจัยด้านข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคล 2. ปัจจัยด้านเนื้อหาของงาน 3. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กร 4. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร 5. ปัจจัยด้านทัศนคติเกี่ยวกับองค์กร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคือ นิสิตที่กำลังศึกษาระดับปริญญาโทบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ภาคพิเศษ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำนวน 250 คน โดยการเลือกตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ โดยการเลือกตัวอย่างตามความสะดวก การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม และนำมาประมวลผลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows version 11 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย ในการทดสอบสมมติฐาน

ผลการวิจัยพบว่า

1. ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ร้อยละ 66.0 เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 26 – 35 ปี สถานภาพโสด กำลังศึกษาสาขาวิชาการตลาด อาชีพพนักงานเอกชน/ลูกจ้าง รายได้ตั้งแต่ 20,001 – 30,000 บาท ประสบการณ์ทำงานไม่เกิน 10 ปี จำนวนครั้งที่เคยเปลี่ยนงานต่ำกว่า 3 ครั้ง รูปแบบการเปลี่ยนงานครั้งล่าสุดคือเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบและเปลี่ยนองค์กรใหม่ มีความต้องการเปลี่ยนงานสูงถึงร้อยละ 69.60
2. เพศชายมีความต้องการเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ แต่ปฏิบัติงานกับองค์กรเดิมน้อยกว่าเพศหญิง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
3. นิสิตที่กำลังศึกษาสาขาวิชาการตลาดมีความต้องการเปลี่ยนไปปฏิบัติงานกับองค์กรใหม่มากกว่านิสิตที่กำลังศึกษาสาขาวิชาการจัดการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
4. อายุที่แตกต่างกัน มีความต้องการเปลี่ยนไปปฏิบัติงานกับองค์กรใหม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5. สถานภาพสมรส รายได้ ประสบการณ์ทำงาน และจำนวนครั้งที่เคยเปลี่ยนงานที่แตกต่างกันมีความต้องการเปลี่ยนงานไม่แตกต่างกัน

6. อาชีพแตกต่างกันมีความต้องการเปลี่ยนงานแตกต่างกัน ในความต้องการเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ แต่ปฏิบัติงานกับองค์กรเดิม ความต้องการเปลี่ยนไปปฏิบัติงานกับองค์กรใหม่ และความต้องการเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ และเปลี่ยนองค์กรใหม่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

7. รูปแบบของการเปลี่ยนงานที่แตกต่างกัน มีความต้องการเปลี่ยนอาชีพแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

8. ปัจจัยด้านเนื้อหาของงาน และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กรไม่มีความสัมพันธ์กับความต้องการเปลี่ยนงาน

9. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กรมีความสัมพันธ์กับความต้องการเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ แต่ปฏิบัติงานกับองค์กรเดิม อยู่ในระดับต่ำในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

10. ปัจจัยด้านทัศนคติเกี่ยวกับองค์กรมีความสัมพันธ์กับความต้องการเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ แต่ปฏิบัติงานกับองค์กรเดิม อยู่ในระดับต่ำในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีความสัมพันธ์กับความต้องการเปลี่ยนไปปฏิบัติงานกับองค์กรใหม่ อยู่ในระดับต่ำในทิศทางตรงกันข้าม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากผลการศึกษาข้างต้น ผู้บริหารทั้งภาครัฐบาล และภาคเอกชนจำเป็นต้องมีการวางแผนด้านทรัพยากรบุคคลให้เหมาะสม ในด้านนโยบาย และรูปแบบการดำเนินงาน ตลอดจนการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร เพื่อลดปัญหาการเปลี่ยนย้ายองค์กร ทั้งนี้เพื่อตอบสนองความพึงพอใจในด้านเนื้อหาของงาน สภาพแวดล้อมภายในองค์กร สภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร และทัศนคติเกี่ยวกับองค์กร ที่ส่งผลให้บุคลากรได้รับความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ ความมั่นคงในอาชีพ การได้รับการยอมรับนับถือจากสังคม รวมทั้งผลตอบแทนในรูปแบบของเงินและผลประโยชน์อื่น ๆ

FACTORS INFLUENCING THE DEMAND TO CHANGE JOBS OF ADMINISTRATION  
GRADUATE STUDENTS AT SRINAKHARINWIROT UNIVERSITY

AN ABSTRACT  
BY  
MS. CHANTANA KRATAIKAEW

Presented in partial fulfillment of the requirements  
for the Master of business Administration degree in Management  
at Srinakharinwirot University  
February 2005

Chantana Krataikaew. (2004). *Factors influencing the demand to change jobs of Administration graduate students at Srinakharinwirot University*. Master Project, M.B.A. (Management). Bangkok: Graduate School, Srinakharinwirot University. Project Advisor. Assoc. Prof.Supada Sirikudta.

This project aimed at studying 5 factors influencing the job-changing desire of the Administration students studying at Srinakharinwirot University Graduate School. These factors were 1) personal data 2) job responsibilities 3) internal organizational environments 4) external organizational environments 5) attitudes towards organizations. Stratification sampling by means of accidental sampling was used to obtain a group of samples comprising 250 part-time graduate students studying in the M.B.A Program at Srinakharinwirot University. The samples were asked to answer a questionnaire and the data gathered were processed by SPSS for Window version 11 using percentage, mean, standard deviation, t-test, one-way ANOVA, and Pearson's Product Moment Correlation Coefficient.

The findings were as follows:

1. 66% of the samples were female, aged between 26 and 35, and studying Marketing. A majority of them were single and worked as employees in private organizations with a salary ranging from 20,001 to 30,000 Baht. Their number of working years was less than 10. They had changed their job less than 3 times. The last job-changing pattern was either in changing their job responsibilities or in changing to work with a new organization. 69.60 % expressed the desire to change their job.
2. Male students expressed less desire to change their job responsibilities while working with the same organization than female students did at the statistically significant level of .05.
3. Marketing students preferred working with a new organization more than Management students did at the statistically significant level of .05.
4. Difference in age made difference in job-changing desire at the statistically significant level of .05.

5. No difference in job-changing desire was seen among students of different marital status, incomes, work experience, and the number of times in job-changing.

6. Students with different career were seen to have different desire regarding job-changing patterns: changing job responsibilities while working with the same organization; changing to a new organization; or changing both job responsibilities and work with a new organization.

7. Difference in job-changing patterns affected difference in job-changing desire at the statistically significant level of .05.

8. Students' job responsibilities and external organizational environments had no correlation with their job-changing desire.

9. There was a low level of direct correlation at the statistically significant level of .05 between the internal organizational environments and the desire to change job responsibilities while working with the same organization.

10. A direct correlation at a low level was also seen at the statistically significant of .05 between the students' attitude towards the organization they worked with and the desire to change their job-responsibilities while working with the same organization. However, this attitude was seen to have an inverted correlation at a low level with the desire to work with a new organization, the statistically significant level of which was at 0.05.

From the result of the study, it is necessary that the executives of both the government and the private sectors have appropriate human resource plans regarding policies and practice. Besides, motivation should be given to employees to minimize job-changing possibilities and to meet their satisfaction of their job responsibilities and internal and external organizational environments, as well as to build up their positive attitude towards the organization. These will lead them to career prosperity and stability and to gain social respect and other benefits in terms of money and other rewards.

อาจารย์ที่ปรึกษา ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร และคณะกรรมการสอบได้  
พิจารณาสารนิพนธ์ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร ปริญญา  
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

.....  
(รองศาสตราจารย์ สุพาดา สิริกุดตา)

ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร

.....  
(รองศาสตราจารย์ ศิริวรรณ เสรีรัตน์)

คณะกรรมการสอบสารนิพนธ์

..... ประธาน  
(รองศาสตราจารย์ สุพาดา สิริกุดตา)

..... กรรมการ  
(รองศาสตราจารย์ ศิริวรรณ เสรีรัตน์)

..... กรรมการ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อภิรัฐ ตั้งกระจ่าง)

อนุมัติให้รับสารนิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหาร  
ธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

.....  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. กิตติมา สังข์เกษม)  
วันที่ 24 เดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2548

## ประกาศคุณูปการ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ด้วยการสนับสนุนและความกรุณาจากรองศาสตราจารย์สุพาดา สิริกุดตา ที่กรุณาสละเวลาให้คำแนะนำ และข้อคิดเห็นอันมีคุณค่า ซึ่งเป็นประโยชน์ในการวิจัยอย่างยิ่ง ตลอดจนการแก้ไขปรับปรุงให้สารนิพนธ์มีความสมบูรณ์ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ศิริวรรณ เสวีรัตน์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อภิรัฐ ตั้งกระจำง ที่ให้ความกรุณาเป็นกรรมการแต่งตั้งเพิ่มเติมในการสอบสารนิพนธ์ และเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจคุณภาพเครื่องมือเพื่อการวิจัย

ขอขอบคุณ เพื่อน ๆ ทุกคน และบุคคลต่าง ๆ ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับสารนิพนธ์ฉบับนี้ ที่ได้ให้ความช่วยเหลือ ให้คำแนะนำและเป็นกำลังใจให้เสมอมาในการทำสารนิพนธ์ฉบับนี้ ขอขอบคุณผู้ที่เสียสละเวลาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามทุกท่าน และขอขอบคุณเจ้าหน้าที่ประจำภาคบริหารธุรกิจ รวมถึงเจ้าหน้าที่บัณฑิตวิทยาลัยที่ให้การช่วยเหลือและอำนวยความสะดวกในการทำวิจัยครั้งนี้

คุณค่าและประโยชน์ของสารนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องบูชาคุณบิดามารดา รวมทั้งครู อาจารย์ทุกท่านที่ได้อบรมสั่งสอน ประสิทธิ์ประสาทวิชาให้แก่ผู้วิจัยจนกระทั่งประสบความสำเร็จในการศึกษาครั้งนี้

จินตะนา กระจ่างแก้ว

## สารบัญ

บทที่		หน้า
1	บทนำ	
	ภูมิหลัง.....	1
	ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	2
	ความสำคัญของการวิจัย.....	2
	ขอบเขตของการวิจัย.....	3
	นิยามศัพท์เฉพาะ.....	7
	กรอบแนวความคิดในการวิจัย.....	8
	สมมติฐานในการวิจัย.....	9
2	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	10
	แนวคิดเกี่ยวกับการเปลี่ยนงาน.....	10
	ประเภทของการเปลี่ยนงาน.....	11
	ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนงาน.....	12
	ประวัติโครงการพิเศษบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต.....	23
	งานวิจัยในต่างประเทศและในประเทศที่เกี่ยวข้อง.....	26
3	วิธีดำเนินการวิจัย.....	35
	การกำหนดประชากร และกลุ่มตัวอย่าง.....	35
	การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	37
	ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือวิจัย.....	40
	การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	41
	การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล.....	41
	สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	45
4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	51
	สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	51
	การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	51
	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	52

## สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
5	
สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	100
สังเขปความมุ่งหมาย สมมติฐาน และวิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า.....	100
สรุปผลการศึกษาค้นคว้า.....	104
อภิปรายผลการศึกษาค้นคว้า.....	113
ข้อเสนอแนะ.....	119
ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป.....	120
บรรณานุกรม.....	122
ภาคผนวก .....	126
แบบสอบถาม.....	127
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม.....	131
ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์.....	133

## บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 จำนวนประชากร และกลุ่มตัวอย่าง.....	37
2 แสดงจำนวน ร้อยละ ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามข้อมูล พื้นฐานส่วนบุคคล.....	52
3 แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการประเมิน ด้านเนื้อหาของงาน.....	59
4 แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการประเมิน ด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กร.....	60
5 แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการประเมิน ด้านสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร.....	61
6 แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการประเมิน ด้านทัศนคติเกี่ยวกับองค์กร.....	62
7 แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความต้องการ เปลี่ยนงานของกลุ่มตัวอย่าง.....	63
8 แสดงการเปรียบเทียบเพศมีผลต่อความต้องการเปลี่ยนงาน.....	65
9 แสดงการวิเคราะห์เปรียบเทียบสาขาวิชาที่กำลังศึกษาอายุมีผลต่อ ความต้องการเปลี่ยนงาน.....	67
10 แสดงความแตกต่างของระดับความต้องการเปลี่ยนงานของ กลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุ.....	69
11 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความต้องการเปลี่ยนงาน ไปปฏิบัติงานกับองค์กรใหม่ จำแนกตามอายุ.....	70
12 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบสถานภาพมีผลต่อความต้องการ เปลี่ยนงานของกลุ่มตัวอย่าง.....	72
13 แสดงความแตกต่างกันของระดับความต้องการเปลี่ยนงานของ กลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอาชีพ.....	74
14 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความต้องการเปลี่ยนหน้าที่ ความรับผิดชอบ แต่ปฏิบัติงานกับองค์กรเดิม จำแนกตามอาชีพ.....	75
15 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความต้องการเปลี่ยนงาน ไปปฏิบัติงานกับองค์กรใหม่ จำแนกตามอาชีพ.....	76
16 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความต้องการเปลี่ยนหน้าที่ ความรับผิดชอบ และเปลี่ยนองค์กรใหม่ จำแนกตามอาชีพ.....	77

## บัญชีตาราง (ต่อ)

### ตาราง

17	แสดงความแตกต่างกันของระดับความต้องการเปลี่ยนงานของ ตัวอย่าง จำแนกตามรายได้.....	79
18	แสดงความแตกต่างกันของระดับความต้องการเปลี่ยนงานของ กลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน.....	81
19	แสดงการวิเคราะห์เปรียบเทียบจำนวนครั้งที่เคยเปลี่ยนงานมีผล ความต้องการเปลี่ยนงาน.....	83
20	แสดงความแตกต่างกันของระดับความต้องการเปลี่ยนงานของ กลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามรูปแบบของการเปลี่ยนงาน.....	85
21	แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความต้องการเปลี่ยนอาชีพ จำแนกตามรูปแบบของการเปลี่ยนงาน.....	87
22	แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านเนื้อหาของงาน โดยรวมกับความต้องการเปลี่ยนงานของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	89
23	แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ภายในองค์กรโดยรวมกับความต้องการเปลี่ยนงาน.....	91
24	แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ภายนอกองค์กรโดยรวมกับความต้องการเปลี่ยนงาน.....	93
25	แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านทัศนคติเกี่ยวกับ องค์กรโดยรวมกับความต้องการเปลี่ยนงาน.....	95
26	แสดงการสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน.....	96

## บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 ระบบการจูงใจของตัวบุคคล.....	20

# บทที่ 1

## บทนำ

### ภูมิหลัง

บุคลากรจัดเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสำคัญต่อการดำเนินธุรกิจขององค์กรต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นองค์กรที่แสวงหาผลกำไร หรือไม่แสวงหาผลกำไร เนื่องจากความสำเร็จขององค์กรส่วนหนึ่งมาจากความรู้ ความสามารถของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลตามเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้ ฉะนั้นทุกองค์กรจึงพยายามที่จะสรรหา คัดเลือก และรักษาบุคลากรที่มีความสามารถให้ร่วมปฏิบัติงานกับองค์กรของตน

ด้วยในยุคปัจจุบันเป็นยุคโลกาภิวัตน์ (Globalization) การติดต่อสื่อสาร และถ่ายทอดเทคโนโลยีสมัยใหม่ทำได้สะดวก รวดเร็ว ทั้งระหว่างบุคคลกับบุคคล ระหว่างองค์กร หรือแม้กระทั่งระหว่างประเทศ ส่งผลให้การดำเนินธุรกิจเกิดการแข่งขันสูง ซึ่งเป็นสาเหตุให้ผู้บริหารหันมาให้ความสำคัญในการลดค่าใช้จ่ายเพื่อให้องค์กรของตนสามารถแข่งขันกับคู่แข่งทางการค้าทั้งในประเทศ และต่างประเทศได้ โดยการปรับขนาดขององค์กรให้เหมาะสม ดัดขั้นตอนการทำงานที่ซ้ำซ้อน เพิ่มขีดความสามารถของพนักงาน รวมถึงการนำเทคโนโลยี และระบบต่าง ๆ เข้ามาช่วยในการดำเนินการบริหารงาน

จะเห็นได้ว่าทุกองค์กรต้องการบุคลากรที่มีความสามารถ ซึ่งเป็นเหตุผลสำคัญอีกประการหนึ่งที่ทำให้บุคลากรในองค์กรเกิดการตื่นตัวที่จะเร่งพัฒนาตนเองโดยการเรียนรู้ผ่านระบบ e-learning เข้ารับการฝึกอบรมสัมมนา และหันมาให้ความสำคัญกับการศึกษาต่อในระดับปริญญาโท อย่างไรก็ตามก็ถ้าองค์กรไม่สามารถพัฒนาขีดความสามารถหรือขยายขนาดองค์กรได้ทันกับการพัฒนาของบุคลากร ย่อมส่งผลให้เกิดปัญหาสมองไหลขึ้น เพราะบุคลากรที่มีความพร้อมและเป็นที่ต้องการของตลาดแรงงานย่อมต้องการผลตอบแทนสูง รวมถึงปัจจัยด้านเนื้อหาของงาน ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร และปัจจัยด้านทัศนคติเกี่ยวกับองค์กรในด้านบวก

ด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความต้องการเปลี่ยนงานของนิสิตที่กำลังศึกษาระดับปริญญาโทบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต Master of Business

Administration (MBA) ภาคพิเศษ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อตอบสนองความต้องการและความพึงพอใจในด้านเนื้อหาของงาน ด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ด้านสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร และด้านทัศนคติเกี่ยวกับองค์กร ที่ส่งผลให้ได้รับความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ ความมั่นคงในอาชีพ การได้รับการยอมรับนับถือจากสังคม รวมทั้งผลตอบแทนในรูปแบบของเงินและผลประโยชน์อื่น ๆ ที่เพิ่มขึ้นจากการเปลี่ยนงาน

### ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความต้องการเปลี่ยนงานของนิสิตที่กำลังศึกษาระดับปริญญาโทบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ภาคพิเศษ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
2. เพื่อศึกษาข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อความต้องการเปลี่ยนงานของนิสิตที่กำลังศึกษาระดับปริญญาโทบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ภาคพิเศษ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความต้องการเปลี่ยนงานของนิสิตที่กำลังศึกษาระดับปริญญาโทบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ภาคพิเศษ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

### ความสำคัญของการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ทำให้ทราบถึงระดับความต้องการเปลี่ยนงานของนิสิตที่กำลังศึกษาระดับปริญญาโทบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ภาคพิเศษ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เนื่องจากองค์กรทั้งภาครัฐบาล และภาคเอกชนจำเป็นต้องมีการวางแผนด้านทรัพยากรบุคคลให้เหมาะสม ในด้านนโยบาย และรูปแบบการดำเนินงาน ตลอดจนการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร เพื่อลดปัญหาการเปลี่ยนย้ายองค์กร ทั้งนี้เพื่อตอบสนองความพึงพอใจในด้านเนื้อหาของงาน สภาพแวดล้อมภายในองค์กร สภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร และทัศนคติเกี่ยวกับองค์กร ที่ส่งผลให้บุคลากรได้รับความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ ความมั่นคงในอาชีพ การได้รับการยอมรับนับถือจากสังคม รวมทั้งผลตอบแทนในรูปแบบของเงินและผลประโยชน์อื่น ๆ ที่เพิ่มขึ้นจากการเปลี่ยนงาน อีกทั้งยังนำผลการวิจัยที่ได้จากการศึกษาครั้งนี้ไปใช้เป็นแนวทางสำหรับผู้สนใจศึกษาวิจัยในหัวข้อที่เกี่ยวข้องต่อไปในอนาคต

## ขอบเขตของการวิจัย

### ประชากร

ประชากรสำหรับการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ นิสิตที่กำลังศึกษาระดับปริญญาโทบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ภาคพิเศษ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำนวนทั้งสิ้น 366 คน (โครงการพิเศษบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ณ วันที่ 5 มิถุนายน 2547)

### กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ได้มาจากประชากร คือ นิสิตที่กำลังศึกษาระดับปริญญาโทบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ภาคพิเศษ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำนวนทั้งสิ้น 366 คน ทำการเลือกตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Sampling) และเลือกแจกแบบสอบถามตามความสะดวก (Convenience Sampling) เพื่อให้ได้จำนวนตัวอย่างเท่ากับ 250 โดยการคำนวณกลุ่มตัวอย่างของ Yamane (Yamane, 1970 :580-581) ได้จำนวนตัวอย่างเท่ากับ 250 คน โดยมีวิธีการคำนวณจากสูตรดังนี้

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

เมื่อ

n	=	จำนวนของกลุ่มตัวอย่าง
N	=	จำนวนของประชากร
e	=	ความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่าง

การคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากประชากรจำนวน 366 คน ยอมรับให้เกิดความคลาดเคลื่อนได้เท่ากับร้อยละ 5 หรือเท่ากับ 0.05 เพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นที่ระดับ 95%

$$n = \frac{366}{1 + 366(0.05)^2}$$

$$= 191 \text{ คน}$$

คำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากสูตร จากประชากร คือ นิสิตที่กำลังศึกษาระดับปริญญาโทบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ภาคพิเศษ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำนวนทั้งสิ้น 366 คน ได้กลุ่มตัวอย่าง 191 คน และบวกเพิ่มอีกประมาณ 30% จำนวน 59 คน กรณีกรอกแบบสอบถามไม่สมบูรณ์ รวมกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เท่ากับ 250 คน

### ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาวิจัย

#### 1. ตัวแปรอิสระ

##### 1.1 ข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

###### 1.1.1 เพศ จำแนกออกเป็น

- ชาย
- หญิง

###### 1.1.2 อายุ

- ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี
- 26 – 35 ปี
- 36 – 45 ปี
- 46 ปี ขึ้นไป

###### 1.1.3 สถานภาพสมรส

- โสด
- สมรส
- หย่าร้าง / ม่าย / แยกกันอยู่

###### 1.1.4 การศึกษา (สาขาที่ท่านกำลังศึกษา)

- สาขาวิชาการจัดการ
- สาขาวิชาการตลาด

###### 1.1.5 อาชีพ

- ข้าราชการ / พนักงานรัฐวิสาหกิจ
- พนักงานบริษัทเอกชน / ลูกจ้าง
- ค้าขาย / ประกอบอาชีพส่วนตัว
- อื่น ๆ

1.1.6 รายได้

- ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท
- 10,001 – 20,000 บาท
- 20,001 – 30,000 บาท
- 30,001 – 40,000 บาท
- 40,001 – 50,000 บาท
- 50,000 บาท ขึ้นไป

1.1.7 ประสบการณ์การทำงานจนถึงปัจจุบัน

- ไม่เกิน 5 ปี
- 6 - 10 ปี
- 10 ปีขึ้นไป

1.1.8 จำนวนครั้งที่เคยเปลี่ยนงาน

- ต่ำกว่า 3 ครั้ง
- 4 – 6 ครั้ง
- 7 – 9 ครั้ง
- 10 ครั้งขึ้นไป

1.1.9 รูปแบบการเปลี่ยนงาน

- เปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ แต่ปฏิบัติงานกับองค์กรเดิม
- หน้าที่ความรับผิดชอบเดิม แต่เปลี่ยนไปปฏิบัติงานกับองค์กรใหม่
- เปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ และองค์กรใหม่
- เปลี่ยนอาชีพ

1.1.10 ความประสงค์จะเปลี่ยนงาน

- ต้องการ
- ไม่ต้องการ

## 1.2 ปัจจัยด้านเนื้อหาของงาน

- 1.2.1 โอกาสในการได้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ จากงานที่ทำ
- 1.2.2 มีโอกาสแสดงความสามารถในการทำงาน
- 1.2.3 ความท้าทายในการทำงาน
- 1.2.4 โอกาสก้าวหน้าจากงานที่ทำ
- 1.2.5 ความภาคภูมิใจในงานที่ทำ
- 1.2.6 ความมีอิสระในการทำงาน
- 1.2.7 งานที่ทำมีความน่าสนใจ
- 1.2.8 โอกาสในการนำเสนอแนวทาง และวิธีการทำงาน
- 1.2.9 หน้าที่ ความรับผิดชอบ ชัดเจน

## 1.3 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กร

- 1.3.1 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
- 1.3.2 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
- 1.3.3 ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา

## 1.4 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร

- 1.4.1 ค่าใช้จ่ายประจำวันเหมาะสมกับรายได้ที่ได้รับ
- 1.4.2 ความสะดวกในการเดินทางไปทำงาน
- 1.4.3 บุคคลใกล้ชิด เช่น ครอบครัว เพื่อน ให้การสนับสนุนงานที่ทำ

## 1.5 ปัจจัยด้านทัศนคติเกี่ยวกับองค์กร

- 1.5.1 ความสามารถในการเติบโตขององค์กร
- 1.5.2 ความโปร่งใสในการพิจารณาผลการปฏิบัติงาน
- 1.5.3 นโยบายด้านเงินเดือนและผลตอบแทน
- 1.5.4 ชื่อเสียงและภาพพจน์ขององค์กร
- 1.5.5 การจัดโครงสร้างขององค์กร

2. ตัวแปรตาม ได้แก่ ความต้องการเปลี่ยนงานของนิสิตที่ศึกษาระดับปริญญาโท  
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ภาคพิเศษ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

- 2.1 เปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ แต่ปฏิบัติงานกับองค์กรเดิม
- 2.2 หน้าที่ความรับผิดชอบเดิม แต่เปลี่ยนไปปฏิบัติงานกับองค์กรใหม่
- 2.3 เปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ และองค์กรใหม่
- 2.4 เปลี่ยนอาชีพ

## นิยามศัพท์เฉพาะ

การเปลี่ยนงาน หมายถึง การเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ เปลี่ยนตำแหน่ง เปลี่ยนไปปฏิบัติงานกับองค์กรอื่น หรือเปลี่ยนอาชีพ เช่นเปลี่ยนจากอาชีพข้าราชการมาเป็นการดำเนินธุรกิจส่วนตัว หรือทำงานในภาคเอกชนแทน

ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ หมายถึง เพศ อายุ สถานภาพสมรส การศึกษา รายได้ต่อเดือน ประสบการณ์ทำงาน

ปัจจัยด้านเนื้อหาของงาน หมายถึง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับลักษณะของงาน ได้แก่ โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ความสำคัญของงาน ความก้าวหน้าในอาชีพ ความท้าทาย และ การมีอำนาจในการตัดสินใจและสั่งการผู้อื่น

ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กร หมายถึง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการทำงาน ได้แก่ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา รวมถึงบุคคลอื่น ๆ ในองค์กร

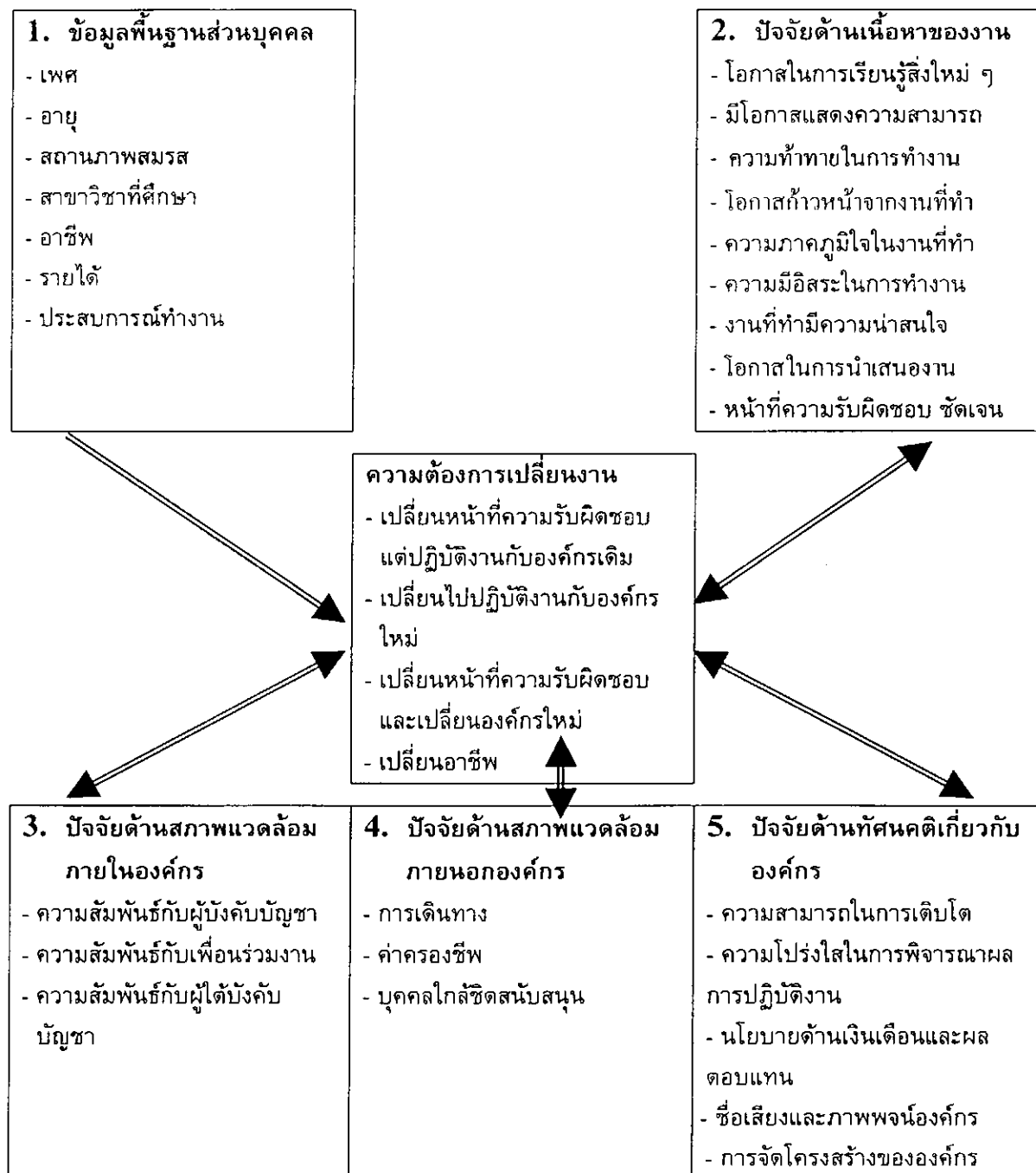
ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร หมายถึง ปัจจัยอื่น ๆ ภายนอกองค์กร ซึ่งส่งผลกระทบต่อความต้องการเปลี่ยนงาน ได้แก่ ปัญหาการเดินทาง ปัญหาด้านค่าครองชีพ และบุคคลใกล้ชิดไม่ให้ความสนับสนุน ยินยอมให้ปฏิบัติงาน

ปัจจัยด้านทัศนคติเกี่ยวกับองค์กร ได้แก่ ความสามารถในการพัฒนาองค์กร ชื่อเสียงขององค์กร นโยบายด้านเงินเดือนและผลตอบแทนอื่น ๆ และกฎระเบียบ ข้อบังคับขององค์กร

ความต้องการเปลี่ยนงาน หมายถึง ความตั้งใจ และปรารถนาที่จะเปลี่ยนงาน ซึ่งอาจมีผลมาจากความไม่พึงพอใจในด้านเนื้อหาของงาน ด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ด้านสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร และด้านทัศนคติเกี่ยวกับองค์กร

## กรอบแนวความคิด

จากแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในบทที่ 2 ผู้วิจัยได้ใช้เป็นแนวทางในการสร้างกรอบแนวความคิดของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความต้องการเปลี่ยนงานของนิสิตที่กำลังศึกษาระดับปริญญาโทบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต MBA ภาคพิเศษ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ดังนี้



## สมมุติฐานของการวิจัย

1. ปัจจัยด้านข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีความต้องการเปลี่ยนงานแตกต่างกัน
2. ปัจจัยด้านเนื้อหาของงานมีความสัมพันธ์กับความต้องการเปลี่ยนงาน
3. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กรมีความสัมพันธ์กับความต้องการเปลี่ยนงาน
4. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กรมีความสัมพันธ์กับความต้องการเปลี่ยนงาน
5. ปัจจัยด้านทัศนคติเกี่ยวกับองค์กรมีความสัมพันธ์กับความต้องการเปลี่ยนงาน

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับการเปลี่ยนงาน
2. ประเภทของการเปลี่ยนงาน
3. ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนงาน
4. ประวัติโครงการพิเศษบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
5. งานวิจัยในต่างประเทศและในประเทศที่เกี่ยวข้อง

#### 1. แนวคิดเกี่ยวกับการเปลี่ยนงาน

การเปลี่ยนงาน หมายถึง การปรับเปลี่ยนหรือโยกย้ายตำแหน่งการทำงาน โดยยังคงอยู่ภายในสายงานหรืออาชีพเดิม การเปลี่ยนงานเป็นส่วนหนึ่งของการเปลี่ยนอาชีพ แต่มีความแตกต่างไปจากการเปลี่ยนอาชีพ คือ การเปลี่ยนอาชีพเป็นการย้ายชีวิตการทำงานทั้งหมด กระบวนการเปลี่ยนงานอาจเกิดขึ้นเพียงครั้งเดียวหรือหลายครั้งในชีวิตได้ บุคคลเปลี่ยนงานเนื่องจากต้องการเปลี่ยนแปลงสภาพการณ์ในการทำงานที่ตนทำอยู่เพื่อสนองความต้องการส่วนบุคคล (Black & Loughhead. 1990)

แมน สารรัตน์ (2527) กล่าวว่า การเคลื่อนย้ายแรงงานเป็นกระบวนการที่คนงานแต่ละคนตัดสินใจว่าจะรับจ้างทำงานใดในเวลาใดเวลาหนึ่ง กระบวนการในการเลือกงานนำมาซึ่งการเลือกนายจ้าง อุตสาหกรรม อาชีพ และถิ่นที่มาหากินของคนงาน และในชีวิตการทำงานของคนคนหนึ่ง อาจมีการเคลื่อนย้ายแรงงานหลายครั้ง ในรูปแบบต่าง ๆ กัน เช่น อาจมีการเปลี่ยนแปลงอาชีพหลายครั้งหรือเปลี่ยนนายจ้างหลายหนเป็นต้น

อัมพร วิจิตรพันธ์ (2526) การเปลี่ยนเคลื่อนย้ายงาน คือ การที่คนงานเปลี่ยนจากงานหนึ่งไปทำอีกงานหนึ่ง หรือเปลี่ยนตำแหน่งสูงขึ้นในโรงงานเดียวกันหรือระหว่างโรงงาน หรืออยากเปลี่ยนงานโดยสมัครใจ เพื่อได้งานที่ดีขึ้น หรือหนีสภาพไม่พอใจในการทำงาน

## 2. ประเภท ของการเปลี่ยนงาน

นิวตัน และ คีนัน (Newton and Keenan.1990) แบ่งการเปลี่ยนงานออกเป็น 2 ประเภท ดังนี้ คือ

1. การเปลี่ยนงานภายในองค์กร (Intraorganization) ได้แก่ การเปลี่ยนตำแหน่งงาน สถานภาพ หน้าที่ภายในองค์กร ซึ่งมักเป็นการเลื่อนตำแหน่ง
1. การเปลี่ยนงานระหว่างองค์กร (Interorganization) ได้แก่ การเปลี่ยนนายจ้าง เช่น การศึกษา ของเรนส์ และ โรเซน (Rynes and Rosen. 1983) ที่ว่าผู้เปลี่ยนงานจะโยกย้ายจากองค์กรเดิมที่ตนทำงานอยู่ไปสู่องค์กรใหม่

เรนส์ และ โรเซน (Rynes and Rosen. 1983) แบ่งการเปลี่ยนงานออกเป็น 3 ประเภท ดังนี้ คือ

1. การเปลี่ยนหน้าที่ เป็นการขยายความรับผิดชอบ ทักษะและหน้าที่ในการทำงาน
2. การเปลี่ยนนายจ้าง ผู้เปลี่ยนงานจะโยกย้ายจากองค์กรเดิมที่ตนทำงานอยู่ไปสู่องค์กรใหม่
3. การเปลี่ยนที่ทำงาน (Geographical location) เป็นการเปลี่ยนที่ทำงานใหม่ซึ่งอาจอยู่ในองค์กรเดิม หรือต่างองค์กรก็ได้

เวสท์ และ นิโคลสัน (West and Nicholson. 1989) แบ่งการเปลี่ยนงานออกเป็น 3 ประเภท คือ

1. การเปลี่ยนงานแบบเปลี่ยนหน้าที่ เป็นการเปลี่ยนหน้าที่ที่บุคคลกระทำ หรือรับผิดชอบไปจากเดิม เช่น เปลี่ยนจากผู้จัดการฝ่ายผลิตไปเป็นที่ปรึกษาอาวุโสฝ่ายวางแผนการผลิต เป็นต้น
2. การเปลี่ยนงานแบบเปลี่ยนนายจ้าง เทียบได้กับข้อ 2 ของเรนส์ และ โรเซน (Rynes and Rosen. 1983)
3. การเปลี่ยนงานแบบเปลี่ยนสถานภาพ (Status) เป็นการเปลี่ยนสถานภาพ หรือตำแหน่งในการทำงาน ซึ่งอาจเป็นการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นหรือลดตำแหน่งลงมา โดยอาจอยู่ในองค์กรเดิมหรือเปลี่ยนองค์กรใหม่ก็ได้ เช่น ผู้เปลี่ยนงานได้รับการเลื่อนตำแหน่งจากผู้จัดการไปเป็นกรรมการผู้จัดการ เป็นต้น

ลูคเฮดต์ และ แบล็ค (Loughead and Black. 1990) แบ่งการเปลี่ยนงานออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. ภาระงาน ความรับผิดชอบ เป็นต้น อาจเป็นการเปลี่ยนแปลงตัวเอง เช่น บุคคลอาจทบทวนพิจารณาหรือปรับเปลี่ยนค่านิยมในชีวิตของตน เป็นต้น หรือการเปลี่ยนแปลงความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น เช่น การเพิ่มหรือลดเวลา ความสนใจและการเสริมแรงแก่บุคคลแวดล้อมในที่ทำงาน เป็นต้น

2. การเปลี่ยนแปลงระหว่างงาน เป็นการเปลี่ยน หรือโยกย้ายตำแหน่งการทำงาน เช่น การเปลี่ยนไปทำงานที่คล้ายคลึง หรือแตกต่างจากงานเดิม อาจเป็นภายในองค์กรเดิม หรือต่างองค์กร

### 3. ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนงาน

#### ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg

Frederick Herzberg พัฒนาทฤษฎีสองปัจจัยในการจูงใจ (Two-factor Theory of Motivation) จากการเก็บรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับความพอใจ และความไม่พอใจในงาน (Job Satisfaction and Dissatisfaction) โดย Herzberg จำแนกออกเป็น 2 ปัจจัย ได้แก่

1. ปัจจัยธำรงรักษา (Hygiene Factors) เป็นสภาพแวดล้อมภายนอก (Extrinsic Condition) ที่ส่งผลต่อความไม่พอใจในงานของบุคคล ถ้าเขาไม่ได้รับการตอบสนองอย่างเหมาะสม ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยดังต่อไปนี้

- เงินเดือน
- ระเบียบและขั้นตอนต่าง ๆ ในองค์กร
- ความมั่นคงของงาน
- การควบคุมงาน
- เงื่อนไขในการทำงาน
- ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร
- สถานะ

2. ปัจจัยจูงใจ (Motivators) เป็นสภาพแวดล้อมภายใน (Intrinsic Condition) ที่ส่งผลต่อความพอใจและการจูงใจในการทำงานของบุคคล ซึ่งจะทำให้บุคคลมีผลการทำงานที่ดี ปัจจัยจูงใจจะประกอบด้วยปัจจัยต่าง ๆ ต่อไปนี้

ความสำเร็จ

- ความก้าวหน้า
- การยอมรับ
- เนื้อหาของงาน
- ความรับผิดชอบ
- โอกาสในการเติบโต

การศึกษาของ Herzberg ได้รับการวิจารณ์ในเรื่องความเชื่อถือได้ การประยุกต์ใช้งาน และความเป็นสากล เนื่องจากวิธีการเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง และการสรุปผลการศึกษาของ Herzberg อย่างไรก็ตามแนวคิดของเขาได้รับการยอมรับและนำไปใช้ปรับปรุงระบบคุณภาพของงานในหลายองค์กร ตลอดจนเป็นแนวความคิดสำคัญในการศึกษาความต้องการและการจูงใจเชิงประยุกต์ (มัลลิกา ต้นสอน. 2544 : 37-38)

#### ลำดับชั้นความต้องการ 5 ชั้นของ Maslow

1. ความสมดุลทางด้านร่างกาย (Physiological balance) ลำดับชั้นความต้องการนี้เป็นลำดับชั้นพื้นฐานที่สุดของความต้องการของคน เป็นความต้องการทางด้านปัจจัย 4 คือ อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค และอื่น ๆ อีกมาก เช่น การพักผ่อน ณ เวลาหนึ่งคนเราอาจมีความต้องการขั้นนี้หลาย ๆ อย่างพร้อม ๆ กัน แต่จะไม่สามารถตอบสนองความต้องการที่เกิดขึ้นทุกอย่างได้ในขณะเดียวกัน จึงมีการเลือกตอบสนองความต้องการที่มีความสำคัญก่อนหลังเป็นลำดับไป เช่น มีความต้องการพักผ่อน รับประทานอาหาร อาบน้ำ คนเราก็จะเลือกตอบสนองโดยการรับประทานอาหาร อาบน้ำ และก็พักผ่อนเป็นลำดับไป ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะเกิดความสมดุลขึ้น และความสมดุลที่เกิดขึ้นจะคงอยู่ช่วงระยะเวลาหนึ่ง ซึ่งหลังจากนั้นความต้องการนี้หรือความต้องการด้านอื่น ลำดับชั้นอื่นจะเกิดขึ้นตามมา จะเห็นได้ว่าความต้องการจะเกิดขึ้นไม่มีที่สิ้นสุดทั้งยามหลับและยามตื่น

ในแต่ก่อนองค์กรทางธุรกิจของเอกชนหรือองค์กรของรัฐได้ให้ความสนใญ่น้อย เกี่ยวกับเรื่องความต้องการทางจิตวิทยาของพนักงาน คนงาน ต่อมาได้มีการให้ความสนใญ่มากขึ้น มีการกำหนดสิ่งอำนวยความสะดวกให้กับพนักงานมากขึ้น เช่น มีห้องอาหาร ห้องเปลี่ยนเครื่องแต่งตัว ติดตั้งเครื่องปรับอากาศในห้องทำงาน เป็นต้น สิ่งอำนวยความสะดวกเหล่านี้เป็นเครื่องมืออันหนึ่งที่จะตอบสนองความต้องการทางร่างกายของพนักงานได้ แต่เป็นที่น่าเสียดายว่าในปัจจุบัน พนักงานหลายคนไม่ได้ให้ความสนใญ่หรือความสำคัญในการที่จะตอบสนองความต้องการในเรื่องของตัวเองเท่าที่ควร เช่น ไม่ไปรับการตรวจร่างกายที่องค์กรกำหนดขึ้น ไม่ใช่เครื่องมือเครื่องมือที่ปลอดภัยในการทำงานตามที่องค์กรกำหนด ไม่สวมหมวกกันศีรษะในขณะที่ปฏิบัติงาน

โดยทั่วไปแล้วจะพบว่าพนักงานในระดับต่ำ ผู้ปฏิบัติงานจะมีความต้องการทางร่างกายสูงกว่าพนักงานที่อยู่ในระดับสูง ทั้งนี้เพราะพนักงานที่อยู่ในระดับสูงส่วนใหญ่ได้รับการตอบสนองทางด้านร่างกายมากกว่าพนักงานที่อยู่ในระดับต่ำอยู่แล้ว

2. ความปลอดภัย ความมั่นคง ด้านโครงสร้าง (safety, security, structure) ลำดับความต้องการทางด้านร่างกายกับลำดับความต้องการทางด้านความปลอดภัย มักจะมีความเกี่ยวพันกันจนยากที่จะจำแนกออกจากกันได้ ความปลอดภัยในที่นี้หมายถึง ความมั่นคง ความสามารถคาดการณ์ล่วงหน้า ถ้ากล่าวถึงในแง่ขององค์กรก็หมายถึงด้านโครงสร้าง คือ มีความต้องการให้มีการกำหนดระเบียบ แบบแผน กฎเกณฑ์การปฏิบัติงาน เพื่อให้มีความเป็นระเบียบ เกิดความมั่นคงในการดำเนินงาน

จากการวิจัยของ John Hunt ได้แสดงให้เห็นคุณลักษณะของคนที่มีความต้องการทางด้านความปลอดภัยสูง คือคนที่มีคุณลักษณะดังนี้

- ชีวิตในวัยเด็กขาดความอบอุ่น
- มักเป็นบุตรคนโตในครอบครัว
- พ่อ แม่ เป็นผู้ที่มีความกตัญญูเป็นทุกข์กังวลอยู่เสมอ
- ถูกลงโทษจากทางครอบครัวเสมอ
- ทางครอบครัวใช้หลักการปกครองแบบประชดประชัน เช่น พูดว่า "ถ้าไม่ยอมอยู่กับฉันเลย ไปไหนก็ไป" "เก็บเสื้อผ้าแล้วเชิญไปอยู่ที่อื่นได้ ที่นี้ไม่มีใครต้องการ"
- เด็กที่เกิดมามีสุขภาพอ่อนแออยู่เสมอ

ผลการวิจัยพบว่า ภูมิหลังของชีวิตในวันเด็กมีความสัมพันธ์อย่างเห็นได้ชัดกับความต้องการความปลอดภัย ความมั่นคง หากคนที่มีชีวิตในวัยเด็กถูกเลี้ยงดูอบรมมาอย่างดี การปกครองโดยใช้หลักบริหารแบบเผด็จการก็จะไม่ได้ผล ในทำนองกลับกัน หากคนที่มีชีวิตในวัยเด็กขาดความอบอุ่น ความต้องการทางด้านความปลอดภัย ความมั่นคงก็จะมีมาก การใช้หลักบริหารแบบเผด็จการก็จะเป็นประโยชน์ มีการกำหนดระเบียบกฎเกณฑ์การปฏิบัติงานให้กระทำผลก็คือโครงสร้างขององค์กรก็จะมีระเบียบแบบแผนและความมั่นคงตามที่กำหนดไว้ด้วย

ถ้าหากมองในแง่ขององค์กร สิ่งที่มีผลกระทบต่อความมั่นคงขององค์กรก็คือ ปัจจัยภายนอกองค์กร เช่น การแข่งขันด้านตลาด สภาวะเศรษฐกิจ กฎระเบียบของรัฐ

ความต้องการทางด้านความปลอดภัยเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อการคัดเลือกคนเข้ามาทำงานในองค์กร คนที่มีเป้าหมายด้านความปลอดภัย ความมั่นคง เมื่อเข้ามาทำงานในองค์กรจะยอมรับในเรื่องระเบียบ แบบแผน การควบคุมและกฎเกณฑ์การทำงานมากขึ้น ดังนั้นงานที่ยังต้องการมีระเบียบแบบแผนยิ่งต้องการคนที่มีเป้าหมายด้านความปลอดภัยสูง ในทำนองกลับกัน

หากองค์กรที่ไม่ต้องการมีความเป็นระเบียบแบบแผนมาก เช่น องค์กรที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจการโฆษณา การท่องเที่ยว ซึ่งงานที่ทำมักมีอิสระ ก็มักจะไม่นับถึงคนที่มีความต้องการเป้าหมายด้านความปลอดภัยเท่าไรนัก

การที่จะรู้ว่าคน ๆ หนึ่งมีความต้องการด้านความปลอดภัยมากน้อยแค่ไหน สามารถรู้ได้โดยการสัมภาษณ์ และหัวข้อเรื่องที่จะควรจะสัมภาษณ์ คือ

- ประสบการณ์ในวัยเด็ก
- หลักปรัชญาการปกครองทางครอบครัว
- พื้นเพของการศึกษา
- สภาพท้องถิ่นที่อยู่อาศัย

คนที่กำลังเสาะแสวงหาความมั่นคงเป็นเป้าหมายหลักมักจะให้ความสำคัญในเรื่องเกี่ยวกับ

- เงินเดือน ค่าจ้าง
- เบี้ยบำนาญ
- การควบคุมความปลอดภัย
- การกำหนดระเบียบแบบแผนของงานที่ต้องปฏิบัติ
- สวัสดิการ

องค์กรที่เป็นที่สนใจสำหรับคนที่กำลังเสาะแสวงหาความมั่นคง คือ ธนาคาร บริษัทประกันภัย งานรัฐวิสาหกิจ เป็นต้น

3. ความต้องการทางด้านความสัมพันธ์ ความรัก ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน (relationship, love, identification) ความต้องการด้านนี้มักจะขึ้นอยู่กับประสบการณ์ชีวิตในวัยเด็ก หรือการเลี้ยงดูอบรมจากพ่อแม่ และสภาพแวดล้อม คนที่มีความต้องการทางด้านนี้จะมีลักษณะชอบทำงานเพื่อคนอื่น ถนอมเอ็นดู ชอบช่วยเหลือผู้อื่น ให้เวลาส่วนใหญ่อยู่ในกลุ่ม และอาจจะเป็นนอกเวลาทำงานก็ได้ เช่น ไปเล่นกีฬาด้วยกัน ไปสังคัมกันในงานสังสรรค์ต่างๆ เขาจะถือว่าการที่เขาได้สังสรรค์ สังคัมกับเพื่อนฝูง ก่อให้เกิดความพึงพอใจต่อเขามาก ในทางตรงกันข้าม ผู้ที่มีลำดับชั้นความต้องการสูงกว่าขั้นนี้ คือ มีความต้องการอำนาจ เป็นที่ยกย่องนับถือสรรเสริญ มักจะชอบใช้เวลาส่วนใหญ่ของเขาในที่ทำงาน หรือชอบพักผ่อนอย่างสงบ ๆ อยู่อย่างสันโดษ เช่น เล่นกอล์ฟ วายน้ำ

ประสบการณ์ในวัยเด็กมีส่วนเกี่ยวข้องกับความต้องการด้านความสัมพันธ์ ความรักมากน้อยแค่ไหน ขึ้นอยู่กับว่า

- ชีวิตในวัยเด็กได้รับความรัก ความชอบพอมากน้อยเพียงไร
- ลำดับในครอบครัว เด็กที่มีลำดับท้าย ๆ ในครอบครัวมักมีความต้องการด้านนี้สูง

- ขนาดของครอบครัว

จากการศึกษาในเรื่ององค์กร พบว่าคนที่มีความต้องการด้านนี้เป็นปัจจัยที่สำคัญในการก่อให้เกิดรูปแบบขององค์กรที่ไม่เป็นทางการขึ้นมา หากผู้บริหารมีความเข้าใจและสามารถกำกับให้รูปแบบขององค์กรที่ไม่เป็นทางการนี้ให้เข้ากับรูปแบบขององค์กรที่เป็นทางการแล้ว ก็จะมีผลให้แนวโน้มการประสบความสำเร็จในการดำเนินงานสูง ในทำนองกลับกันหากผู้บริหารไม่มีความเข้าใจและพยายามเข้าไปควบคุมรูปแบบขององค์กรที่ไม่เป็นทางการไปในทางลบแล้ว ก็จะมีผลกระทบอย่างมากต่อองค์กร อาจถึงกับทำให้การดำเนินงานขององค์กรหยุดชะงัก หรือ ล้มเหลวไปเลย

4. ความเชื่อมั่น อำนาจ ความเป็นที่นับถือ ความเป็นที่ยกย่องสรรเสริญ

(confidence, Recognition, power, esteem)

ความต้องการด้านนี้จำแนกออกได้เป็น 2 หัวข้อ คือ

1. เป้าหมายหรือความต้องการที่เป็นเรื่องของตัวเอง คือ เรื่องอำนาจ ความเชื่อมั่น ความสามารถและความเป็นอิสระ

2. เป้าหมายหรือความต้องการที่เป็นเรื่องที่ยากให้ผู้อื่นให้ความสำคัญหรือมองตัวเอง คือ เรื่องเกียรติยศ ฐานะ ชื่อเสียง

ความต้องการลำดับขั้นนี้เป็นผลที่เกิดจากการพัฒนาขึ้นมาของแนวความคิดของตนเองในวัยเด็ก เป็นสิ่งที่ได้เรียนรู้มาถึงระบบของผลตอบแทน เช่น บิดาของเด็กที่มีตำแหน่งหน้าที่การงานสูง มักจะมีผู้เคารพ นับถือ ยกย่องสรรเสริญ และเป็นผู้ที่มีอำนาจและอิทธิพลต่อผู้อื่น ดังนั้น เมื่อโตขึ้นก็ได้เรียนรู้มาถึงว่า ลักษณะของคนที่ประสบความสำเร็จมีความเชื่อมั่น มีอำนาจ มักจะเป็นที่ยอมรับนับถือ และเป็นที่ยกย่องโดยผู้อื่น

ความต้องการของเด็กทางด้านนี้ก็เกิดขึ้นมา ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความต้องการลำดับขั้นนี้มากน้อยแค่ไหนขึ้นอยู่กับ

- รูปแบบของภูมิหลังในทางเศรษฐกิจและสังคม ชั้นกลาง ชั้นสูง
- อยู่ในครอบครัวที่ใช้ระบบให้ผลตอบแทนมากกว่าการลงโทษ
- ผู้ปกครองมีการคาดหวังหรือกำหนดมาตรฐานสำหรับผลงานของเด็กไว้สูง เช่น คาดหวังที่จะให้บุตรหลานประกอบอาชีพการงานที่มีเกียรติ เช่น เป็นหมอ วิศวกร เป็นต้น
- ความต้องการของผู้ปกครองที่มีต่อเด็ก อยากให้มีฐานะและอำนาจสูง เช่น เป็นนักการเมือง นายทหาร

จากการวิจัยพบว่า ส่วนมากความต้องการทางด้านอำนาจจะเป็นตัวคาดคะเนที่ดีที่สุดถึงความสำเร็จทางการบริหาร นั่นคือ ผู้บริหารที่ต้องการมีอำนาจมักจะประสบผลสำเร็จมากกว่า

ผู้บริหารที่ไม่ต้องการมีอำนาจ อย่างไรก็ตาม ลำดับชั้นของความต้อการชั้นนี้ เรื่องอำนาจเป็นเพียงเป้าหมายหรือความต้อการอันหนึ่งที่มีความสัมพันธ์กับความสำเร้งในเชิงบริหาร

เนื่องจากองค์กรเป็นระบบที่อยู่ในระบบทางสังคม และโดยเฉพาะสังคมไทยเรายังยอมรับถึงเรื่องฐานะ และตำแหน่งมากกว่าเน้นตัวบุคคล จึงมีผลทำให้การจำแนกเรื่องอำนาจกับเรื่องฐานะออกจากกันไม่ได้ 2 สิ่งนี้มักควบคู่กันไป เช่น ผู้พิพากษาจะต้องมีเครื่องแบบแต่งกายพิเศษ ผู้จัดการใหญ่จะต้องมีรถส่วนตัวพร้อมทั้งคนขับ (ทั้งที่ตัวเขาเองก็สามารถขับรถได้ดีด้วย) สิ่งเหล่านี้จะมีส่วนเสริมทำให้ความมีอำนาจสูงขึ้น เป็นที่เคารพยำเกรงต่อคนทั่วไป

เมื่อต้องการที่จะรับคนที่มีความทะเยอทะยานมาเป็นหัวหน้างานหรือเป็นผู้บริหาร สิ่งที่มีส่วนสำคัญในการวิเคราะห์ตัวบุคคลนั้นก็คื เป้าหมายหรือความต้อการทางด้านอำนาจของเขา หัวข้อที่ควรจะสัมภาษณ์ คือ

- ความปรารถนา อำนาจ ฐานะ ความมั่นคง ความทะเยอทะยาน
- ประสบการณ์ในเรื่องของอำนาจ
- ความเชื่อมั่นและการแสดงออกต่อผู้สัมภาษณ์

แนวทางอย่างคร่าว ๆ ที่เป็นตัวกำหนดถึงความต้อการด้านฐานะและความเป็นที่ยอมรับต่อผู้อื่น คือ ด้านการแต่งกาย เนื้อผ้าที่ใช้ สีที่ใช้ ทรงผม ฯลฯ สิ่งเหล่านี้เป็นการบ่งบอกถึงรสนิยม ฐานะ เกียรติ สำหรับตัวแปรที่สำคัญที่เป็นตัวบ่งบอกถึงความสำเร็จของตัวผู้บริหาร คือ ความต้อการด้านอำนาจ ประสบการณ์ ความสามารถเฉพาะตัว ความสามารถทางเทคนิค และรูปแบบของการบริหารที่ใช้

5. ความต้อการสมความปรารถนาทุกประการ ความเป็นตัวของตัวเอง ความนึกคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความต้อการสมความปรารถนาทุกประการเป็นความต้อการที่เป็นอุดมคติ เป็นความนึกฝันอันสวยงาม ซึ่งในความเป็นจริงเป็นไปได้ตามที่นึกไว้ คนที่อยู่ในวัยหนุ่มสาวมักมีความนึกฝันที่สูงมาก คือ เป็นอุดมคติที่สูงมาก ต่อมาเมื่อเริ่มมีประสบการณ์และมีอายุสูงขึ้นก็จะเริ่มรู้สึกว่ความฝันที่คิดไว้เป็นไปได้ทั้งหมด ก็จะลดอุดมคติให้ลดน้อยลง โดยนำเอาประสบการณ์ที่ได้รับมาขัดเกลาเป้าหมายของความนึกฝันให้เข้ากับความเป็นจริงมากขึ้น

ปัจจัยที่มีความเกี่ยวข้องกับความต้อการสมความปรารถนาทุกประการ คือ

- ได้รับการเน้นย้ำจากผู้ปกครองหรือครูอยู่เสมอถึงเรื่องการทำหนดเป้าหมาย และการมุ่งไปสู่ความสำเร็จในอนาคต
- ได้รับการคาดหวังจากผู้อื่นถึงมาตรฐานของการดำเนินงานที่สูงมาก
- ได้รับการสนับสนุนจากผู้ปกครองและเพื่อนฝูงในการนึกคิดริเริ่มสร้างสรรค์
- ได้รับการพัฒนามาเป็นเวลานานในการกำหนดเป้าหมาย

คุณลักษณะของความต้องการสมความปรารถนาทุกประการที่เกิดขึ้นในวัยหนุ่มสาวขึ้นอยู่กับปัจจัยดังนี้

- มีความพยายามถึงการกำหนดเป้าหมายอย่างไม่รู้จักจบ
- มีเป้าหมายค่อนข้างชัดเจนและแน่นอน
- ประสบความสำเร็จในงานใหม่
- ได้รับการคาดหวังจากผู้อื่นถึงมาตรฐานในการทำงานสูง
- เป็นผู้เสาะหาโอกาสในการที่จะนึกคิดริเริ่มสร้างสรรค์

เนื่องจากคนที่มีความต้องการลำดับขั้นนี้มักเป็นคนที่ต้องการแยกตัวออกมาจากผู้อื่น ต้องการความเป็นอิสระ จึงถูกเป็นที่วิพากษ์วิจารณ์ว่า บุคคลพวกนี้มักจะเป็นเจ้านายที่ดีไม่ได้ เพราะบ่อยครั้งเขาคาดหวังสิ่งต่าง ๆ จากผู้ใต้บังคับบัญชามากเกินไป และไม่ได้อธิบายว่าสิ่งที่เขาคาดหวังคืออะไร เป็นคนที่คิดเอาแต่ได้ฝ่ายเดียว มุ่งตนเองมากเกินไป

จากการวิจัยพบว่า คนที่มีความต้องการสมความปรารถนาทุกประการ มีความนึกคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มักเป็นพวกผู้อำนวยการสร้างภาพยนตร์ นักประพันธ์ สถาปนิก นักแสดง นักวิจัย นักการเมือง นักวิเคราะห์ พวกนี้มักจะชอบทำงานอย่างโดดเดี่ยวหรือในกลุ่มเล็ก ๆ ซึ่งต่างไปจากผู้ที่มีความต้องการด้านอำนาจ ซึ่งชอบที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่นและมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้อื่น

ในองค์กรธุรกิจมักจะรับเอาคนที่มีความต้องการสมความปรารถนาทุกประการเข้ามาทำงานร่วมกันในองค์กรเป็นส่วนน้อย เพราะคนพวกนี้ชอบเปลี่ยนงานใหม่และเสาะแสวงหาสิ่งแปลกใหม่ เกลียดการควบคุมที่เป็นทางการมีกฎเกณฑ์ และเนื่องจากคนพวกนี้เป็นพวกนักคิดริเริ่มสร้างสรรค์ จึงเกลียดงานที่มีการปฏิบัติอย่างจำเจ งานที่ไม่ได้สร้างประสบการณ์ในการนึกคิดริเริ่มสร้างสรรค์ให้แก่เขา นอกจากนั้น คนพวกนี้มักจะคิดหรือคาดคะเนพฤติกรรมไว้ล่วงหน้าเป็นเวลานาน เช่น อาจคาดคะเนไว้ 5 ปีล่วงหน้า ในขณะที่พวกที่มีความต้องการลำดับขั้นต่ำ เช่น พนักงานผู้ปฏิบัติงาน มักจะคาดคะเนไว้เพียง 5 เดือน 5 วัน หรืออาจไม่มีการคาดคะเนไว้เลยก็ได้ คิดถึงแต่เวลาในปัจจุบันเท่านั้น ผู้บริหารบางคนอาจคิดว่าคนพวกนี้เป็นพวกขี้เกียจ จริง ๆ แล้วเขาอาจไม่ขี้เกียจดังที่คิด แต่อาจเป็นเพราะเขาเป็นพวกหาเช้ากินค่ำ ความต้องการขั้นต่ำยังไม่ได้รับการตอบสนองหรือตอบสนองไม่พอเพียง จึงไม่มีเวลาที่จะคิดถึงความต้องการลำดับขั้นที่สูงกว่า ผลก็คือพวกหัวหน้างานมักจะเข้าไปมีบทบาทในการกำกับพฤติกรรมหรือควบคุมการทำงานอย่างใกล้ชิดและบ่อยครั้ง

ในทางกลับกัน ผู้ที่มีความต้องการความสำเร็จสมความปรารถนาทุกประการอาจจะก่อให้เกิดอันตรายต่อองค์กรก็ได้ เพราะดังที่กล่าวไว้แล้ว คนพวกนี้มักจะมีการกำหนดเป้าหมายของตนเองไว้สูง ชอบความโดดเด่นเพียง ฟุ้งพองใจที่จะเป็นตัวของตัวเอง การที่ผู้บริหารหรือผู้บังคับ

บัญชาเข้าไปมีบทบาทในการกำหนดกฎเกณฑ์มากเท่าไร คนพวกนี้ก็ยิ่งออกนอกระเบียบที่กำหนดไว้มากเท่านั้น (ธงชัย สันติวงษ์ และชัยยศ สันติวงษ์.2535 : 58-64)

### ทฤษฎีแรงจูงใจของ Alderfer (Alderfer's Existence-Relatedness-Growth Theory) หรือ ทฤษฎี E.R.G.

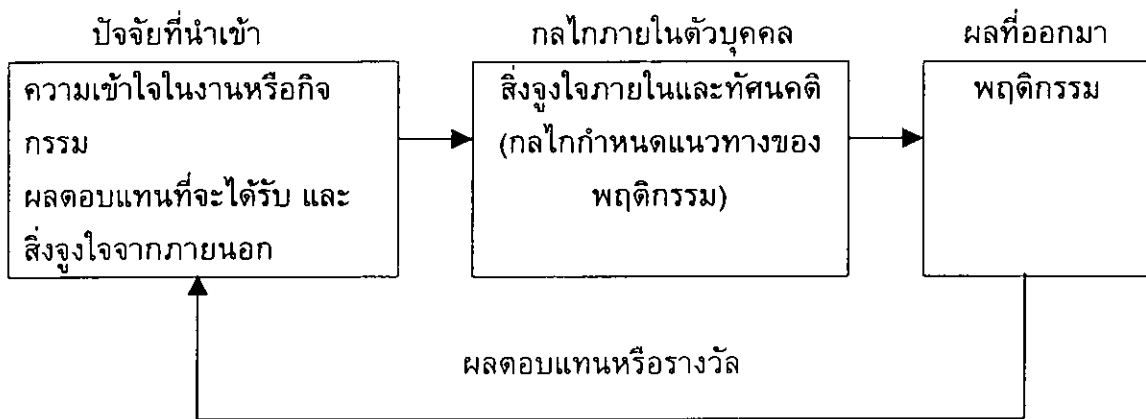
Alderfer พัฒนามาจากทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ 5 ชั้นของ Maslow มาเป็นความต้องการ 3 ระดับ

ความต้องการในการดำรงชีวิต (Existence Need : E) เป็นความต้องการในระดับต่ำสุดและมีลักษณะเป็นรูปธรรม (Concretes) ประกอบด้วยความต้องการตามทฤษฎีมาสโลว์ คือ ความต้องการด้านร่างกายและความต้องการความปลอดภัย ซึ่งสามารถพิสูจน์ได้

ความต้องการด้านสัมพันธ์ (Related Need :R) มีลักษณะเป็นรูปธรรมน้อยลง ประกอบด้วยความต้องการด้านสังคม ตามทฤษฎีมาสโลว์ บวกด้วยความต้องการความปลอดภัยและความต้องการยกย่อง

ความต้องการด้านความเจริญเติบโตก้าวหน้า (Growth Need : G) เป็นความต้องการในระดับสูงสุด ในระดับขั้นตามทฤษฎีของ Alderfer และมีความเป็นรูปธรรมต่ำสุด ประกอบด้วยส่วนที่เป็นความต้องการความยกย่องและบวกด้วยความต้องการประสบความสำเร็จตามทฤษฎีของมาสโลว์ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ.2542 : 412-413)

ระบบเกี่ยวกับการจูงใจของมนุษย์นั้นมีความสลับซับซ้อนที่เกี่ยวข้องกัน บุคคลอาจจะ มีสิ่งจูงใจหลาย ๆ อย่างที่มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน (หรือบางครั้งก็ขัดแย้งกัน) ระบบของการจูงใจมีหน้าที่ในการกำหนดแนวทางของพฤติกรรมของตัวบุคคล ซึ่งแนวทางนั้นอาจอยู่ในรูปของ ค่านิยม ความรู้สึก อุปนิสัย สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ได้รวมตัวกันเป็นทัศนคติและโครงสร้างทางความนึกคิด ซึ่งระบบเกี่ยวกับการจูงใจของบุคคลแสดงไว้ดังภาพที่ 1



ภาพประกอบ 1 ภาพแสดงระบบการจูงใจของตัวบุคคล  
(ชงชัย สันติวงษ์ และชัยยศ สันติวงษ์. 2535: 58)

### ทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy Theory)

ทฤษฎีความคาดหวังริเริ่มโดย Kurt Lewin และ Edward Tolman ซึ่งเชื่อว่าการตัดสินใจเลือกทางเลือกต่าง ๆ ของคนนั้น จะพิจารณาดูว่ารางวัลที่ได้จากการตัดสินใจนั้นมีคุณค่าหรือมีความสำคัญต่อตนมากน้อยเพียงไร และมีทางเป็นไปได้หรือไม่ในการให้ได้มาซึ่งรางวัลนั้น ดังนั้นการวิเคราะห์พฤติกรรมของมนุษย์จึงต้องวิเคราะห์ในเชิงคุณค่าของรางวัล และความเป็นไปได้ในการได้รับรางวัล องค์ประกอบหลักในทฤษฎีนี้คือ จะต้องมียุทธวิธีรางวัล (เช่น เงินเดือน การเลื่อนขั้นตำแหน่ง ฯลฯ) ซึ่งบุคคลมีความต้องการ การที่บุคคลจะทุ่มเทความพยายามในการทำงานมากน้อยแค่ไหนจึงขึ้นอยู่กับปัจจัย 2 อย่าง คือ ระดับความเข้มข้นของความต้องการรางวัลนั้น และความคาดหวังของบุคคลนั้นเองที่จะมองว่ามีความเป็นไปได้มากน้อยเพียงไรในการได้รับการตอบสนองความต้องการในสิ่งนั้น ถ้าเห็นว่ารางวัลที่จะได้จากความพยายาม (ทำงานให้ดีขึ้น ขยันให้มากขึ้น) มีคุณค่ากับตนเองมากและความเป็นไปได้มีสูง บุคคลก็จะทุ่มเทความสามารถให้มากขึ้น แต่ถ้าคิดว่าความเป็นไปได้มีน้อยหรือรางวัลที่จะได้มีค่าน้อยก็จะไม่พยายาม เพราะคิดว่าเป็นการลงทุนที่ไม่คุ้มค่า

วูม (Vroom. 1964) ได้เสนอรูปแบบของความคาดหวังในการทำงานเรียกว่า VIE Theory ซึ่งได้รับความนิยมอย่างมากในการอธิบายกระบวนการจูงใจของมนุษย์ในการทำงาน

$V = \text{Valance}$  หมายถึง ระดับความรุนแรงของความต้องการของบุคคลในเป้าหมายรางวัล กล่าวอีกนัยหนึ่งคือ คุณค่าหรือความสำคัญของรางวัลที่บุคคลให้กับรางวัลนั้น

I = Instrumentality หมายถึง ความเป็นเครื่องมือของผลลัพธ์ (outcomes) หรือรางวัลระดับที่ 1 ที่จะนำไปสู่ผลลัพธ์ที่ 2 หรือรางวัลอีกอย่างหนึ่ง เช่น การทำงานหนักทำให้ผลการปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์ดี (ผลลัพธ์หรือรางวัลระดับที่ 1) ผลการทำงานที่ดีนำไปสู่การเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นพิเศษ (ผลลัพธ์หรือรางวัลระดับที่ 2) และอาจมีมากกว่านี้ก็ได้

E = Expectancy ได้แก่ ความคาดหวังถึงความเป็นไปได้ของการได้ซึ่งผลลัพธ์หรือรางวัลที่ต้องการเมื่อแสดงพฤติกรรมบางอย่าง เช่น การทำงานหนักทำให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่ดีแน่นอนเพียงไร หรือการดูหนังสือให้มากขึ้นจะทำให้ได้คะแนนดีจริงหรือ เป็นต้น (สุพิน เกษาคุปต์. 2537 : 78-79)

### ทฤษฎีการต้องการประสบผลสำเร็จ (The need to achieve theory)

ทฤษฎีความต้องการของมนุษย์อีกทฤษฎีหนึ่งซึ่งเรียกว่า ทฤษฎีการต้องการประสบผลสำเร็จทั้ง 3 อย่าง คือ ความสำเร็จ (Achievement) อำนาจ (Power) และการมีสายสัมพันธ์ (Affiliation) นี้เป็นทฤษฎีที่กำหนดขึ้นโดย David C. McClelland และ J.W. Atkinson ตามทฤษฎีนี้เชื่อว่า โดยปกติแล้วความต้องการที่มีอยู่ในตัวคนจะมีเพียงสองชนิด คือ การต้องการมีความสุขสบาย และต้องการปลอดจากการเจ็บปวด แต่สำหรับความต้องการอื่น ๆ นั้นต่างก็เกิดขึ้นภายหลังโดยวิธีการเรียนรู้ แต่อย่างไรก็ตาม โดยที่มนุษย์ทุกคนต่างก็ใช้ชีวิตขวบขวายหาสิ่งต่าง ๆ มาคล้ายกัน จึงต่างมีประสบการณ์เรียนรู้สิ่งต่าง ๆ มาเหมือน ๆ กัน จนในที่สุดมนุษย์ทุกคนต่างก็จะเรียนรู้ถึงความต้องการชนิดเดียวกันได้เหมือนกัน แต่จะต่างกันก็แต่เฉพาะขนาดของความต้องการจะมีมากน้อยแตกต่างกันไป ด้วยเหตุนี้จึงสรุปได้ว่ามนุษย์ทุกคนต่างก็จะมีความต้องการเหมือนกัน แต่จะมีขนาดมากน้อยแตกต่างกันไป ความต้องการทั้ง 3 ชนิด จะมีดังนี้คือ

ความต้องการความสำเร็จ (Achievement) คนที่ซึ่งมีความต้องการประสบผลสำเร็จสูงโดยมากมักจะนิยมตั้งเป้าหมายงานไว้ค่อนข้างสูง คนเหล่านี้ชอบที่จะทำงานให้ได้ผลดีด้วยตนเอง และมีความมุ่งมั่นปรารถนาที่จะทำให้งานนั้น ๆ สำเร็จผลให้ได้ด้วยฝีมือของตนเอง คนเหล่านี้จะสนใจถึงความสำเร็จตามที่ได้ตั้งใจไว้เป็นสำคัญ มากกว่าที่จะคำนึงรางวัลหรือผลประโยชน์ที่จะได้รับจากการทำงานนั้น คนพวกนี้จะมีบุคลิกลักษณะเด่น 3 ประการ คือ (1) จะตั้งเป้าหมายงานที่ยากและท้าทาย (2) ต้องการจะทราบถึงความเป็นไปได้ของงานที่ก้าวหน้าไปแต่ละขั้นว่าเป็นไปตามที่ตั้งใจไว้เพียงใด และจะไม่ชอบการทำงานยาวนานเรื่อยเปื่อยโดยไม่รู้จักจบสิ้น โดยที่ไม่อาจเห็นชัดถึงคุณค่าหรือความสำเร็จของงานที่ทำ (3) คนกลุ่มนี้ต้องการที่จะควบคุมผลการงานที่เกิดจากการที่ตนได้ทุ่มเทกำลังความพยายามไป และจะไม่ชอบอยู่ภายใต้การควบคุมของผู้หนึ่งผู้ใด รวมทั้งการไม่ชอบทำงานประเภทที่ขึ้นกับโชคหรือที่คาดการณ์ผลไม่ได้

จุดมุ่งหมายของคนเหล่านี้คือ ต้องการจะทำโครงการใดโครงการหนึ่งที่ชัดเจนเป็นการเฉพาะ โดยมีขอบเขตแจ้งชัด แต่จะไม่นิยมทำงานที่ต้องขึ้นกับโอกาสที่เอาแน่นอนไม่ได้ หรือที่ต้องขึ้นกับคนอื่น

ความต้องการด้านอำนาจ (Power) คือ ความต้องการที่อยากจะใช้อำนาจเหนือบุคคลอื่นและจะมุ่งพยายามแสดงออกเพื่อมีอำนาจควบคุมเหนือต่อทั้งทรัพย์สิน สิ่งของ และในทางสังคม คนประเภทที่นิยมชมชื่นต่ออำนาจเป็นอย่างมากนี้ ต่างจะพยายามมุ่งใช้วิธีสร้างอิทธิพลเหนือหรือพยายามหว่านล้อมให้เกิดการยอมรับนับถือจากฝ่ายอื่น และบ่อยครั้งต่างจะไฝหาดำแหน่งที่จะได้เป็นผู้นำของกลุ่มที่ตนสังกัดอยู่ คนกลุ่มนี้จะรู้สึกมีแรงจูงใจสูงถ้าหากได้มีการเปิดโอกาสให้เขาได้แสดงออกในทางต่าง ๆ ที่จะเพิ่มบทบาทอำนาจได้เต็มที่ ลักษณะของคนที่มีความต้องการด้านอำนาจนี้ จะมีดังนี้ คือ (1) นิยมและเชื่อในระบบอำนาจที่มีอยู่ในองค์กร (2) เชื่อในคุณค่าของงานที่ทำ (3) พร้อมทั้งจะสละประโยชน์ส่วนตนให้กับองค์กร (4) เชื่อในความเป็นธรรมที่ไม่มีการลำเอียงใด ๆ

ความต้องการมีสายสัมพันธ์ (Affiliation) คือ การให้น้ำหนักความสำคัญต่อมิตรจิตและความสัมพันธ์ระหว่างกัน และหวังจะได้รับการมีน้ำใจตอบแทนจากคนอื่น ๆ ด้วยเหตุนี้คนที่มีความต้องการทางสัมพันธ์มากจึงมักจะแสดงออกโดยการหวังอยากที่จะได้รับการยอมรับจากคนอื่นให้มากที่สุด โดยพยายามทำตนให้สอดคล้องเข้ากับความต้องการและความอยากได้ของฝ่ายอื่น ๆ และจะพยายามทำตนเป็นคนจริงใจและพยายามเข้าใจความรู้สึกของฝ่ายอื่น ๆ ให้มาก ดังนั้น คนประเภทนี้จึงมุ่งพยายามและแสวงหาโอกาสที่จะสร้างความสัมพันธ์ทางสังคมให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ การหวังจะได้รู้จักและมีโอกาสสื่อความกับคนอื่น จึงเป็นสิ่งที่คนกลุ่มนี้จะเสาะหาตลอดเวลา (ธงชัย สันติวงษ์.2537 : 292-293)

### ทฤษฎีความเสมอภาค

ทฤษฎีความเสมอภาค (Equity Theory) ตั้งอยู่บนสมมติฐาน (Assumption) บุคคลจะถูกจูงใจจากความต้องการความเสมอภาคและความเท่าเทียมกันในที่ทำงาน โดยเขาจะเปรียบเทียบความพยายามและรางวัลที่เขาได้รับกับบุคคลอื่นที่ปฏิบัติงานในลักษณะที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งสามารถแสดงได้จากสมการต่อไปนี้

$$\left[ \begin{array}{c} O \\ \hline I \end{array} \right] \text{ self} \quad \text{VS.} \quad \left[ \begin{array}{c} O \\ \hline I \end{array} \right] \text{ others}$$

เมื่อ O = ผลลัพธ์ (Outputs)

I = ปัจจัยนำเข้า (Inputs)

ความเสมอภาคจะเกิดขึ้น เมื่อบุคคลรับรู้อัตราส่วนระหว่างผลลัพธ์หรือรางวัลที่ได้ต่อปัจจัยนำเข้า หรือแรงพยายามของเขาเท่ากันหรือใกล้เคียงกันกับอัตราส่วนเดียวกับของบุคคลอื่น ขณะที่ความไม่เสมอภาคเกิดขึ้น เมื่อมีความแตกต่างระหว่างอัตราส่วนของตนกับบุคคลอื่น ซึ่งเขาอาจจะแสดงพฤติกรรมได้ดังต่อไปนี้

1. เปลี่ยนปัจจัยนำเข้า (Changing Inputs)
2. เปลี่ยนผลลัพธ์ (Changing Outputs)
3. เปลี่ยนทัศนคติ (Changing Attitudes)
4. เปลี่ยนบุคคลที่เปรียบเทียบ (Changing the Reference Person)
5. เปลี่ยนปัจจัยนำเข้าหรือผลลัพธ์ของบุคคลเปรียบเทียบ (Changing the Inputs or Outputs of the Reference Person)
6. ออกจากการเปรียบเทียบ (Leave the Field) (มัลลิกา ดันสอน. 2544 : 41-42)

#### 4. ประวัติโครงการพิเศษบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

##### ความเป็นมาของโครงการฯ (ภาควิชาบริหารธุรกิจ)

ภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะสังคมศาสตร์ ถือกำเนิดขึ้นเมื่อปี พ.ศ. 2516 และผลิตบัณฑิตรุ่นแรก ในปีการศึกษา 2518 โดยเปิดสอนเป็นหลักสูตรบัณฑิตทางการศึกษาด้านธุรกิจศึกษา (กศ.บ.) แยกเป็นวิชาเอกการตลาดและการบัญชี โดยรับผู้ที่สำเร็จการศึกษาระดับอนุปริญญา และจบวิชาทางธุรกิจไม่ต่ำกว่าระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพหรือเทียบเท่า โดยเป็นหลักสูตรต่อเนื่อง 2 ปีจากนั้นได้จัดทำหลักสูตรเป็นศิลปศาสตรบัณฑิต (ศศ.บ.) วิชาเอกการตลาดและการบัญชี หลักสูตรต่อเนื่อง 2 ปี โดยได้รับอนุมัติเมื่อปี พ.ศ. 2533 และขอปรับปรุงเป็นหลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต (บช.บ.) วิชาเอกการตลาดและวิชาเอกการบัญชี หลักสูตรต่อเนื่อง 2 ปี และได้รับอนุมัติในปี พ.ศ. 2536

ภาควิชาบริหารธุรกิจมีหลักสูตรที่ได้รับอนุมัติและดำเนินการเปิดสอนรวม 10 หลักสูตร ดังนี้

1. หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ MBA
2. หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการตลาด MBA
3. หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ (สำหรับผู้บริหาร)

Ex-MBA

4. หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการตลาด (สำหรับผู้บริหาร) Ex-MBA
5. หลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการบัญชี (4 ปี)
6. หลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการตลาด (4 ปี)
7. หลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการบัญชี (ต่อเนื่อง 2 ปี)
8. หลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการตลาด (ต่อเนื่อง 2 ปี)
9. หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกธุรกิจศึกษา
10. หลักสูตรวิชาโทบริหารธุรกิจ

และหลักสูตรที่อยู่ระหว่างดำเนินการขออนุมัติมี 3 หลักสูตร ดังนี้

1. หลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการการท่องเที่ยวและการโรงแรม
2. หลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการเงินและการธนาคาร
3. หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการการท่องเที่ยวเพื่ออนุรักษ์สิ่งแวดล้อม

แวดล้อม

ภาควิชาบริหารธุรกิจได้มองเห็นว่าการบริหารธุรกิจและการบริหารการตลาดนั้นเป็นสิ่งจำเป็นไม่ว่าบุคคลจะเรียนสาขาใดก็ตามก็จะต้องมีการเพิ่มพูนความรู้ในเรื่องการจัดการบริหารธุรกิจและการบริหารการตลาด เพื่อให้สามารถแข่งขันกับคนอื่นได้ ภาควิชาบริหารธุรกิจจึงได้เริ่มร่างหลักสูตรตั้งแต่ปี พ.ศ. 2537 มีการแก้ไขปรับปรุงหลายครั้ง จนกระทั่งในปี พ.ศ. 2542 ภาควิชาบริหารธุรกิจคณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้เปิดสอนหลักสูตร บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (บธ.ม.) สาขาวิชาการตลาดและสาขาวิชาการจัดการ หรือ Master of Business Administration (M.B.A.) ในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2542 ทั้งภาคปกติและภาคพิเศษ

ต่อมาได้เปิดหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (บธ.ม.) (สำหรับผู้บริหาร) สาขาวิชาการตลาดและสาขาวิชาการจัดการ (Ex-MBA) ภาคพิเศษ ได้เปิดสอนในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2543

## ชื่อหลักสูตร หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

ชื่อและอักษรย่อปริญญา : หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

ชื่อเต็ม (ภาษาไทย) บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

ชื่อย่อ (ภาษาไทย) บธ.ม.

ชื่อเต็ม (ภาษาอังกฤษ) Master of Business Administration

ชื่อย่อ (ภาษาอังกฤษ) M.B.A.

ชื่อและอักษรย่อปริญญา : หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สำหรับผู้บริหาร

ชื่อเต็ม (ภาษาไทย) บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สำหรับผู้บริหาร

ชื่อย่อ (ภาษาไทย) บธ.ม.

ชื่อเต็ม (ภาษาอังกฤษ) Master of Business Administration

ชื่อย่อ (ภาษาอังกฤษ) Ex-M.B.A.

## ปรัชญาและวัตถุประสงค์

### ปรัชญา

หลักสูตรนี้มุ่งหวังที่จะพัฒนาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตให้มีความรู้ความสามารถในการบริหารธุรกิจอย่างมีคุณภาพเป็นเลิศ โดยเป็นที่ต้องการของตลาดแรงงาน ตลอดจนเป็นผู้ที่มีจริยธรรมทางธุรกิจในการประกอบการ

### วัตถุประสงค์ของหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตสาขาวิชาการตลาด

มุ่งผลิตมหาบัณฑิตให้มีคุณสมบัติดังต่อไปนี้

1. มีความสามารถในการบริหารการตลาดให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ทางการตลาดขององค์กร

2. มีความสามารถในการประสานความรู้ในหน้าที่ธุรกิจต่าง ๆ ในการบริหารการตลาดและการตัดสินใจทางธุรกิจ

3. มีความสามารถเป็นผู้บริหารที่มีคุณภาพและมีจริยธรรมในการประกอบธุรกิจ

วัตถุประสงค์ของหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตสาขาวิชาการจัดการ  
มุ่งผลิตมหาบัณฑิตให้มีคุณสมบัติดังต่อไปนี้

1. มีความสามารถในการบริหารธุรกิจให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ
2. มีความสามารถในการประสานความรู้ในหน้าที่ธุรกิจต่าง ๆ ในการบริหารธุรกิจ  
และ การตัดสินใจ
3. มีความสามารถเป็นผู้บริหารที่มีคุณภาพและมีจริยธรรมในการประกอบธุรกิจ

## 5. งานวิจัยในต่างประเทศและในประเทศที่เกี่ยวข้อง

### ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในต่างประเทศ

ตามแนวคิดของโดลริง และโรซ (Doering and Rhodes, 1989) ได้จัดกลุ่มปัจจัยที่มี  
อิทธิพลต่อการเปลี่ยนงานออกเป็น 5 กลุ่ม ดังนี้คือ

1. ปัจจัยด้านสาระของของ (Job content factors) เป็นลักษณะของงานโดยตรงไม่ได้  
เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น ความท้าทายของงาน ความมีอิสระในการทำงาน  
เป็นต้น

2. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (Work environment factors) หมายถึง  
ปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน และความสัมพันธ์กับผู้อื่นในการทำงาน  
เช่น กลุ่มเพื่อนร่วมงาน เป็นต้น

3. ปัจจัยด้านองค์กร (Organizational factors) หมายถึง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการ  
ดำเนินงานขององค์กร หรือลักษณะขององค์กรโดยตรง เช่น นโยบายการบริหารค่าจ้าง นโยบาย  
การส่งเสริมสนับสนุน ขนาดขององค์กร เป็นต้น

4. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร (External environment factors)  
หมายถึง ปัจจัยที่นอกเหนือจากปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านสาระของงาน หรือปัจจัยด้านสภาพ  
แวดล้อมในการทำงาน แต่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเปลี่ยนงาน เช่น โอกาสในการได้งานใหม่  
ความคาดหวังจากสังคม เป็นต้น

5. ปัจจัยส่วนบุคคล (Personal factors) หมายถึง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับลักษณะส่วน  
บุคคลโดยตรงเช่น เพศ อายุ ค่านิยมในการทำงาน เป็นต้น

ชัสเมียร์ย (Chusmir. 1986) ศึกษาความแตกต่างทางเพศในตัวแปรที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่องาน ผลการศึกษาระบุว่า แม้จะมีความแตกต่างระหว่างเพศบางประการ แต่ไม่พบว่าเพศมีผลกระทบต่อใด ๆ ต่อระดับความผูกพันต่องาน แม้ผู้หญิงที่ทำงานจะได้รับความกดดันจากสิ่งแวดล้อม ซึ่งมักไม่พบในผู้ชาย ดังนั้นความแตกต่างด้านความผูกพันต่องานที่พบระหว่างเพศ อาจเป็นเพราะลักษณะของอาชีพของบุคคลหรือปัจจัยทางสถานการณ์ซึ่งไม่เกี่ยวข้องกับเพศ โดยทั้งสองเพศจะตอบสนองต่อสถานการณ์ส่วนบุคคล ครอบครัว และในการทำงานแตกต่างกัน

คาลแนล (Khanal. 1993) ศึกษาความสำคัญของความพึงพอใจในงานต่อการกำหนดพฤติกรรมการย้ายงานของพนักงานพบว่า สำหรับการเปลี่ยนแปลงสถานภาพในการทำงานของเพศชาย คุณค่าของประสบการณ์ ความมั่นคงของงาน ผลประโยชน์ที่ได้รับระหว่างการพักร้อน มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงานโดยรวม และต่อการตัดสินใจลาออก ส่วนผู้หญิงปัจจัยด้านความรื่นรมย์ของสภาพแวดล้อม โอกาสก้าวหน้า และผลประโยชน์ มีความสำคัญต่อความพึงพอใจในงาน นอกจากนี้การแต่งงานจะเพิ่มความพึงพอใจในงานโดยรวมและการย้ายงานของผู้ชาย ซึ่งตรงข้ามกับผู้หญิงที่ลดการย้ายงานลง

### ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในประเทศไทย

จิรวาส สิทธิเกรียงไกร, รชฎ ศรีชัยญา และวรินธร ควนปัญญา. (2545 : 92) ผลทดสอบสมมติฐานแสดงให้เห็นว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานและส่งผลต่อการลาออกจากงาน หรือการเปลี่ยนงานของบุคลากรอายุ 21-35 ปี ในองค์กรเอกชนที่สำเร็จการศึกษาขั้นต่ำระดับปริญญาตรีในกรุงเทพมหานคร คือ

1. ปัจจัยด้านสาระของงาน (อำนาจในการทำงาน) ได้แก่ การขาดอิสระในการทำงาน และการขาดอำนาจในการตัดสินใจ
2. ปัจจัยด้านความสำคัญของงาน ได้แก่ ความรู้สึกไม่ประสบความสำเร็จ การขาดโอกาสในการเป็นผู้นำ การขาดสิทธิในการสั่งการ ความรู้สึกไม่มีเกียรติ และความไม่สำคัญของงาน
3. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมทางสังคม (ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน) ได้แก่ ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน และความสัมพันธ์กับลูกน้อง
4. ปัจจัยด้านทัศนคติเกี่ยวกับองค์กร (การจัดการภายในองค์กร) ได้แก่ การ

ตัดสินผลงานไม่ยุติธรรม นโยบายด้านเงินเดือนและผลตอบแทนไม่เหมาะสม และการจัดการบุคลากรไม่ดี

สกาวรัตน์ อินทุสมิต.(2543 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่องการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ ความผูกพันต่อองค์การและความตั้งใจที่จะลาออกของพนักงาน : กรณีศึกษาการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ

1. ศึกษาระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ และความผูกพันต่อองค์การและระดับความตั้งใจที่จะลาออก

2. ศึกษาเปรียบเทียบการรับรู้วัฒนธรรมองค์การของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยที่มีลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน

3. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมองค์การกับความผูกพันต่อองค์การ และ

4. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การกับความตั้งใจที่จะลาออก

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้คือพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยจำนวน 368 คน เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามวิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์โปรแกรม SPSS/FW 9.0 ผลการวิจัยพบว่า

1. พนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การอยู่ในระดับสูง มีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับสูง และมีความตั้งใจที่จะลาออกในระดับต่ำ

2. พนักงานที่มีสถานภาพสมรส และระดับตำแหน่งแตกต่างกันมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การแตกต่างกัน ส่วนอายุ อายุงาน ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง แตกต่างกันมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การไม่แตกต่างกัน

3. การรับรู้วัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ ( $r = .755$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยพบว่าความเหลื่อมล้ำของอำนาจ มีความสัมพันธ์ทางลบกับความผูกพันต่อองค์การ ( $r = .355$ ) การหลีกเลี่ยง ความไม่แน่นอน ความเป็นปัจเจกนิยม ความเป็นกลุ่มนิยม ความเป็นชายและความเป็นหญิง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ ( $r = .537, .531, .632, .838$  ตามลำดับ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

4. ความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจที่จะลาออก( $r = .214$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยพบว่าด้านทัศนคติมีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจที่จะลาออก ( $r = .318, -.380$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

เอกภูมิ เรียนลึก. (2543 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่องบรรยากาศในองค์กรกับภาวะแปลกแยกที่มีผลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่ม การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาบรรยากาศในองค์กรและระดับกับภาวะแปลกแยกของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่ม และการศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศในองค์กรกับภาวะแปลกแยก และความสัมพันธ์ระหว่างภาวะแปลกแยกกับความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน รวมถึงศึกษาตัวแปรที่พยากรณ์ความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่ม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่ม จำนวน 313 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามการรับรู้เกี่ยวกับบรรยากาศในองค์กร แบบสอบถามความรู้สึกเกี่ยวกับภาวะแปลกแยก และแบบสอบถามความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ SPSS for windows สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ ความแปรปรวนแบบทางเดียว การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอย พหุคูณด้วยเทคนิค stepwise ผลการวิจัยพบว่า

1. พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่ม รับรู้ว่ามียุทธศาสตร์ในองค์กรที่ดีมาก มีภาวะแปลกแยกในระดับปานกลาง และมีความตั้งใจที่จะลาออกจากงานในระดับต่ำ
2. พนักงานที่มีอายุ ฐานะทางเศรษฐกิจ ระดับการศึกษา และอายุงานต่างกัน มีภาวะแปลกแยกแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001
3. บรรยากาศในองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงลบกับภาวะความแปลกแยก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
4. ภาวะแปลกแยกมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
5. ภาวะแปลกแยกและบรรยากาศในองค์กรสามารถร่วมกันพยากรณ์ความตั้งใจที่จะลาออกจากงานได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 26.4 ตัวแปรที่ทำนายความตั้งใจที่จะลาออกจากงานได้สูงสุดคือภาวะแปลกแยก

กฤษณา อัจฉิราไพศาล. (2542 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจปัจจัยลักษณะงานกับความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจ ปัจจัยลักษณะงานและระดับความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานของข้าราชการครูโรงเรียน

มัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 12 เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจ ปัจจัยลักษณะงานและเปรียบเทียบความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานและขนาดโรงเรียน รวมทั้งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจปัจจัยลักษณะงานในแต่ละด้านและโดยรวมกับความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานของข้าราชการครูและหาตัวพยากรณ์ความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานของข้าราชการครู จากตัวแปรความพึงพอใจปัจจัยลักษณะงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ข้าราชการครูที่ทำงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตการศึกษา 12 จำนวน 367 คน เครื่องมือที่ใช้วัดความพึงพอใจปัจจัยลักษณะงาน และความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 4 ระดับ และ 5 ระดับ สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การหาค่า  $t$  (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว สหสัมพันธ์อย่างง่าย สหสัมพันธ์พหุคูณ และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการศึกษาค้นคว้าพบว่า

1. ความพึงพอใจปัจจัยลักษณะงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา อยู่ในระดับมากและความพึงพอใจปัจจัยลักษณะงานแตกต่างกันเกือบทุกด้านและโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p < .05$ ) เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานของข้าราชการครู แต่แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยความสำคัญทางสถิติ เมื่อจำแนกตามขนาดโรงเรียน

2. ความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษาอยู่ในระดับปานกลางและความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานของข้าราชการครูแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติเมื่อจำแนกตามประสบการณ์ทำงานของข้าราชการครู และขนาดโรงเรียน

3. ความพึงพอใจปัจจัยลักษณะงานบางด้าน และโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p < .05$ ) เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานของข้าราชการครูและขนาดโรงเรียน

4. ความพึงพอใจปัจจัยลักษณะงานด้านการมีข้อมูลย้อนกลับ ( $x(.5)$ ) สามารถใช้เป็นตัวพยากรณ์ความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานของข้าราชการครูโดยมีค่าอำนาจพยากรณ์เท่ากับ 3.47 เปอร์เซ็นต์คือสมการพยากรณ์ความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานของข้าราชการครูในรูปคะแนนดิบได้ดังนี้ ( $\hat{Y} = 2.55 - .17 (X(.5))$ )

เสริมศักดิ์ ธรรมจุนเจือ. (2541 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง คุณลักษณะทางประชากร และปัจจัยเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของพนักงานที่ลาออกจากธนาคารทหารไทย จำกัด (มหาชน) การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ทั่วไป เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยที่นำไปสู่การลาออกจากงานของพนักงานธนาคารทหารไทย จำกัด (มหาชน) ประชากรของการวิจัยนี้ คือพนักงานที่ได้ลาออกจากธนาคารทหารไทย จำกัด (มหาชน) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็น

แบบสอบถาม และได้รับแบบสอบถามที่สมบูรณ์กลับคืนมาจำนวน 188 ฉบับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test) และวิธีวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way Analysis of Variance) ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. ปัจจัยเกี่ยวกับตัวพนักงานกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 188 คน เป็นเพศชาย 97 คน และเพศหญิง 91 คน ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 21-30 ปี การศึกษาระดับปริญญาตรีมากที่สุด มีสถานภาพสมรสเป็นโสดมากที่สุด มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานอยู่กับธนาคารต่ำกว่า 5 ปี โดยเป็นผู้ที่ปฏิบัติงานอยู่ในระดับตำแหน่งพนักงานปฏิบัติการมากที่สุด ได้รับเงินเดือนระหว่าง 7,501-10,000 บาท ส่วนใหญ่มีภูมิลำเนากรุงเทพมหานคร และเมื่อได้ลาออกจากธนาคารแล้วไปประกอบอาชีพทำงานส่วนตัว/ธุรกิจส่วนตัวมากที่สุด

2. ปัจจัยเกี่ยวกับงานและการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นต่อบัจจัยเกี่ยวกับงานและการปฏิบัติงานว่ามีอิทธิพลต่อการลาออกจากธนาคารทหารไทย จำกัด (มหาชน) มากน้อยตามลำดับ ได้ดังต่อไปนี้ ลักษณะงานใหม่ที่ท้าทายความสามารถมีอิทธิพลต่อการลาออกอยู่ในระดับมาก ส่วนความคาดหวังลักษณะงาน ผู้บังคับบัญชา โอกาสความก้าวหน้า ลักษณะงานใหม่ตรงกับสาขาวิชาที่เรียนมามีอิทธิพลต่อการลาออกอยู่ในระดับปานกลาง และเพื่อนร่วมงานกับความผูกพันต่อองค์กรมีอิทธิพลต่อการลาออกอยู่ในระดับน้อย ผลตอบแทนที่ได้รับก่อนลาออกจากธนาคาร กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่า พอจุนเจือครอบครัวแต่ไม่พอที่จะออมทรัพย์ได้ลาออกจากธนาคารแล้วไปประกอบอาชีพทำงานส่วนตัว/ธุรกิจส่วนตัวมากที่สุด เมื่อมีการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยเกี่ยวกับงานและการปฏิบัติงานกับปัจจัยที่เกี่ยวกับตัวพนักงานที่ลาออกจากธนาคาร พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีปัจจัยด้านชีวิตสังคมแตกต่างกันมีความเห็นต่อบัจจัยเกี่ยวกับงานและการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ในขณะที่ยื่นใบลาออกจากธนาคารผู้ที่ลาออกมีความต้องการที่จะเปลี่ยนงานมากที่สุด

ฉัตรวิบูลย์ ฉาวเกียรติ. (2539 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนงานของผู้บริหารในองค์กรเอกชน การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความแตกต่างทางจิตวิทยาระหว่างผู้บริหารที่เคยและไม่เคยเปลี่ยนงาน และเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนงานของผู้บริหารองค์กรเอกชน รูปแบบการวิจัยมีลักษณะเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ กลุ่มตัวอย่างคือผู้บริหารองค์กรเอกชนที่ดำรงตำแหน่งตั้งแต่ หัวหน้าแผนกขึ้นไป และไม่ได้เป็นเจ้าขององค์กร จำนวนทั้งสิ้น 405 คน ซึ่งได้รับการสุ่มแบบหลายชั้นตอนจากจังหวัด กรุงเทพมหานคร สมุทรปราการ เชียงใหม่ ขอนแก่น และสงขลา เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย แบบสอบถาม 5 ชนิด คือ แบบสอบถามลักษณะประชากร แบบวัดความพึงพอใจ

ในงาน แบบวัดความเชื่อในประสิทธิภาพของตน แบบวัดค่านิยมในการทำงาน และแบบสำรวจ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนงาน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย สถิติเชิงพรรณนา การทดสอบค่าที การทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เคนดอลล์

ส์ที และการทดสอบค่าสัมประสิทธิ์ความสอดคล้อง เคนดอลล์ดับเบิ้ลยู ผลการวิจัยพบว่า

1. ผู้บริหารที่เคยและไม่เคยเปลี่ยนงานมีลักษณะทางจิตวิทยาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ โดยผู้ที่เปลี่ยนงานมีความพึงพอใจในงาน ความเชื่อในประสิทธิภาพของตนและค่านิยมในการทำงานด้านปัจจัยภายในสูงกว่าผู้บริหารที่ไม่เคยเปลี่ยนงาน

2. ผู้บริหารที่เปลี่ยนงานซึ่งมีความแตกต่างด้านเพศ สถานภาพสมรส รายได้ และประเภทของการเปลี่ยนงานให้ความสำคัญแก่ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนงานไม่สอดคล้องกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่ผู้บริหารที่มีความแตกต่างด้านอายุ อายุการทำงาน ระดับการศึกษา และตำแหน่งให้ความสำคัญแก่ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนงานไม่แตกต่างกัน

สุกัญญา สุทธิวานิช. (2538 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลาออกของพยาบาลประจำการของโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ การวิจัยนี้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการลาออกของพยาบาลประจำการของโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ สังกัดสภาวิชาชีพพยาบาลไทย เพื่อสร้างสมการในการทำนายพฤติกรรมการลาออกของพยาบาลประจำการของโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ สังกัดสภาวิชาชีพพยาบาลไทย โดยใช้ตัวแปรลักษณะเฉพาะส่วนบุคคล ความพึงพอใจในการทำงาน ความคาดหวังในการทำงาน การได้บรรลุตามความคาดหวัง ความผูกพันต่อองค์กร การให้ความสำคัญกับผลตอบแทน ปัจจัยที่ไม่เกี่ยวข้องกับงาน และความตั้งใจที่จะทำงานอยู่กับองค์กร กลุ่มตัวอย่างเป็นกลุ่มพยาบาลประจำการที่กำลังปฏิบัติงานอยู่ในโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ จำนวน 75 คน และกลุ่มพยาบาลที่เคยประจำการอยู่ในโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ แต่ลาออกจากโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ในช่วงเวลา 2 ปีที่ผ่านมา จำนวน 75 คน การเก็บรวบรวมข้อมูลใช้แบบสอบถามที่สร้างขึ้น การวิเคราะห์ข้อมูลใช้การวิเคราะห์จำแนกประเภท (Discriminate analysis) ผลการวิจัยพบว่าพฤติกรรมการลาออกของพยาบาลประจำการของโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ขึ้นกับตัวแปรลักษณะบุคคล เฉพาะสถานภาพสมรส (MS) ความพึงพอใจในการทำงาน (JS) การให้ความสำคัญกับผลตอบแทน (RW) และความตั้งใจที่จะทำงานอยู่กับองค์กร (IN) สามารถเขียนเป็นสมการจำแนกประเภทได้คือ  $Z = -0.37 MS - 0.59 JS + 0.17 RW + 0.97 IN$  และเมื่อนำสมการดังกล่าวไปจำแนกพยาบาลเข้ากลุ่มได้ถูกต้องร้อยละ 89.33 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ไพโรจน์ พานิชสมัย. (2537 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง โอกาสในการปรับเปลี่ยนอาชีพพรชากรทหารสู่ธุรกิจเอกชนของนายทหารระดับสูง การวิจัยนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อทราบระดับความต้องการในการปรับเปลี่ยนอาชีพของนายทหารระดับสูงสู่วงการธุรกิจ รวมทั้งโอกาสความเป็นไปได้ และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปรับเปลี่ยน การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติร้อยละ Chi-square และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Contingency coefficient) จากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นนายทหารชั้นยศพันเอกถึงพลโท จำนวน 1,249 ตัวอย่าง และที่เป็นนักธุรกิจ 169 ตัวอย่าง ผลการวิจัยพบว่า

1. นายทหารต้องการเปลี่ยนอาชีพในอัตราร้อยละ 14.3 ที่เหลือนอกนั้นไม่แน่ใจและไม่สนใจจะปรับเปลี่ยน ในขณะที่นักธุรกิจต้องการเปิดรับนายทหารร้อยละ 29.5 ที่เหลือนอกนั้นไม่แน่ใจและไม่สนใจรับนายทหาร

2. โอกาสในการปรับเปลี่ยนอาชีพของนายทหารสู่วงการธุรกิจมีอยู่สูง ดังนี้เพราะความต้องการที่สอดคล้องกันหลายประการระหว่างความต้องการในการปรับเปลี่ยนอาชีพและความสนใจจะรับนายทหารเข้าสู่วงการธุรกิจของนักธุรกิจ กล่าวคือ

2.1 สัดส่วนของนายทหารที่ต้องการปรับเปลี่ยนอาชีพน้อยกว่าจำนวนที่นักธุรกิจต้องการรับ

2.2 นายทหารส่วนใหญ่สนใจเงินรายได้ที่สูงกว่า มากกว่าที่จะสนใจตำแหน่งจากวงการธุรกิจ ในขณะที่จำนวนน้อยต้องการตำแหน่งทางธุรกิจ แต่อยู่ในจำนวนที่นักธุรกิจสามารถรับได้ ส่วนนายทหารที่ต้องการตำแหน่งผู้จัดการซึ่งนักธุรกิจไม่สามารถรับได้นั้นมีเพียงเล็กน้อย

2.3 นายทหารที่ต้องการเงินเดือนระหว่าง 18,000 – 30,000 บาท นักธุรกิจสามารถรับได้ แต่ในกลุ่มที่ต้องการเงินเดือนสูงกว่า 35,000 บาท ซึ่งมีอยู่ถึงร้อยละ 55.0 นั้น มีนักธุรกิจเพียงร้อยละ 18.4 เท่านั้นที่สามารถรับได้ อย่างไรก็ตามต่อกรณีนี้เนื่องจากนายทหารส่วนใหญ่สนใจรายได้ที่สูงกว่า มากกว่าตำแหน่ง ดังนั้นคิดว่าสามารถต่อรองกันได้

3. สำหรับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อโอกาสในการเปลี่ยนอาชีพของนายทหารพบว่าความกว้างในสังคมประภิต คือ การศึกษา และประสบการณ์วิชาชีพที่นอกเหนือจากอาชีพนายทหาร อิทธิพลต่อโอกาสในการปรับเปลี่ยนอาชีพของนายทหาร ในขณะเดียวกันในวงการธุรกิจก็พบว่าต้องการนายทหารที่อยู่ในสายงานหนุนช่วยวิชาการ และหนุนช่วยงานบริหาร ซึ่งนายทหารกลุ่มนี้มักมีการศึกษาและประสบการณ์นอกวิชาชีพทหาร ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อโอกาสในการเปลี่ยนอาชีพของนายทหาร และความต้องการรับของนักธุรกิจ คือ ความกว้างในสังคมประภิตของนายทหาร

จากเอกสารงานวิจัยตามแนวคิดของ Doering and Rhods (1989) และงานวิจัยอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง สามารถสรุปสาเหตุของการเปลี่ยนงานได้ดังนี้

1. ด้านสาระของงาน, ลักษณะของงาน.
2. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน, สภาพแวดล้อมทางสังคม, บรรยากาศภายในองค์กร
3. ด้านองค์กร, ทัศนคติเกี่ยวกับองค์กร
4. ด้านสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร
5. ลักษณะประชากรศาสตร์
6. ความผูกพันต่อองค์กร
7. วัฒนธรรมองค์กร
8. พฤติกรรมการทำงาน, ความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน
9. ความพึงพอใจในการทำงาน
10. ความคาดหวังในการทำงาน

การศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษา ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความต้องการเปลี่ยนงานของนิสิตที่กำลังศึกษาระดับปริญญาโทบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ภาคพิเศษ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยกำหนดตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อความต้องการเปลี่ยนงานไว้ 5 ด้าน ดังนี้

1. ปัจจัยข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคล
2. ปัจจัยด้านเนื้อหาของงาน
3. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กร
4. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร
5. ปัจจัยด้านทัศนคติเกี่ยวกับองค์กร

จากตัวแปรดังกล่าวที่นำมาศึกษา สอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg เกี่ยวกับความพอใจ และความไม่พอใจในงาน (Job Satisfaction and Dissatisfaction) โดยจำแนกออกเป็น 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยธำรงรักษา และปัจจัยจูงใจ และทฤษฎีอื่น ๆ เช่น ลำดับความต้องการ 5 ชั้น ของ Maslow ทฤษฎีแรงจูงใจของ Alderfer เป็นต้น

## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความต้องการเปลี่ยนงานของนิสิตที่กำลังศึกษาระดับปริญญาโทบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต Master of Business Administration (MBA) ภาคพิเศษ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม โดยมีขั้นตอนการดำเนินการวิจัยดังนี้

1. การกำหนดประชากร และกลุ่มตัวอย่าง
2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

#### การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

##### ประชากร

ประชากรสำหรับการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ นิสิตที่กำลังศึกษาระดับปริญญาโทบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ภาคพิเศษ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำนวนทั้งสิ้น 366 คน (โครงการพิเศษบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ณ วันที่ 5 มิถุนายน 2547) ดังรายละเอียดในตารางที่ 1

##### กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ได้มาจากประชากร คือ นิสิตที่กำลังศึกษาระดับปริญญาโทบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ภาคพิเศษ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำนวนทั้งสิ้น 366 คน โดยการคำนวณกลุ่มตัวอย่างของ Yamane (Yamane. 1970 :580-581) ได้จำนวนตัวอย่างเท่ากับ 250 คน โดยมีวิธีการคำนวณจากสูตรดังนี้

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

เมื่อ  $n$  = จำนวนของกลุ่มตัวอย่าง

$$N = \text{จำนวนของประชากร}$$

$$e = \text{ความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่าง}$$

การคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากประชากรจำนวน 366 คน ยอมรับให้เกิดความคลาดเคลื่อนได้เท่ากับร้อยละ 5 หรือเท่ากับ 0.05 เพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นที่ระดับ 95%

$$n = \frac{366}{1 + 366(0.05)^2}$$

$$= 191 \text{ คน}$$

คำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากสูตร จากประชากร คือ นิสิตที่กำลังศึกษาระดับปริญญาโทบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ภาคพิเศษ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำนวนทั้งสิ้น 366 คน ได้กลุ่มตัวอย่าง 191 คน และบวกเพิ่มอีกประมาณ 30% จำนวน 59 คน กรณีกรอกแบบสอบถามไม่สมบูรณ์ รวมกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เท่ากับ 250 คน

### การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้

ขั้นที่ 1 การเลือกตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Sampling) โดยจัดแบ่งนิสิตออกเป็น 6 กลุ่ม ตามปีการศึกษา และสาขาวิชา ดังรายละเอียดในตาราง 1

ตาราง 1 จำนวนประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

ปีการศึกษา	กลุ่มที่	สาขา	จำนวนนิสิต (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
2546	1	MBA การจัดการ	60	41
	2	MBA การตลาด	63	43
	3	Ex-MBA การจัดการ	57	39
	4	Ex-MBA การตลาด	59	40
2547	5	MBA การจัดการ	64	44
	6	MBA การตลาด	63	43
<b>รวม</b>			<b>366</b>	<b>250</b>

ขั้นที่ 2 การเลือกตัวอย่างตามความสะดวก (Convenience Sampling) เพื่อเลือกตัวอย่างจากแต่ละกลุ่ม ทั้งนี้ให้ได้จำนวนตัวอย่างเท่ากับ 250 คน ตามจำนวนที่กำหนดไว้ในตาราง 1

### การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นและดัดแปลงมาจากการศึกษา ค้นคว้าเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งเนื้อหาของคำถามออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส การศึกษา อาชีพ รายได้ และประสบการณ์ทำงานจนถึงปัจจุบัน มีลักษณะเป็นคำถามปลายปิด จำนวน 10 ข้อ ได้แก่

- 1 เพศ จำแนกออกเป็น มาตราวัดนามบัญญัติ (Nominal scale)
  - 1.1 ชาย
  - 1.2 หญิง

- |  |   |
|--|---|
| <p>2. อายุ</p> <p>2.1 ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี</p> <p>2.2 ระหว่าง 26 – 35 ปี</p> <p>2.3 ระหว่าง 36 – 45 ปี</p> <p>2.4 มากกว่า 46 ปี</p>  | <p>มาตราวัดเรียงลำดับ (Ordinal scale)</p> |
| <p>3. สถานภาพสมรส</p> <p>3.1 โสด</p> <p>3.2 สมรส</p> <p>3.3 หย่าร้าง / ม่าย / แยกกันอยู่</p>   | <p>มาตราวัดนามบัญญัติ (Nominal scale)</p> |
| <p>4. สาขาวิชาที่ท่านกำลังศึกษาอยู่</p> <p>4.1 MBA สาขาวิชาการจัดการ</p> <p>4.2 MBA สาขาวิชาการตลาด</p> <p>4.3 X-MBA สาขาวิชาการจัดการ</p> <p>4.4 X-MBA สาขาวิชาการตลาด</p>  | <p>มาตราวัดนามบัญญัติ (Nominal scale)</p> |
| <p>5. อาชีพ</p> <p>5.1 ข้าราชการ / พนักงานรัฐวิสาหกิจ</p> <p>5.2 พนักงานบริษัทเอกชน / ลูกจ้าง</p> <p>5.3 ค้าขาย / ประกอบอาชีพส่วนตัว</p> <p>5.4 อื่น ๆ</p>   | <p>มาตราวัดนามบัญญัติ (Nominal scale)</p> |
| <p>6. รายได้</p> <p>6.1 ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท</p> <p>6.2 ตั้งแต่ 10,001 – 20,000 บาท</p> <p>6.3 ตั้งแต่ 20,001 – 30,000 บาท</p> <p>6.4 ตั้งแต่ 30,001 – 40,000 บาท</p> <p>6.5 ตั้งแต่ 40,001 – 50,000 บาท</p> <p>6.6 มากกว่า 50,000 บาท ขึ้นไป</p> | <p>มาตราวัดเรียงลำดับ (Ordinal scale)</p> |

7. ประสบการณ์การทำงานจนถึงปัจจุบัน      มาตรฐานวัดนามบัญญัติ (Ordinal scale)
- 7.1 ไม่เกิน 5 ปี
- 7.2 ตั้งแต่ 6 - 10 ปี
- 7.3 มากกว่า 10 ปีขึ้นไป
8. จำนวนครั้งที่เคยเปลี่ยนงาน      มาตรฐานวัดเรียงลำดับ (Ordinal scale)
- 8.1 ต่ำกว่า 3 ครั้ง
- 8.2 ตั้งแต่ 4 – 6 ครั้ง
- 8.3 ตั้งแต่ 7 – 9 ครั้ง
- 8.4 มากกว่า 10 ครั้งขึ้นไป
9. รูปแบบการเปลี่ยนงาน      มาตรฐานวัดนามบัญญัติ (Nominal scale)
- 9.1 เปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ แต่ปฏิบัติงานกับองค์กรเดิม
- 9.2 หน้าที่ความรับผิดชอบเดิม แต่เปลี่ยนไปปฏิบัติงานกับองค์กรใหม่
- 9.3 เปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ และเปลี่ยนองค์กรใหม่
- 9.4 เปลี่ยนอาชีพ
10. ความประสงค์จะเปลี่ยนงาน      มาตรฐานวัดนามบัญญัติ (Nominal scale)
- 10.1 ต้องการ
- 10.2 ไม่ต้องการ

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความต้องการเปลี่ยนงาน ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านเนื้อหาของงาน ด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กร สภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร และทัศนคติเกี่ยวกับองค์กร เป็นแบบสอบถามแบบมาตรฐานวัดระดับความคิดเห็น 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert Scale) จำนวน 20 ข้อ เป็นมาตรฐานวัดอันตรภาค (Interval scale) ได้แก่

- |                                     |       |       |
|-------------------------------------|-------|-------|
| 1. คำถามด้านเนื้อหาของงาน           | จำนวน | 9 ข้อ |
| 2. คำถามด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กร  | จำนวน | 3 ข้อ |
| 3. คำถามด้านสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร | จำนวน | 3 ข้อ |
| 4. คำถามด้านทัศนคติเกี่ยวกับองค์กร  | จำนวน | 5 ข้อ |

โดยมีเกณฑ์การประเมินดังนี้

5	คะแนน	ดีมาก
4	คะแนน	ดี
3	คะแนน	ปานกลาง
2	คะแนน	ต้องปรับปรุง
1	คะแนน	ต้องปรับปรุงอย่างมาก

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความต้องเปลี่ยนงาน เป็นคำถามแบบมาตราวัดระดับความความคิดเห็น 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert Scale) จำนวน 4 ข้อ เป็นมาตราวัดอันตรภาค (Interval scale) ได้แก่

1. เปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ แต่ปฏิบัติงานกับองค์กรเดิม
2. หน้าที่ความรับผิดชอบเดิม แต่เปลี่ยนไปปฏิบัติงานกับองค์กรใหม่
3. เปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ และเปลี่ยนองค์กรใหม่
4. เปลี่ยนอาชีพ

โดยมีเกณฑ์การประเมินดังนี้

5	คะแนน	เปลี่ยนแน่นอน
4	คะแนน	เปลี่ยน
3	คะแนน	ไม่แน่ใจ
2	คะแนน	ไม่เปลี่ยน
1	คะแนน	ไม่เปลี่ยนแน่นอน

### ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือวิจัย

1. ศึกษาข้อมูลจากตำรา เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างกรอบแนวความคิดในการวิจัยแบบสอบถาม
2. ศึกษาวิธีสร้างแบบสอบถามจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม เพื่อให้ครอบคลุมเนื้อหาตามกรอบแนวคิดของวิจัยทั้งหมด 3 ส่วน คือส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 10 ข้อ ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความต้องการเปลี่ยนงานทั้ง 4 ด้าน จำนวน 20 ข้อ ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความต้องการเปลี่ยนงาน จำนวน 4 ข้อ

3. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปให้อาจารย์ผู้ควบคุมสารนิพนธ์ ตรวจสอบความถูกต้องและเสนอแนะเพิ่มเติม

4. นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขไปให้ผู้เชี่ยวชาญ รองศาสตราจารย์ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อภิรัฐ ตั้งกระจ่าง ตรวจสอบความถูกต้อง และนำกลับมาปรึกษากับคณะกรรมการผู้ควบคุมปริญาานิพนธ์ เพื่อปรับปรุงก่อนนำไปทดลองใช้

5. นำแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน เพื่อนำไปหาค่าความเชื่อมั่น โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha coefficient method) ของ Cronbach เพื่อหาความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .8264 และแสดงเป็นรายดำนดังนี้

ด้านเนื้อหาของงาน	ระดับความเชื่อมั่น	.8665
ด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กร	ระดับความเชื่อมั่น	.7858
ด้านสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร	ระดับความเชื่อมั่น	.7109
ด้านทัศนคติเกี่ยวกับองค์กร	ระดับความเชื่อมั่น	.7516
ด้านความต้องการเปลี่ยนงาน	ระดับความเชื่อมั่น	.7828

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. การเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับงานวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการจัดส่งแบบสอบถามให้กับผู้ตอบแบบสอบถาม พร้อมทั้งชี้แจงข้อมูลและรอกเก็บแบบสอบถามด้วยตนเอง โดยใช้ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล 1 เดือน ในระหว่างเดือน สิงหาคม 2547

2. นำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาจากกลุ่มตัวอย่างมาทำหมายเลขกำกับลงบนแบบสอบถามทุกฉบับ เพื่อความสะดวกในการตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถาม

3. เลือกเฉพาะแบบสอบถามที่มีคำตอบสมบูรณ์เท่านั้น เพื่อนำมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

### การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

1. นำข้อมูลที่ได้รับจากการรวบรวมแบบสอบถามที่สมบูรณ์ นำมาวิเคราะห์ทางสถิติโดยคอมพิวเตอร์ในการคำนวณค่าสถิติ โดยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows version

2. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม นำมาบรรยายลักษณะตัวแปรของกลุ่มตัวอย่าง ด้วยการคำนวณค่าสถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2.1 คำนวณค่าสถิติร้อยละในแบบสอบถามส่วนที่ 1 ข้อ 1-10

2.2 คำนวณค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานในแบบสอบถามส่วนที่ 2 ข้อ 1-20 และส่วนที่ 3 ข้อ 1-4

วิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความต้องการเปลี่ยนงาน และระดับความต้องการเปลี่ยนงาน โดยหาค่าเฉลี่ยและแปลความหมายของค่าเฉลี่ย โดยใช้เกณฑ์เฉลี่ยระดับความสำคัญดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2542 : 82)

$$\begin{aligned} \text{เกณฑ์ที่ใช้ในการแปลความหมายจะแบ่งเป็นช่วงได้ 5 ระดับโดยวิธีคำนวณดังนี้} \\ \text{อัตราภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้นที่ต้องการแบ่ง}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0.8 \end{aligned}$$

2.2.1 เพื่อให้การแปลความหมายในแบบสอบถามส่วนที่ 2 คือ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนงานทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านเนื้อหาของงาน ด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ด้านสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร และด้านทัศนคติเกี่ยวกับองค์กร สามารถแปลผลได้ละเอียดขึ้นดังนี้

ค่าเฉลี่ย	แปลผล
4.21 – 5.00	ประเมินปัจจัยด้านต่าง ๆ ในระดับดีมาก
3.41 – 4.20	ประเมินปัจจัยด้านต่าง ๆ ในระดับดี
2.61 – 3.40	ประเมินปัจจัยด้านต่าง ๆ ในระดับปานกลาง
1.81 – 2.60	ประเมินปัจจัยด้านต่าง ๆ ในระดับต่ำต้องปรับปรุง
1.00 - 1.80	ประเมินปัจจัยด้านต่าง ๆ ในระดับต่ำมากต้องปรับปรุงอย่างมาก

2.2.2 เพื่อให้การแปลความหมายในแบบสอบถามส่วนที่ 3 คือ ความต้องการเปลี่ยนงาน สามารถทำได้ละเอียดขึ้น ดังนี้

ค่าเฉลี่ย	แปลผล
4.21 – 5.00	ผู้ตอบแบบสอบถามต้องการเปลี่ยนงานแน่นอน
3.41 – 4.20	ผู้ตอบแบบสอบถามต้องการเปลี่ยนงาน
2.61 – 3.40	ผู้ตอบแบบสอบถามยังไม่แน่ใจว่าต้องการเปลี่ยนงานหรือไม่
1.81 – 2.60	ผู้ตอบแบบสอบถามไม่เปลี่ยนงาน
1.00 – 1.80	ผู้ตอบแบบสอบถามไม่เปลี่ยนงานแน่นอน

3 สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ดังต่อไปนี้

3.1 เปรียบเทียบระดับความต้องการเปลี่ยนงาน

3.1.1 เมื่อกลุ่มตัวอย่างมีจำนวน 2 กลุ่ม ใช้การทดสอบค่าที (Independent-samples t-test)

3.1.2 เมื่อกลุ่มตัวอย่างมีมากกว่า 2 กลุ่ม ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) ถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจึงทดสอบรายคู่ โดยวิธี LSD (Least-Significant Different)

3.2 ทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความต้องการเปลี่ยนงาน

3.2.1 เมื่อตัวแปรเป็นข้อมูลชนิดอันตรภาค (Interval data) และข้อมูลชนิดอัตราส่วน (Ratio data) วัดความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรโดยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบ Pearson Product Moment Correlation Coefficient

**จากการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน เพื่อนำไปทำการทดสอบสมมุติฐานดังต่อไปนี้**  
**สมมุติฐานข้อที่ 1** ปัจจัยด้านข้อมูลพื้นฐานที่แตกต่างกันมีความต้องการเปลี่ยนงานแตกต่างกัน

- |                   |   |
|-------------------|---|
| สมมุติฐานย่อย 1.1 | เพศแตกต่างกันมีความต้องการเปลี่ยนงานแตกต่างกัน                |
| สมมุติฐานย่อย 1.2 | สาขาวิชาการจัดการ และการตลาดมีความต้องการเปลี่ยนงานแตกต่างกัน |
| สมมุติฐานย่อย 1.3 | อายุต่างกันมีความต้องการเปลี่ยนงานแตกต่างกัน                  |
| สมมุติฐานย่อย 1.4 | สถานภาพต่างกันมีความต้องการเปลี่ยนงานแตกต่างกัน               |

- สมมุติฐานย่อย 1.5 อาชีพต่างกันมีความต้องการเปลี่ยนงานแตกต่างกัน
- สมมุติฐานย่อย 1.6 รายได้ต่างกันมีความต้องการเปลี่ยนงานแตกต่างกัน
- สมมุติฐานย่อย 1.8 จำนวนครั้งที่เคยเปลี่ยนงานต่างกันมีความต้องการเปลี่ยนงานแตกต่างกัน
- สมมุติฐานย่อย 1.7 ประสบการณ์ต่างกันมีความต้องการเปลี่ยนงานแตกต่างกัน
- สมมุติฐานย่อย 1.9 รูปแบบของการเปลี่ยนงานต่างกันมีความต้องการเปลี่ยนงานแตกต่างกัน
- ใช้สถิติ Independent-samples t-test ทดสอบสมมุติฐานย่อย ข้อ 1.1, ข้อ 1.2, ข้อ 1.4 และข้อ 1.8
  - จากแบบสอบถามส่วนที่ 1 ข้อ 1, ข้อ 3, ข้อ 4, ข้อ 8 และแบบสอบถามส่วนที่ 3 ข้อ 1 – ข้อ 4
  - ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) ทดสอบสมมุติฐานย่อยข้อ 1.3, ข้อ 1.5, ข้อ 1.6, ข้อ 1.7 และข้อ 1.9 ถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจึงใช้การทดสอบรายคู่ โดยวิธี LSD (Least-Significant Different)
  - จากแบบสอบถามส่วนที่ 1 ข้อ 2, ข้อ 5, ข้อ 6, ข้อ 7, ข้อ 9 และแบบสอบถามส่วนที่ 3 ข้อ 1-4
- สมมุติฐานข้อที่ 2 ปัจจัยด้านเนื้อหาของงานมีความสัมพันธ์กับความต้องการเปลี่ยนงาน
- ใช้สถิติ Pearson Product Moment Correlation Coefficient ทดสอบสมมุติฐาน
  - จากแบบสอบถามส่วนที่ 2 ข้อ 1 – ข้อ 9 และแบบสอบถามส่วนที่ 3
- สมมุติฐานข้อที่ 3 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กรมีความสัมพันธ์กับความต้องการเปลี่ยนงาน
- ใช้สถิติ Pearson Product Moment Correlation Coefficient ทดสอบสมมุติฐาน
  - จากแบบสอบถามส่วนที่ 2 ข้อ 10 – ข้อ 12 และแบบสอบถามส่วนที่ 3

- สมมุติฐานข้อที่ 4      ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กรมีความสัมพันธ์กับความต้องการเปลี่ยนงาน
- ใช้ สถิติ Pearson Product Moment Correlation Coefficient ทดสอบสมมุติฐาน
  - จากแบบสอบถามส่วนที่ 2 ข้อ 13 – ข้อ 15 และแบบสอบถามส่วนที่ 3
- สมมุติฐานข้อที่ 5      ปัจจัยด้านทัศนคติเกี่ยวกับองค์กรมีความสัมพันธ์กับความต้องการเปลี่ยนงาน
- ใช้ สถิติ Pearson Product Moment Correlation Coefficient ทดสอบสมมุติฐาน
  - จากแบบสอบถามส่วนที่ 2 ข้อ 16 – ข้อ 20 และแบบสอบถามส่วนที่ 3

### สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล มีดังนี้

1. สถิติที่ใช้หาคุณภาพของแบบสอบถาม      โดยใช้วิธีสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-Coefficient) ของ ครอนบัค (Cronbach) เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ใช้สูตร (กัลยา วาณิชย์บัญชา, 2546 : 449)

$$\alpha = \frac{k \overline{\text{covariance}} / \overline{\text{variance}}}{1 + (k - 1) \overline{\text{covariance}} / \overline{\text{variance}}}$$

เมื่อ $\alpha$	แทน	ค่าความเชื่อมั่น หรือ Alpha coefficient
$k$	แทน	จำนวนคำถาม
$\overline{\text{covariance}}$	แทน	ค่าเฉลี่ยของค่าแปรปรวนร่วมระหว่างคำถามต่าง ๆ
$\overline{\text{variance}}$	แทน	ค่าเฉลี่ยของค่าแปรปรวนของคำตอบ

2. การวิเคราะห์สถิติพื้นฐาน

- 2.1 ค่าสถิติร้อยละ (Percentage) ใช้สูตร (อภิรักษ์ จันตะนี, 2538 : 182)

$$p = \frac{f}{n}(100)$$

เมื่อ	$P$	แทน	ร้อยละหรือ % (Percentage)
	$f$	แทน	ความถี่ที่ต้องการเปลี่ยนแปลงให้เป็นร้อยละ
	$n$	แทน	จำนวนความถี่ทั้งหมดหรือจำนวนประชากร

2.2 ค่าเฉลี่ย (Arithmetic mean) ใช้สูตร (ชูศรี วงศ์รัตนะ. 2541 : 35)

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{n}$$

เมื่อ	$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย
	$\sum X$	แทน	ผลรวมของคะแนนทั้งหมด
	$n$	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

2.3 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้สูตร (ชูศรี วงศ์รัตนะ.

2541 : 65)

$$S.D. = \sqrt{\frac{n\sum X^2 - (\sum X)^2}{n(n-1)}}$$

เมื่อ	S.D.	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนกลุ่มตัวอย่าง
	$(\sum X)^2$	แทน	ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง
	$\sum X^2$	แทน	ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง
	$n$	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

### 3. การวิเคราะห์สถิติเพื่อทดสอบสมมุติฐาน

3.1 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม โดยใช้วิธีทดสอบค่าที (Independent-samples t-test) (ชูศรี วงศ์รัตนะ. 2541 : 165-166)

ในกรณีความแปรปรวน 2 กลุ่มไม่เท่ากัน ( $\sigma_1^2 \neq \sigma_2^2$ )

$$\begin{aligned} \text{ใช้สูตร } t &= \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2}}} \\ \text{df} &= \frac{\left(\frac{s_1^2}{n_1} + \frac{s_2^2}{n_2}\right)^2}{\frac{\left(\frac{s_1^2}{n_1}\right)^2}{n_1 - 1} + \frac{\left(\frac{s_2^2}{n_2}\right)^2}{n_2 - 1}} \end{aligned}$$

ในกรณีความแปรปรวน 2 กลุ่มเท่ากัน ( $\sigma_1^2 = \sigma_2^2$ )

$$\begin{aligned} \text{ใช้สูตร } t &= \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{(n_1 - 1)S_1^2 + (n_2 - 1)S_2^2}{n_1 + n_2 - 2} \left(\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2}\right)}} \\ \text{df} &= n_1 + n_2 - 2 \end{aligned}$$

เมื่อ	$t$	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t-distribution
	$X_1^2$	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 1
	$X_2^2$	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 2
	$S_1^2$	แทน	ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ 1
	$S_2^2$	แทน	ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ 2
	$n_1$	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ 1
	$n_2$	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ 2
	df	แทน	ชั้นความเป็นอิสระ (degrees of freedom)

3.2 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) (ชูศรี วงศ์รัตน์. 2541 : 236-237)

$$F = \frac{MS_b}{MS_w} ; \text{ df} = (k-1, n-k)$$

เมื่อ  $F$  แทน ค่าการแจกแจงที่ใช้พิจารณาใน F-distribution

$MS_b$	แทน	ความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม
$MS_w$	แทน	ความแปรปรวนภายในกลุ่ม
k	แทน	จำนวนประชากรที่นำมาทดสอบสมมุติฐาน
n	แทน	จำนวนตัวอย่างทั้งสิ้นที่เลือกมาจากประชากร ทุกประชากร
df	แทน	ชั้นความเป็นอิสระ (degrees of freedom)
(k-1)	แทน	การแปรผันระหว่างกลุ่ม ( $df_b$ )
(n-k)	แทน	การแปรผันภายในกลุ่ม ( $df_w$ )

กรณีพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 หรือระดับความเชื่อมั่น 95% โดยใช้สูตรตามวิธี Least Significant Difference (LSD) เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2546 : 258)

$$LSD = t_{1-\frac{\alpha}{2}; n-k} \sqrt{MSE} \sqrt{\frac{1}{n_i} + \frac{1}{n_j}}$$

ถ้า  $n_i = n_j$  จะทำให้

$$LSD = t_{1-\frac{\alpha}{2}; n-k} \sqrt{\frac{2MSE}{n_i}}$$

เมื่อ	LSD	แทน	ค่าผลต่างนัยสำคัญทางสถิติที่คำนวณได้ สำหรับกลุ่มตัวอย่าง กลุ่มที่ i และ j
	MSE	แทน	ค่า Mean Square Error จากตารางวิเคราะห์ ความแปรปรวน
	n	แทน	จำนวนข้อมูลตัวอย่าง
	$\alpha$	แทน	ค่าความเชื่อมั่น

4. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ค่าที่เราใช้วัดความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรจะเรียกว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient) ในการคำนวณมีอยู่หลายวิธี ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับชนิดของข้อมูล

4.1 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบ Pearson Product Moment Correlation Coefficient เป็นค่าที่ใช้วัดความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 ชุด ข้อมูลที่ใช้จะต้องเป็นข้อมูลชนิดอันตรภาค (Interval data) และข้อมูลชนิดอัตราส่วน (Ratio data) ที่เป็นไปตามข้อตกลงที่ว่า ข้อมูลจะต้องได้มาจากข้อมูลที่มีการแจกแจงแบบโค้งปกติ (Normality assumption) สูตรที่ใช้ในการคำนวณคือ (สุวิธาน มนแพวงคานนท์. 2543 : 139)

$$r_{xy} = \frac{n\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[n\sum x^2 - (\sum x)^2][n\sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

เมื่อ	$r_{xy}$	แทน	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบ Pearson Product Moment Correlation Coefficient
	$x$	แทน	ค่าของตัวแปรชุดที่ 1
	$y$	แทน	ค่าของตัวแปรชุดที่ 2
	$n$	แทน	จำนวนคู่ของข้อมูล

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ Pearson Product Moment Correlation Coefficient (Correlation Coefficient,  $r$ ) ที่ได้จะมีค่าตั้งแต่ -1 ถึง 1 สามารถจำแนกได้ 3 แบบดังต่อไปนี้

เมื่อ $0 < r \leq 1$	เรียกว่า ตัวแปรทั้ง 2 มีความสัมพันธ์ทางบวก คือมีความสัมพันธ์ไปในทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าตัวแปรหนึ่งมีค่าเพิ่ม (หรือลด) อีกตัวหนึ่งก็จะเพิ่ม (หรือลด) ตาม
$-1 \leq r < 0$	เรียกว่า ตัวแปรทั้ง 2 มีความสัมพันธ์ทางลบ คือความสัมพันธ์ไปในทางตรงข้าม กล่าวคือ ถ้าตัวแปรหนึ่งมีค่าเพิ่ม (หรือลด) อีกตัวหนึ่งก็จะลด (หรือเพิ่ม) ตาม
$r = 0$	เรียกว่า ตัวแปรทั้ง 2 ไม่มีความสัมพันธ์แบบเชิงเส้นตรงต่อกัน

นอกจากนี้ค่าสัมประสิทธิ์  $r$  จะบอกถึงระดับความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรมีมากน้อยเพียงใด กล่าวคือถ้าค่าสัมประสิทธิ์  $r$  มีค่าใกล้เคียง 1 หรือ -1 แสดงว่าตัวแปรทั้ง 2 มีความสัมพันธ์กันสูง และถ้าค่า  $r = 1$  หรือ -1 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันแบบสมบูรณ์ โดยสามารถนำตัวแปรหนึ่งไปอธิบายอีกตัวแปรหนึ่งได้ดี แต่ในกรณีค่า  $r = 0$  ไม่ได้หมายความว่าตัวแปรทั้ง 2 ไม่มีความสัมพันธ์กัน เพียงแต่บอกได้ว่าทั้งสองไม่มีความสัมพันธ์กันแบบเส้นตรงเท่านั้น แต่อาจจะมีความสัมพันธ์ในรูปแบบอื่นๆ เช่น แบบเส้นโค้ง วงกลม ซึ่งวิธีนี้ยังไม่สามารถบอกได้ว่าเป็นความสัมพันธ์รูปแบบใด จะต้องใช้วิธีพิจารณาจากลักษณะของกราฟว่าใกล้เคียงกับรูปแบบใด (ศิริชัย พงษ์วิชัย. 2543 : 292;310-311)

ผลการคำนวณที่ได้จะแปลเพียงว่าตัวแปร 2 ตัวนั้นมีความสัมพันธ์หรือไม่ ระดับใด และสัมพันธ์กันอย่างไร แต่จะไม่แปลว่าตัวแปรหนึ่งเป็นสาเหตุของอีกตัวแปรหนึ่งหรือตัวแปร 2 ตัวนั้นเป็นเหตุเป็นผลซึ่งกันและกัน การพิจารณาว่าตัวแปร 2 ตัวนั้นมีความสัมพันธ์กันหรือไม่ ระดับใด เราพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่คำนวณได้ (ชูศรี วงศ์รัตนะ. 2541 : 316) และกำหนดเกณฑ์การแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่คำนวณได้ ดังนี้ (ศิริชัย กาญจนवासี, ทวีวัฒน์ ปิตยานนท์ และ ดิเรก ศรีสุขโฮ. 2540 : 64)

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	ระดับความสัมพันธ์
0.01 – 0.29	ต่ำ
0.30 – 0.70	ปานกลาง
0.71 – 1.00	สูง

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

#### สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษา ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความต้องการเปลี่ยนงานของนิสิตที่กำลังศึกษาระดับปริญญาโท บริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ การวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผลความหมายของผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ต่างๆ ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง (Mean)
S.D.	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
df	แทน	ชั้นของความเป็นอิสระ (Degree of freedom)
SS	แทน	ผลรวมของค่าความเบี่ยงเบนยกกำลังสอง (Sum of Square)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยของผลรวมค่าความเบี่ยงเบนยกกำลังสอง (Mean Square)
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t-distribution
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน F-distribution
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation coefficient)
C	แทน	ค่าความสัมพันธ์ Contingency coefficient
p	แทน	ความน่าจะเป็นสำหรับบอกล้นสำคัญทางสถิติ
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

#### การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูลของการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำอธิบาย โดยแบ่งการนำเสนอออกเป็น 4 ส่วน ตามลำดับ ดังนี้

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส สาขาวิชาที่กำลังศึกษาอยู่ อาชีพ รายได้ ประสบการณ์ทำงาน จำนวนครั้งที่เปลี่ยนงาน รูปแบบการเปลี่ยนงาน และความต้องการเปลี่ยนงาน ของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นนิสิตที่กำลังศึกษา ระดับปริญญาโทบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความต้องการเปลี่ยนงาน ด้านเนื้อหาของงาน ด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ด้านสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร และด้านทัศนคติเกี่ยวกับองค์กร ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลความต้องการเปลี่ยนงานทั้ง 4 รูปแบบ ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน เพื่อทดสอบสมมุติฐาน

## ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตาราง 2 แสดงจำนวน (ความถี่) และร้อยละ ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพ สาขาวิชาที่กำลังศึกษาอยู่ อาชีพ รายได้ ประสบการณ์ทำงาน จำนวนครั้งที่เปลี่ยนงาน รูปแบบการเปลี่ยนงานครั้งล่าสุด และความต้องการเปลี่ยนงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	85	34.0
หญิง	165	66.0
รวม	250	100.0

ตาราง 2 (ต่อ)

ข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
<b>2. อายุ</b>		
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี	27	10.8
ระหว่าง 26-35 ปี	171	68.4
ระหว่าง 36-45 ปี	44	17.6
มากกว่า 46 ปีขึ้นไป	8	3.2
รวม	250	100.0
เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุมากกว่า 46 ปี มีจำนวนเพียง 8 คน จึงนำไปรวมไว้ในกลุ่มที่มีอายุระหว่าง 35-46 ปี ดังนี้		
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี	27	10.8
ระหว่าง 26-35 ปี	171	68.4
ระหว่าง 36-45 ปีขึ้นไป	52	20.8
รวม	250	100.0
<b>3. สถานภาพ</b>		
โสด	205	82.0
สมรส	38	15.2
หย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่	7	2.8
รวม	250	100.0
เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพหย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่ มีจำนวนเพียง 7 คน จึงนำไปรวมไว้ในกลุ่มสมรส ดังนี้		
โสด	205	82.0
สมรส/หย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่	45	18.0
รวม	250	100.0

ตาราง 2 (ต่อ)

ข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
4. สาขาวิชาที่กำลังศึกษาอยู่		
การจัดการ	124	49.6
การตลาด	126	50.4
รวม	250	100.0
5. อาชีพ		
ข้าราชการ/รัฐวิสาหกิจ	35	14.0
พนักงานเอกชน/ลูกจ้าง	195	78.0
ค้าขาย/อาชีพส่วนตัว	19	7.6
อื่นๆ (นักแสดง)	1	0.4
รวม	250	100.0
เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างที่มีอาชีพอื่น ๆ (นักแสดง) มีจำนวนเพียง 1 คน จึงนำไปรวมไว้ในกลุ่มที่มีอาชีพค้าขาย และประกอบอาชีพส่วนตัว ดังนี้		
ข้าราชการ/รัฐวิสาหกิจ	35	14.0
พนักงานเอกชน/ลูกจ้าง	195	78.0
ค้าขาย/อาชีพส่วนตัว รวมอื่นๆ (นักแสดง)	20	8.0
รวม	250	100.0

ตาราง 2 (ต่อ)

ข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
<b>6. รายได้</b>		
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท	12	4.9
ตั้งแต่ 10,001 - 20,000 บาท	74	30.0
ตั้งแต่ 20,001 - 30,000 บาท	75	30.3
ตั้งแต่ 30,001 - 40,000 บาท	31	12.6
ตั้งแต่ 40,001 - 50,000 บาท	29	11.7
มากกว่า 50,001 บาทขึ้นไป	26	10.5
รวม	247	100.0
<p>ด้านรายได้พบว่าไม่มีผู้ไม่ตอบแบบสอบถามจำนวน 3 คน และผู้ที่มีรายได้ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท มีจำนวน 12 คน จึงนำไปรวมกับกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ตั้งแต่ 10,001-20,000 บาท ดังนี้</p>		
ต่ำกว่า 10,000 - 20,000 บาท	86	34.9
ตั้งแต่ 20,001 - 30,000 บาท	75	30.3
ตั้งแต่ 30,001 - 40,000 บาท	31	12.6
ตั้งแต่ 40,001 - 50,000 บาท	29	11.7
มากกว่า 50,001 บาทขึ้นไป	26	10.5
รวม	247	100.0
<b>7. ประสบการณ์ทำงาน</b>		
ไม่เกิน 5 ปี	85	34.0
ตั้งแต่ 6-10 ปี	85	34.0
มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	80	32.0
รวม	250	100.0

ตาราง 2 (ต่อ)

ข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
<b>8. จำนวนครั้งที่เปลี่ยนงาน</b>		
ต่ำกว่า 3 ครั้ง	186	74.4
ระหว่าง 4 - 6 ครั้ง	54	21.6
ระหว่าง 7 - 9 ครั้ง	5	2
10 ครั้งขึ้นไป	5	2
รวม	250	100.0
เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างที่เคยเปลี่ยนงานระหว่าง 7 - 9 ครั้ง และ 10 ครั้งขึ้นไป มีจำนวน อย่างละ 5 คน จึงนำไปรวมไว้ในกลุ่มตัวอย่างที่เคยเปลี่ยนงานระหว่าง 4 - 6 ครั้งขึ้นไป ดังนี้		
ต่ำกว่า 3 ครั้ง	186	74.4
4 ครั้งขึ้นไป	64	25.6
รวม	250	100.0
<b>9. รูปแบบการเปลี่ยนงานครั้งล่าสุด</b>		
เปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ แต่ปฏิบัติงาน กับองค์กรเดิม	79	31.6
เปลี่ยนไปปฏิบัติงานกับองค์กรใหม่	35	14.0
เปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ และเปลี่ยน องค์กรใหม่	102	40.8
เปลี่ยนอาชีพ	34	13.6
รวม	250	100.0
<b>10. ความต้องการเปลี่ยนงาน</b>		
ต้องการ	174	69.6
ไม่ต้องการ	76	30.4
รวม	250	100.0

จากตาราง 2 ข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งหมด 250 คน สามารถสรุปได้ดังนี้

ด้านเพศ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 165 คน คิดเป็นร้อยละ 66.0 รองลงมาเป็นเพศชายจำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 34.0

ด้านอายุ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีอายุระหว่าง 26-35 ปี จำนวน 171 คน คิดเป็นร้อยละ 68.4 รองลงมาคืออายุระหว่าง 36-46 ปีขึ้นไป จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 20.8 และอายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 10.8 และ 8 ตามลำดับ

ด้านสถานภาพ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีสถานภาพโสด จำนวน 205 คน คิดเป็นร้อยละ 82.0 และสถานภาพสมรส ซึ่งรวมถึง หย่าร้าง /หม้าย /แยกกันอยู่ มีจำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 18.0 ตามลำดับ

ด้านสาขาวิชาที่กำลังศึกษาอยู่ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่กำลังศึกษา การตลาด จำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 50.4 รองลงมาคือ การจัดการ จำนวน 124 คน คิดเป็นร้อยละ 49.6 ตามลำดับ

ด้านอาชีพ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอาชีพพนักงานเอกชน/ลูกจ้าง จำนวน 195 คน คิดเป็นร้อยละ 78.0 รองลงมาคืออาชีพรับราชการ/พนักงานรัฐวิสาหกิจ จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 14.0 และอาชีพค้าขาย/ประกอบอาชีพส่วนตัว ซึ่งรวมถึงอื่น ๆ คือนักแสดง จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 8.0 ตามลำดับ

ด้านรายได้ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 – 20,000 บาท จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 34.9 รองลงมาคือมีรายได้ตั้งแต่ 20,001-30,000 บาท จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 30.4 รายได้ตั้งแต่ 30,001-40,000 บาท จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 12.6 รายได้ตั้งแต่ 40,001-50,000 บาท จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 11.7 และมีรายได้มากกว่า 50,001 ขึ้นไป จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 10.5 ตามลำดับ

ด้านประสบการณ์ทำงาน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทำงานไม่เกิน 5 ปี จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 34.0 และมีประสบการณ์ตั้งแต่ 6-10 ปี จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 34.0 คน รองลงมาคือมีประสบการณ์มากกว่า 10 ปีขึ้นไป จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 32.0 ตามลำดับ

จำนวนครั้งที่เปลี่ยนงาน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เคยเปลี่ยนงานต่ำกว่าหรือเท่ากับ 3 ครั้ง จำนวน 186 คน คิดเป็นร้อยละ 74.4 และระหว่าง 4-10 ครั้งขึ้นไป จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 25.6 ตามลำดับ

รูปแบบการเปลี่ยนงานครั้งล่าสุด พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ และเปลี่ยนไปปฏิบัติงานกับองค์กรใหม่ จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 40.8

รองลงมาคือ เปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบแต่ปฏิบัติงานกับองค์กรเดิม จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 31.6 หน้าที่ความรับผิดชอบเดิมแต่เปลี่ยนไปปฏิบัติงานกับองค์กรใหม่ จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 14.0 และเปลี่ยนอาชีพ จำนวน 34 คิดเป็นร้อยละ 13.6 ตามลำดับ

ความต้องการเปลี่ยนงาน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความต้องการเปลี่ยนงาน จำนวน 174 คน คิดเป็นร้อยละ 69.6 และไม่ต้องการเปลี่ยนงานจำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 30.4 ตามลำดับ

**ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความต้องการเปลี่ยนงานทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านเนื้อหาของงาน ด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ด้านสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร และด้านทัศนคติเกี่ยวกับองค์กร ของผู้ตอบแบบสอบถาม**

ตาราง 3 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการประเมินด้านเนื้อหาของงาน ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ด้านเนื้อหาของงาน	ต้อง					$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
	ดีมาก	ดี	ปานกลาง	ปรับปรุง	ต้องปรับปรุงอย่างมาก			
1.1 โอกาสในการได้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ จากงานที่ทำ	24	94	30	15	11	3.60	1.04	ดี
1.2 ได้ใช้ความสามารถในการทำงาน	28	80	41	24	1	3.63	0.93	ดี
1.3 ความท้าทายในการทำงาน	37	59	47	22	9	3.53	1.12	ดี
1.4 โอกาสก้าวหน้าจากงานที่ทำ	38	45	61	26	4	3.50	1.06	ดี
1.5 ความภาคภูมิใจในงานที่ทำ	37	74	51	12	0	3.78	0.86	ดี
1.6 ความมีอิสระในการทำงาน	33	34	44	50	13	3.14	1.24	ปานกลาง
1.7 งานที่ทำมีความน่าสนใจ	26	60	50	28	10	3.37	1.10	ปานกลาง
1.8 โอกาสในการนำเสนอแนวทาง และวิธีการทำงาน	14	54	50	38	18	3.05	1.13	ปานกลาง
1.9 หน้าที่ และความรับผิดชอบชัดเจน	31	76	41	19	7	3.60	1.03	ดี
รวม	30	64	46	26	8	3.47	1.06	ดี

จากตาราง 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีความต้องการเปลี่ยนงาน จำนวน 174 คน มีระดับการประเมินด้านเนื้อหาของงานอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าส่วนใหญ่ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับการประเมินด้านเนื้อหาของงานอยู่ในระดับดี คือ ความภาคภูมิใจในงานที่ทำ ได้ใช้ความสามารถในการทำงาน โอกาสในการได้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ จากงานที่ทำ หน้าที่ และความรับผิดชอบชัดเจน ความท้าทายในการทำงาน โอกาสก้าวหน้าจากงานที่ทำ โดยมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.78, 3.63,

3.60, 3.60, 3.53 และ 3.50 ตามลำดับ ส่วนระดับการประเมินด้านเนื้อหาของงานอยู่ในระดับปานกลาง คือ งานที่ทำมีความน่าสนใจ ความมีอิสระในการทำงาน โอกาสในการนำเสนอแนวทาง และวิธีการทำงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.37, 3.14 และ 3.05 ตามลำดับ

ตาราง 4 แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการประเมินด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กร	ดีมาก	ดี	ต้อง			$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
			ปานกลาง	ปรับปรุง	ปรับปรุงอย่างมาก			
2.1 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	32	93	37	10	2	3.81	0.88	ดี
2.2 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	62	94	17	1	0	4.25	0.65	ดีมาก
2.3 ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา	36	99	35	2	1	3.97	0.71	ดี
รวม	43	95	30	4	1	4.01	.75	ดี

จากตาราง 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีความต้องการเปลี่ยนงาน จำนวน 174 คน มีระดับการประเมินด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กร อยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า มีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในระดับดีมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา และความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 และ 3.81 ตามลำดับ

ตาราง 5 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการประเมินด้านสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ด้านสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร	ต้อง					$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
	ดีมาก	ดี	กลาง	ปรับปรุง	ต้องปรับปรุงอย่างมาก			
3.1 ค่าใช้จ่ายประจำวันเหมาะสมกับรายได้ที่ได้รับ	16	76	54	28	0	3.46	0.87	ดี
3.2 ความสะดวกในการเดินทางไปทำงาน	47	65	48	12	2	3.82	0.95	ดี
3.3 บุคคลใกล้ชิดให้การสนับสนุนงานที่ทำ	42	74	53	4	1	3.87	0.82	ดี
รวม	35	72	52	15	1	3.72	.88	ดี

จากตาราง 5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีความต้องการเปลี่ยนงาน จำนวน 174 คน มีระดับการประเมินด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กร อยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า บุคคลใกล้ชิดให้การสนับสนุนงานที่ทำ ความสะดวกในการเดินทางไปทำงาน และค่าใช้จ่ายประจำวันเหมาะสมกับรายได้ที่ได้รับ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87, 3.82 และ 3.46 ตามลำดับ

ตาราง 6 แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการประเมินด้านทัศนคติเกี่ยวกับองค์กร ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ด้านทัศนคติเกี่ยวกับองค์กร	ดีมาก	ดี	ปานกลาง	ต้อง		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
				ปรับปรุง	อย่างมาก			
4.1 ความสามารถในการเติบโตขององค์กร	24	79	49	18	4	3.58	.93	ดี
4.2 ความโปร่งใสในการพิจารณาผลการปฏิบัติงาน	10	52	57	42	13	3.02	1.04	ปานกลาง
4.3 นโยบายด้านเงินเดือน และผลตอบแทน	12	50	55	44	13	3.02	1.06	ปานกลาง
4.4 ชื่อเสียงและภาพพจน์ขององค์กร	46	68	48	12	0	3.85	.89	ดี
4.5 การจัดโครงสร้างขององค์กร	16	48	66	39	5	3.18	.98	ปานกลาง
รวม	22	59	55	31	7	3.33	.98	ปานกลาง

จากตาราง 6 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีความต้องการเปลี่ยนงาน จำนวน 174 คน มีระดับการประเมินด้านทัศนคติเกี่ยวกับองค์กร อยู่ในระดับปานกลางโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.33 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับการประเมินด้านทัศนคติเกี่ยวกับองค์กรอยู่ในระดับดี คือ ความสามารถในการเติบโตขององค์กร และชื่อเสียงและภาพพจน์ขององค์กร โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 และ 3.58 ตามลำดับ ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการประเมินด้านทัศนคติเกี่ยวกับองค์กรในระดับปานกลาง คือ การจัดโครงสร้างขององค์กร ความโปร่งใสในการพิจารณาผลการปฏิบัติงาน และนโยบายด้านเงินเดือน และผลตอบแทน

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความต้องการเปลี่ยนงานทั้ง 4 รูปแบบ ได้แก่  
 1. เปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ แต่ปฏิบัติงานกับองค์กรเดิม 2. เปลี่ยน  
 ไปปฏิบัติงานกับองค์กรใหม่ 3. เปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ และเปลี่ยน  
 องค์กรใหม่ และ 4. เปลี่ยนอาชีพ ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตาราง 7 แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความต้องการเปลี่ยนงาน  
 ของผู้ตอบแบบสอบถาม

รูปแบบของงานที่ต้องการเปลี่ยน	เปลี่ยน		ยังไม่		ไม่		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
	แน่นอน	เปลี่ยน	แน่ใจ	ไม่เปลี่ยน	แน่นอน	เปลี่ยน			
1 เปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ แต่ ปฏิบัติงานกับองค์กรเดิม	22	44	70	30	8	3.24	1.03	ยังไม่แน่ใจ	
2 เปลี่ยนไปปฏิบัติงานกับ องค์กรใหม่	49	75	44	6	0	3.96	0.82	เปลี่ยน	
3 เปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบและ เปลี่ยนองค์กรใหม่	58	51	56	6	3	3.89	0.97	เปลี่ยน	
4 เปลี่ยนอาชีพ	35	29	58	36	16	3.18	1.23	ยังไม่แน่ใจ	
รวม	41	50	57	20	7	3.57	1.01	เปลี่ยน	

จากตาราง 7 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีความต้องการ  
 เปลี่ยนงาน จำนวน 174 คน มีความต้องการเปลี่ยนงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 เมื่อ  
 พิจารณาเป็นรายข้อพบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม มีความต้องการเปลี่ยนงานไปปฏิบัติงานกับ  
 องค์กรใหม่ และเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบและเปลี่ยนองค์กรใหม่ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96  
 และ 3.89 ตามลำดับ ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่ยังไม่แน่ใจว่าจะเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ

แต่ปฏิบัติงานกับองค์กรเดิม และการเปลี่ยนอาชีพ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.24 และ 3.18 ตามลำดับ

#### ส่วนที่ 4 การทดสอบสมมติฐาน

**สมมติฐานข้อ 1** ปัจจัยด้านข้อมูลพื้นฐานที่แตกต่างกันมีความต้องการเปลี่ยนงานแตกต่างกัน

สมมติฐานย่อย 1.1 เพศที่แตกต่างกันมีความต้องการเปลี่ยนงานแตกต่างกัน

$H_0$  : เพศที่แตกต่างกัน มีความต้องการเปลี่ยนงานไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : เพศที่แตกต่างกัน มีความต้องการเปลี่ยนงานแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบค่าโดยการนำกลุ่มตัวอย่างทั้งสองกลุ่มเป็นอิสระกัน (Independent Sample t-test) โดยใช้คำถามตอนที่ 1 ข้อ 1 ทดสอบกับคำถามตอนที่ 3 ข้อที่ 1-4 ใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ก็ต่อเมื่อ 2-tailed Prob. (p) มีค่าน้อยกว่า .05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง 8

ตาราง 8 แสดงการเปรียบเทียบเพศมีผลต่อความต้องการเปลี่ยนงานของกลุ่มตัวอย่าง

ความต้องการเปลี่ยนงาน	เพศ (n)	t-test for Equality of Means				
		$\bar{X}$	S.D.	t	df	p
เปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ แต่ ปฏิบัติงานกับองค์กรเดิม	ชาย	2.96	1.05	-2.423*	172	0.016
	หญิง	3.37	1.00			
เปลี่ยนไปปฏิบัติงานกับองค์กรใหม่	ชาย	3.96	0.78	0.034	172	0.973
	หญิง	3.96	0.84			
เปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ และ เปลี่ยนองค์กรใหม่	ชาย	3.85	1.00	-0.354	172	0.724
	หญิง	3.91	0.96			
เปลี่ยนอาชีพ	ชาย	3.11	1.18	-0.480	172	0.632
	หญิง	3.21	1.26			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 8 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความต้องการเปลี่ยนงานของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ พบว่า

1. ความต้องการเปลี่ยน หน้าที่ความรับผิดชอบ แต่ปฏิบัติงานกับองค์กรเดิม เมื่อใช้สถิติ t-test ในการทดสอบพบว่ามีความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ .016 ซึ่งน้อยกว่า .05 คือปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า เพศชายมีความต้องการเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ แต่ปฏิบัติงานกับองค์กรเดิมน้อยกว่าเพศหญิง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

2. ความต้องการเปลี่ยนไปปฏิบัติงานกับองค์กรใหม่ เมื่อใช้สถิติ t-test ในการทดสอบพบว่ามีความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ .973 ซึ่งมากกว่า .05 คือยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า เพศชาย และเพศหญิง มีความต้องการเปลี่ยนไปปฏิบัติงานกับองค์กรใหม่ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

3. ความต้องการเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ และเปลี่ยนองค์กรใหม่ เมื่อใช้สถิติ t-test ในการทดสอบพบว่ามีความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ .724 ซึ่งมากกว่า .05 คือยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า เพศชาย และเพศหญิง มีความต้องการเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ และเปลี่ยนองค์กรใหม่ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

4. ความต้องการเปลี่ยนแปลงอาชีพ เมื่อใช้สถิติ t-test ในการทดสอบพบว่าความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ .973 ซึ่งมากกว่า .05 คือยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า เพศชาย และเพศหญิง มีความต้องการเปลี่ยนอาชีพไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานย่อย 1.2 สาขาวิชาการจัดการ และการตลาดมีความต้องการเปลี่ยนงานแตกต่างกัน

$H_0$  : สาขาวิชาแตกต่างกัน มีความต้องการเปลี่ยนงานไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : สาขาวิชาแตกต่างกัน มีความต้องการเปลี่ยนงานแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบค่าโดยใช้กลุ่มตัวอย่างทั้งสองกลุ่มเป็นอิสระกัน (Independent Sample t-test) โดยใช้ค่าตามตอนที่ 1 ข้อ 4 ทดสอบกับค่าตามตอนที่ 3 ข้อที่ 1-4 ใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ก็ต่อเมื่อ 2-tailed Prob. (p) มีค่าน้อยกว่า .05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง 9

ตาราง 9 แสดงการวิเคราะห์เปรียบเทียบสาขาวิชาที่กำลังศึกษาอยู่ มีผลต่อความต้องการเปลี่ยนงานของกลุ่มตัวอย่าง

ความต้องการเปลี่ยนงาน	สาขาวิชา (n)	t-test for Equality of Means				
		$\bar{X}$	S.D.	t	df	p
เปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ แต่ปฏิบัติงานกับองค์กรเดิม	การจัดการ	3.31	1.00	0.959	172	0.339
	การตลาด	3.16	1.07			
เปลี่ยนไปปฏิบัติงานกับองค์กรใหม่	การจัดการ	3.78	0.84	-3.107*	172	0.002
	การตลาด	4.15	0.76			
เปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ และเปลี่ยนองค์กรใหม่	การจัดการ	3.80	0.99	-1.297	172	0.196
	การตลาด	3.99	0.94			
เปลี่ยนอาชีพ	การจัดการ	3.22	1.31	0.510	170	0.611
	การตลาด	3.13	1.15			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 9 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความต้องการเปลี่ยนงานของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามสาขาวิชาที่กำลังศึกษาอยู่ พบว่า

1. ความต้องการเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ แต่ปฏิบัติงานกับองค์กรเดิม เมื่อใช้สถิติ t-test ในการทดสอบพบว่ามีความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ .339 ซึ่งมากกว่า .05 คือยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า นิสิตที่กำลังศึกษาสาขาวิชาการจัดการ และนิสิตที่กำลังศึกษาสาขาวิชาการตลาด มีความต้องการเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ แต่ปฏิบัติงานกับองค์กรเดิมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

2. ความต้องการเปลี่ยนไปปฏิบัติงานกับองค์กรใหม่ เมื่อใช้สถิติ t-test ในการทดสอบพบว่ามีความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ .002 ซึ่งน้อยกว่า .05 คือปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า นิสิตที่กำลังศึกษาสาขาวิชาการตลาด มีความ

ต้องการเปลี่ยนไปปฏิบัติงานกับองค์กรใหม่มากกว่านิสิตที่กำลังศึกษาสาขาวิชาการจัดการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

3. ความต้องการเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ และเปลี่ยนองค์กรใหม่ เมื่อใช้สถิติ t-test ในการทดสอบพบว่ามีความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ .196 ซึ่งมากกว่า .05 คือยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า นิสิตที่กำลังศึกษาสาขาวิชาการจัดการ และนิสิตที่กำลังศึกษาสาขาวิชาการตลาด มีความต้องการเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ และเปลี่ยนองค์กรใหม่ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

4. ความต้องการเปลี่ยนเปลี่ยนอาชีพ เมื่อใช้สถิติ t-test ในการทดสอบพบว่าความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ .611 ซึ่งมากกว่า .05 คือยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า นิสิตที่กำลังศึกษาสาขาวิชาการจัดการ และนิสิตที่กำลังศึกษาสาขาวิชาการตลาด มีความต้องการเปลี่ยนอาชีพไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานย่อย 1.3 อายุแตกต่างกันมีความต้องการเปลี่ยนงานแตกต่างกัน

$H_0$  : อายุแตกต่างกัน มีความต้องการเปลี่ยนงานไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : อายุแตกต่างกัน มีความต้องการเปลี่ยนงานแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มากกว่า 2 กลุ่ม โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance) ทดสอบสมมติฐาน ถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจึงใช้การทดสอบรายคู่โดยวิธี LSD (Least-Significant Different) โดยใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 โดยใช้คำถามตอนที่ 1 ข้อ 2 ทดสอบกับคำถามตอนที่ 3 ข้อที่ 1-4 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง 10

ตาราง 10 แสดงความแตกต่างของระดับความต้องการเปลี่ยนงานของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุ

ความต้องการเปลี่ยนงาน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
เปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ แต่ปฏิบัติงานกับองค์กรเดิม	ระหว่างกลุ่ม	2	4.226	2.113	2.012	0.137
	ภายในกลุ่ม	171	179.636	1.051		
	รวม	173	183.862			
เปลี่ยนไปปฏิบัติงานกับองค์กรใหม่	ระหว่างกลุ่ม	2	4.168	2.084	3.166*	0.045
	ภายในกลุ่ม	171	112.551	0.658		
	รวม	173	116.718			
เปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ และเปลี่ยนองค์กรใหม่	ระหว่างกลุ่ม	2	3.404	1.702	1.824	0.164
	ภายในกลุ่ม	171	159.522	0.933		
	รวม	173	162.925			
เปลี่ยนอาชีพ	ระหว่างกลุ่ม	2	0.825	0.413	0.269	0.765
	ภายในกลุ่ม	171	262.652	1.536		
	รวม	173	263.477			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 10 เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบความต้องการเปลี่ยนงานของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุ พบว่า

1. ความต้องการเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ แต่ปฏิบัติงานกับองค์กรเดิม เมื่อใช้สถิติ F-test ในการทดสอบพบว่ามีความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ .137 ซึ่งมากกว่า .05 คือยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า อายุที่แตกต่างกัน มีความ

ต้องการเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ แต่ปฏิบัติงานกับองค์กรเดิมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

2. ความต้องการเปลี่ยนไปปฏิบัติงานกับองค์กรใหม่ เมื่อใช้สถิติ F-test ในการทดสอบพบว่ามีความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ .045 ซึ่งน้อยกว่า .05 คือปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า อายุที่แตกต่างกัน มีความต้องการเปลี่ยนไปปฏิบัติงานกับองค์กรใหม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเพื่อให้ทราบวาระดับอายุในรายคู่ใดที่มีความแตกต่างกัน จึงทำการทดสอบต่อไปด้วยวิธี Least Significant Different (LSD) ดังตาราง 11

ตาราง 11 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความต้องการเปลี่ยนงานไปปฏิบัติงานกับองค์กรใหม่ จำแนกตามอายุ โดยใช้วิธี Least Significant Different (LSD)

อายุ (ปี)		ต่ำกว่า 25 ปี	26-35 ปี	36-45 ปีขึ้นไป
	$\bar{X}$	4.00	4.03	3.61
ต่ำกว่า 25 ปี	4.00	-	-0.03 (.867)	0.39 (.095)
ระหว่าง 26-35 ปี	4.03			.42* (.013)
ระหว่าง 36-45 ปีขึ้นไป	3.61			-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 11 เมื่อเปรียบเทียบความต้องการเปลี่ยนงานไปปฏิบัติงานกับองค์กรใหม่ จำแนกตามอายุ โดยใช้วิธี Least Significant Different (LSD) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 พบว่ากลุ่มตัวอย่าง ที่มีอายุต่างกันมีความต้องการเปลี่ยนงานไปปฏิบัติงานกับองค์กรใหม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุระหว่าง 26-35 ปี มีความ

ต้องการเปลี่ยนไปปฏิบัติงานกับองค์กรใหม่ สูงกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุระหว่าง 36-45 ปีขึ้นไป โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ .42 ส่วนรายคู่อื่น ๆ ไม่มีความแตกต่างกัน

3. ความต้องการเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ และเปลี่ยนองค์กรใหม่ เมื่อใช้สถิติ F-test ในการทดสอบพบว่ามีแนวโน้มจะเป็น (p) เท่ากับ .164 ซึ่งมากกว่า .05 คือยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า อายุที่แตกต่างกัน มีความต้องการเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ และเปลี่ยนองค์กรใหม่ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

4. ความต้องการเปลี่ยนแปลงอาชีพ เมื่อใช้สถิติ F-test ในการทดสอบพบว่ามีแนวโน้มจะเป็น (p) เท่ากับ .765 ซึ่งมากกว่า .05 คือยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า อายุที่แตกต่างกัน มีความต้องการเปลี่ยนอาชีพไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานย่อย 1.4 สถานภาพแตกต่างกันมีความต้องการเปลี่ยนงานแตกต่างกัน

$H_0$  : สถานภาพแตกต่างกัน มีความต้องการเปลี่ยนงานไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : สถานภาพแตกต่างกัน มีความต้องการเปลี่ยนงานแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบค่าโดยการนำกลุ่มตัวอย่างทั้งสองกลุ่มเป็นอิสระกัน (Independent Sample t-test) โดยใช้คำถามตอนที่ 1 ข้อ 3 ทดสอบกับคำถามตอนที่ 3 ข้อที่ 1-4 ใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ก็ต่อเมื่อ 2-tailed Prob. (p) มีค่าน้อยกว่า .05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง 12

ตาราง 12 แสดงการวิเคราะห์เปรียบเทียบสถานภาพมีผลต่อความต้องการเปลี่ยนงานของกลุ่มตัวอย่าง

ความต้องการเปลี่ยนงาน	สถานภาพ (n)	t-test for Equality of Means				
		$\bar{X}$	S.D.	t	df	p
เปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ แต่ ปฏิบัติงานกับองค์กรเดิม	โสด	3.23	1.02	-0.257	172	0.798
	สมรส	3.29	1.12			
เปลี่ยนไปปฏิบัติงานกับองค์กรใหม่	โสด	3.93	0.82	-1.332	172	0.185
	สมรส	4.17	0.82			
เปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ และ เปลี่ยนองค์กรใหม่	โสด	3.85	0.97	-1.276	172	0.204
	สมรส	4.13	0.99			
เปลี่ยนอาชีพ	โสด	3.19	1.22	0.227	172	0.821
	สมรส	3.13	1.33			

จากตาราง 12 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความต้องการเปลี่ยนงานของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามสถานภาพ พบว่า

1. ความต้องการเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ แต่ปฏิบัติงานกับองค์กรเดิม เมื่อใช้สถิติ t-test ในการทดสอบพบว่ามีแนวโน้มจะเป็น (p) เท่ากับ .798 ซึ่งมากกว่า .05 คือยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า สถานภาพโสด และสมรส มีความต้องการเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ แต่ปฏิบัติงานกับองค์กรเดิมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

2. ความต้องการเปลี่ยนไปปฏิบัติงานกับองค์กรใหม่ เมื่อใช้สถิติ t-test ในการทดสอบพบว่ามีแนวโน้มจะเป็น (p) เท่ากับ .185 ซึ่งมากกว่า .05 คือยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า สถานภาพโสด และสมรส มีความต้องการเปลี่ยนไปปฏิบัติงานกับองค์กรใหม่ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

3. ความต้องการเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ และเปลี่ยนองค์กรใหม่ เมื่อใช้สถิติ t-test ในการทดสอบพบว่ามีความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ .204 ซึ่งมากกว่า .05 คือยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า สถานภาพโสด และสมรส มีความต้องการเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ และเปลี่ยนองค์กรใหม่ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

4. ความต้องการเปลี่ยนเปลี่ยนอาชีพ เมื่อใช้สถิติ t-test ในการทดสอบพบว่าความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ .821 ซึ่งมากกว่า .05 คือยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า สถานภาพโสด และสมรส มีความต้องการเปลี่ยนอาชีพไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานย่อย 1.5 อาชีพแตกต่างกันมีความต้องการเปลี่ยนงานแตกต่างกัน

$H_0$  : อาชีพแตกต่างกัน มีความต้องการเปลี่ยนงานไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : อาชีพแตกต่างกัน มีความต้องการเปลี่ยนงานแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มากกว่า 2 กลุ่ม โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance) ทดสอบสมมติฐาน ถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจึงใช้การทดสอบรายคู่โดยวิธี LSD (Least-Significant Different) โดยใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 โดยใช้คำถามตอนที่ 1 ข้อ 5 ทดสอบกับคำถามตอนที่ 3 ข้อที่ 1-4 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง 13

ตาราง 13 แสดงความแตกต่างกันของระดับความต้องการเปลี่ยนงานของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอาชีพ

ความต้องการเปลี่ยนงาน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
เปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ แต่ปฏิบัติงานกับองค์กรเดิม	ระหว่างกลุ่ม	2	7.755	3.878	3.765*	0.025
	ภายในกลุ่ม	171	176.107	1.030		
	รวม	173	183.862			
เปลี่ยนไปปฏิบัติงานกับองค์กรใหม่	ระหว่างกลุ่ม	2	4.392	2.196	3.343*	0.038
	ภายในกลุ่ม	171	112.327	0.657		
	รวม	173	116.718			
เปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ และเปลี่ยนองค์กรใหม่	ระหว่างกลุ่ม	2	8.981	4.490	4.988*	0.008
	ภายในกลุ่ม	171	153.944	0.900		
	รวม	173	162.925			
เปลี่ยนอาชีพ	ระหว่างกลุ่ม	2	4.306	2.153	1.421	0.244
	ภายในกลุ่ม	171	259.171	1.516		
	รวม	173	263.477			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 13 เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบความต้องการเปลี่ยนงานของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอาชีพ พบว่า

1. ความต้องการเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ แต่ปฏิบัติงานกับองค์กรเดิม เมื่อใช้สถิติ F-test ในการทดสอบพบว่ามีความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ .025 ซึ่งน้อยกว่า .05 คือปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า อาชีพที่แตกต่างกัน มีความต้องการเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ แต่ปฏิบัติงานกับองค์กรเดิมแตกต่างกัน อย่างมีนัยทาง

สถิติสำคัญที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเพื่อให้ทราบว่าอาชีพในรายคู่ใดที่มีความแตกต่างกัน จึงทำการทดสอบต่อไปด้วยวิธี Least Significant Different (LSD) ดังตาราง 14

ตาราง 14 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความต้องการเปลี่ยนงานหน้าที่ความรับผิดชอบ แต่ปฏิบัติงานกับองค์กรเดิม จำแนกตามอาชีพ โดยใช้วิธี Least Significant Different (LSD)

อาชีพ	รับราชการ / รัฐวิสาหกิจ			
	$\bar{X}$	พ.น. เอกชน / ลูกจ้าง	ค้าขาย / อาชีพส่วนตัว	
รับราชการ / รัฐวิสาหกิจ	3.83	-	0.65* (.012)	1.00* (.038)
พ.น. เอกชน / ลูกจ้าง	3.18	-	-	.35 (.404)
ค้าขาย / อาชีพส่วนตัว	2.83	-	-	-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 14 เมื่อเปรียบเทียบความต้องการเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ แต่ปฏิบัติงานกับองค์กรเดิม จำแนกตามอาชีพโดยใช้วิธี Least Significant Different (LSD) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 พบว่ากลุ่มตัวอย่าง ที่มีอาชีพต่างกันมีความต้องการเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ แต่ปฏิบัติงานกับองค์กรเดิมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีอาชีพรับราชการ / รัฐวิสาหกิจ มีความต้องการเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ แต่ปฏิบัติงานกับองค์กรเดิม สูงกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอาชีพพนักงานเอกชน/ลูกจ้าง โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ .65

กลุ่มตัวอย่างที่มีอาชีพรับราชการ/รัฐวิสาหกิจ มีความต้องการเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบแต่ปฏิบัติงานกับองค์กรเดิม สูงกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอาชีพค้าขาย /อาชีพส่วนตัว โดย มีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.0

2. ความต้องการเปลี่ยนไปปฏิบัติงานกับองค์กรใหม่ เมื่อใช้สถิติ F-test ในการทดสอบพบที่มีความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ .038 ซึ่งน้อยกว่า .05 คือปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า อาชีพแตกต่างกัน มีความต้องการเปลี่ยนไปปฏิบัติงานกับองค์กรใหม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเพื่อให้ทราบว่าคุณค่าในรายคู่ใดที่มีความแตกต่างกัน จึงทำการทดสอบต่อไปด้วยวิธี Least Significant Different (LSD) ดังตาราง 15

ตาราง 15 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความต้องการเปลี่ยนงานไปปฏิบัติงานกับองค์กรใหม่ จำแนกตามอาชีพ โดยใช้วิธี Least Significant Different (LSD)

อาชีพ	รับราชการ / รัฐวิสาหกิจ		
	$\bar{X}$	พนง. เอกชน / ลูกจ้าง	ค้าขาย / อาชีพส่วนตัว
	3.50	4.01	4.17
รับราชการ / รัฐวิสาหกิจ	3.50	-	-
		-0.51*	0.67
		(.013)	(.083)
พนง. เอกชน / ลูกจ้าง	4.01	-	-
		-	-0.16
			(.636)
ค้าขาย / อาชีพส่วนตัว	4.17	-	-
			-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 15 เมื่อเปรียบเทียบความต้องการเปลี่ยนไปปฏิบัติงานกับองค์กรใหม่ จำแนกตามอาชีพโดยใช้วิธี Least Significant Different (LSD) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 พบว่ากลุ่มตัวอย่าง ที่มีอาชีพต่างกันมีความต้องการเปลี่ยนไปปฏิบัติงานกับองค์กรใหม่แตกต่าง

กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทางสถิติที่ระดับ .05 โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีอาชีพรับราชการ /รัฐวิสาหกิจ มีความต้องการเปลี่ยนไปปฏิบัติงานกับองค์กรใหม่ ต่ำกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอาชีพพนักงานเอกชน/ลูกจ้าง โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ .51 ส่วนรายคู่อื่น ๆ ไม่มีความแตกต่างกัน

3. ความต้องการเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ และเปลี่ยนองค์กรใหม่ เมื่อใช้สถิติ F-test ในการทดสอบพบว่ามีแนวโน้มจะเป็น (p) เท่ากับ .008 ซึ่งมากกว่า .05 คือปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า อาชีพแตกต่างกัน มีความต้องการเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ และเปลี่ยนองค์กรใหม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเพื่อให้ทราบค่าอาชีพในรายคู่ใดที่มีความแตกต่างกัน จึงทำการทดสอบต่อไปด้วยวิธี Least Significant Different (LSD) ดังตาราง 16

ตาราง 16 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความ ต้องการเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ และเปลี่ยนองค์กรใหม่ จำแนกตามอาชีพ โดยใช้วิธี Least Significant Different (LSD)

อาชีพ	รับราชการ / รัฐวิสาหกิจ พนง. เอกชน /ลูกจ้าง ค่าขาย /อาชีพส่วนตัว			
	$\bar{X}$	3.22	3.96	4.00
รับราชการ /รัฐวิสาหกิจ	3.22	-	-.74* (.002)	-.78 (.084)
พนง. เอกชน /ลูกจ้าง	3.96	-	-	-.03 (.933)
ค่าขาย /อาชีพส่วนตัว	4.00	-	-	-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 16 เมื่อเปรียบเทียบความต้องการเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ และเปลี่ยนองค์กรใหม่ จำแนกตามอาชีพโดยใช้วิธี Least Significant Different (LSD) ที่ระดับความ

เชื่อมั่นร้อยละ 95 พบว่ากลุ่มตัวอย่าง ที่มีอาชีพต่างกันมีความต้องการเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ และเปลี่ยนองค์กรใหม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยกลุ่มตัวอย่าง ที่มีอาชีพรับราชการ /รัฐวิสาหกิจ มีความต้องการเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ และเปลี่ยนองค์กรใหม่ ต่ำกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอาชีพพนักงานเอกชน/ลูกจ้าง โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ .74 ส่วนรายคู่อื่น ๆ ไม่มีความแตกต่างกัน

4. ความต้องการเปลี่ยนแปลงอาชีพ เมื่อใช้สถิติ F-test ในการทดสอบพบว่าความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ .244 ซึ่งมากกว่า .05 คือยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า อาชีพที่แตกต่างกัน มีความต้องการเปลี่ยนอาชีพไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานย่อย 1.6 รายได้แตกต่างกันมีความต้องการเปลี่ยนงานแตกต่างกัน

$H_0$  : รายได้แตกต่างกัน มีความต้องการเปลี่ยนงานไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : รายได้แตกต่างกัน มีความต้องการเปลี่ยนงานแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มากกว่า 2 กลุ่ม โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance) ทดสอบสมมติฐาน ถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจึงใช้การทดสอบรายคู่โดยวิธี LSD (Least-Significant Different) โดยใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 โดยใช้ตามตอนที่ 1 ข้อ 6 ทดสอบกับคำถามตอนที่ 3 ข้อที่ 1-4 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง 17

ตาราง 17 แสดงความแตกต่างกันของระดับความต้องการเปลี่ยนงานของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามรายได้

ความต้องการเปลี่ยนงาน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
เปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ แต่ปฏิบัติงานกับองค์กรเดิม	ระหว่างกลุ่ม	4	6.560	1.640	1.555	0.189
	ภายในกลุ่ม	166	175.124	1.055		
	รวม	170	181.684			
เปลี่ยนไปปฏิบัติงานกับองค์กรใหม่	ระหว่างกลุ่ม	4	0.849	0.212	0.307	0.873
	ภายในกลุ่ม	166	114.940	0.692		
	รวม	170	115.789			
เปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ และเปลี่ยนองค์กรใหม่	ระหว่างกลุ่ม	4	3.708	0.927	0.972	0.425
	ภายในกลุ่ม	166	158.397	0.954		
	รวม	170	162.105			
เปลี่ยนอาชีพ	ระหว่างกลุ่ม	4	10.935	2.734	1.826	0.126
	ภายในกลุ่ม	166	248.480	1.497		
	รวม	170	259.415			

จากตาราง 17 เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบความต้องการเปลี่ยนงานของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามรายได้ พบว่า

1. ความต้องการเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ แต่ปฏิบัติงานกับองค์กรเดิม เมื่อใช้สถิติ F-test ในการทดสอบพบว่ามีความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ .189 ซึ่งมากกว่า .05 คือยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า รายได้ที่แตกต่างกัน มีความต้องการเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ แต่ปฏิบัติงานกับองค์กรเดิมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

2. ความต้องการเปลี่ยนไปปฏิบัติงานกับองค์กรใหม่ เมื่อใช้สถิติ F-test ในการทดสอบพบว่ามีแนวโน้มจะเป็น (p) เท่ากับ .873 ซึ่งมากกว่า .05 คือยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า รายได้ที่แตกต่างกัน มีความต้องการเปลี่ยนไปปฏิบัติงานกับองค์กรใหม่ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

3. ความต้องการเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ และเปลี่ยนองค์กรใหม่ เมื่อใช้สถิติ F-test ในการทดสอบพบว่ามีแนวโน้มจะเป็น (p) เท่ากับ .425 ซึ่งมากกว่า .05 คือยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า รายได้ที่แตกต่างกัน มีความต้องการเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ และเปลี่ยนองค์กรใหม่ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

4. ความต้องการเปลี่ยนแปลงอาชีพ เมื่อใช้สถิติ F-test ในการทดสอบพบว่ามีแนวโน้มจะเป็น (p) เท่ากับ .126 ซึ่งมากกว่า .05 คือยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า รายได้ที่แตกต่างกัน มีความต้องการเปลี่ยนแปลงอาชีพไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานย่อย 1.7 ประสิทธิภาพทำงานที่แตกต่างกันมีความต้องการเปลี่ยนงานแตกต่างกัน

$H_0$  : ประสิทธิภาพทำงานที่แตกต่างกัน มีความต้องการเปลี่ยนงานไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : ประสิทธิภาพทำงานที่แตกต่างกัน มีความต้องการเปลี่ยนงานแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มากกว่า 2 กลุ่ม โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance) ทดสอบสมมุติฐาน ถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจึงใช้การทดสอบรายคู่โดยวิธี LSD (Least-Significant Different) โดยใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 โดยใช้คำถามตอนที่ 1 ข้อ 7 ทดสอบกับคำถามตอนที่ 3 ข้อที่ 1-4 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง 18

ตาราง 18 แสดงความแตกต่างกันของระดับความต้องการเปลี่ยนงานของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

ความต้องการเปลี่ยนงาน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
เปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ แต่ปฏิบัติงานกับองค์กรเดิม	ระหว่างกลุ่ม	2	1.355	0.678	0.635	0.531
	ภายในกลุ่ม	171	182.507	1.067		
	รวม	173	183.862			
เปลี่ยนไปปฏิบัติงานกับองค์กรใหม่	ระหว่างกลุ่ม	2	1.912	0.956	1.424	0.244
	ภายในกลุ่ม	171	114.807	0.671		
	รวม	173	116.718			
เปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ และเปลี่ยนองค์กรใหม่	ระหว่างกลุ่ม	2	1.828	0.914	0.970	0.381
	ภายในกลุ่ม	171	161.097	0.942		
	รวม	173	162.925			
เปลี่ยนอาชีพ	ระหว่างกลุ่ม	2	1.656	0.828	0.541	0.583
	ภายในกลุ่ม	171	261.821	1.531		
	รวม	173	263.477			

จากตาราง 18 เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบความต้องการเปลี่ยนงานของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน พบว่า

1. ความต้องการเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ แต่ปฏิบัติงานกับองค์กรเดิม เมื่อใช้สถิติ F-test ในการทดสอบพบว่ามีความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ .531 ซึ่งมากกว่า .05 คือยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่าประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกัน มีความต้องการเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ แต่ปฏิบัติงานกับองค์กรเดิมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

2. ความต้องการเปลี่ยนไปปฏิบัติงานกับองค์กรใหม่ เมื่อใช้สถิติ F-test ในการทดสอบพบว่ามีแนวโน้มจะเป็น (p) เท่ากับ .244 ซึ่งมากกว่า .05 คือยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่าประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกัน มีความต้องการเปลี่ยนไปปฏิบัติงานกับองค์กรใหม่ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

3. ความต้องการเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ และเปลี่ยนองค์กรใหม่ เมื่อใช้สถิติ F-test ในการทดสอบพบว่ามีแนวโน้มจะเป็น (p) เท่ากับ .381 ซึ่งมากกว่า .05 คือยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่าประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกัน มีความต้องการเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ และเปลี่ยนองค์กรใหม่ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

4. ความต้องการเปลี่ยนแปลงอาชีพ เมื่อใช้สถิติ F-test ในการทดสอบพบว่ามีแนวโน้มจะเป็น (p) เท่ากับ .583 ซึ่งมากกว่า .05 คือยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่าประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกัน มีความต้องการเปลี่ยนแปลงอาชีพไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานย่อย 1.8 จำนวนครั้งที่เคยเปลี่ยนงานแตกต่างกันมีความต้องการเปลี่ยนงานแตกต่างกัน

$H_0$  : จำนวนครั้งที่เคยเปลี่ยนงานแตกต่างกัน มีความต้องการเปลี่ยนงานไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : จำนวนครั้งที่เคยเปลี่ยนงานแตกต่างกัน มีความต้องการเปลี่ยนงานแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบค่าโดยการใช้อุ่มตัวอย่างทั้งสองกลุ่มเป็นอิสระกัน (Independent Sample t-test) โดยใช้คำถามตอนที่ 1 ข้อ 8 ทดสอบกับคำถามตอนที่ 3 ข้อที่ 1-4 ใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ก็ต่อเมื่อ 2-tailed Prob. (p) มีค่าน้อยกว่า .05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง 19

ตาราง 19 แสดงการวิเคราะห์เปรียบเทียบจำนวนครั้งที่เคยเปลี่ยนงานมีผลต่อความต้องการเปลี่ยนงานของกลุ่มตัวอย่าง

ความต้องการเปลี่ยนงาน	จำนวนครั้งที่เปลี่ยนงาน (n)	t-test for Equality of Means				
		$\bar{X}$	S.D.	t	df	p
เปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ แต่ปฏิบัติงานกับองค์กรเดิม	ต่ำกว่า 3 ครั้ง	3.25	0.99	0.273	172	0.785
	4-10 ครั้งขึ้นไป	3.20	1.15			
เปลี่ยนไปปฏิบัติงานกับองค์กรใหม่	ต่ำกว่า 3 ครั้ง	3.92	0.84	-1.227	172	0.221
	4-10 ครั้งขึ้นไป	4.09	0.74			
เปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ และเปลี่ยนองค์กรใหม่	ต่ำกว่า 3 ครั้ง	3.82	0.99	-1.773	172	0.078
	4-10 ครั้งขึ้นไป	4.11	0.87			
เปลี่ยนอาชีพ	ต่ำกว่า 3 ครั้ง	3.22	1.23	0.824	172	0.411
	4-10 ครั้งขึ้นไป	3.05	1.26			

จากตาราง 19 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความต้องการเปลี่ยนงานของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามจำนวนครั้งที่เคยเปลี่ยนงาน พบว่า

1. ความต้องการเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ แต่ปฏิบัติงานกับองค์กรเดิม เมื่อใช้สถิติ t-test ในการทดสอบพบว่ามีความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ .785 ซึ่งมากกว่า .05 คือยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า จำนวนครั้งที่เคยเปลี่ยนงานแตกต่างกัน มีความต้องการเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ แต่ปฏิบัติงานกับองค์กรเดิมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

2. ความต้องการเปลี่ยนไปปฏิบัติงานกับองค์กรใหม่ เมื่อใช้สถิติ t-test ในการทดสอบพบว่ามีความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ .221 ซึ่งมากกว่า .05 คือยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า จำนวนครั้งที่เคยเปลี่ยนงานแตกต่างกัน มีความ

ต้องการเปลี่ยนไปปฏิบัติงานกับองค์กรใหม่ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

3. ความต้องการเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ และเปลี่ยนองค์กรใหม่ เมื่อใช้สถิติ t-test ในการทดสอบพบว่ามีความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ .078 ซึ่งมากกว่า .05 คือยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า จำนวนครั้งที่เคยเปลี่ยนงานแตกต่างกัน มีความต้องการเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ และเปลี่ยนองค์กรใหม่ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

4. ความต้องการเปลี่ยนแปลงอาชีพ เมื่อใช้สถิติ t-test ในการทดสอบพบว่าความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ .411 ซึ่งมากกว่า .05 คือยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า จำนวนครั้งที่เคยเปลี่ยนงานแตกต่างกัน มีความต้องการเปลี่ยนอาชีพไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานย่อย 1.9 รูปแบบของการเปลี่ยนงานที่แตกต่างกันมีความต้องการเปลี่ยนงานแตกต่างกัน

$H_0$  : รูปแบบของการเปลี่ยนงานที่แตกต่างกัน มีความต้องการเปลี่ยนงานไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : รูปแบบของการเปลี่ยนงานที่แตกต่างกัน มีความต้องการเปลี่ยนงานแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มากกว่า 2 กลุ่ม โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance) ทดสอบสมมติฐาน ถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจึงใช้การทดสอบรายคู่โดยวิธี LSD (Least-Significant Different) โดยใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 โดยใช้คำถามตอนที่ 1 ข้อ 9 ทดสอบกับคำถามตอนที่ 3 ข้อที่ 1-4 ผลการทดสอบทดสอบสมมติฐานแสดง ดังตาราง 20

ตาราง 20 แสดงความแตกต่างกันของระดับความต้องการเปลี่ยนงานของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามรูปแบบของการเปลี่ยนงาน

ความต้องการเปลี่ยนงาน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
เปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ แต่ปฏิบัติงานกับองค์กรเดิม	ระหว่างกลุ่ม	3	2.955	0.985	0.926	0.430
	ภายในกลุ่ม	170	180.907	1.064		
	รวม	173	183.862			
เปลี่ยนไปปฏิบัติงานกับองค์กรใหม่	ระหว่างกลุ่ม	3	0.523	0.174	0.255	0.858
	ภายในกลุ่ม	170	116.196	0.684		
	รวม	173	116.718			
เปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ และเปลี่ยนองค์กรใหม่	ระหว่างกลุ่ม	3	0.767	0.256	0.268	0.848
	ภายในกลุ่ม	170	162.159	0.954		
	รวม	173	162.925			
เปลี่ยนอาชีพ	ระหว่างกลุ่ม	3	13.160	4.387	2.979*	0.033
	ภายในกลุ่ม	170	250.317	1.472		
	รวม	173	263.477			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 20 เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบความต้องการเปลี่ยนงานของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามรูปแบบของการเปลี่ยนงาน พบว่า

1. ความต้องการเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ แต่ปฏิบัติงานกับองค์กรเดิม เมื่อใช้สถิติ F-test ในการทดสอบพบว่ามีความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ .430 ซึ่งมากกว่า .05 คือยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่ารูปแบบของการเปลี่ยนงาน

ที่แตกต่างกัน มีความต้องการเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ แต่ปฏิบัติงานกับองค์กรเดิมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

2. ความต้องการเปลี่ยนไปปฏิบัติงานกับองค์กรใหม่ เมื่อใช้สถิติ F-test ในการทดสอบพบว่ามีแนวโน้มจะเป็น (p) เท่ากับ .858 ซึ่งมากกว่า .05 คือยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่ารูปแบบของการเปลี่ยนงานที่แตกต่างกัน มีความต้องการเปลี่ยนไปปฏิบัติงานกับองค์กรใหม่ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

3. ความต้องการเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ และเปลี่ยนองค์กรใหม่ เมื่อใช้สถิติ F-test ในการทดสอบพบว่ามีแนวโน้มจะเป็น (p) เท่ากับ .848 ซึ่งมากกว่า .05 คือยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่ารูปแบบของการเปลี่ยนงานที่แตกต่างกัน มีความต้องการเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ และเปลี่ยนองค์กรใหม่ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

4. ความต้องการเปลี่ยนอาชีพ เมื่อใช้สถิติ F-test ในการทดสอบพบว่ามีแนวโน้มจะเป็น (p) เท่ากับ .033 ซึ่งน้อยกว่า .05 คือปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่ารูปแบบของการเปลี่ยนงานที่แตกต่างกัน มีความต้องการเปลี่ยนอาชีพแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเพื่อให้ทราบว่ารระดับอายุในรายคูใดที่มีความแตกต่างกัน จึงทำการทดสอบต่อไปด้วยวิธี Least Significant Different (LSD) ดังตาราง 21

ตาราง 21 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความถี่ของการเปลี่ยนอาชีพ จำแนกตามรูปแบบของการเปลี่ยนงานโดยใช้วิธี Least Significant Different (LSD)

รูปแบบของการเปลี่ยนงาน	$\bar{X}$	เปลี่ยนหน้าที่ ความรับผิดชอบ แต่ปฏิบัติงานกับ องค์กรเดิม		เปลี่ยนหน้าที่ เปลี่ยนไป ปฏิบัติงานกับ องค์กรใหม่		เปลี่ยน อาชีพ
		ความรับผิดชอบ แต่ปฏิบัติงานกับ องค์กรเดิม	เปลี่ยนไป ปฏิบัติงานกับ องค์กรใหม่	ความรับผิดชอบ และเปลี่ยนองค์กร ใหม่	เปลี่ยน อาชีพ	
	$\bar{X}$	3.33	2.80	3.09	3.82	
เปลี่ยนหน้าที่ความ รับผิดชอบ แต่ปฏิบัติงานกับ องค์กรเดิม	3.33	-	.53 (.061)	.24 (.272)	.49 (.154)	
เปลี่ยนไปปฏิบัติงานกับ องค์กรใหม่	2.80	-	-	.29 (.269)	-1.02* (.006)	
เปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ และเปลี่ยนองค์กรใหม่	3.09	-	-	-	-.73* (.025)	
เปลี่ยนอาชีพ	3.82	-	-	-	-	

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 21 เมื่อเปรียบเทียบความต้องการเปลี่ยนอาชีพ จำแนกตามรูปแบบของการเปลี่ยนงาน โดยใช้วิธี Least Significant Different (LSD) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 พบว่ากลุ่มตัวอย่าง ที่มีรูปแบบการเปลี่ยนงานครั้งล่าสุดต่างกันมีความต้องการเปลี่ยนงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทางสถิติที่ระดับ .05 โดยกลุ่มตัวอย่างที่เปลี่ยนไปปฏิบัติงาน

กับองค์กรใหม่ มีความต้องการเปลี่ยนงานต่ำกว่ากลุ่มตัวอย่างที่เคยเปลี่ยนอาชีพ โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.02

กลุ่มตัวอย่างที่มีรูปแบบการเปลี่ยนงานครั้งล่าสุดต่างกันมีความต้องการเปลี่ยนงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยกลุ่มตัวอย่างที่เปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ และเปลี่ยนองค์กรใหม่ มีความต้องการเปลี่ยนงานสูงกว่ากลุ่มตัวอย่างที่เคยเปลี่ยนอาชีพ โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ .73 ส่วนรายคู่อื่น ๆ ไม่มีความแตกต่างกัน

**สมมติฐานข้อ 2** ปัจจัยด้านเนื้อหาของงานมีความสัมพันธ์กับความต้องการเปลี่ยนงาน

$H_0$  : ปัจจัยด้านเนื้อหาของงานไม่มีความสัมพันธ์กับความต้องการเปลี่ยนงาน

$H_1$  : ปัจจัยด้านเนื้อหาของงานมีความสัมพันธ์กับความต้องการเปลี่ยนงาน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ในการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสองตัวที่เป็นอิสระต่อกันโดยใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 โดยใช้คำถามตอนที่ 2 ข้อ 1-9 ทดสอบกับคำถามตอนที่ 3 ข้อ 1-4 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง 22

ตาราง 22 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านเนื้อหาของงานโดยรวมกับความ ต้องการเปลี่ยนงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ความต้องการเปลี่ยน งาน	ปัจจัยด้านเนื้อหาของงานโดยรวม		
	r	p	ระดับความสัมพันธ์
เปลี่ยนหน้าที่ความรับ ผิดชอบ แต่ ปฏิบัติงานกับองค์กร เดิม	-.043	.572	ไม่มีความสัมพันธ์
เปลี่ยนไปปฏิบัติงาน กับองค์กรใหม่	-.041	.587	ไม่มีความสัมพันธ์
เปลี่ยนหน้าที่ความรับ ผิดชอบ และ เปลี่ยนองค์กรใหม่	-.030	.692	ไม่มีความสัมพันธ์
เปลี่ยนอาชีพ	-.089	.244	ไม่มีความสัมพันธ์

จากตาราง 22 พิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านเนื้อหาของงานโดยรวมกับความ ต้องการเปลี่ยน โดยใช้สถิติ Pearson Product Moment Correlation Coefficient ในการ ทดสอบสมมติฐาน ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 พบว่า

1. ปัจจัยด้านเนื้อหาของงานโดยรวมไม่มีความสัมพันธ์กับความ ต้องการเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ แต่ปฏิบัติงานกับองค์กรเดิม มีค่า p เท่ากับ .572 ซึ่งมากกว่า .05 คือยอม รับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่าตัวแปรทั้งสองดังกล่าว ข้างต้นไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. ปัจจัยด้านเนื้อหาของงานโดยรวมไม่มีความสัมพันธ์กับความต้องการเปลี่ยนไปปฏิบัติงานกับองค์กรใหม่ มีค่า  $p$  เท่ากับ .587 ซึ่งมากกว่า .05 คือยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่าตัวแปรทั้งสองดังกล่าวข้างต้นไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ปัจจัยด้านเนื้อหาของงานโดยรวมไม่มีความสัมพันธ์กับความต้องการเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบและเปลี่ยนองค์กรใหม่ มีค่า  $p$  เท่ากับ .692 ซึ่งมากกว่า .05 คือยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่าตัวแปรทั้งสองดังกล่าวข้างต้นไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. ปัจจัยด้านเนื้อหาของงานโดยรวมไม่มีความสัมพันธ์กับความต้องการเปลี่ยนอาชีพ มีค่า  $p$  เท่ากับ .692 ซึ่งมากกว่า .05 คือยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่าตัวแปรทั้งสองดังกล่าวข้างต้นไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**สมมติฐานข้อ 3** ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กรมีความสัมพันธ์กับความต้องการเปลี่ยนงาน

$H_0$  : ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กรไม่มีความสัมพันธ์กับความต้องการเปลี่ยนงาน

$H_1$  : ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กรมีความสัมพันธ์กับความต้องการเปลี่ยนงาน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ในการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสองตัวที่เป็นอิสระต่อกันโดยใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 โดยใช้คำถามตอนที่ 2 ข้อ 10-12 ทดสอบกับคำถามตอนที่ 3 ข้อ 1-4 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดง ดังตาราง 23

ตาราง 23 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กรโดยรวมกับความต้องการเปลี่ยนงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ความต้องการเปลี่ยนงาน	ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กรโดยรวม		
	r	p	ระดับความสัมพันธ์
เปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ แต่ปฏิบัติงานกับองค์กรเดิม	.213*	.005	ต่ำ
เปลี่ยนไปปฏิบัติงานกับองค์กรใหม่	-.070	.362	ไม่มีความสัมพันธ์
เปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ และเปลี่ยนองค์กรใหม่	-.082	.282	ไม่มีความสัมพันธ์
เปลี่ยนอาชีพ	-.124	.105	ไม่มีความสัมพันธ์

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 23 พิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กรโดยรวมกับความต้องการเปลี่ยน โดยใช้สถิติ Pearson Product Moment Correlation Coefficient ในการทดสอบสมมติฐาน ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 พบว่า

1. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กรโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความต้องการเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ แต่ปฏิบัติงานกับองค์กรเดิม มีค่า p เท่ากับ .005 ซึ่งน้อยกว่า .05 คือปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่าตัวแปรทั้งสองดังกล่าวข้างต้นมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .213 แสดงว่ามีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ และมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กรโดยรวมดีขึ้น ส่งผลให้กลุ่มตัวอย่างมีความต้องการเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ แต่ปฏิบัติงานกับองค์กรเดิมมากขึ้น

2. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กรโดยรวมไม่มีความสัมพันธ์กับความ ต้องการเปลี่ยนไปปฏิบัติงานกับองค์กรใหม่ มีค่า  $p$  เท่ากับ .362 ซึ่งมากกว่า .05 คือยอมรับ สมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่าตัวแปรทั้งสองดังกล่าวข้างต้น ไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กรโดยรวมไม่มีความสัมพันธ์กับความ ต้องการเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบและเปลี่ยนองค์กรใหม่ มีค่า  $p$  เท่ากับ .282 ซึ่งมากกว่า .05 คือยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่าตัวแปร ทั้งสองดังกล่าวข้างต้นไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กรโดยรวมไม่มีความสัมพันธ์กับความ ต้องการเปลี่ยนอาชีพ มีค่า  $p$  เท่ากับ .105 ซึ่งมากกว่า .05 คือยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่าตัวแปรทั้งสองดังกล่าวข้างต้นไม่มีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**สมมติฐานข้อ 4** ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กรมีความสัมพันธ์กับความ ต้องการเปลี่ยนงาน

$H_0$  : ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กรไม่มีความสัมพันธ์กับความ ต้องการเปลี่ยนงาน

$H_1$  : ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กรมีความสัมพันธ์กับความ ต้องการเปลี่ยนงาน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของ เพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ในการทดสอบความสัมพันธ์ ระหว่างตัวแปรสองตัวที่เป็นอิสระต่อกันโดยใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 โดยใช้คำถามส่วน ที่ 2 ข้อ 13-15 ทดสอบกับคำถามตอนที่ 3 ข้อ 1-4 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง 24

ตาราง 24 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร โดยรวมกับความ ต้องการเปลี่ยนงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ความต้องการเปลี่ยนงาน	ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กรโดยรวม		
	r	p	ระดับความสัมพันธ์
เปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ แต่ ปฏิบัติงานกับองค์กรเดิม	.060	.433	ไม่มีความสัมพันธ์
เปลี่ยนไปปฏิบัติงานกับองค์กรใหม่	-.070	.631	ไม่มีความสัมพันธ์
เปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ และ เปลี่ยนองค์กรใหม่	-.139	.067	ไม่มีความสัมพันธ์
เปลี่ยนอาชีพ	-.125	.100	ไม่มีความสัมพันธ์

จากตาราง 24 พิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กรโดยรวมกับความ ต้องการเปลี่ยน โดยใช้สถิติ Pearson Product Moment Correlation Coefficient ในการทดสอบสมมติฐาน ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 พบว่า

1. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กรโดยรวมไม่มีความสัมพันธ์กับความ ต้องการเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ แต่ปฏิบัติงานกับองค์กรเดิม มีค่า p เท่ากับ .433 ซึ่งมากกว่า .05 คือยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่าตัวแปร ทั้งสองดังกล่าวข้างต้นไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กรโดยรวมไม่มีความสัมพันธ์กับความ ต้องการเปลี่ยนไปปฏิบัติงานกับองค์กรใหม่ มีค่า p เท่ากับ .361 ซึ่งมากกว่า .05 คือยอมรับ สมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่าตัวแปรทั้งสองดังกล่าวข้างต้น ไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กรโดยรวมไม่มีความสัมพันธ์กับความต้องการเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบและเปลี่ยนองค์กรใหม่ มีค่า  $p$  เท่ากับ .067 ซึ่งมากกว่า .05 คือยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่าตัวแปรทั้งสองดังกล่าวข้างต้นไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กรโดยรวมไม่มีความสัมพันธ์กับความต้องการเปลี่ยนอาชีพ มีค่า  $p$  เท่ากับ .100 ซึ่งมากกว่า .05 คือยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่าตัวแปรทั้งสองดังกล่าวข้างต้นไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

#### สมมติฐานข้อ 5 ปัจจัยด้านทัศนคติเกี่ยวกับองค์กรมีความสัมพันธ์กับความต้องการเปลี่ยนงาน

$H_0$  : ปัจจัยด้านทัศนคติเกี่ยวกับองค์กรไม่มีความสัมพันธ์กับความต้องการเปลี่ยนงาน

$H_1$  : ปัจจัยด้านทัศนคติเกี่ยวกับองค์กรมีความสัมพันธ์กับความต้องการเปลี่ยนงาน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ในการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสองตัวที่เป็นอิสระต่อกันโดยใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 โดยใช้คำถามตอนที่ 2 ข้อ 16-20 ทดสอบกับคำถามตอนที่ 3 ข้อ 1-4 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง 25

ตาราง 25 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านทัศนคติเกี่ยวกับองค์กรโดยรวม กับความต้องการเปลี่ยนงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ความต้องการเปลี่ยนงาน	ปัจจัยด้านทัศนคติเกี่ยวกับองค์กรโดยรวม		
	r	p	ระดับความสัมพันธ์
เปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ แต่ ปฏิบัติงานกับองค์กรเดิม	.154*	.043	ต่ำ
เปลี่ยนไปปฏิบัติงานกับองค์กรใหม่	-.166*	.028	ต่ำ
เปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ และ เปลี่ยนองค์กรใหม่	-.118	.120	ไม่มีความสัมพันธ์
เปลี่ยนอาชีพ	-.037	.627	ไม่มีความสัมพันธ์

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 25 พิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านทัศนคติเกี่ยวกับองค์กรโดยรวมกับความต้องการเปลี่ยน โดยใช้สถิติ Pearson Product Moment Correlation Coefficient ในการทดสอบสมมติฐาน ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 พบว่า

1. ปัจจัยด้านทัศนคติเกี่ยวกับองค์กรโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความต้องการเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ แต่ปฏิบัติงานกับองค์กรเดิม มีค่า p เท่ากับ .043 ซึ่งน้อยกว่า .05 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่าตัวแปรทั้งสองดังกล่าวข้างต้นมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .154 แสดงว่ามีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ และมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ระดับการประเมินด้านทัศนคติเกี่ยวกับองค์กรโดยรวมดีขึ้น ทำให้กลุ่มตัวอย่างมีความต้องการเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ แต่ปฏิบัติงานกับองค์กรเดิมมากขึ้นในระดับต่ำ

2. ปัจจัยด้านทัศนคติเกี่ยวกับองค์กรโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความต้องการเปลี่ยนไปปฏิบัติงานกับองค์กรใหม่ มีค่า  $p$  เท่ากับ .028 ซึ่งน้อยกว่า .05 คือปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่าตัวแปรทั้งสองดังกล่าวข้างต้นมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) มีค่าเท่ากับ -.166 แสดงว่ามีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ และมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางตรงกันข้าม อาจกล่าวได้ว่า ถ้ากลุ่มตัวอย่างมีทัศนคติเกี่ยวกับองค์กรโดยรวมดีขึ้น ส่งผลให้กลุ่มตัวอย่างมีความต้องการเปลี่ยนไปปฏิบัติงานกับองค์กรใหม่น้อยลงในระดับต่ำ

3. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กรโดยรวมไม่มีความสัมพันธ์กับความต้องการเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบและเปลี่ยนองค์กรใหม่ มีค่า  $p$  เท่ากับ .120 ซึ่งมากกว่า .05 คือยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่าตัวแปรทั้งสองดังกล่าวข้างต้นไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กรโดยรวมไม่มีความสัมพันธ์กับความต้องการเปลี่ยนอาชีพ มีค่า  $p$  เท่ากับ .627 ซึ่งมากกว่า .05 คือยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่าตัวแปรทั้งสองดังกล่าวข้างต้นไม่มีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

## สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ตาราง 26 แสดงการสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน	สถิติที่ใช้
1 ปัจจัยด้านข้อมูลพื้นฐานที่แตกต่างกันมีความต้องการเปลี่ยนงานแตกต่างกัน		
1.1 เพศชายและเพศหญิงมีความต้องการเปลี่ยนงานแตกต่างกัน		
▶ เปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ แต่ปฏิบัติงานกับองค์กรเดิม	เป็นไปตามสมมติฐาน	t-test
▶ เปลี่ยนไปปฏิบัติงานกับองค์กรใหม่	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน	t-test
▶ เปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ และเปลี่ยนองค์กรใหม่	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน	t-test
▶ เปลี่ยนอาชีพ	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน	t-test

ตาราง 26 (ต่อ)

สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน	สถิติที่ใช้
1.2 สาขาวิชาการจัดการ และการตลาดมีความต้องการเปลี่ยนงานแตกต่างกัน		
▶ เปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ แต่ปฏิบัติงานกับองค์กรเดิม	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน	t-test
▶ เปลี่ยนไปปฏิบัติงานกับองค์กรใหม่	เป็นไปตามสมมติฐาน	t-test
▶ เปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ และเปลี่ยนองค์กรใหม่	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน	t-test
▶ เปลี่ยนอาชีพ	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน	t-test
1.3 อายุแตกต่างกันมีความต้องการเปลี่ยนงานแตกต่างกัน		
▶ เปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ แต่ปฏิบัติงานกับองค์กรเดิม	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน	F-test
▶ เปลี่ยนไปปฏิบัติงานกับองค์กรใหม่	เป็นไปตามสมมติฐาน	F-test
▶ เปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ และเปลี่ยนองค์กรใหม่	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน	F-test
▶ เปลี่ยนอาชีพ	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน	F-test
1.4 สถานภาพแตกต่างกันมีความต้องการเปลี่ยนงานแตกต่างกัน		
▶ เปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ แต่ปฏิบัติงานกับองค์กรเดิม	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน	t-test
▶ เปลี่ยนไปปฏิบัติงานกับองค์กรใหม่	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน	t-test
▶ เปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ และเปลี่ยนองค์กรใหม่	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน	t-test
▶ เปลี่ยนอาชีพ	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน	t-test
1.5 อาชีพแตกต่างกันมีความต้องการเปลี่ยนงานแตกต่างกัน		
▶ เปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ แต่ปฏิบัติงานกับองค์กรเดิม	เป็นไปตามสมมติฐาน	F-test
▶ เปลี่ยนไปปฏิบัติงานกับองค์กรใหม่	เป็นไปตามสมมติฐาน	F-test
▶ เปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ และเปลี่ยนองค์กรใหม่	เป็นไปตามสมมติฐาน	F-test
▶ เปลี่ยนอาชีพ	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน	F-test
1.6 รายได้แตกต่างกันมีความต้องการเปลี่ยนงานแตกต่างกัน		
▶ เปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ แต่ปฏิบัติงานกับองค์กรเดิม	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน	F-test
▶ เปลี่ยนไปปฏิบัติงานกับองค์กรใหม่	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน	F-test
▶ เปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ และเปลี่ยนองค์กรใหม่	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน	F-test
▶ เปลี่ยนอาชีพ	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน	F-test

ตาราง 26 (ต่อ)

สมมติฐาน	ผลการทดสอบ สมมติฐาน	สถิติที่ใช้
1.7 ประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกันมีความต้องการเปลี่ยนงาน แตกต่างกัน		
▶ เปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ แต่ปฏิบัติงานกับองค์กรเดิม	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน	F-test
▶ เปลี่ยนไปปฏิบัติงานกับองค์กรใหม่	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน	F-test
▶ เปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ และเปลี่ยนองค์กรใหม่	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน	F-test
▶ เปลี่ยนอาชีพ	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน	F-test
1.8 จำนวนครั้งที่เคยเปลี่ยนงานแตกต่างกันมีความต้องการเปลี่ยนงาน แตกต่างกัน		
▶ เปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ แต่ปฏิบัติงานกับองค์กรเดิม	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน	t-test
▶ เปลี่ยนไปปฏิบัติงานกับองค์กรใหม่	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน	t-test
▶ เปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ และเปลี่ยนองค์กรใหม่	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน	t-test
▶ เปลี่ยนอาชีพ	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน	t-test
1.9 รูปแบบของการเปลี่ยนงานที่แตกต่างกันมีความต้องการเปลี่ยนงาน แตกต่างกัน		
▶ เปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ แต่ปฏิบัติงานกับองค์กรเดิม	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน	F-test
▶ เปลี่ยนไปปฏิบัติงานกับองค์กรใหม่	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน	F-test
▶ เปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ และเปลี่ยนองค์กรใหม่	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน	F-test
▶ เปลี่ยนอาชีพ	เป็นไปตามสมมติฐาน	F-test
2 ปัจจัยด้านเนื้อหาของงานมีความสัมพันธ์กับความต้องการเปลี่ยน งาน		
▶ เปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ แต่ปฏิบัติงานกับองค์กรเดิม	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน	Correlation
▶ เปลี่ยนไปปฏิบัติงานกับองค์กรใหม่	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน	Correlation
▶ เปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ และเปลี่ยนองค์กรใหม่	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน	Correlation
▶ เปลี่ยนอาชีพ	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน	Correlation
3 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กรมีความสัมพันธ์กับความ ต้องการเปลี่ยนงาน		
▶ เปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ แต่ปฏิบัติงานกับองค์กรเดิม	เป็นไปตามสมมติฐาน	Correlation
▶ เปลี่ยนไปปฏิบัติงานกับองค์กรใหม่	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน	Correlation
▶ เปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ และเปลี่ยนองค์กรใหม่	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน	Correlation
▶ เปลี่ยนอาชีพ	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน	Correlation

ตาราง 26 (ต่อ)

สมมติฐาน	ผลการทดสอบ สมมติฐาน	สถิติที่ใช้
<b>4</b> ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กรมีความสัมพันธ์ กับความต้องการเปลี่ยนงาน		
▶ เปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ แต่ปฏิบัติงานกับองค์กรเดิม	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน	Correlation
▶ เปลี่ยนไปปฏิบัติงานกับองค์กรใหม่	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน	Correlation
▶ เปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ และเปลี่ยนองค์กรใหม่	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน	Correlation
▶ เปลี่ยนอาชีพ	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน	Correlation
<b>5</b> ปัจจัยด้านทัศนคติเกี่ยวกับองค์กรมีความสัมพันธ์กับความต้องการ เปลี่ยนงาน		
▶ เปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ แต่ปฏิบัติงานกับองค์กรเดิม	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน	Correlation
▶ เปลี่ยนไปปฏิบัติงานกับองค์กรใหม่	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน	Correlation
▶ เปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ และเปลี่ยนองค์กรใหม่	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน	Correlation
▶ เปลี่ยนอาชีพ	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน	Correlation

## บทที่ 5

### สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มุ่งที่จะศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการเปลี่ยนงานของนิสิตที่กำลังศึกษาระดับปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อให้ภาครัฐบาล และภาคเอกชนนำไปประกอบการวางแผนด้านงานทรัพยากรบุคคลให้เหมาะสม ในด้านนโยบายและรูปแบบการดำเนินงาน ตลอดจนการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร เพื่อลดปัญหาการเปลี่ยนย้ายองค์กร ทั้งนี้เพื่อตอบสนองความพึงพอใจในด้านเนื้อหาของงาน สภาพแวดล้อมภายในองค์กร สภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร และทัศนคติเกี่ยวกับองค์กร ที่ส่งผลให้บุคลากรได้รับความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ ความมั่นคงในอาชีพ การได้รับการยอมรับนับถือจากสังคม รวมทั้งผลตอบแทนในรูปแบบของเงินและผลประโยชน์อื่น ๆ ที่เพิ่มขึ้นจากการเปลี่ยนงาน

### สังเขปความมุ่งหมาย สมมติฐาน และวิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

#### ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความต้องการเปลี่ยนงานของนิสิตที่กำลังศึกษาระดับปริญญาโทบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ภาคพิเศษ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
2. เพื่อศึกษาข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อความต้องการเปลี่ยนงานของนิสิตที่กำลังศึกษาระดับปริญญาโทบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตภาคพิเศษ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความต้องการเปลี่ยนงานของนิสิตที่กำลังศึกษาระดับปริญญาโทบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ภาคพิเศษ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

#### สมมติฐานของการวิจัย

1. ปัจจัยด้านข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีความต้องการเปลี่ยนงานแตกต่างกัน
2. ปัจจัยด้านเนื้อหาของงานมีความสัมพันธ์กับความต้องการเปลี่ยนงาน
3. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กรมีความสัมพันธ์กับความต้องการเปลี่ยนงาน

4. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กรมีความสัมพันธ์กับความต้องการเปลี่ยนงาน
5. ปัจจัยด้านทัศนคติเกี่ยวกับองค์กรมีความสัมพันธ์กับความต้องการเปลี่ยนงาน

## วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

### การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

#### ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรสำหรับการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ นิสิตที่กำลังศึกษาระดับปริญญาโทบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ภาคพิเศษ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำนวนทั้งสิ้น 366 คน (โครงการพิเศษบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ณ วันที่ 5 มิถุนายน 2547)

#### กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ได้มาจากประชากร คือ นิสิตที่กำลังศึกษาระดับปริญญาโทบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ภาคพิเศษ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำนวน 250 คน โดยการคำนวณกลุ่มตัวอย่างของ Yamane จากจำนวนนิสิตทั้งหมด 366 คน และกำหนดค่าความคาดเคลื่อนที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 หรือระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 โดยมีขั้นตอนการสุ่มตัวอย่างดังนี้

1. การเลือกตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Sampling) โดยจัดแบ่งนิสิตออกเป็น 6 กลุ่ม ตามปีการศึกษา และสาขาวิชา ดังนี้

#### ปีการศึกษา 2546

กลุ่มที่ 1	MBA การจัดการ	จำนวน 41 คน
กลุ่มที่ 2	MBA การตลาด	จำนวน 43 คน
กลุ่มที่ 3	Ex-MBA การจัดการ	จำนวน 39 คน
กลุ่มที่ 4	Ex-MBA การตลาด	จำนวน 40 คน

#### ปีการศึกษา 2547

กลุ่มที่ 5	MBA การจัดการ	จำนวน 44 คน
กลุ่มที่ 6	MBA การตลาด	จำนวน 43 คน

2. การเลือกตัวอย่างตามความสะดวก (Convenience Sampling) เพื่อเลือกตัวอย่างจากแต่ละกลุ่ม ทั้งนี้ให้ได้จำนวนตัวอย่างเท่ากับ 250 คน ตามรายละเอียดในข้อ 1

### เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส การศึกษา อาชีพ รายได้ และประสบการณ์ทำงานจนถึงปัจจุบัน มีลักษณะเป็นคำถามปลายปิด จำนวน 10 ข้อ

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความต้องการเปลี่ยนงาน ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านเนื้อหาของงาน ด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กร สภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร และทัศนคติเกี่ยวกับองค์กร เป็นแบบสอบถามแบบมาตราวัดระดับความความคิดเห็น 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert Scale) จำนวน 20 ข้อ

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความต้องการเปลี่ยนงาน เป็นคำถามแบบมาตราวัดระดับความความคิดเห็น 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert Scale) จำนวน 4 ข้อ

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับงานวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการจัดส่งแบบสอบถามให้กับผู้ตอบแบบสอบถาม พร้อมทั้งชี้แจงข้อมูลและรอกเก็บแบบสอบถามด้วยตนเอง โดยใช้ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล 1 เดือน ในช่วงวันที่ 15 กรกฎาคม ถึง 15 สิงหาคม 2547

### การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

1. นำข้อมูลที่ได้รับจากการรวบรวมแบบสอบถามที่สมบูรณ์ นำมาวิเคราะห์ทางสถิติโดยคอมพิวเตอร์ในการคำนวณค่าสถิติ โดยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows version 11

2. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม นำมาบรรยายลักษณะตัวแปรของกลุ่มตัวอย่าง ด้วยการคำนวณค่าสถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2.1 คำนวณค่าสถิติร้อยละในแบบสอบถามส่วนที่ 1 ข้อ 1-10

2.2 คำนวณค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานในแบบสอบถามส่วนที่ 2 ข้อ 1-20 และส่วนที่ 3 ข้อ 1-4

3. วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงอนุมานเพื่อทำการทดสอบสมมติฐาน ดังนี้

**สมมติฐานข้อที่ 1** ข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส สาขาวิชาที่กำลังศึกษาอยู่ อาชีพ รายได้ ประสบการณ์ทำงาน จำนวนครั้งที่เคยเปลี่ยนงาน และรูปแบบของการเปลี่ยนงาน

ด้านเพศ สาขาวิชาที่กำลังศึกษาอยู่ สถานภาพสมรส และจำนวนครั้งที่เปลี่ยนงาน ใช้การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ระหว่างสองกลุ่มที่เป็นอิสระกัน (Independent Samples t-test) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95

ด้านอายุ อาชีพ รายได้ ประสบการณ์ทำงาน และรูปแบบของการเปลี่ยนงาน ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจึงใช้การทำสอบรายคู่โดยวิธี LSD (Least-Significant Different)

**สมมติฐานข้อ 2** ปัจจัยด้านเนื้อหาของงานมีความสัมพันธ์กับต้องการเปลี่ยนงานของนิสิตที่กำลังศึกษาระดับปริญญาโทบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรโดยใช้สถิติการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95

**สมมติฐานข้อ 3** ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กรมีความสัมพันธ์กับต้องการเปลี่ยนงานของนิสิตที่กำลังศึกษาระดับปริญญาโทบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรโดยใช้สถิติการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95

**สมมติฐานข้อ 4** ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กรมีความสัมพันธ์กับต้องการเปลี่ยนงานของนิสิตที่กำลังศึกษาระดับปริญญาโทบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรโดยใช้สถิติการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95

**สมมติฐานข้อ 5** ปัจจัยด้านทัศนคติเกี่ยวกับองค์กรมีความสัมพันธ์กับต้องการเปลี่ยนงานของนิสิตที่กำลังศึกษาระดับปริญญาโทบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรโดยใช้สถิติการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95

## สรุปผลการศึกษาค้นคว้า

การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความต้องการเปลี่ยนงานของนิสิตที่กำลังศึกษาระดับปริญญาโท บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ นำมาสรุปผลการศึกษาดังนี้

### ข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคล

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวนทั้งหมด 250 คน พบว่าส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 66.0 รองลงมาเป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 34.0 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีอายุระหว่าง 26-35 ปี จำนวน 171 คน คิดเป็นร้อยละ 68.4 รองลงมาคืออายุระหว่าง 36-46 ปีขึ้นไป จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 20.8 และอายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 10.8 และ 8 ตามลำดับ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีสถานภาพโสด จำนวน 205 คน คิดเป็นร้อยละ 82.0 และสถานภาพสมรส ซึ่งรวมถึง หย่าร้าง / หม้าย / แยกกันอยู่ มีจำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 18.0 ตามลำดับ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่กำลังศึกษา การตลาด จำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 50.4 รองลงมาก็คือ การจัดการ จำนวน 124 คน คิดเป็นร้อยละ 49.6 ตามลำดับ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอาชีพพนักงานเอกชน/ลูกจ้าง จำนวน 195 คน คิดเป็นร้อยละ 78.0 รองลงมาก็คืออาชีพรับราชการ/พนักงานรัฐวิสาหกิจ จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 14.0 และอาชีพค้าขาย/ประกอบอาชีพส่วนตัว ซึ่งรวมถึงอื่น ๆ คือนักแสดง จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 8.0 ตามลำดับ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 – 20,000 บาท จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 34.9 รองลงมาคือมีรายได้ตั้งแต่ 20,001-30,000 บาท จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 30.4 รายได้ตั้งแต่ 30,001-40,000 บาท จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 12.6 รายได้ตั้งแต่ 40,001-50,000 บาท จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 11.7 และมีรายได้มากกว่า 50,001 ขึ้นไป จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 10.5 ตามลำดับ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทำงานไม่เกิน 5 ปี จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 34.0 และมีประสบการณ์ตั้งแต่ 6-10 ปี จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 34.0 คน รองลงมาก็คือมีประสบการณ์มากกว่า 10 ปีขึ้นไป จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 32.0 ตามลำดับ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เคยเปลี่ยนงานต่ำกว่าหรือเท่ากับ 3 ครั้ง จำนวน 186 คน คิดเป็นร้อยละ 74.4 และระหว่าง 4-10 ครั้งขึ้นไป จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 25.6 ตามลำดับ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ และเปลี่ยนไปปฏิบัติงานกับองค์กรใหม่ จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 40.8 รองลงมาก็คือ เปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบแต่ปฏิบัติงานกับองค์กรเดิม จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 31.6 หน้าที่ความรับผิดชอบเดิมแต่เปลี่ยนไปปฏิบัติงานกับองค์กรใหม่ จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 14.0 และเปลี่ยนอาชีพ

จำนวน 34 คิดเป็นร้อยละ 13.6 ตามลำดับ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความต้องการเปลี่ยนงาน จำนวน 174 คน คิดเป็นร้อยละ 69.6 และไม่ต้องการเปลี่ยนงานจำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 30.4 ตามลำดับ

#### การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความต้องการเปลี่ยนงาน

1. ด้านเนื้อหาของงาน ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีความต้องการเปลี่ยนงาน จำนวน 174 คน มีระดับการประเมินด้านเนื้อหาของงานอยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าส่วนใหญ่ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับการประเมินด้านเนื้อหาของงานอยู่ในระดับดี คือ ความภาคภูมิใจในงานที่ทำ ได้ใช้ความสามารถในการทำงาน โอกาสในการได้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ จากงานที่ทำ หน้าที่ และความรับผิดชอบชัดเจน ความท้าทายในการทำงาน โอกาสก้าวหน้าจากงานที่ทำ และระดับการประเมินด้านเนื้อหาของงานอยู่ในระดับปานกลาง คือ งานที่ทำมีความน่าสนใจ ความมีอิสระในการทำงาน โอกาสในการนำเสนอแนวทาง และวิธีการทำงาน

2. ด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีความต้องการเปลี่ยนงาน จำนวน 174 คน มีระดับการประเมินด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กร อยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า มีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในระดับดีมาก และมีความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และผู้บังคับบัญชาในระดับดี

3. ด้านสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีความต้องการเปลี่ยนงาน จำนวน 174 คน มีระดับการประเมินด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กร อยู่ในระดับดี ทั้ง 3 ข้อ คือ บุคคลใกล้ชิดให้การสนับสนุนงานที่ทำ ความสะดวกในการเดินทางไปทำงาน และค่าใช้จ่ายประจำวันเหมาะสมกับรายได้ที่ได้รับ

4. ด้านทัศนคติเกี่ยวกับองค์กร ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีความต้องการเปลี่ยนงาน จำนวน 174 คน มีระดับการประเมินด้านทัศนคติเกี่ยวกับองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับการประเมินด้านทัศนคติเกี่ยวกับองค์กรอยู่ในระดับดี คือ ความสามารถในการเติบโตขององค์กร และชื่อเสียงและภาพพจน์ขององค์กร ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการประเมินด้านทัศนคติเกี่ยวกับองค์กรในระดับปานกลาง คือ การจัดโครงสร้างขององค์กร ความโปร่งใสในการพิจารณาผลการปฏิบัติงาน และนโยบายด้านเงินเดือน และผลตอบแทน

#### การวิเคราะห์ข้อมูลความต้องการเปลี่ยนงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีความต้องการเปลี่ยนงาน จำนวน 174 คน มีความต้องการเปลี่ยนงาน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม มีความต้องการเปลี่ยนงานไป

ปฏิบัติงานกับองค์กรใหม่ และเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบและเปลี่ยนองค์กรใหม่ ส่วนการเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ แต่ปฏิบัติงานกับองค์กรเดิม และการเปลี่ยนอาชีพ ผู้ตอบแบบสอบถามยังไม่แน่ใจ

## สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

**สมมติฐานข้อ 1 ปัจจัยด้านข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีความต้องการเปลี่ยนงานแตกต่างกัน**

1.1 เพศที่แตกต่างกันมีความต้องการเปลี่ยนงานแตกต่างกัน

1. ความต้องการเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ แต่ปฏิบัติงานกับองค์กรเดิม ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า เพศที่แตกต่างกันมีความต้องการเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ แต่ปฏิบัติงานกับองค์กรเดิมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ กล่าวคือ เพศชายมีความต้องการเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ แต่ปฏิบัติงานกับองค์กรเดิมน้อยกว่าเพศหญิง

2. ความต้องการเปลี่ยนไปปฏิบัติงานกับองค์กรใหม่ ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า เพศชาย และเพศหญิง มีความต้องการเปลี่ยนไปปฏิบัติงานกับองค์กรใหม่ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

3. ความต้องการเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ และเปลี่ยนองค์กรใหม่ ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า เพศชาย และเพศหญิง มีความต้องการเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ และเปลี่ยนองค์กรใหม่ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

4. ความต้องการเปลี่ยนเปลี่ยนอาชีพ ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า เพศชาย และเพศหญิง มีความต้องการเปลี่ยนอาชีพไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

1.2 สาขาวิชาการจัดการ และการตลาดมีความต้องการเปลี่ยนงานแตกต่างกัน

1. ความต้องการเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ แต่ปฏิบัติงานกับองค์กรเดิม ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า นิสิตที่กำลังศึกษาสาขาวิชาการจัดการ และนิสิตที่กำลังศึกษาสาขาวิชาการตลาด มีความต้องการเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ แต่ปฏิบัติงานกับองค์กรเดิมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

2. ความต้องการเปลี่ยนไปปฏิบัติงานกับองค์กรใหม่ ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า นิสิตที่กำลังศึกษาสาขาวิชาการตลาด มีความต้องการเปลี่ยนไปปฏิบัติงานกับองค์กรใหม่ มากกว่านิสิตที่กำลังศึกษาสาขาวิชาการจัดการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

3. ความต้องการเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ และเปลี่ยนองค์กรใหม่ ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า นิสิตที่กำลังศึกษาสาขาวิชาการจัดการ และนิสิตที่กำลังศึกษาสาขาวิชาการตลาด มีความต้องการเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ และเปลี่ยนองค์กรใหม่ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

4. ความต้องการเปลี่ยนเปลี่ยนอาชีพ ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า นิสิตที่กำลังศึกษาสาขาวิชาการจัดการ และนิสิตที่กำลังศึกษาสาขาวิชาการตลาด มีความต้องการเปลี่ยนอาชีพไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

### 1.3 อายุแตกต่างกันมีความต้องการเปลี่ยนงานแตกต่างกัน

1. ความต้องการเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ แต่ปฏิบัติงานกับองค์กรเดิม ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า อายุที่แตกต่างกัน มีความต้องการเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ แต่ปฏิบัติงานกับองค์กรเดิมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

2. ความต้องการเปลี่ยนไปปฏิบัติงานกับองค์กรใหม่ ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า อายุที่แตกต่างกัน มีความต้องการเปลี่ยนไปปฏิบัติงานกับองค์กรใหม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุระหว่าง 26-35 ปี มีความต้องการเปลี่ยนไปปฏิบัติงานกับองค์กรใหม่ สูงกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุระหว่าง 36-45 ปีขึ้นไป

3. ความต้องการเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ และเปลี่ยนองค์กรใหม่ ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า อายุที่แตกต่างกัน มีความต้องการเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ และเปลี่ยนองค์กรใหม่ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

4. ความต้องการเปลี่ยนเปลี่ยนอาชีพ ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า อายุที่แตกต่างกัน มีความต้องการเปลี่ยนอาชีพไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้









4. ปัจจัยด้านเนื้อหาของงานโดยรวมไม่มีความสัมพันธ์กับความต้องการเปลี่ยนอาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

**สมมติฐานข้อ 3. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กรมีความสัมพันธ์กับความต้องการเปลี่ยนงาน**

1. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กรโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความต้องการเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ แต่ปฏิบัติงานกับองค์กรเดิม อยู่ในระดับต่ำ และมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

2. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กรโดยรวมไม่มีความสัมพันธ์กับความต้องการเปลี่ยนไปปฏิบัติงานกับองค์กรใหม่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

3. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กรโดยรวมไม่มีความสัมพันธ์กับความต้องการเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบและเปลี่ยนองค์กรใหม่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

4. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กรโดยรวมไม่มีความสัมพันธ์กับความต้องการปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กรโดยรวมไม่สัมพันธ์กับความต้องการเปลี่ยนอาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

**สมมติฐานข้อ 4. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กรมีความสัมพันธ์กับความต้องการเปลี่ยนงาน**

1. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กรโดยรวมไม่มีความสัมพันธ์กับความต้องการเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

2. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กรโดยรวมไม่มีความสัมพันธ์กับความต้องการเปลี่ยนไปปฏิบัติงานกับองค์กรใหม่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

3. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กรโดยรวมไม่มีความสัมพันธ์กับความต้องการเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบและเปลี่ยนองค์กรใหม่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

4. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กรโดยรวมไม่มีความสัมพันธ์กับความ ต้องการเปลี่ยนอาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

**สมมติฐานข้อ 5. ปัจจัยด้านทัศนคติเกี่ยวกับองค์กรมีความสัมพันธ์กับความ ต้องการเปลี่ยนงาน**

1. ปัจจัยด้านทัศนคติเกี่ยวกับองค์กรโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความ ต้องการ เปลี่ยน หน้าที่ความรับผิดชอบ แต่ปฏิบัติงานกับองค์กรเดิม อยู่ในระดับต่ำ และมีความสัมพันธ์ เป็นไปในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

2. ปัจจัยด้านทัศนคติเกี่ยวกับองค์กรโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความ ต้องการ เปลี่ยนไปปฏิบัติงานกับองค์กรใหม่ อยู่ในระดับต่ำ และมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

3. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กรโดยรวมไม่มีความสัมพันธ์กับความ ต้องการเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบและเปลี่ยนองค์กรใหม่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

4. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กรโดยรวมไม่มีความสัมพันธ์กับความ ต้องการเปลี่ยนอาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

## อภิปรายผล

จากการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความต้องการเปลี่ยนงานของนิสิตที่กำลังศึกษา ระดับปริญญาโท บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ภาคพิเศษ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีประเด็นที่ นำมาอภิปรายดังนี้

1. จากการศึกษาค้นข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคล พบว่าส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 26 – 35 ปี สถานภาพโสด กำลังศึกษาสาขาวิชาการตลาด อาชีพพนักงานเอกชน/ลูกจ้าง รายได้ ตั้งแต่ 20,000 – 30,000 บาท ประสบการณ์ทำงานไม่เกิน 10 ปี จำนวนครั้งที่เคยเปลี่ยนงานต่ำกว่า 3 ครั้ง รูปแบบการเปลี่ยนงานครั้งล่าสุดคือเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบและเปลี่ยนองค์กร ใหม่

2. เพศที่แตกต่างกันมีความต้องการเปลี่ยนงานแตกต่างกัน สำหรับความต้องการเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ แต่ปฏิบัติงานกับองค์กรเดิม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย เรื่องความแตกต่างทางเพศในตัวแปรที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่องาน ของ Chusmir (1986) ผลการศึกษาพบว่า แม้จะมีความแตกต่างระหว่างเพศบางประการ แต่ไม่พบว่าเพศมีผลกระทบใด ๆ ต่อระดับความผูกพันต่องาน แม้ผู้หญิงที่ทำงานจะได้รับความกดดันจากสิ่งแวดล้อม ซึ่งมักไม่พบในผู้ชาย ดังนั้นความแตกต่างด้านความผูกพันต่องานที่พบระหว่างเพศ อาจเป็นเพราะลักษณะของอาชีพของบุคคล หรือปัจจัยทางสถานการณ์ซึ่งไม่เกี่ยวข้องกับเพศ โดยทั้งสองเพศจะตอบสนองต่อสถานการณ์ส่วนบุคคล ครอบครัว และในการทำงานแตกต่างกัน ส่วนความต้องการเปลี่ยนไปปฏิบัติงานกับองค์กรใหม่, ความต้องการเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ และเปลี่ยนองค์กรใหม่ และความต้องการเปลี่ยนอาชีพไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย เรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานของข้าราชการครูสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ของอารมณี จินดาพันธ์ (2535) จากการศึกษาพบว่า ข้าราชการครูสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนมีความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานอยู่ในระดับปานกลาง ข้าราชการครูผู้หญิง และครูผู้ชายมีความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยเรื่องความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการ ไฟฟ้านครหลวง โดยศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานฝ่ายการเจ้าหน้าที่ ของรัฐวิสาหกิจ จีระพันธ์ (2528) ผลการศึกษาพบว่า พนักงานฝ่ายเจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในการทำงาน พนักงานที่มีเพศ อายุ ตำแหน่ง ระยะเวลาการทำงานที่แตกต่างกัน ไม่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานที่ต่างกัน

3. นิสิตที่กำลังศึกษาสาขาวิชาการจัดการ และสาขาวิชาการตลาด มีความต้องการเปลี่ยนงานแตกต่างกันสำหรับความต้องการเปลี่ยนไปปฏิบัติงานกับองค์กรใหม่ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย เรื่องความต้องการโอนย้ายและลาออกของเจ้าพนักงานเรือนจำ ศึกษาเฉพาะกรณีเรือนจำและทัณฑสถานในเขตกรุงเทพมหานคร ของทวีศักดิ์ ตั้งวัฒนธรรม (2540) จากการศึกษาพบว่า เจ้าพนักงานเรือนจำที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความต้องการโอนย้าย และลาออกแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนความต้องการเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ แต่ปฏิบัติงานกับองค์กรเดิม, ความต้องการเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ และเปลี่ยนองค์กรใหม่ และความต้องการเปลี่ยนอาชีพไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงาน บริษัท เดอะมอลล์กรุ๊ป จำกัด ในภาวะวิกฤตเศรษฐกิจ ของพิสิฐกาญจนนาคพันธ์ (2541) พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพครอบครัว รายได้ของพนักงานที่เหมาะสมกับการดำรงชีวิต และระยะเวลาการปฏิบัติงานกับบริษัทฯ ไม่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงาน และสอดคล้องกับงานวิจัย เรื่องการศึกษาการลาออกจากราชการของครูช่างอุตสาหกรรม สังกัดกรมอาชีวศึกษา ระหว่างปี พ.ศ. 2531-2533 ของทวนชัย

อรุณโรจน์ (2537) ผลการวิจัยพบว่า ครูช่างอุตสาหกรรมสาขาช่างยนต์ ช่างกลโรงงาน ช่างเชื่อม และโลหะแผ่น ช่างไฟฟ้า ช่างอิเล็กทรอนิกส์ และช่างโยธา ล่าออกในสัดส่วนที่ใกล้เคียงกัน

4. อายุแตกต่างกันมีความต้องการเปลี่ยนงานแตกต่างกัน สำหรับความต้องการเปลี่ยนไปปฏิบัติงานกับองค์กรใหม่ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย เรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานของผู้บริหาร สำนักงานศึกษาธิการอำเภอ ของชาติรี อาชีพเจริญ (2538) พบว่าผู้บริหารสำนักงานศึกษาธิการอำเภอที่มีอายุน้อยกว่า 47 ปี มีความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานสูงกว่าผู้บริหารสำนักงานศึกษาธิการอำเภอที่มีอายุ 47 ปีขึ้นไป ส่วนความต้องการเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ แต่ปฏิบัติงานกับองค์กรเดิม, ความต้องการเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ และเปลี่ยนองค์กรใหม่ และความต้องการเปลี่ยนอาชีพไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย เรื่องความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการ การไฟฟ้านครหลวง โดยศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานฝ่ายการเจ้าหน้าที่ ของรัฐวิสาหกิจ จีพีเอ็น (2528) ผลการศึกษาพบว่า พนักงานฝ่ายเจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในการทำงาน พนักงานที่มีเพศ อายุ ตำแหน่ง ระยะเวลาการทำงานที่แตกต่างกัน ไม่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานที่ต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัย เรื่องความต้องการโอนย้ายและลาออกของเจ้าพนักงานเรือนจำ ศึกษาเฉพาะกรณีเรือนจำและทัณฑสถานในเขตกรุงเทพมหานคร ของทวีศักดิ์ ตั้งวัฒนธรรม (2540) ผลการวิจัยพบว่า เจ้าพนักงานเรือนจำที่มีอายุแตกต่างกัน มีความต้องการโอนย้ายและลาออก ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

5. สถานภาพแตกต่างกันมีความต้องการเปลี่ยนงานไม่แตกต่างกัน ทั้ง 4 รูปแบบ คือ ความต้องการเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ แต่ปฏิบัติงานกับองค์กรเดิม, ความต้องการเปลี่ยนไปปฏิบัติงานกับองค์กรใหม่, ความต้องการเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ และเปลี่ยนองค์กรใหม่ และความต้องการเปลี่ยนอาชีพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ความพึงพอใจในการทำงาน และแนวโน้มที่จะลาออกจากองค์กรของพนักงานในกลุ่มธุรกิจบริษัทเงินทุนในเขตกรุงเทพมหานคร ของภราดี บุตรศักดิ์ศรี (2539) ผลการวิจัยพบว่า ไม่มีความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ตำแหน่งงาน เงินเดือน/ค่าตอบแทน ความรับผิดชอบทางการเงินต่อครอบครัว และระยะเวลาในการเดินทางมาทำงาน กับแนวโน้มที่จะลาออกจากองค์กร

6. อาชีพแตกต่างกันมีความต้องการเปลี่ยนงานแตกต่างกัน สำหรับความต้องการเปลี่ยนไปปฏิบัติงานกับองค์กรใหม่ และความต้องการเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ และเปลี่ยนองค์กรใหม่ ซึ่งสอดคล้องกับศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ (254:61) ทฤษฎีบุคลิกภาพที่เหมาะสมกับงาน (Personality-job fit theory) เป็นการระบุรูปแบบบุคลิกภาพ 6 ชนิด และนำเสนอความ

เหมาะสมระหว่างรูปแบบบุคลิกภาพและสิ่งแวดล้อมเกี่ยวกับอาชีพ ซึ่งช่วยกำหนดความพึงพอใจและการลาออกจางาน ส่วนความต้องการเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ แต่ปฏิบัติงานกับองค์กรเดิม และความต้องการเปลี่ยนอาชีพไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ (254:61) ประเทศ Holland ได้นำเสนอรูปแบบบุคลิกภาพ 6 ชนิด และเสนอว่าความพึงพอใจและแนวโน้มที่จะลาออกจางานขึ้นอยู่กับระดับที่บุคคลปรับบุคลิกภาพให้เหมาะสมกับสิ่งแวดล้อมด้านอาชีพ

7. รายได้แตกต่างกันมีความต้องการเปลี่ยนงานไม่แตกต่างกัน ทั้ง 4 รูปแบบ คือ ความต้องการเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ แต่ปฏิบัติงานกับองค์กรเดิม, ความต้องการเปลี่ยนไปปฏิบัติงานกับองค์กรใหม่, ความต้องการเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ และเปลี่ยนองค์กรใหม่ และความต้องการเปลี่ยนอาชีพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย เรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการเปลี่ยนงานของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานคอมพิวเตอร์ ภาคราชการ บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ของมนตรี เกิดมีมูล (2538) พบว่า สถานภาพทางเศรษฐกิจไม่มีความสัมพันธ์กับความต้องการเปลี่ยนงาน และสอดคล้องกับงานวิจัย เรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงาน บริษัท เดอะมอลล์กรุ๊ป จำกัด ในภาวะวิกฤตเศรษฐกิจ ของพิสิฐ กาญจนนาคพันธ์ (2541) พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพครอบครัว รายได้ของพนักงานที่เหมาะสมกับการดำรงชีวิต และระยะเวลาการปฏิบัติงานกับบริษัทฯ ไม่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงาน

8. ประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกันมีความต้องการเปลี่ยนงานไม่แตกต่างกัน ทั้ง 4 รูปแบบ คือความต้องการเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ แต่ปฏิบัติงานกับองค์กรเดิม, ความต้องการเปลี่ยนไปปฏิบัติงานกับองค์กรใหม่, ความต้องการเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ และเปลี่ยนองค์กรใหม่ และความต้องการเปลี่ยนอาชีพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย เรื่องความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการ การไฟฟ้านครหลวง โดยศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานฝ่ายการเจ้าหน้าที่ ของจิตติศักดิ์ จิรพันธ์ (2528) ผลการศึกษาพบว่า พนักงานฝ่ายเจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในการทำงาน พนักงานที่มีเพศ อายุ ตำแหน่ง ระยะเวลาการทำงานที่แตกต่างกัน ไม่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานที่ต่างกัน

9. จำนวนครั้งที่เคยเปลี่ยนงานแตกต่างกันมีความต้องการเปลี่ยนงานไม่แตกต่างกัน ทั้ง 4 รูปแบบ คือความต้องการเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ แต่ปฏิบัติงานกับองค์กรเดิม, ความต้องการเปลี่ยนไปปฏิบัติงานกับองค์กรใหม่, ความต้องการเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ และเปลี่ยนองค์กรใหม่ และความต้องการเปลี่ยนอาชีพ ซึ่งสอดคล้องกับศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ (2541:48) พฤติกรรมพื้นฐานเฉพาะบุคคล ในเรื่องของความอาวุโสในการทำงานกับการ

ทำงาน (Tenure and job performance) ผู้ที่มีอาวุโสในการทำงานจะมีผลงานสูงกว่าบรรดาพนักงานใหม่ และมีความพึงพอใจในงานสูงกว่า ผู้บริหารในองค์การจะสามารถคาดการณ์ได้ว่า ความเป็นผู้อาวุโสในการทำงานจะบ่งชี้ถึงผลงานได้เป็นอย่างดี

10. รูปแบบของการเปลี่ยนงานที่แตกต่างกันมีความต้องการเปลี่ยนงานแตกต่างกัน สำหรับความต้องการเปลี่ยนอาชีพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย เรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนงานของผู้บริหารในองค์การเอกชน ของฉัตรวิบูลย์ ฉาวเกียรติ (2539) จากการศึกษาพบว่า เพศ สถานภาพสมรส รายได้ และประเภทของการเปลี่ยนงานให้ความสำคัญแก่ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนงานไม่สอดคล้องกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนความต้องการเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ แต่ปฏิบัติงานกับองค์กรเดิม, ความต้องการเปลี่ยนไปปฏิบัติงานกับองค์กรใหม่ และความต้องการเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ และเปลี่ยนองค์กรใหม่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ (254:61) ประเทศ Holland ได้นำเสนอรูปแบบบุคลิกภาพ 6 ชนิด และเสนอว่าความพึงพอใจและแนวโน้มที่จะลาออกจากงานขึ้นอยู่กับระดับที่บุคคลปรับบุคลิกภาพให้เหมาะสมกับสิ่งแวดล้อมด้านอาชีพ

11. ปัจจัยด้านเนื้อหาของงานไม่มีความสัมพันธ์กับความต้องการเปลี่ยนงาน ทั้ง 4 รูปแบบ คือคือความต้องการเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ แต่ปฏิบัติงานกับองค์กรเดิม, ความต้องการเปลี่ยนไปปฏิบัติงานกับองค์กรใหม่, ความต้องการเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ และเปลี่ยนองค์กรใหม่ และความต้องการเปลี่ยนอาชีพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย เรื่องการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกของอาจารย์ในวิทยาลัยครู ของภิเชก จันทร์เอี่ยม (2537) ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกของอาจารย์ในวิทยาลัยครู ประกอบด้วยปัจจัย 4 กลุ่ม คือ ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยลักษณะองค์กร ปัจจัยที่ไม่เกี่ยวกับงาน และปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร

12. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กรมีความสัมพันธ์กับความต้องการเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ แต่ปฏิบัติงานกับองค์กรเดิม กล่าวคือ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กรโดยรวมดีขึ้น ส่งผลให้กลุ่มตัวอย่างมีความต้องการเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ แต่ปฏิบัติงานกับองค์กรเดิมมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย เรื่องขวัญและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการฝ่ายปกครองในอำเภอชายแดน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศของเฉลิม สุขุมร (2520) พบว่ามีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เพราะได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ประชาชน ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรม งานมันคง ภูมิใจที่ได้ทำงานในกรมการปกครอง และสภาพแวดล้อมดี นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยเรื่อง ขวัญและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของปลัดอำเภอในภาคใต้ ของอมร วิชัยดิษฐ์ (2519) พบว่ามี

ขวัญและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานดี เพราะได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ยุติธรรม มีความมั่นคงก้าวหน้าในอาชีพ มีความรู้สึกดีต่อสภาพแวดล้อม และสอดคล้องกับงานวิจัย เรื่องบรรยากาศในองค์การกับภาวะแปลกแยกที่มีผลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่ม ของเอกภูมิ เรียนลึก (2543) ผลการวิจัยพบว่าภาวะแปลกแยกและบรรยากาศในองค์การสามารถร่วมกันพยากรณ์ความตั้งใจที่จะลาออกจากงานได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนความต้องการเปลี่ยนไปปฏิบัติงานกับองค์กรใหม่, ความต้องการเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ และเปลี่ยนองค์กรใหม่ และความต้องการเปลี่ยนอาชีพ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กรไม่มีความสัมพันธ์กับความต้องการเปลี่ยนงานดังกล่าว ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ความพึงพอใจในงาน และแนวโน้มที่จะลาออกจากองค์การของพนักงานในกลุ่มธุรกิจเงินทุนในเขตกรุงเทพมหานคร ของภราดี บุตรศักดิ์ศรี (2539) ผลการวิจัยพบว่า ไม่มีความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานด้านเพื่อนร่วมงาน และด้านสวัสดิการกับแนวโน้มที่จะลาออกจากองค์การ

13. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กรไม่มีความสัมพันธ์กับความต้องการเปลี่ยนงาน ทั้ง 4 รูปแบบ คือคือความต้องการเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ แต่ปฏิบัติงานกับองค์กรเดิม, ความต้องการเปลี่ยนไปปฏิบัติงานกับองค์กรใหม่, ความต้องการเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ และเปลี่ยนองค์กรใหม่ และความต้องการเปลี่ยนอาชีพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย เรื่องอิทธิพลของปัจจัยด้านงาน และปัจจัยด้านองค์การที่มีต่อความตั้งใจที่จะลาออกของพนักงานบริษัท ธุรกิจสื่อสารโทรคมนาคม ของปิยอัสน์ ดีประเสริฐวิทย์ (2544) ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรด้านลักษณะงานของงานด้านผลย้อนกลับของงานมีความสัมพันธ์ในเชิงลบกับความตั้งใจที่จะลาออก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .012 ตัวแปรด้านความผูกพันต่องานมีความสัมพันธ์ในเชิงลบกับความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และตัวแปรด้านบรรยากาศขององค์การด้านการให้รางวัลและการลงโทษ มีความสัมพันธ์ในเชิงลบกับความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนตัวแปรอื่น ๆ ไม่พบว่ามีอิทธิพลต่อความตั้งใจที่จะลาออก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และสอดคล้องกับงานวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความต้องการเปลี่ยนงานของพยาบาล ศึกษาเฉพาะกรณีพยาบาลโรงพยาบาล วชิรพยาบาล ของพวงคราม เข็มทิศ (2539) พบว่า ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความต้องการเปลี่ยนงานมากที่สุด ได้แก่ ปัจจัยที่เป็นตัวเงิน คือ เงินเดือน ค่าตอบแทน รวมถึงสวัสดิการ

14. ปัจจัยด้านทัศนคติเกี่ยวกับองค์กรมีความสัมพันธ์กับความต้องการเปลี่ยนหน้าที่ ความรับผิดชอบ แต่ปฏิบัติงานกับองค์กรเดิม กล่าวคือ ทัศนคติเกี่ยวกับองค์กรดีขึ้น ส่งผลให้ กลุ่มตัวอย่างและความต้องการเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ แต่ปฏิบัติงานกับองค์กรเดิมมากขึ้น สำหรับปัจจัยด้านทัศนคติเกี่ยวกับองค์กรมีความสัมพันธ์กับความต้องการเปลี่ยนต้องเปลี่ยน ไปปฏิบัติงานกับองค์กรใหม่ ในทิศทางตรงกันข้าม อาจกล่าวได้ว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีทัศนคติเกี่ยวกับองค์กรในด้านลบ มีความต้องการเปลี่ยนไปปฏิบัติงานกับองค์กรใหม่มากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Wright (1990) ที่ว่า บุคคลจะเพิ่มความผูกพันต่อองค์กร เมื่อเชื่อว่าตนได้รับการปฏิบัติอย่างยุติธรรม หากบุคคลรับรู้ว่าเขาไม่ได้รับความยุติธรรมจากองค์กร เขาจะแสดงพฤติกรรมบางประการเพื่อแก้ไขปัญหานั้น วิธีหนึ่งคือ การลาออกจากงาน และสอดคล้องกับงานวิจัย เรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความต้องการเปลี่ยนงานของพยาบาลในโรงพยาบาลสังกัด สำนักรแพทย์ กรุงเทพมหานคร ของกาญจนา พูลแก้ว (2540) จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับความต้องการเปลี่ยนงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่น 0.05 คือ โครงสร้างขององค์กร บรรยากาศขององค์กร และผลประโยชน์และสวัสดิการ ส่วนความต้องการเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ และเปลี่ยนองค์กรใหม่ และความต้องการเปลี่ยนอาชีพ ไม่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านทัศนคติเกี่ยวกับองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย เรื่องปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความต้องการเปลี่ยนงานของพยาบาล ศึกษาเฉพาะกรณีพยาบาลโรงพยาบาลวชิรพยาบาล พบว่า ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความต้องการเปลี่ยนงานมากที่สุด ได้แก่ ปัจจัยที่เป็นตัวเงิน คือ เงินเดือน ค่าตอบแทน รวมถึงสวัสดิการ และสอดคล้องกับงานวิจัย เรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการเปลี่ยนงานของบัณฑิตระดับปริญญาตรี ช่วงอายุ 21-35 ปี เฉพาะใน กรุงเทพมหานคร ของจิรวาส สิทธิเกรียงไกร, รชฎ ศรีชัยญา และวรินทร ควนปัญญา (2547) ผลการวิจัยพบว่า ทัศนคติเกี่ยวกับองค์กร ด้านภาพลักษณ์ขององค์กร ไม่มีความสัมพันธ์ทางสถิติอย่างมีนัยสำคัญกับความพึงพอใจในการทำงาน

### ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งนี้

1. ด้านข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคล จะเห็นได้ว่าแต่ละองค์กรย่อมมีบุคลากรที่ผสมผสานกันทั้งเพศ อายุ การศึกษา สถานภาพสมรส ซึ่งความแตกต่างดังกล่าวอาจส่งผลให้พฤติกรรมของแต่ละบุคคลแตกต่างกัน ทั้งนี้ควรให้ผู้บังคับบัญชา และผู้บริหารควรเอาใจใส่ สร้างแรงจูงใจ และกระตุ้นให้บุคลากรผูกพันกับองค์กร และมีความพึงพอใจในงานที่ทำอยู่ เพื่อลดอัตราการลาออก

2. ด้านเนื้อหาของงาน จากผลการวิจัยพบว่าปัจจัยด้านเนื้อหาของงานไม่มีอิทธิพลต่อความต้องการเปลี่ยนงาน นั้นแสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างไม่ได้กังวลกับปัญหาและอุปสรรคจากการทำงาน ฉะนั้นผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับแรงจูงใจด้านอื่น ๆ เช่น สวัสดิการ ผลตอบแทน และความก้าวหน้าในอาชีพ เพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร

3. ด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กร จากผลการวิจัยพบว่าความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และผู้บังคับบัญชา มีอิทธิพลต่อความต้องการเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ แต่ปฏิบัติงานกับองค์กรเดิม ฉะนั้นผู้บังคับบัญชา และผู้บริหารควรให้ความสำคัญในการสร้างความสัมพันธ์ภายในองค์กร ทั้งนี้เพื่อช่วยให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างราบรื่น การประสานงานรวดเร็ว ส่งผลให้ผลงานโดยรวมขององค์กรมีประสิทธิภาพมากขึ้น อีกทั้งยังเป็นการสร้างแรงจูงใจ และกระตุ้นให้เกิดความผูกพันกับองค์กรมากขึ้นอีกด้วย

4. ด้านสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร จากผลการวิจัยพบว่าปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร ไม่มีอิทธิพลต่อความต้องการเปลี่ยนงาน ซึ่งอาจกล่าวได้ว่ากลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญกับปัจจัยอื่น ๆ มากกว่า แต่อย่างไรก็ดีผู้บริหารไม่ควรละเลย เนื่องจากความอ่อนล้าจากการเดินทาง หรือไม่ได้รับการสนับสนุนจากครอบครัว อาจส่งผลให้ผลการปฏิบัติงานของบุคลากรลดน้อยลง

5. ด้านทัศนคติเกี่ยวกับองค์กร จากผลการวิจัยพบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความต้องการเปลี่ยนงานมากที่สุด เนื่องจากมีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพ เงินเดือนและผลตอบแทนเหมาะสม ความโปร่งใส นโยบายที่ชัดเจนและเป็นธรรม ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านทัศนคติเกี่ยวกับองค์กร เพราะถ้าบุคลากรมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กรย่อมเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร อีกทั้งยังส่งเสริมภาพลักษณ์ที่ดีต่อองค์กรอีกด้วย

6. ผู้บริหารควรให้ความสนใจต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดการลาออกจากงาน ทั้งนี้เพื่อรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพไว้กับองค์กร ลดปัญหาสมองไหล และลดค่าใช้จ่ายในการคัดสรร ฝึกอบรม

### ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำการศึกษาในกลุ่มตัวอย่างกลุ่มอื่น เช่น ศึกษาในกลุ่มอาชีพที่ขาดแคลน และมีอัตราการเปลี่ยนงานสูง เช่น แพทย์ วิศวกร ผู้ตรวจสอบบัญชี เป็นต้น
2. ควรทำการศึกษาในกลุ่มอุตสาหกรรม เช่น อุตสาหกรรมน้ำมัน อุตสาหกรรมพลาสติก อุตสาหกรรมยานยนต์ เป็นต้น

3. ควรทำการศึกษากลุ่มตัวอย่างที่ไม่เคยเปลี่ยนงาน ว่ามีปัจจัยใดที่ทำให้ผูกพันกับองค์กรเดิม

4. ควรทำการศึกษาดัชนีตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อความต้องการเปลี่ยนงานอย่างละเอียด เพื่อทราบถึงสาเหตุ กลไก ทิศทางและผลลัพธ์ของตัวแปรนั้น อย่างชัดเจนและแม่นยำมากขึ้น เช่น ทัศนคติเกี่ยวกับองค์กร

**บรรณานุกรม**

## บรรณานุกรม

- กฤษณา อัจจิตรไพศาล. (2542). *ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจปัจจัยลักษณะงานกับความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาเขตการศึกษาที่ 12*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. (การบริหารการศึกษา) ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2546). *การใช้ SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- \_\_\_\_\_. (2545). *การวิเคราะห์สถิติ : สถิติสำหรับการบริหารและวิจัย*. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จิรวาส สิทธิเกรียงไกร, รชฎ ศรีชัยญา และวรินทร์ ควนปัญญา. (2545). *ปัจจัยที่มีผลต่อการเปลี่ยนงานของบัณฑิตระดับปริญญาตรี ช่วงอายุ 21-35 ปี*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. (การจัดการ) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยมหิดล. ถ่ายเอกสาร.
- เจษฎา ดีใจงาม. (2542). *ความต้องการเปลี่ยนอาชีพของกำลังพลกองทัพเรือ : ศึกษาเฉพาะกรณีนายทหารชั้นประทวน สังกัดกองเรือยุทธการ*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. (รัฐศาสตร์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยรามคำแหง. ถ่ายเอกสาร.
- ฉัตรวิบูรณ์ ฉาวเกียรติ. (2539). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนงานของผู้บริหารในองค์การเอกชน*. วิทยานิพนธ์มนุษยศาสตร์มหาบัณฑิต. (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ). เชียงใหม่ : บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. ถ่ายเอกสาร.
- ชูศรี วงศ์รัตนะ. (2541). *เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย*. กรุงเทพฯ: เทพเนรมิตรการพิมพ์.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2537). *องค์การและการบริหาร*. พิมพ์ครั้งที่ 9. ฉบับแก้ไขปรับปรุง. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิชย์.
- ธงชัย สันติวงษ์ และชัยยศ. (2544). *พฤติกรรมองค์การ*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : เอ็กสเปอร์เน็ท.
- \_\_\_\_\_. (2544). *พฤติกรรมบุคคลในองค์การ*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิชย์.

- ชเนศ ศิริกิจ, พุชกุล ทองเกตุ และวัสวัตดี เงินวิจิตร. (2547). **ความต้องการเปลี่ยนงานของ นักศึกษาปริญญาโทภาคพิเศษ วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล.** วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. (การจัดการ) กรุงเทพฯ : วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล. ถ่ายเอกสาร.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2542). **การวิจัยเบื้องต้น.** กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- มัลลิกา ดันสอน. (2544). **พฤติกรรมองค์การ.** พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. (2540). **สถิติวิทยาทางการวิจัย.** กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- วิกรม อัศวีกุล. (2540). **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความรู้สึกมั่นคงในการทำงานและผลของ ความรู้สึกมั่นคงในการทำงานที่มีต่อความทุ่มเทให้กับงานและความตั้งใจที่จะ ลาออก.** วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- ศิริชัย กาญจนवासี, ทวีวัฒน์ ปิตยานนท์ และดิเรก ศรีสุโข. (2540). **การเลือกใช้สถิติที่ เหมาะสมสำหรับการวิจัย.** พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพฯ : พชรกานต์พับลิเคชั่น.
- ศิริชัย พงษ์วิชัย. (2543). **การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยคอมพิวเตอร์.** พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2542). **องค์การและการจัดการฉบับสมบูรณ์. ปรับปรุงใหม่.** กรุงเทพฯ : ซีระฟิล์มและไซเทค.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และสมชาย หิรัญกิตติ. (2530). **การบริหารสำนักงานแบบใหม่ฉบับ สมบูรณ์.** กรุงเทพฯ : สำนักพัฒนาการศึกษา.
- สกาวัฒน์ อินทุสมิต. (2543). **การรับรู้วัฒนธรรมองค์การและความตั้งใจที่จะลาออกของ พนักงาน : กรณีศึกษาการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย.** วิทยานิพนธ์ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต (จิตวิทยาอุตสาหกรรม). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง. ถ่ายเอกสาร.
- สร้อยตระกูล (ติวานนท์) อรรถมานะ. (2541). **พฤติกรรมองค์การทฤษฎีและการ ประยุกต์.** กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุกัญญา สุทธิวานิช. (2538). **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลาออกของพยาบาลประจำการของ โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. (จิตวิทยาสังคม). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์. ถ่ายเอกสาร.

- สุพิณ เกชาคุปต์. (2537). *พฤติกรรมองค์การ*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัย  
ธรรมศาสตร์.
- สุวิธาน มนแพวงตานนท์. (2543). *วิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS for Windows*.  
กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- เสริมศักดิ์ ธรรมจุนเจือ. (2541). *คุณลักษณะทางประชากรศาสตร์ และปัจจัยเกี่ยวกับการ  
ปฏิบัติงานของพนักงานที่ลาออกจากธนาคารทหารไทย จำกัด (มหาชน)*.  
วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. (การจัดการ) กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย.  
มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต. ถ่ายเอกสาร.
- อภิรักษ์ จันตะนี. (2538). *วิธีวิจัยทางธุรกิจ*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ วิ.เจ.พรินติ้ง.
- เอกภูมิ เรียนลึก. (2543). *บรรยากาศในองค์การกับภาวะแปลกแยกที่มีผลต่อความตั้งใจ  
ที่จะลาออกจากงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอและเครื่อง  
นุ่งห่ม*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต (จิตวิทยาอุตสาหกรรม). กรุงเทพฯ:  
บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- Black, D.R., & Loughhead, T.A. (1990). Job change in perspective. *Journal of Career  
Development*. 17 (1) : 3-9.
- Doering, M.M., & Rhodes, S.R. (1989). Changing careers: A qualitative study. *The Career  
Development Quarterly*. 37 : 316-333.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. (1959). *The Motivation to Work*. New York:  
Wiley.
- Maslow, A.H. (1970). *Motivation and Personality*. 2<sup>nd</sup> ed. New York: Herper&Row.
- Robbins, S.P. (1996). *Organization Behavior. Concepts controversies applications*.  
7<sup>th</sup> ed. New Jersey: Prentice Hall.
- Sanford, F.H. and Lawrence S. (1970). Wrightman. *Psychology*. 3<sup>rd</sup> ed. Belmong. Books  
Cole.
- Taro Yamane. (1970). *Statistics-An Introductory Analysis*. John Weatherhill, Inc.
- Vroom, V.H. and Edward, L. (1970). *Industrial Social Psychology in Management and  
Motivation*. n.p.

ภาคผนวก



7. ประสบการณ์ทำงานจนถึงปัจจุบัน  
 ไม่เกิน 5 ปี                       6 -10 ปี                       10 ปีขึ้นไป
8. จากประสบการณ์ทำงานของท่าน ท่านเคยเปลี่ยนงานมาแล้วกี่ครั้ง  
 ต่ำกว่า 3 ครั้ง                       4 - 6 ครั้ง  
 7 - 9 ครั้ง                       10 ครั้งขึ้นไป
9. ครั้งสุดท้ายที่ท่านเปลี่ยนงาน งานที่เปลี่ยนเป็นรูปแบบใด  
 เปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ แต่ปฏิบัติงานกับองค์กรเดิม  
 หน้าที่ความรับผิดชอบเดิม แต่เปลี่ยนไปปฏิบัติงานกับองค์กรใหม่  
 เปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ และเปลี่ยนองค์กรใหม่  
 เปลี่ยนอาชีพ
10. ถ้าท่านสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโทเรียบร้อยแล้ว ท่านมีความประสงค์จะเปลี่ยนงานหรือไม่  
 ต้องการ                       ไม่ต้องการ (หยุดทำแบบสอบถาม)

## ตอนที่ 2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความต้องการเปลี่ยนงาน

คำชี้แจง โปรดประเมินปัจจัยด้านต่าง ๆ จากงานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบันว่ามีลักษณะต่อไปนี้มากน้อยเพียงใด ทั้งนี้ให้ทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

ปัจจัย	ระดับการประเมิน				
	ดีมาก (5)	ดี (4)	ปานกลาง (3)	ต้องปรับปรุง (2)	ต้องปรับปรุง อย่างมาก (1)
1. โอกาสในการได้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ จากงานที่ท่านทำ					
2. ได้ใช้ความสามารถในการทำงาน					
3. ความท้าทายในการทำงาน					
4. โอกาสก้าวหน้าจากงานที่ท่านทำ					
5. ความภาคภูมิใจในงานที่ท่านทำ					
6. ความมีอิสระในการทำงาน					
7. งานที่ท่านทำมีความน่าสนใจ					
8. โอกาสในการนำเสนอแนวทาง และวิธีการทำงาน					
9. หน้าที่ และความรับผิดชอบ ชัดเจน					

ปัจจัย	ระดับการประเมิน				
	ดีมาก (5)	ดี (4)	ปานกลาง (3)	ต้องปรับปรุง (2)	ต้องปรับปรุง อย่างมาก (1)
<b>ด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กร</b>					
10. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา					
11. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน					
12. ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา					
<b>ปัจจัย</b>					
ปัจจัย	ระดับการประเมิน				
	ดีมาก (5)	ดี (4)	ปานกลาง (3)	ต้องปรับปรุง (2)	ต้องปรับปรุง อย่างมาก (1)
<b>ด้านสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร</b>					
13. ค่าใช้จ่ายประจำวันเหมาะสมกับรายได้ที่ได้รับ					
14. ความสะดวกในการเดินทางไปทำงาน					
15. บุคคลใกล้ชิด เช่น ครอบครัว เพื่อน ให้การสนับสนุน งานที่ทำ					
<b>ปัจจัย</b>					
ปัจจัย	ระดับการประเมิน				
	ดีมาก (5)	ดี (4)	ปานกลาง (3)	ต้องปรับปรุง (2)	ต้องปรับปรุง อย่างมาก (1)
<b>ด้านทัศนคติเกี่ยวกับองค์กร</b>					
16. ความสามารถในการเติบโตขององค์กร					
17. ความโปร่งใสในการพิจารณาผลการปฏิบัติงาน					
18. นโยบายด้านเงินเดือนและผลตอบแทน					
19. ชื่อเสียงและภาพพจน์ขององค์กร					
20. การจัดโครงสร้างขององค์กร					

### ตอนที่ 3 ความต้องการเปลี่ยนงาน

คำชี้แจง เพื่อให้ท่านเข้าใจคำถามชัดเจน จึงใคร่ขออธิบายความหมายของการเปลี่ยนงาน

การเปลี่ยนงาน คือ การย้ายตำแหน่ง เปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบแต่ปฏิบัติงานในองค์กรเดิม หรือ ย้ายองค์กร รวมทั้งการเปลี่ยนอาชีพ เช่น จากพนักงานเอกชน ไปประกอบธุรกิจส่วนตัว  
โปรด เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

รูปแบบของงานที่ต้องการเปลี่ยน	ระดับความต้องการเปลี่ยนงาน				
	เปลี่ยน แน่นอน (5)	เปลี่ยน (4)	ไม่แน่ใจ (3)	ไม่ เปลี่ยน (2)	ไม่เปลี่ยน แน่นอน (1)
1. เปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ แต่ปฏิบัติงานกับองค์กรเดิม					
2. เปลี่ยนไปปฏิบัติงานกับองค์กรใหม่					
3. เปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ และเปลี่ยนองค์กรใหม่					
4. เปลี่ยนอาชีพ					

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม

## รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม

รองศาสตราจารย์ ศิริวรรณ เสรีรัตน์

ประธานกรรมการบริหารหลักสูตร

อาจารย์ประจำ

ภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะสังคมศาสตร์

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อภิรัฐ ตั้งกระจ่าง

รองประธานกรรมการบริหารหลักสูตร

อาจารย์ประจำ

ภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะสังคมศาสตร์

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

## ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ชื่อผู้วิจัย	นางสาวจันตะนา กระต่ายแก้ว
วันเดือนปีเกิด	18 พฤศจิกายน 2512
สถานที่เกิด	กรุงเทพมหานคร
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	99/677 หมู่ที่ 7 แขวงแสมดำ เขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร
สถานที่ทำงาน	บริษัท แอสแพค ออยล์ (ไทยแลนด์) จำกัด ชั้น 23 อาคารรังนกการ เลขที่ 183 ถนนสาทรใต้ แขวงสาทร เขตยานนาวา กรุงเทพมหานคร
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2547	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (บธ.ม) สาขาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
พ.ศ. 2540	ศิลปศาสตรบัณฑิต (ศศ.บ.) สาขาการจัดการทั่วไป สถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา