

ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในงาน กับความตั้งใจเปลี่ยนงาน ของบุคลากร
สายงานเทคโนโลยีสารสนเทศ



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
มิถุนายน 2555

ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในงาน กับความตั้งใจเปลี่ยนงาน ของบุคลากร
สายงานเทคโนโลยีสารสนเทศ



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
มิถุนายน 2555
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในงาน กับความตั้งใจเปลี่ยนงาน ของบุคลากร
สายงานเทคโนโลยีสารสนเทศ



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
มิถุนายน 2555

สุทธิดา คิวานนท์ (2555). *ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในงาน กับความตั้งใจเปลี่ยนงานของบุคลากรสายงานเทคโนโลยีสารสนเทศ*. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ อาจารย์ที่ปรึกษา สารนิพนธ์ : อาจารย์ ดร.พนิต กุลศิริ.

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในงาน กับความตั้งใจเปลี่ยนงานของบุคลากรสายงานเทคโนโลยีสารสนเทศ ตัวแปรอิสระได้แก่ ลักษณะส่วนบุคคล และแรงจูงใจในงานของบุคคลที่ทำงานในสายงานเทคโนโลยีสารสนเทศ 8 ด้าน ได้แก่ การได้รับการยอมรับ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การเจริญเติบโตในงานที่ทำ เงินเดือนและสวัสดิการ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และความมั่นคงในหน้าที่การงาน ตัวแปรตามได้แก่ ความตั้งใจเปลี่ยนงานของบุคลากรสายงานเทคโนโลยีสารสนเทศ แบ่งเป็น 2 ลักษณะ คือ การเปลี่ยนงานในองค์กรเดิม และการเปลี่ยนงานไปองค์กรใหม่

กลุ่มตัวอย่างคือ บุคลากรในสายงานเทคโนโลยีสารสนเทศในบริษัทเอกชนจำนวน 381 คน โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน Independent t-test, One Way Anova และสถิติการวิเคราะห์เชิงถดถอยพหุฐาน (Multiple Regression Analysis)

ผลการทดสอบสมมติฐาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่า

1. ความตั้งใจเปลี่ยนงานในองค์กรเดิม มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในงานด้าน การได้รับการยอมรับนับถือ เงินเดือนและสวัสดิการ และลักษณะงานที่ปฏิบัติ
2. ความตั้งใจเปลี่ยนงานไปองค์กรใหม่ มีความสัมพันธ์กับลักษณะส่วนบุคคลได้แก่ เพศ และแรงจูงใจในงานด้าน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และความมั่นคงในหน้าที่การงาน

THE RELATIONSHIP BETWEEN JOB MOTIVATION AND TURNOVER
OF PERSONNEL IN INFORMATION TECHNOLOGY SECTION



Presented in Partial Fulfillment of the Requirements for the
Master of Business Administration Degree in Management
at Srinakharinwirot University

June 2012

Suthida Kiwanont (2012). The Relationship between Job Motivation and Turnover of personnel in Information Technology section : Master's Project,M.B.A. (Management). Bangkok: Graduate School, Srinakharinwirot University. Advisor : Dr.Panid Kulsiri.

This research aims to study the relationship between job motivation and turnover of personnel in information technology section. Independent variables include personal characteristics and job motivation in eight aspects, i.e., recognition, type of work, work advancement, growth, salaries and benefits, relationship with supervisor, relationships with colleagues and stability of tenure. The dependent variable is turnover intention of personnel in information technology section in terms of change to other function in the organization and change to the new organization. Samples are 381 personnel working in information technology section. A questionnaire is used for data collection. The statistics used in data analysis were percentage, mean, standard deviation Independent t-test, One Way - ANOVA and multiple regression analysis.

The results of hypotheses tests at the statistical significance level of 0.05 are as follows:

1. Turnover within the organization had relationship with recognition, salaries and benefits, and type of work.
2. Turnover to the new organization had relationship with gender, recognition, type of work, relationship with supervisor, and stability of tenure.

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร และคณะกรรมการสอบได้
พิจารณาสารนิพนธ์เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในงานกับความตั้งใจเปลี่ยนงานของบุคลากร
สายงานเทคโนโลยีสารสนเทศของ สุธิดา คิวานนท์ ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการ
ศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

.....
(อาจารย์ ดร.พนิต กุลศิริ)

ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร

.....
(รองศาสตราจารย์ สุพาดา สิริกุตตา)

คณะกรรมการสอบ

..... ประธาน
(อาจารย์ ดร.พนิต กุลศิริ)

..... กรรมการสอบสารนิพนธ์

(ผศ. ดร.การญ์ระวี อนันต์อัครกุล)

..... กรรมการสอบสารนิพนธ์

(อาจารย์ ดร. มนุ ลีนะวงศ์)

อนุมัติให้รับสารนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจ
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

..... คณบดีคณะสังคมศาสตร์

(รองศาสตราจารย์ ดร. สมชาย สันติวัฒนกุล)

วันที่.....เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2555

ประกาศคุณูปการ

สารนิพนธ์ฉบับนี้จะไม่สามารถสำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยดีเช่นนี้ ถ้ามิได้รับความกรุณาอย่างสูงจากอาจารย์ ดร.พนิต กุลศิริ อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ที่ได้กรุณาเสียสละเวลาอันมีค่าให้ความอนุเคราะห์ในการดูแลแก้ไขข้อบกพร่อง ให้ความรู้ ความคิดเห็น คำแนะนำ และแนวทางในการทำงานที่มีคุณค่า และเป็นประโยชน์อย่างยิ่ง นับตั้งแต่เริ่มดำเนินการจนเสร็จสิ้นเรียบร้อยสมบูรณ์เป็นสารนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งถึงความกรุณาและความเมตตาที่มีให้แก่ผู้วิจัยตลอดมา และกราบขอบพระคุณด้วยความเคารพเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณ ผศ. ดร.การญ์ระวี อนันตจักรกุล และอาจารย์ ดร.มนู ลีนะวงศ์ ที่กรุณาเสียสละเวลาเป็นคณะกรรมการในการสอบสารนิพนธ์ และให้ความอนุเคราะห์อย่างสูงเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจคุณภาพเครื่องมือเพื่อการวิจัย และให้คำแนะนำในการวิจัยครั้งนี้ รวมถึงคณาจารย์ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้และสั่งสอนประสบการณ์ต่างๆ อันนำมา ซึ่งความรู้และความเข้าใจ รวมถึง เจ้าหน้าที่ประจำภาควิชาบริหารธุรกิจ และเจ้าหน้าที่ประจำห้อง บัณฑิตวิทยาลัยทุกท่าน ตลอดจนผู้มีส่วนรวมในความสำเร็จทุกท่านที่ได้ให้ความช่วยเหลือและ อำนวยความสะดวกในการทำวิจัยครั้งนี้ ให้เป็นไปได้ด้วยดีตลอดมา

ขอขอบคุณเพื่อนๆ MBA 12 สาขาการจัดการทุกท่าน ที่เป็นกำลังใจซึ่งกันและกันอยู่เสมอมา ตลอดจนให้ความช่วยเหลือ และคำแนะนำที่มีให้เป็นอย่างยิ่ง ทำยที่สุด คุณงามความดี และคุณประโยชน์ใดๆ ก็ตามอันเกิดจากสารนิพนธ์เล่มนี้ และ ผลพวงของความสำเร็จในการศึกษาในระดับปริญญาโท ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ บุญคุณของบิดาและมารดา ผู้ให้สติปัญญา และ ชีวิตเป็นกำลังใจแก่ผู้วิจัยโดยตลอดเสมอมา จนประสบความสำเร็จลุล่วงได้ในวันนี้

สุธิดา คิวานนท์

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง.....	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	2
ความสำคัญของการวิจัย.....	2
ขอบเขตของการวิจัย.....	2
ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา.....	3
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	4
กรอบแนวความคิดในการวิจัย.....	6
สมมติฐานในการวิจัย.....	7
2 เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	9
ความหมาย แนวความคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความตั้งใจเปลี่ยนงาน.....	9
ความหมาย แนวความคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในงาน.....	24
เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	30
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	39
การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง.....	39
การเลือกกลุ่มตัวอย่าง.....	40
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล.....	40
ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	44
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	46
การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล.....	46
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	46
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	52
การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	52
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	53

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 (ต่อ)	
ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล.....	53
ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลด้านแรงจูงใจด้านการได้รับการยอมรับ.....	57
ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลด้านแรงจูงใจด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ.....	57
ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลด้านแรงจูงใจด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน.....	58
ตอนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูลด้านแรงจูงใจด้านการเติบโตในหน้าที่การงาน.....	59
ตอนที่ 6 การวิเคราะห์ข้อมูลด้านแรงจูงใจด้านเงินเดือนและสวัสดิการ.....	60
ตอนที่ 7 การวิเคราะห์ข้อมูลด้านแรงจูงใจด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา.....	61
ตอนที่ 8 การวิเคราะห์ข้อมูลด้านแรงจูงใจด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน.....	61
ตอนที่ 9 การวิเคราะห์ข้อมูลด้านแรงจูงใจด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน.....	62
ตอนที่ 10 การวิเคราะห์ข้อมูลด้านความตั้งใจเปลี่ยนงาน โดยเปลี่ยนหน้าที่ความ รับผิดชอบ แต่ยังปฏิบัติงานในองค์กรเดิม.....	63
ตอนที่ 11 การวิเคราะห์ข้อมูลด้านความตั้งใจเปลี่ยนงาน โดยเปลี่ยนไปปฏิบัติงานกับ องค์กรใหม่.....	64
ตอนที่ 12 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน.....	65
สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	86
5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	87
สังเขปความมุ่งหมาย สมมติฐาน และวิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า.....	87
สรุปผลการศึกษาค้นคว้า.....	92
อภิปรายผลการศึกษา.....	100
ข้อเสนอแนะจากงานวิจัย.....	104
ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป.....	107
บรรณานุกรม.....	109

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
ภาคผนวก.....	116
ภาคผนวก ก แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย.....	117
ภาคผนวก ข หนังสือเชิญผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม.....	123
ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์.....	126



บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 ภาพประกอบ 1 ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการรับรู้ถึงความต้องการลาออกหรือเปลี่ยนงานตามแนวคิดของมาร์ชและไซมอน.....	13
2 ภาพประกอบ 2 ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการรับรู้ถึงความสะดวกในการเปลี่ยนงานตามแนวคิดของมาร์ชและไซมอน.....	14
3 ภาพประกอบ 3 ผลที่เกิดจากความไม่พอใจในคำตอบแทนตามแนวคิดของลอร์เลอร์..	15
4 ภาพประกอบ 4 โมเดลการลาออกจากงานตามแนวคิดไฟร์ช.....	16
5 ภาพประกอบ 5 สรุปแนวทางการศึกษาโมเดลการลาออกจากงานตามแนวคิดของไฟร์ช.....	17
6 ภาพประกอบ 6 โมเดลการลาออกจากงานตามแนวคิดของไมเบลย์.....	18
7 ภาพประกอบ 7 โมเดลการลาออกจากงานของไมเบลย์และคณะ.....	21
8 ภาพประกอบ 8 โมเดลการลาออกจากงานของเดอร์โคติสและซัมเมอร์.....	22
9 ภาพประกอบ 9 ลำดับขั้นของความต้องการตามทฤษฎีมาสโลว์.....	28
10 ภาพประกอบ 10 ลำดับความต้องการของมาสโลว์และการจัดการเพื่อตอบสนองความต้องการของบุคลากรโดยองค์การ.....	29

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 จำนวน (ความถี่) และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	53
2 ค่าเฉลี่ย และค่าเฉลี่ยเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของข้อมูลด้านแรงจูงใจด้านการได้รับการยอมรับ.....	57
3 ค่าเฉลี่ย และค่าเฉลี่ยเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของข้อมูลด้านแรงจูงใจด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ.....	57
4 ค่าเฉลี่ย และค่าเฉลี่ยเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของข้อมูลด้านแรงจูงใจด้านการความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน.....	58
5 ค่าเฉลี่ย และค่าเฉลี่ยเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของข้อมูลด้านแรงจูงใจด้านการเติบโตในหน้าที่การงาน.....	59
6 ค่าเฉลี่ย และค่าเฉลี่ยเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของข้อมูลด้านแรงจูงใจด้านเงินเดือนและสวัสดิการ.....	60
7 ค่าเฉลี่ย และค่าเฉลี่ยเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของข้อมูลด้านแรงจูงใจด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา.....	61
8 ค่าเฉลี่ย และค่าเฉลี่ยเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของข้อมูลด้านแรงจูงใจด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน.....	61
9 ค่าเฉลี่ย และค่าเฉลี่ยเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของข้อมูลด้านแรงจูงใจด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน.....	62
10 ค่าเฉลี่ย และค่าเฉลี่ยเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของข้อมูลด้านความตั้งใจเปลี่ยนงาน โดยเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ แต่ยังปฏิบัติงานในองค์กรเดิม.....	63
11 ค่าเฉลี่ย และค่าเฉลี่ยเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของข้อมูลด้านความตั้งใจเปลี่ยนงาน โดยเปลี่ยนไปปฏิบัติงานกับองค์กรใหม่.....	64
12 การทดสอบความสัมพันธ์กับความตั้งใจเปลี่ยนงานของบุคลากรสายงานเทคโนโลยีสารสนเทศโดยจำแนกตาเพศ.....	66
13 ตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มโดยใช้ Levene's test.....	68
14 ผลความตั้งใจเปลี่ยนงานในองค์กรเดิม จำแนกตามอายุ โดยใช้สถิติ F-Test.....	68
15 ตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มโดยใช้ Levene's test.....	69
16 ผลความความตั้งใจเปลี่ยนงานไปองค์กรใหม่จำแนกตามอายุ โดยใช้สถิติ F-Test.....	70
17 ตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มโดยใช้ Levene's test.....	71

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง (ต่อ)	หน้า
18 ผลความตั้งใจเปลี่ยนงานในองค์กรเดิม จำแนกตามตำแหน่งงาน โดยใช้สถิติ F-Test..	72
19 ตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มโดยใช้ Levene's test.....	73
20 ผลความความตั้งใจเปลี่ยนงานไปองค์กรใหม่จำแนกตามตำแหน่งงาน โดยใช้สถิติ F-Test.....	73
21 ตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มโดยใช้ Levene's test.....	75
22 ผลความตั้งใจเปลี่ยนงานในองค์กรเดิม จำแนกตามตำแหน่งงาน โดยใช้สถิติ F-test..	75
23 ตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มโดยใช้ Levene's test.....	76
24 ผลความความตั้งใจเปลี่ยนงานไปองค์กรใหม่จำแนกตามตำแหน่งงาน โดยใช้สถิติ F-Test.....	77
25 ทดสอบสมมติฐาน ด้านความตั้งใจเปลี่ยนงานในองค์กรเดิม ของพนักงานสายงานเทคโนโลยีสารสนเทศ.....	80
26 ทดสอบสมมติฐาน ด้านความตั้งใจเปลี่ยนงานไปองค์กรใหม่ของพนักงานสายงานเทคโนโลยีสารสนเทศ.....	84
27 แสดงการสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน.....	86

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

บุคลากรจัดเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสำคัญต่อการดำเนินธุรกิจขององค์กรต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นองค์กรที่แสวงหากำไร หรือไม่แสวงหากำไร เนื่องจากความสำเร็จขององค์กรส่วนหนึ่งมาจากความรู้ ความสามารถของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามเป้าหมายที่องค์กรได้กำหนดไว้ ฉะนั้นทุกองค์กรจึงพยายามที่จะสรรหา คัดเลือกและรักษาบุคลากรที่มีความสามารถให้ร่วมปฏิบัติงานกับองค์กรของตน

ท่ามกลางสภาวะการแข่งขันทางธุรกิจในปัจจุบัน หลายองค์กรได้นำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกระบวนการทำงานมากขึ้น เพื่อเพิ่มความได้เปรียบในการแข่งขันให้แก่ธุรกิจของบริษัทมากขึ้น จึงส่งผลให้มีความต้องการบุคลากรสายงานเทคโนโลยีสารสนเทศเพิ่มสูงขึ้น และทำให้อัตราการเข้า-ออกจากงานสูงขึ้นตามไปด้วย หลายองค์กรจึงมุ่งหวังที่จะได้บุคลากรสายงานเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีคุณภาพและทำงานอยู่ในองค์กรตลอดไป โดยมุ่งพัฒนาความสามารถให้กับพนักงาน มีนโยบายให้ความสำคัญกับการสรรหาและฝึกอบรมบุคลากร เพื่อให้เป็นพนักงานที่มีความสามารถและมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

แต่อย่างไรก็ตาม แม้ว่าจะมีการให้ความสำคัญกับบุคลากรสายงานเทคโนโลยีสารสนเทศหรือมีนโยบายที่ดีเพียงใดก็ตาม หากแต่ยังพบว่ามีปัญหาเกิดขึ้น เช่น ปัญหาการลาออกของบุคลากรสายงานเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีอัตราการลาออกสูง (ชมเพลิน คุณวุฒิกิจ, 2552: 9) ปัญหาการแย่งชิงบุคลากรสายงานเทคโนโลยีสารสนเทศที่ให้ผลตอบแทนที่สูงขึ้น ซึ่งการลาออกของบุคลากรสายงานเทคโนโลยีสารสนเทศ ส่งผลกระทบต่อการดำเนินธุรกิจ ทั้งในด้านค่าใช้จ่ายในการสรรหา คัดเลือก และฝึกอบรมบุคลากร เพราะการสูญเสียบุคลากรที่มีคุณภาพจะทำให้เกิดการเสียทั้งเงิน และเวลาในการดำเนินการสรรหา คัดเลือก และฝึกอบรมพนักงานใหม่

ด้วยเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยได้เห็นถึงความสำคัญในการศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงาน กับความตั้งใจเปลี่ยนงานของบุคลากรสายงานเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อให้เข้าใจถึงที่มาของปัญหาของการเปลี่ยนงาน และสามารถนำผลการวิจัยมาใช้ประกอบการวางแผนปรับปรุงการจัดการทรัพยากรบุคคลเพื่อแก้ไขปัญหาข้างต้น และนำไปสู่การพัฒนากลยุทธ์เพื่อป้องกันและรักษาพนักงานที่มีคุณค่าให้คงอยู่ในองค์กร

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ตั้งความมุ่งหมายไว้ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความตั้งใจเปลี่ยนงานของบุคลากรสายงานเทคโนโลยีสารสนเทศ
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความแรงจูงใจในการทำงาน กับความตั้งใจเปลี่ยนงานของบุคลากรสายงานเทคโนโลยีสารสนเทศ

ความสำคัญของการวิจัย

1. ให้เข้าใจถึงที่มาของปัญหาของการเปลี่ยนงาน เพื่อนำมาวิเคราะห์และวางแผนปรับปรุงการจัดการทรัพยากรบุคคลเพื่อแก้ไขปัญหของการเปลี่ยนงาน
2. เพื่อเป็นข้อมูลใช้ในการพัฒนากลยุทธ์เพื่อป้องกันและรักษาบุคลากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีคุณค่าให้คงอยู่ในองค์กร

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นบุคลากรที่ทำงานในสายงานเทคโนโลยีสารสนเทศเฉพาะบริษัทเอกชน จำนวน 8,045 คน (ที่มา: รายงานผลที่สำคัญ สํารวจอุตสาหกรรมเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของประเทศไทย พ.ศ. 2551, สำนักงานสถิติแห่งชาติ)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้คำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้เป็นตัวแทนของประชากรโดยใช้สูตรของ Taro Yamane (Yamane. 1976: 580 – 581) โดยใช้ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% ได้กลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 381 คน ดังนี้

สูตร	$n = \frac{N}{1 + N(E)^2}$
โดยที่	$n = \text{ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง}$ $N = \text{จำนวนประชากร เท่ากับ 8,045 คน}$ $E = \text{ค่าสัดส่วนความคลาดเคลื่อนที่จะยอมรับได้ 5\% (0.05)}$

$$\begin{aligned} \text{แทนสูตร} \quad n &= \frac{8,045}{1+8,045(0.05)^2} \\ n &= 381 \text{ คน} \end{aligned}$$

ดังนั้นขนาดตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัยครั้งนี้เท่ากับ 381 คน

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) แบ่งได้ ดังนี้

1. ข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่

1.1 เพศ

- 1.1.1 ชาย
- 1.1.2 หญิง

1.2 อายุ

- 1.2.1 21 - 25 ปี
- 1.2.2 26 - 30 ปี
- 1.2.3 31 - 35 ปี
- 1.2.4 36 - 40 ปี
- 1.2.5 41 ปีขึ้นไป

1.3 ตำแหน่งงาน

- 1.3.1 Project manager
- 1.3.2 System Analyst / Business Analyst
- 1.3.3 Developer / Programmer
- 1.3.4 Tester / Quality Control (QC)
- 1.3.5 อื่นๆ (โปรดระบุ.....)

1.4 ระดับการศึกษาสูงสุด

- 1.4.1 อนุปริญญาหรือเทียบเท่า
- 1.4.2 ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า
- 1.4.3 ปริญญาโท
- 1.4.4 สูงกว่าปริญญาโท

1.5 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

- 1.5.1 ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี
- 1.5.2 6 - 10 ปี
- 1.5.3 11 - 15 ปี
- 1.5.4 16 - 20 ปี
- 1.5.5 20 ปีขึ้นไป

1.6 รายได้ต่อเดือน

- 1.6.1 ต่ำกว่า 20,000 บาท
- 1.6.2 20,001 - 35,000 บาท
- 1.6.3 35,001 - 50,000 บาท
- 1.6.4 50,001 - 65,000 บาท
- 1.6.5 65,001 - 80,000 บาท
- 1.6.6 80,001 บาทขึ้นไป

1.7 ประเภทธุรกิจ

- 1.7.1 กลุ่มเทคโนโลยีสารสนเทศ (เช่น บริษัทที่ปรึกษาด้าน IT หรือ Software House)
- 1.7.2 กลุ่มการเงิน / การธนาคาร
- 1.7.3 กลุ่มอุตสาหกรรม และการผลิต (เช่น ยานยนต์, เครื่องจักร, เหล็ก, เคมีภัณฑ์)
- 1.7.4 กลุ่มธุรกิจบริการ
- 1.7.5 อื่นๆ (โปรดระบุ.....)

ปัจจัยเชิงใจ

- 1. การได้รับการยอมรับนับถือ
- 2. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ
- 3. ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
- 4. การเติบโตในงานที่ทำ

ปัจจัยค่าจูน

- 5. เงินเดือนและสวัสดิการ
- 6. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
- 7. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
- 8. ความมั่นคงในหน้าที่การงาน

ตัวแปรตาม (Dependent Variable) การเปลี่ยนงาน

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง คุณลักษณะส่วนตัวของบุคลากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย เพศ อายุ ตำแหน่งงาน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

2. บุคลากรในสายงานเทคโนโลยีสารสนเทศ หมายถึง บุคลากรที่ทำงานในขั้นตอนการค้นหาความต้องการของผู้ใช้ การวิเคราะห์ระบบ การออกแบบ การพัฒนาซอฟต์แวร์ การทดสอบและการบำรุงรักษาระบบ การติดตั้งระบบ การอบรม การจัดทำเอกสาร รวมทั้งการ Support การใช้ระบบงาน ประกอบด้วยพนักงานตามตำแหน่งงานดังต่อไปนี้

2.1 Project Manager ทำหน้าที่ในการควบคุม ดูแล และวางแผน ในการพัฒนาโปรแกรม

2.2 Developer / Programmer ทำหน้าที่ พัฒนาและทดสอบโปรแกรม

2.3 System analyst / Business analyst ทำหน้าที่ สืบค้นความต้องการของผู้ใช้ การวิเคราะห์และออกแบบระบบ เพื่อให้สนองตอบความต้องการของลูกค้า

2.4 Tester / Quality Control (QC) ทำหน้าที่ ทดสอบระบบคอมพิวเตอร์ หรือโปรแกรม ก่อนที่จะส่งให้ผู้ใช้งานใช้งานจริง

3. ความตั้งใจเปลี่ยนงาน หมายถึง ความคิดที่พนักงานจะเปลี่ยนงานหน้าที่ความรับผิดชอบ เปลี่ยนไปปฏิบัติงานกับองค์กรอื่น โดยลักษณะการเปลี่ยนงาน 2 แบบ คือ

3.1 เปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ แต่ยังปฏิบัติงานในองค์กรเดิม หมายถึง การที่บุคลากรในสายงานเทคโนโลยีสารสนเทศ เปลี่ยนไปทำงานที่มีหน้าที่อื่นแต่ยังปฏิบัติงานในองค์กรเดิม

3.2 เปลี่ยนไปปฏิบัติกับองค์กรอื่น หมายถึง การที่บุคลากรในสายงานเทคโนโลยีสารสนเทศ ออกจากองค์กรเดิม และเปลี่ยนไปทำงานกับองค์กรอื่น

4. แรงจูงใจ หมายถึง ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยอนามัย

4.1 ปัจจัยจูงใจ หมายถึง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานทำให้เกิดความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์กร

4.1.1 การยอมรับ หมายถึง การได้รับการยอมรับไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อน จากผู้มาขอรับคำปรึกษา หรือจากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนี้อาจจะอยู่ในรูปของการยกย่อง ชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นใดที่สื่อให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งบรรลุผลสำเร็จ

4.1.2 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำทนายให้ต้องลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะสามารถกระทำได้ตั้งแต่ต้นจนจบโดยลำพัง แต่เพียงผู้เดียว

4.1.3 ความก้าวหน้า หมายถึง โอกาสที่จะได้รับการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์การอย่างเท่าเทียมกัน การมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติม หรือได้รับการฝึกอบรม

4.1.4 การเติบโตในงานที่ทำ หมายถึง การที่พนักงานทำงานและได้ตระหนักว่าเขามีโอกาสที่จะเรียนรู้สิ่งต่างๆ เพิ่มเติมจากงานที่ทำ และมีความเชี่ยวชาญมากยิ่งขึ้นในงานที่ทำ

4.2 ปัจจัยอนามัย หมายถึง ปัจจัยที่จะกระตุ้นให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะที่ไม่สอดคล้องกับกลุ่มบุคคลในองค์การ บุคคลในองค์การจะเกิดความไม่ชอบงานขึ้นและปัจจัยนี้จะเป็นปัจจัยที่มาจากภายนอกตัวบุคคล

4.2.1 เงินเดือนและสวัสดิการ หมายถึง เงินเดือนและสวัสดิการที่ได้รับ โดยมีความเหมาะสมของค่าตอบแทนกับปริมาณงาน ลักษณะงาน และความสามารถของพนักงาน

4.2.2 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา หมายถึง การติดต่อกับผู้บังคับบัญชาไม่ว่าเป็นกิริยา วาจา ที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีแก่กัน สามารถทำงานร่วมกันมีความเข้าใจซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี การรับฟังความคิดเห็น ด้วยความตั้งใจ

4.2.3 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การติดต่อกับเพื่อนร่วมงานไม่ว่าเป็นกิริยา วาจา ที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีแก่กัน สามารถทำงานร่วมกันมีความเข้าใจซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี การรับฟังความคิดเห็น ด้วยความตั้งใจ

4.2.4 ความมั่นคงในงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในงานความยั่งยืนของอาชีพหรือความมั่นคงในองค์การ

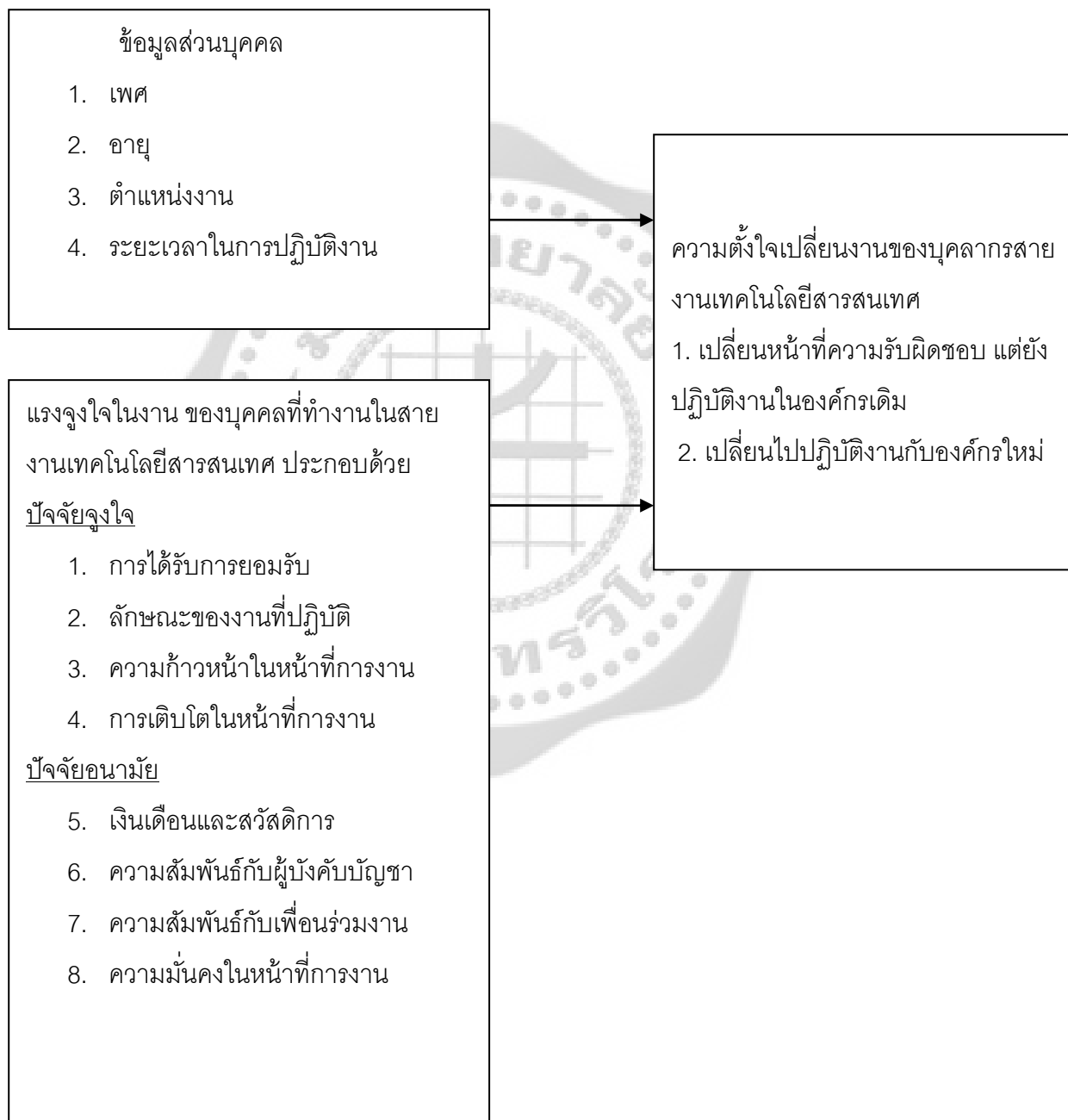
กรอบแนวความคิดในการวิจัย

ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในงาน กับความตั้งใจเปลี่ยนงานของบุคลากรสายงานเทคโนโลยีสารสนเทศ (เฉพาะบริษัทเอกชน)

(แรงจูงใจในงานใช้ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบอร์ก (Herzberg's Two Factor Theory))

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



สมมติฐานในการวิจัย

1. ลักษณะส่วนบุคคลที่ทำงานในสายงานเทคโนโลยีสารสนเทศ มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจเปลี่ยนงาน ดังนี้

1.1 เพศ มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจเปลี่ยนงานของบุคลากรสายงานเทคโนโลยีสารสนเทศ

1.2 อายุ มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจเปลี่ยนงานของบุคลากรสายงานเทคโนโลยีสารสนเทศ

1.3 ตำแหน่งงาน มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจเปลี่ยนงานของบุคลากรสายงานเทคโนโลยีสารสนเทศ

1.4 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจเปลี่ยนงานของบุคลากรสายงานเทคโนโลยีสารสนเทศ

2. แรงจูงใจในงานของบุคคลที่ทำงานในสายงานเทคโนโลยีสารสนเทศ มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจเปลี่ยนงาน ของบุคลากรสายงานเทคโนโลยีสารสนเทศ ดังนี้

2.1 แรงจูงใจด้านการได้รับการยอมรับ มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจเปลี่ยนงาน ของบุคลากรสายงานเทคโนโลยีสารสนเทศ

2.2 แรงจูงใจด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจเปลี่ยนงาน ของบุคลากรสายงานเทคโนโลยีสารสนเทศ

2.3 แรงจูงใจด้านการความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจเปลี่ยนงาน ของบุคลากรสายงานเทคโนโลยีสารสนเทศ

2.4 แรงจูงใจด้านการเติบโตในหน้าที่การงาน มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจเปลี่ยนงาน ของบุคลากรสายงานเทคโนโลยีสารสนเทศ

2.5 แรงจูงใจด้านเงินเดือนและสวัสดิการ มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจเปลี่ยนงาน ของพนักงานสายงานเทคโนโลยีสารสนเทศ

2.6 แรงจูงใจด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจเปลี่ยนงาน ของบุคลากรสายงานเทคโนโลยีสารสนเทศ

2.7 แรงจูงใจด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจเปลี่ยนงาน ของพนักงานสายงานเทคโนโลยีสารสนเทศ

2.8 แรงจูงใจด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจเปลี่ยนงาน ของบุคลากรสายงานเทคโนโลยีสารสนเทศ

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในงาน กับความตั้งใจเปลี่ยนงานของบุคลากรที่ทำงานในสายงานเทคโนโลยีสารสนเทศ เป็นการศึกษาลักษณะส่วนบุคคล แรงจูงใจในงานตลอดจนศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับความตั้งใจเปลี่ยนงานของบุคลากรที่ทำงานในสายงานเทคโนโลยีสารสนเทศ ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาโดยอาศัยแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและนำเสนอตามหัวข้อต่อไปนี้

1. ความหมาย แนวความคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความตั้งใจเปลี่ยนงาน
2. ความหมาย แนวความคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในงาน
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ความหมาย แนวความคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความตั้งใจเปลี่ยนงาน

1. ความหมายของความตั้งใจเปลี่ยนงาน

Black; & Loughhead. 1990 กล่าวว่า การปรับเปลี่ยนหรือโยกย้ายตำแหน่งการทำงาน โดยยังคงอยู่ภายในสายงานหรืออาชีพเดิม การเปลี่ยนงานเป็นส่วนหนึ่งของการเปลี่ยนอาชีพ แต่มีความแตกต่างไปจากการเปลี่ยนอาชีพ คือ การเปลี่ยนอาชีพเป็นการย้ายชีวิตการทำงานทั้งหมด กระบวนการเปลี่ยนงานอาจเกิดขึ้นเพียงครั้งเดียวหรือหลายครั้งในชีวิตได้

Mowday, et al (1982) ได้ให้ความหมายของคำว่า ความตั้งใจเปลี่ยนงานหรือลาออกจากองค์การไว้ว่า หมายถึง การที่พนักงานจบหรือหยุดความเป็นสมาชิกในองค์การด้วยความสมัครใจ

Streers and Porter (1984) ได้ให้ความหมายของความตั้งใจเปลี่ยนงานหรือลาออกจากองค์การไว้ว่า เป็นความพร้อมที่จะกระทำพฤติกรรมการเปลี่ยนงานหรือลาออกจากงานในอนาคต

แมน สารรัตน์ (2527) กล่าวว่า การเคลื่อนย้ายแรงงานเป็นกระบวนการที่คนงานแต่ละคนตัดสินใจว่าจะรับจ้างทำงานใดในเวลาใดเวลาหนึ่ง กระบวนการในการเลือกงานนำมาซึ่งการเลือกนายจ้าง อุตสาหกรรม อาชีพ และถิ่นที่มาหากินของคนงาน และในชั่วชีวิตการทำงานของคนคนหนึ่งอาจมีการเคลื่อนย้ายแรงงานหลายครั้ง ในรูปแบบต่างๆกัน เช่น อาจมีการเปลี่ยนแปลงอาชีพหลายครั้งหรือเปลี่ยนนายจ้างหลายหนเป็นต้น

อัมพร วิจิตรพันธ์ (2526) การเปลี่ยนงานเคลื่อนย้ายงาน คือ การที่คนงานเปลี่ยนจากงานหนึ่งไปทำอีกงานหนึ่ง หรือเปลี่ยนตำแหน่งสูงขึ้นในโรงงานเดียวกัน หรือระหว่างโรงงาน หรืออยากเปลี่ยนงานโดยสมัครใจ เพื่อได้งานที่ดีขึ้น หรือหนีสภาพไม่พอใจในการทำงาน

2. ประเภทของการเปลี่ยนงาน และกลุ่มของผู้เปลี่ยนงาน

2.1 ประเภทของการเปลี่ยนงาน

Rynes and Rosen (1983) แบ่งการเปลี่ยนงานเป็นสามประเภท คือ

1. การเปลี่ยนหน้าที่ เป็นการขยายความรับผิดชอบ ทักษะและหน้าที่ในการทำงาน
2. การเปลี่ยนนายจ้าง ผู้เปลี่ยนงานจะโยกย้ายจากองค์กรเดิมที่ตนทำงานไปสู่องค์กรใหม่
3. การเปลี่ยนที่ทำงาน (Geographical location) เป็นการเปลี่ยนที่ทำงานใหม่ซึ่งอาจอยู่ในองค์กรเดิม หรือองค์กรใหม่ก็ได้

West and Nicholson (1989) แบ่งการเปลี่ยนงานเป็นสามประเภทคือ

1. การเปลี่ยนงานแบบเปลี่ยนหน้าที่ เป็นการเปลี่ยนหน้าที่ที่บุคคลกระทำหรือรับผิดชอบไปจากเดิม เช่น เปลี่ยนจากผู้จัดการฝ่ายผลิตไปเป็นที่ปรึกษาอาวุโสฝ่ายวางแผนการผลิต เป็นต้น
2. การเปลี่ยนงานแบบเปลี่ยนนายจ้าง เทียบได้กับข้อ 2 ของ Rynes and Rosen (1983)
3. การเปลี่ยนสถานภาพ (Status) เป็นการเปลี่ยนสถานภาพหรือตำแหน่งในการทำงาน ซึ่งอาจเป็นการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นหรือลดตำแหน่งลงมา โดยอาจอยู่ในองค์กรเดิม หรือเปลี่ยนองค์กรใหม่ก็ได้ เช่น ผู้เปลี่ยนงานได้รับการเลื่อนตำแหน่งจากผู้จัดการไปเป็นกรรมการผู้จัดการ เป็นต้น

Loughead and Black (1990) แบ่งประเภทของการเปลี่ยนงานเป็นสองประเภท คือ

1. การเปลี่ยนงานภายใน การเปลี่ยนงานนี้รวมถึงการเปลี่ยนสิ่งแวดล้อม เช่น การเปลี่ยนภาระงาน ความรับผิดชอบ เป็นต้น อาจเป็นการเปลี่ยนแปลงตัวเอง เช่น บุคคลอาจทบทวนพิจารณาหรือปรับเปลี่ยนค่านิยมการใช้ชีวิตของตน เป็นต้น หรือเป็นการเปลี่ยนแปลงความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น เช่น การเพิ่มหรือลดเวลา ความสนใจและการเสริมแรงแก่บุคคลแวดล้อมในที่ทำงาน เป็นต้น
2. การเปลี่ยนแปลงระหว่างงาน เป็นการเปลี่ยนหรือโอนย้ายตำแหน่งการทำงาน เช่น การเปลี่ยนไปทำงานที่คล้ายคลึงหรือแตกต่างจากงานเดิม อาจเป็นภายในองค์กรเดิม หรือต่างองค์กร

2.1 การเปลี่ยนงานภายในองค์กร (Intraorganization) ได้แก่ การเปลี่ยนตำแหน่งงาน สถานภาพ หน้าที่ภายในองค์กร ซึ่งมันเป็นการเลื่อนตำแหน่งงาน

2.2 การเปลี่ยนงานระหว่างองค์กร (Interorganization) ได้แก่ การเปลี่ยนนายจ้าง

2.2 กลุ่มของผู้เปลี่ยนงาน

นอกจากการจัดประเภทการเปลี่ยนงานแล้ว West and Nicholson (1988) ยังได้จัดกลุ่มผู้เปลี่ยนงานออกเป็นสามกลุ่มด้วยกัน คือ

1. กลุ่มผู้มีโอกาส (Opportunists) กลุ่มนี้เป็นผู้ที่ทำงานอยู่แล้ว แต่มักเปลี่ยนงานแบบไม่ได้คาดคิดมาก่อน เป็นบุคคลที่ต้องการเปลี่ยนนายจ้าง หน้าที่ หรือทั้งสองประการ เพื่อเพิ่มทักษะความรู้และความสามารถของตนเอง ดังนั้นกลุ่มคนเหล่านี้จึงมักเป็นผู้ที่ประสบความสำเร็จในงานของตน เป็นผู้ที่มีความเชื่อมั่นในตนเองสูง ปรับตัวได้ดี ชอบความท้าทาย ต้องการความยอมรับนับถือและต้องการโอกาสในการเรียนรู้และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ประการสำคัญคือ บุคคลเหล่านี้มักเปลี่ยนงานที่มีลักษณะเป็นการเปลี่ยนหน้าที่และเพิ่มความรับผิดชอบแก่ตัวเอง

2. กลุ่มผู้แสวงหา (Seeker) บุคคลกลุ่มนี้ไม่พึงพอใจบางสิ่งบางอย่างในงานที่ตนเองทำอยู่ในปัจจุบันและปรารถนาที่จะเปลี่ยนแปลง พวกเขาอาจรับรู้ว่าคุณลักษณะที่เป็นประโยชน์ต่อการหาทางเลือกใหม่ๆ หรือทำให้ตนเองไม่มีทางเลือก กลุ่มผู้แสวงหาจะแตกต่างไปจากกลุ่มผู้มีโอกาสคือ พวกเขาเห็นว่าการที่ตนทำอยู่ทำให้ขาดการพัฒนาตนเอง

3. กลุ่มผู้ว่างงาน (Unemployed) เป็นกลุ่มคนที่ไม่มียานทำ บุคคลกลุ่มนี้จะหางานใหม่เหมือนกับกลุ่มผู้แสวงหาแต่ได้รับการช่วยเหลือทางการเงินและทางสังคมน้อยกว่า กลุ่มผู้ว่างงานมักรู้สึกว่าคุณลักษณะและความสามารถน้อยจนทำให้ไม่ได้รับการจ้างงาน แม้จะยังเชื่อว่าตนยังมีโอกาสก้าวหน้าในงาน แต่การที่เชื่อมั่นในตนเองน้อยลง จึงทำให้บุคคลกลุ่มนี้รับรู้ถึงโอกาสเหล่านั้นน้อยลงไปกว่าเดิม

3. ผลกระทบที่เกิดจากการลาออกหรือเปลี่ยนงาน

Mobley ได้กล่าวถึงผลกระทบในด้านต่างๆ ที่เกิดจากการลาออกมีดังนี้

1. ผลต่อองค์กร

1.1 ผลดี ทำให้ได้คนใหม่ที่ดีกว่าหรือมีประสิทธิภาพมากกว่าเข้ามาแทน และก่อให้เกิดความรู้แนวความคิดเทคโนโลยีใหม่ๆ จากการรับคนใหม่เข้ามาทำงาน

1.2 ผลเสีย เป็นการสิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายทั้ง ค่าใช้จ่ายในการรับสมัคร คัดเลือก และฝึกอบรม องค์กรอาจจะสูญเสียบุคคลที่มีความชำนาญมีความสามารถสูงไป และอาจจะเป็นเหตุให้องค์กรต้องระงับหรือเลื่อนโครงการที่สำคัญเนื่องจากสูญเสียบุคคลเหล่านั้นไป

2. ผลต่อบุคคล

2.1 ผลดี บุคคลที่ลาออกจากการงานไปซึ่งอาจจะได้รับรายได้ หรือผลประโยชน์ตอบแทนที่มากขึ้น ได้งานที่ทำทนายความรู้ความสามารถมากกว่าเดิม มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานสูงขึ้น

นอกจากนี้จะทำให้บุคคลมีความรู้สึกเชื่อมั่นในตนเองสูงขึ้น และมีผลทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานสูงขึ้นตามไปด้วย

2.2 ผลเสีย การที่มีคนลาออกจากองค์กรไปจะมีผลทำให้คนที่ยังอยู่พยายามแสวงหาทางเลือกใหม่ตามไปด้วย และการลาออกอาจทำให้สูญเสียผลประโยชน์บางอย่าง ที่ได้รับจากหน่วยงานเดิม เช่น ความอาวุโส ผลประโยชน์อื่นๆที่เกี่ยวข้อง

3. ผลต่อสังคม

3.1 ผลดี ทำให้เกิดการเคลื่อนย้ายแรงงานไปสู่อุตสาหกรรมที่กำลังขาดแคลน และจะมีผลในการเพิ่มรายได้เฉลี่ยของประชากรด้วย

3.2 ผลเสีย การที่มีคนลาออกจากงานไปจะมีผลทำให้ค่าใช้จ่ายในการผลิตสูงขึ้น ซึ่งมีผลทำให้ราคาสินค้าสูงขึ้นตามไปด้วย

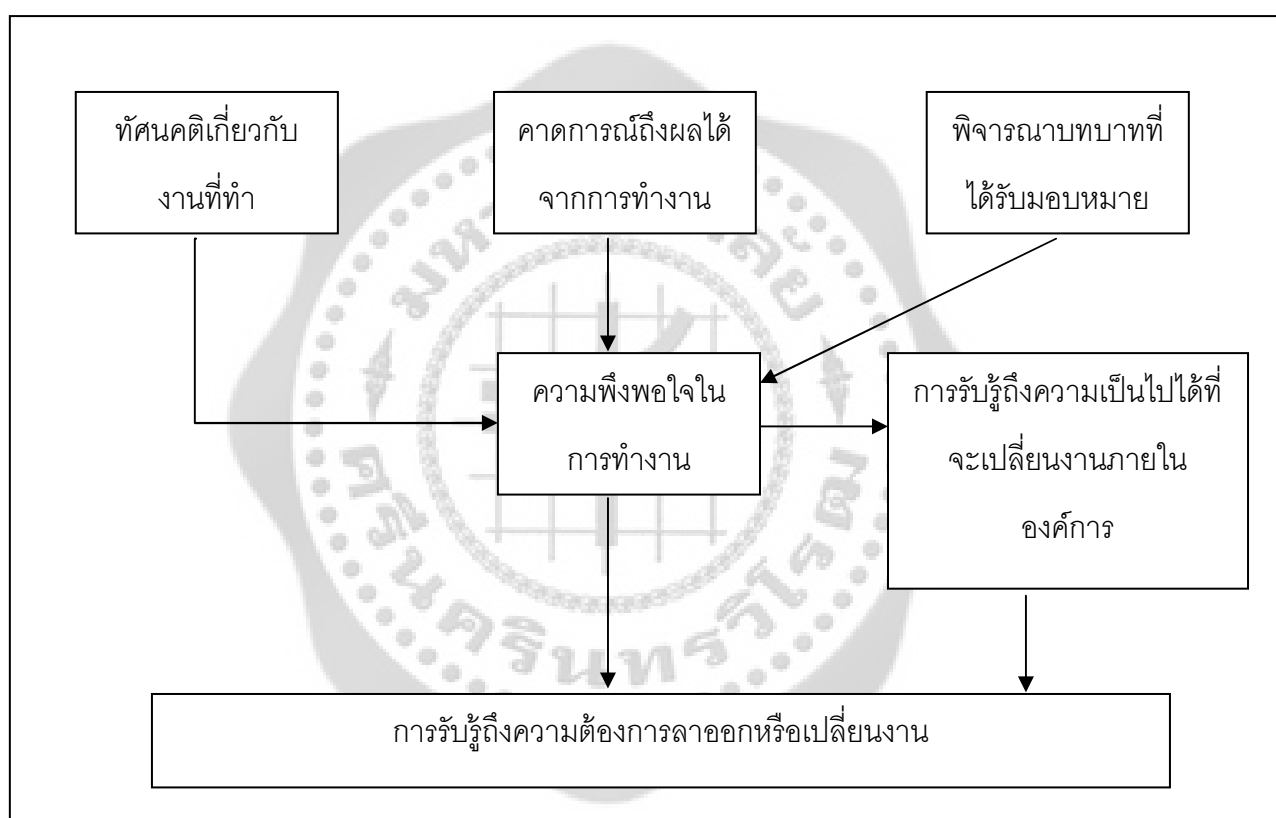


4. โมเดลการลาออกจากงาน

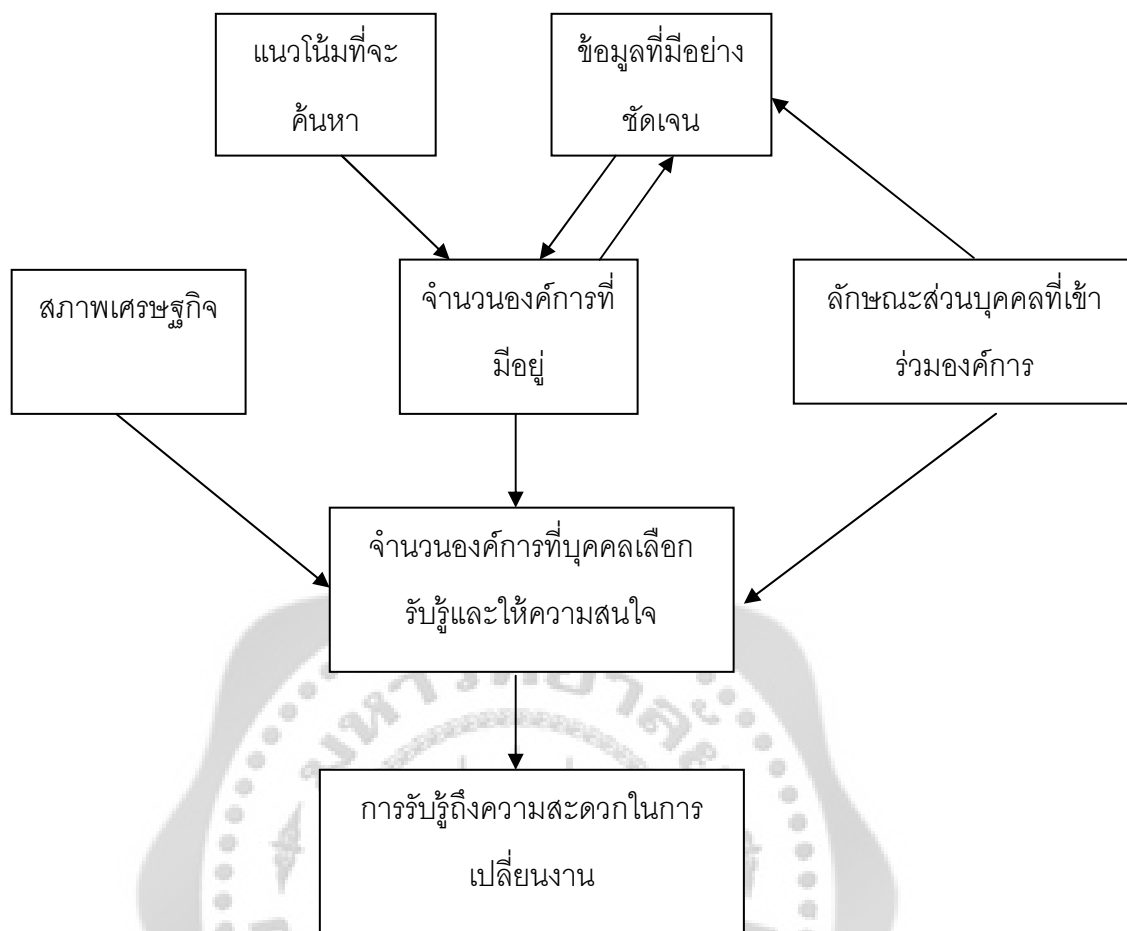
จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า มีนักวิชาการได้ทำการศึกษาโมเดลของการลาออกจากองค์การไว้หลายท่าน ดังนี้

4.1 โมเดลการลาออกจากงานของ มาร์ชและไซมอน (March; & Simon, 1958)

มาร์ชและไซมอน (March; & Simon, 1958) ได้เสนอแนวความคิดว่าการลาออกจากงาน มีองค์ประกอบ 2 ส่วน คือ การรับรู้ถึงความต้องการลาออก และการรับรู้ถึงความสะดวกในการลาออกซึ่งรายละเอียดดังปรากฏในภาพประกอบ



ภาพประกอบ 1 ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการรับรู้ถึงความต้องการลาออกหรือเปลี่ยนงานตามแนวคิดของมาร์ชและไซมอน (March; & Simon, 1985)



ภาพประกอบ 2 ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการรับรู้ถึงความสะดวกในการเปลี่ยนงานตามแนวคิดของ มาร์ชและไซมอน (March; & Simon, 1985)

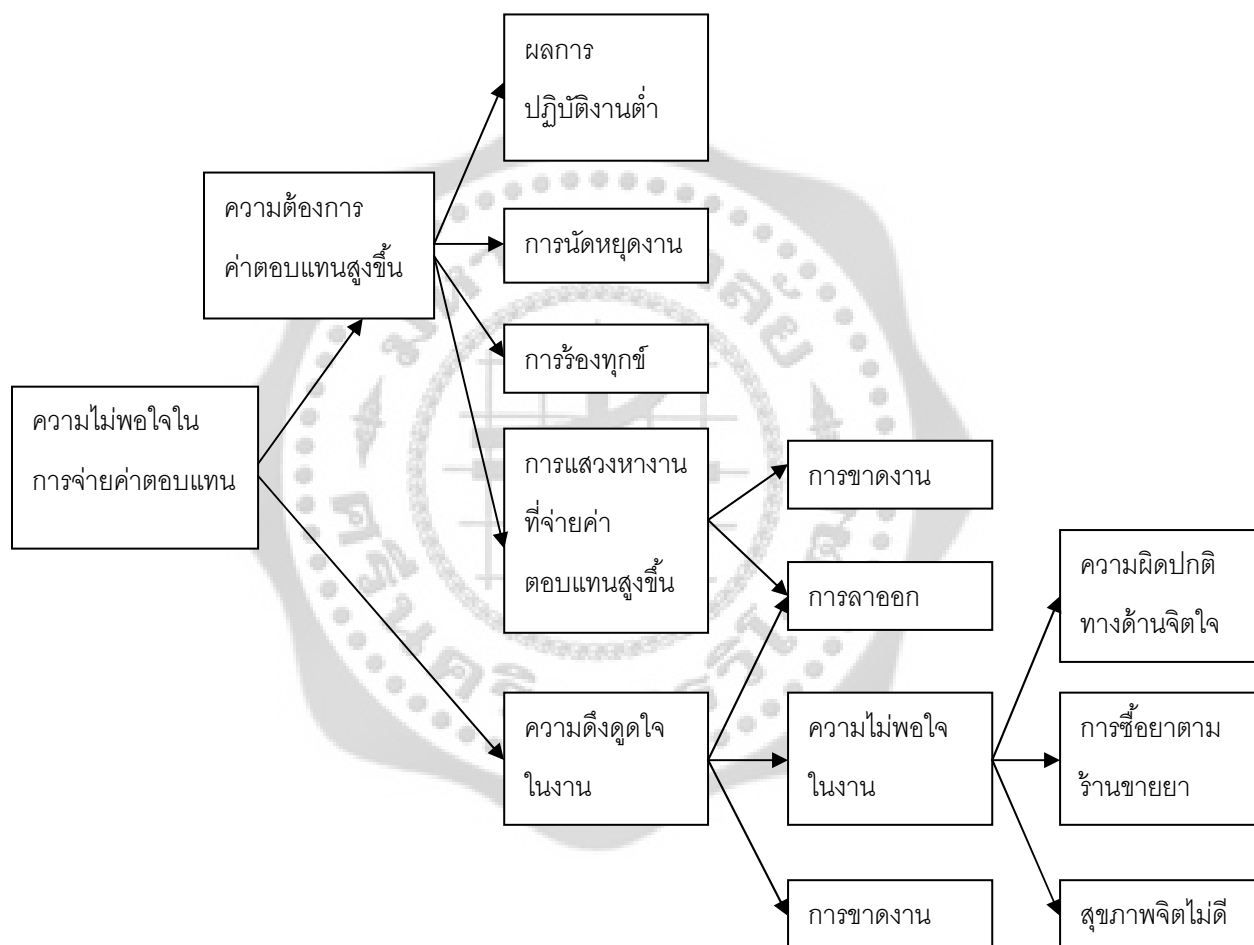
จากภาพประกอบ 1 และภาพประกอบ 2 แสดงให้เห็นว่า การลาออกจากงานของบุคคลนั้น เกิดจากปัจจัยที่สำคัญ 2 ประการ คือ การรับรู้ถึงความต้องการลาออก และการรับรู้ถึงความสะดวกในการลาออก การรับรู้ถึงความต้องการลาออกนั้น จะได้รับอิทธิพลจากระดับความพึงพอใจในงาน ซึ่งความพึงพอใจนี้จะเกี่ยวข้องกับทัศนคติเกี่ยวกับงานที่ทำ การคาดการณ์ถึงผลได้จากการทำงาน และการพิจารณาบทบาทที่ได้รับมอบหมาย ร่วมกับการรับรู้ถึงความเป็นไปได้ที่จะเปลี่ยนงานภายในองค์การ ส่วนการรับรู้ถึงความสะดวกในการลาออกนั้นจะได้รับอิทธิพลจากจำนวนองค์การที่บุคคลเลือกรับรู้และให้ความสนใจ ซึ่งขึ้นอยู่กับลักษณะส่วนบุคคลที่เข้าร่วมองค์การ จำนวนองค์การที่มีอยู่ และสภาพเศรษฐกิจ โมเดลนี้นับว่าเป็นโมเดลแรกของการลาออกจากงาน

โดยสรุปโมเดลการลาออกจากงานของมาร์ชและไซมอน (March; & Simon, 1985) นี้ให้ความสำคัญกับตัวแปรความพึงพอใจในงาน และความเป็นไปได้ของโอกาสในการเปลี่ยนงานภายใน

องค์การ ซึ่งออกในรูปแบบของการรับรู้ถึงความต้องการลาออก และตัวแปรการรับรู้จำนวนองค์การหรือทางเลือกใหม่ ซึ่งออกในรูปแบบของการรับรู้ถึงความสะดวกในการลาออก และส่งผลให้เกิดการลาออกจากงานได้ในที่สุด

4.2 โมเดลการลาออกจากงานของลอว์เลอร์ (Lawler, 1971)

ลอว์เลอร์ (Lawler, 1971) ได้กล่าวไว้ว่า ความไม่พอใจในการจ่ายค่าตอบแทนมักจะก่อให้เกิดผลตามมาหลายอย่างด้วยกัน โดยเสนอโมเดลไว้ ดังนี้



ภาพประกอบ 3 ผลที่เกิดจากความไม่พอใจในค่าตอบแทนตามแนวคิดของลอว์เลอร์ (Lawler, 1971)

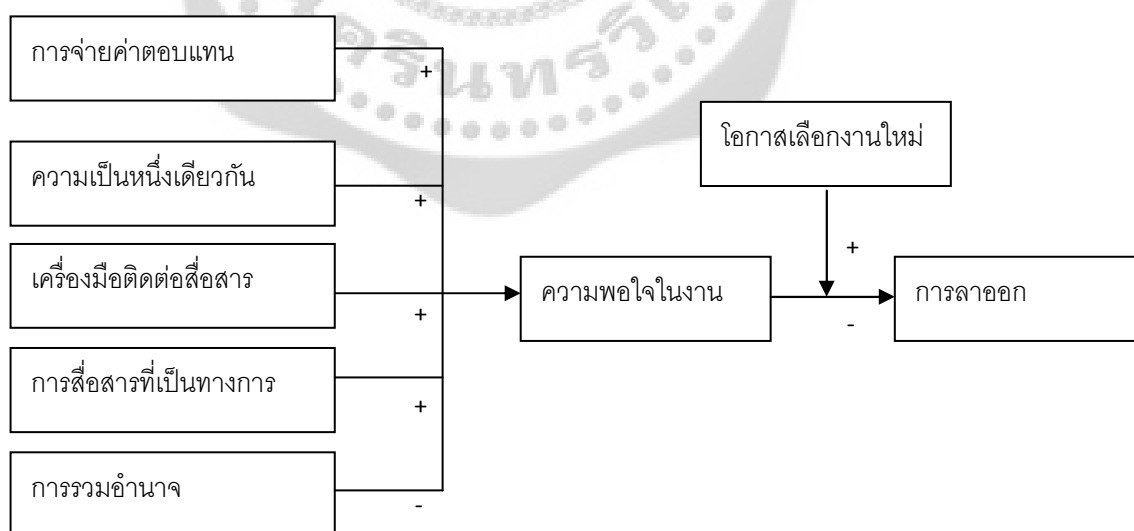
จากทฤษฎีของลอว์เลอร์ (Lawler, 1971) กล่าวว่าเมื่อพนักงานมีความไม่พอใจในการจ่ายค่าตอบแทนแล้ว จะเกิดความรู้สึกขึ้น 2 อย่างด้วยกันคือ

1. ความต้องการค่าตอบแทนสูงขึ้น (Desire for more pay) ความรู้สึกนี้จะทำให้พนักงานหรือบุคลากรในองค์การมีพฤติกรรมต่างๆ ได้แก่ ผลการปฏิบัติงานต่ำ การนัดหยุดงาน การร้องทุกข์ และการแสวงหางานใหม่ที่ให้ค่าตอบแทนสูงกว่า ซึ่งจะทำให้เกิดการขาดงานและลาออกได้ในลำดับต่อมา

2. ความดึงดูดใจในงานต่ำลง (Lower Attractiveness) ความรู้สึกนี้จะทำให้พนักงานหรือบุคลากรในองค์การเกิดความไม่พอใจในงาน และการลาออกในลำดับต่อมาเมื่อเกิดความไม่พอใจในงานขึ้นแล้ว ความไม่พอใจนี้จะมีผลทำให้เกิดความผิดปกติทางจิตใจ (Psychological withdrawal) การชื้อยมารับประทานเอง (Dispensary vision) และสุขภาพจิตไม่ดี (Poor Mental Health) ในที่สุดจะเห็นได้ว่าโมเดลพฤติกรรมการลาออกของลอว์เลอร์ (Lawler, 1971) นี้ได้ให้ความสำคัญกับปัจจัยความไม่พอใจในการจ่ายค่าตอบแทนเพียงอย่างเดียว ที่เป็นสาเหตุของการลาออกจากงานหรือองค์การ และเป็นการลาออกด้วยความสมัครใจ

4.3 โมเดลการลาออกจากงานของไพรซ์ (Price, 1977)

ไพรซ์ (Price, 1977) ได้เสนอโมเดลของตัวแปรเบื้องต้น และตัวแปรสอดแทรก (Intervening Variable) ที่เข้ามาเกี่ยวข้องในการตัดสินใจลาออกจากงานหรือเปลี่ยนงาน ซึ่งรายละเอียดดังปรากฏในภาพประกอบ



ภาพประกอบ 4 โมเดลการลาออกจากงานตามแนวคิดไพรซ์ (Price, 1977)

จากภาพไพรซ์ ได้เสนอว่า ตัวแปรเบื้องต้นที่เป็นตัวกำหนดการตัดสินใจลาออก ได้แก่ ระดับของการจ่ายค่าตอบแทน ความเป็นหนึ่งเดียวกันหรือการมีส่วนร่วมในองค์การ เครื่องมือที่ใช้ในการติดต่อสื่อสาร การติดต่อสื่อสารอย่างเป็นทางการ และการรวมอำนาจ ส่วนตัวแปรสอดแทรก (Intervening Variable) ที่เกี่ยวกับการเปลี่ยนงาน ได้แก่ ความพึงพอใจในการทำงาน และโอกาสในการเปลี่ยนงาน ซึ่งเป็นตัวแปรเบื้องต้น 4 ตัวแปร ได้แก่ ระดับของการจ่ายค่าตอบแทน ความเป็นหนึ่งเดียวกัน หรือการมีส่วนร่วมในองค์การ เครื่องมือที่ใช้ในการติดต่อสื่อสาร การติดต่อสื่อสารอย่างเป็นทางการ จะมีความสัมพันธ์ทางบวกกับระดับความพึงพอใจในงาน ส่วนการรวมอำนาจจะมีความสัมพันธ์ทางลบกับระดับความพึงพอใจในงาน โดยที่ระดับความพึงพอใจในงานจะมีปฏิสัมพันธ์ทางลบกับการเปลี่ยนงานด้วย นอกจากนี้ โอกาสในการเปลี่ยนงานกับความพึงพอใจในงานจะมีความเกี่ยวพันกันด้วย โดยที่ไพรซ์ ได้เสนอแนวคิดเบื้องต้นไว้ว่า ความไม่พึงพอใจในงานจะมีผลทำให้เกิดการเปลี่ยนงานได้ ก็ต่อเมื่อบุคคลนั้นมีโอกาสในการเลือกงานใหม่สูง ซึ่งสรุปไว้ดังนี้



ภาพประกอบ 5 สรุปแนวทางการศึกษาโมเดลการลาออกจากงานตามแนวคิดของไพรซ์ (Price, 1977)

โดยสรุปตามแนวทางการศึกษาโมเดลการลาออกจากงานของไพรซ์ (Price, 1977) ให้มีความสำคัญกับตัวแปร 2 ตัวแปร คือ ความพึงพอใจในงาน และโอกาสในการเลือกงาน

4.4 โมเดลการลาออกจากงานตามแนวคิดของโมเบลย์ (Moblay, 1977)

โมเบลย์ (Moblay, 1977) ได้เสนอโมเดลการลาออกจากงาน ซึ่งอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน กับกระบวนการตัดสินใจการลาออกจากงานดังภาพประกอบ



ภาพประกอบ 6 โมเดลการลาออกจากงานตามแนวคิดของโมเบลย์ (Moblay, 1977)

กระบวนการ A แสดงถึงกระบวนการที่คนประเมินค่างานของตน

กระบวนการ B แสดงถึงสถานะทางอารมณ์ ที่มีผลต่อระดับความพึงพอใจกับความไม่พึงพอใจ การศึกษาส่วนใหญ่ในเรื่องการลาออกนั้น มักตรวจสอบถึงสัมพันธภาพโดยตรง ระหว่างความพึงพอใจในงานกับการเปลี่ยนงาน กระบวนการในภาพเสนอแนะขั้นตอนที่เป็นไปได้ระหว่างความไม่พึงพอใจกับการลาออกจากการงาน

กระบวนการ C เป็นผลประการหนึ่งของความไม่พึงพอใจ ได้แก่ การกระตุ้นความคิดในการลาออกจากการงาน

กระบวนการ D แนะนำก้าวต่อไปของกระบวนการตัดสินใจถอนตัวออกจากงาน คือ การประเมินคุณค่าของประโยชน์ที่คาดหวังว่าได้รับจากการหยุดงาน ซึ่งรวมทั้งการประเมินผลในการหางานใหม่ด้วย การประเมินคุณค่าของการลาออก มีการพิจารณาถึงการสูญเสียความอาวุโส ผลประโยชน์ที่จะได้รับและสิ่งอื่นๆ ถ้าค่าของการลาออกสูงและ / หรือประโยชน์ที่คาดหวังว่าจะได้รับต่ำ คนอาจประเมินคุณค่างานที่ทำอยู่เสียใหม่ เพื่อชะลอความคิดในการลาออก และ/หรือ หาวิธีการที่จะถอนตัวออกจากองค์การในรูปแบบอื่น แต่ถ้าค้นพบทางเลือกที่ดีกว่าได้แล้วก็จะเข้าสู่กระบวนการต่อไป

กระบวนการ E เป็นความตั้งใจที่จะค้นหาทางเลือก

กระบวนการ F เป็นความตั้งใจที่จะค้นหาหนทางเลือก ถ้าไม่พบบุคคลก็อาจจะค้นหาต่อไป ด้วยการประเมินคุณค่าผลประโยชน์ที่คาดหวังและคุณค่างานที่มีอยู่เสียใหม่ การยอมรับสถานะปัจจุบันของงาน ลดความคิดในการลาออก และ/หรือ มีพฤติกรรมถอนตัวรูปแบบอื่น เช่น มีการขาดงาน เป็นต้น

กระบวนการ G เป็นการประเมินค่าหนทางเลือก เมื่อสามารถค้นหาหนทางเลือกได้แล้ว (กระบวนการนี้สามารถตั้งสมมติฐานเช่นเดียวกับการประเมินคุณค่าของกระบวนการ A)

กระบวนการ H เป็นการเปรียบเทียบงานปัจจุบันกับหนทางเลือก ถ้าเปรียบเทียบแล้วชอบหนทางเลือกนั้นจะเกิดกระบวนการต่อไป

กระบวนการ I เป็นความตั้งใจลาออกเมื่อเกิดแรงกระตุ้นจากกระบวนการ H

กระบวนการ J เป็นกระบวนการสุดท้าย คือ การลาออก ถ้าปรากฏว่าการเปรียบเทียบระหว่างงานที่ทำอยู่กับหนทางเลือกใหม่ บุคคลเกิดความพึงพอใจในหนทางเลือกใหม่ย่อมเกิดการลาออกในที่สุด แต่หากการประเมินค่าระหว่างหนทางเลือกใหม่กับงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน งานที่ทำอยู่ในปัจจุบันดีกว่า ก็ย่อมไม่มีการลาออกและอยู่ในองค์การเดิมต่อไป อย่างไรก็ตามการยังคงอยู่กับองค์การเดิมต่อไป มิได้หมายความว่าบุคคลยังคงคิดอยู่กับองค์การเดิมนั้นตลอดไป หากมีหนทางเลือกใหม่เกิดขึ้นและมากระตุ้นความคิดที่จะออกอีก บุคคลก็จะเริ่มใช้กระบวนการตัดสินใจถอนตัวออกจากองค์การอีก

ครั้ง จนกว่าคนจะเกิดความพึงพอใจในงานของตน หรือเห็นว่างานที่ตนทำมีแรงกระตุ้นจิตใจที่ดี ที่ทำให้ดำรงอยู่กับงานหรือองค์การนั้นต่อไป

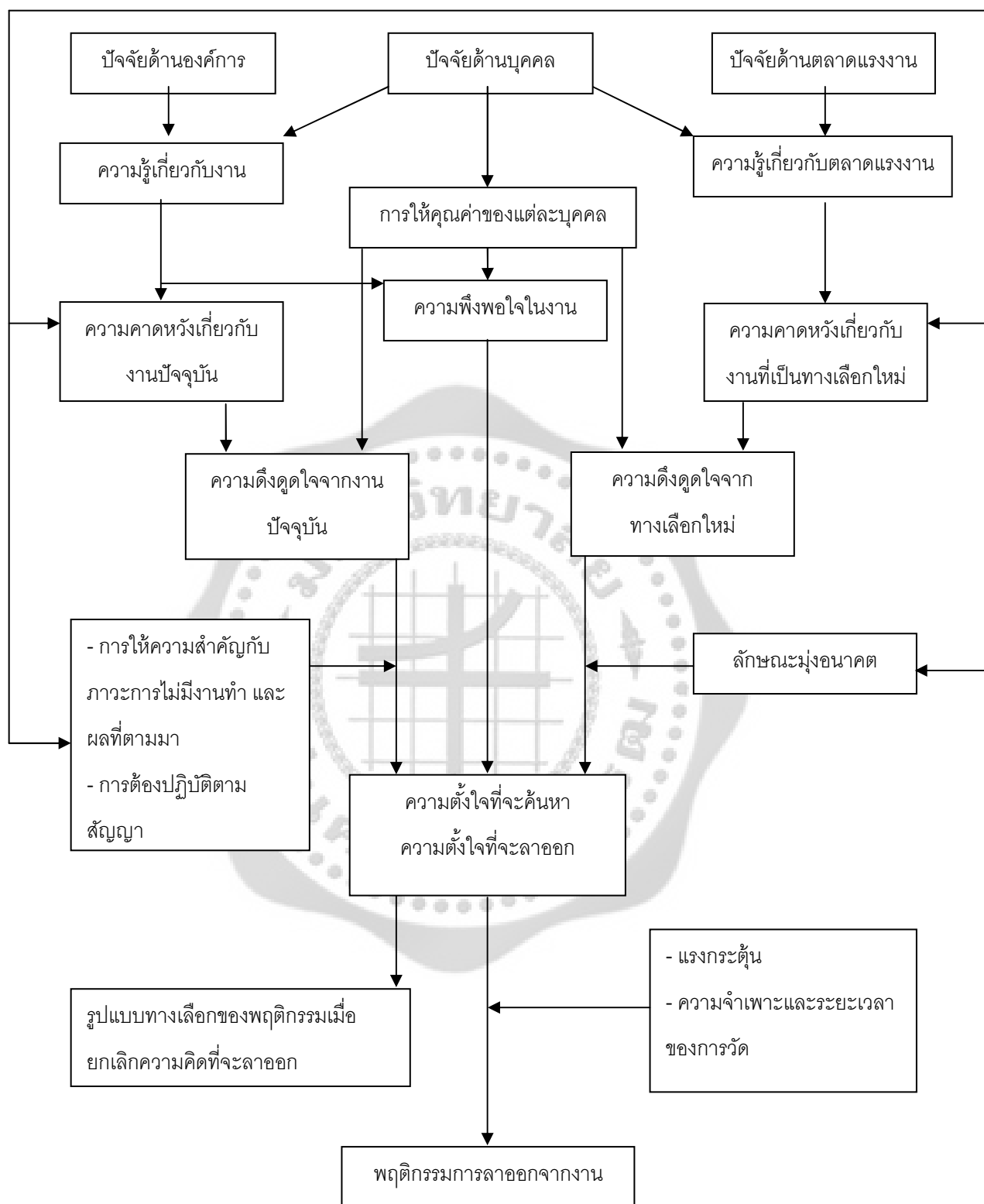
โมเดลนี้แสดงการเชื่อมโยงระหว่างความพึงพอใจในงาน และการลาออกจากงานด้วยกระบวนการที่ประกอบด้วย ความคิดเห็นเกี่ยวกับการลาออก การประเมินประโยชน์ที่คาดหวังจากการแสวงหาทางเลือกใหม่ ความตั้งใจที่จะแสวงหาทางเลือกใหม่ การประเมินทางเลือกใหม่ซึ่งนำไปสู่ความตั้งใจที่จะอยู่หรือลาออก โมเดลนี้แสดงให้เห็นว่ามีปัจจัยทั้งทางจิตวิทยา และเศรษฐศาสตร์ ในกระบวนการตัดสินใจลาออก

ต่อมาในปี 1978 โมเบลย์ และโฮลลิงเวิร์ธ ได้นำโมเดลนี้มาทดสอบ เพื่อประเมินผลทั้งทางตรง และทางอ้อมของตัวแปรต่างๆในโมเดล โดยใช้สมการถดถอย (Regression Analysis) ผลการวิจัยพบว่าตัวทำนายที่ดีที่สุดของการลาออกจากงาน คือ ความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน ส่วนความไม่พอใจในงานมีผลทางอ้อมต่อการลาออกจากงาน (Mobley; & Hollingsworth, 1978: 408 – 414)

ในปี 1979 โมเบลย์และคณะ ได้สรุปการวิจัยที่เกี่ยวกับการลาออก และได้เสนอโมเดลที่ช่วยเพิ่มความเข้าใจในเรื่องการลาออกจากงาน โดยการเสนออิทธิพลของตัวแปรหลากหลาย ทั้งทางด้านบุคคล ทางจิตวิทยา ทางองค์การ และทางเศรษฐกิจ ที่มีต่อการลาออกจากงาน โมเดลการลาออกจากงานมีลักษณะสำคัญดังนี้

1. เป็นโมเดลแสดงพฤติกรรมกรรมการลาออกจากงานในระดับบุคคลให้ความสำคัญอย่างชัดเจนกับความแตกต่างระหว่างบุคคลในด้านความคิด ความคาดหวัง และคุณค่า
2. มีการศึกษาอย่างชัดเจนในเรื่องแนวความคิดต่อทางเลือกใหม่นั้น
3. ให้ความสำคัญกับบทบาทของคุณค่าและความสนใจในงาน เมื่อเทียบกับคุณค่าและความสนใจอื่นๆ รวมทั้งความสนใจและความเชื่อเกี่ยวกับผลของการอยู่หรือการออกจากงานที่ทำ และการต้องปฏิบัติตามสัญญาจ้างงาน
4. มีการเสนอความเป็นไปได้ของการเป็นสาเหตุร่วมกันต่อการลาออกจากงานของความพึงพอใจในงาน (เหตุจากปัจจุบัน) ความดึงดูดใจจากงานปัจจุบัน และความดึงดูดใจจากทางเลือกใหม่ (เหตุจากอนาคต)

ความตั้งใจที่จะลาออก ได้รับการพิจารณาว่าเป็นเครื่องแสดงถึงการลาออกในไม่ช้า นอกจากนี้พฤติกรรมที่ได้รับแรงกระตุ้น และระยะเวลาระหว่างการวัดความตั้งใจที่จะลาออกกับพฤติกรรมจริงเป็นตัววัดความสัมพันธ์ระหว่างความตั้งใจที่จะลาออกกับพฤติกรรมการลาออกจริง การอธิบายโมเดลนี้จะเริ่มที่ความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน แล้วย้อนกลับไปที่ตัวแปรต้นหรือสาเหตุ ดังภาพประกอบ



ภาพประกอบ 7 โมเดลการลาออกจากงานของโมเบลย์และคณะ (Mobley at al, 1979)

จากโมเบลย์ และคณะ ได้เสนอปัจจัย 3 ประการที่มีผลในการกำหนดความตั้งใจจะลาออก ประกอบด้วย

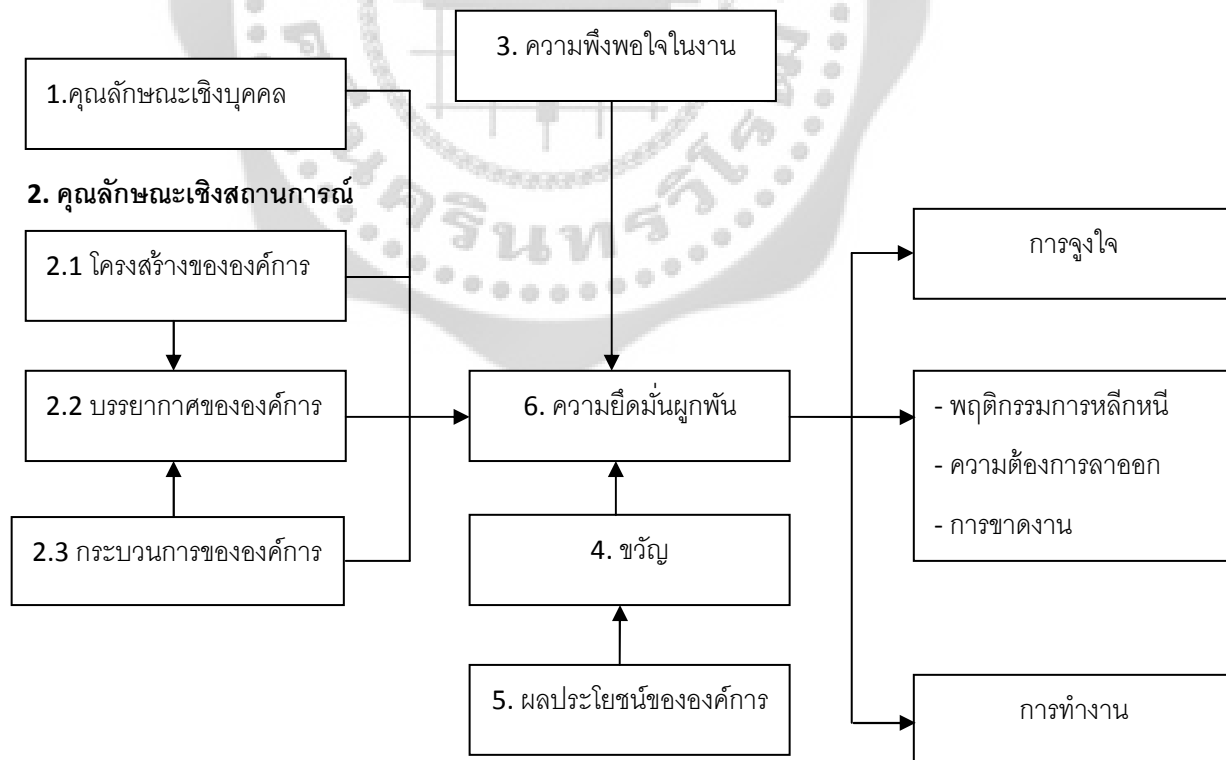
1. ความพึงพอใจในงาน
2. ความดึงดูดใจจากงานปัจจุบัน
3. ความดึงดูดใจจากทางเลือกใหม่

หากบุคคลไม่มีทางเลือกที่น่าสนใจ หรือค้นหาทางเลือกอื่นไม่สำเร็จ บุคคลจะถอยหนีจากสถานการณ์ ด้วยวิธีต่างๆ แทนความตั้งใจที่จะลาออก

มูชินสกี และมอร์โรว์ (Muchinsky and Morrow, 1990: 265) สรุปว่า แม้ยังไม่มีเมื่อนำตัวแปรในโมเดลนี้มาวิเคราะห์ทั้งหมด โมเดลนี้ยังนับว่าเป็นโมเดลที่รวบรวมตัวแปรไว้มากที่สุด พัฒนาดีที่สุด และเป็นโมเดลที่ช่วยเสริมสร้างความเข้าใจได้มากที่สุดโมเดลหนึ่ง

4.5 โมเดลการลาออกจากงานของเดอริโคติสและซัมเมอร์ (Decotiis; & Summers, 1978)

เดอริโคติสและซัมเมอร์ (Decotiis; & Summers, 1978) ได้เสนอโมเดลการลาออกโดยเพิ่มความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การเข้าเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่ส่งผลต่อการลาออกจากงาน ดังนี้



ภาพประกอบ 8 โมเดลการลาออกจากงานของเดอริโคติสและซัมเมอร์

จากภาพ องค์ประกอบที่ส่งผลต่อการลาออกจากงาน ได้แก่

1. คุณลักษณะเชิงบุคคล ประกอบด้วย อายุ เพศ การศึกษา ชั่วโมงการทำงาน การดำรงตำแหน่ง
2. คุณลักษณะเชิงสถานการณ์ ประกอบด้วย
 - 2.1 โครงสร้างขององค์การ
 - 2.2 บรรยากาศขององค์การ
 - 2.3 กระบวนการขององค์การ
3. ความพึงพอใจในการทำงาน แก่ โอกาสก้าวหน้า ผู้ร่วมงาน รายได้ ผู้บังคับบัญชา และความพึงพอใจทั่วไป
- 4 ขั้วในการปฏิบัติงาน
- 5 ผลประโยชน์ขององค์การ
- 6 ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ซึ่งความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การนี้ จะมีมากหรือน้อยเป็นผลมาจากคุณลักษณะเชิงบุคคล คุณลักษณะเชิงสถานการณ์ ความพึงพอใจในการทำงาน ขั้ว ผลประโยชน์ขององค์การ ซึ่งทำให้เกิดการจงใจในการทำงาน และเกิดพฤติกรรมการหลีกหนี ได้แก่ การขาดงาน ความต้องการลาออกจากงาน

จากผลการศึกษาทดลองโมเดลข้างต้นของเดอร์โคติสและซัมเมอร์ (Decotiis; & Summers, 1978) โดยใช้กลุ่มตัวอย่าง จากผู้จัดการภัตตาคารและผู้จัดการฝ่ายฝึกอบรมจำนวนทั้งสิ้น 367 คน พบว่า ความพึงพอใจในงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ สามารถใช้ทำนายความต้องการลาออกจากงานโดยสมควรใจได้

โดยสรุปแนวทางการศึกษาโมเดลการลาออกตามแนวคิดของเดอร์โคติสและซัมเมอร์ (Decotiis; & Summers, 1978) ได้เพิ่มตัวแปรความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ซึ่งเกี่ยวข้องกับคุณลักษณะเชิงบุคคล คุณลักษณะเชิงสถานการณ์ ความพึงพอใจในการทำงาน ขั้ว และผลประโยชน์ขององค์การ ส่วนผลที่เกิดจากความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ คือ การจงใจ การทำงาน พฤติกรรมการหลีกหนี ได้แก่ การขาดงาน ความต้องการลาออกจากงาน

ความหมาย แนวความคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในงาน

1. ความหมายของแรงจูงใจในงาน

แกรี่ (Gary, 1992: 165-166) กล่าวถึง คุณลักษณะพื้นฐานของแรงจูงใจใน 3 องค์ประกอบ คือองค์ประกอบที่ 1: ความมานะพยายาม (Effort) ได้แก่ ความอุตสาหุติศหุ่มเทของพนักงำนที่มีต่องำน ซึ่งลักษณะของความอุตสาหุติศหุ่มเทจะแตกต่างกันไปในแต่ละงำน

องค์ประกอบที่ 2: ความเพียร (Persistence) ได้แก่ การที่พนักงำนแสดงความอุตสาหุติศหุ่มเทในงำนของตนอย่งไม่ลดละ

องค์ประกอบที่ 3: มีทิศทาง (Direction) ได้แก่ พฤติกรรมการทำงานต้องมีทิศทาง คือ ต้องทำใหับรรลุผลล่ำเรีจของงำนทั้งด้ำนปริมาณและคุณภำพด้วย

รอบบิ้นส์ (Robbins. 2003: 155-156) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายความว่า กระบวนการของความพยายามอย่างแรงกล้า ความมุ่งมั่นอย่างไม่ลดละ และการมีแนวทางที่ชัดเจน ในการกระทำสิ่งต่างๆ เพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมาย

สเติร์ และพอเตอร์ (เจริญคักดี พีระคักดีโสภณ และคนอื่นๆ. 2544: 8 อ้างอิงจาก Steer and Porter. 1979: 5) กล่าวว่าแรงจูงใจหมายถึง สิ่งที่เป็นพลังกระตุ้นให้แต่ละบุคคลกระทำพฤติกรรม และ เป็นสิ่งชี้ทิศทางหรือแนวทางให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อบรรลุเป้าหมายของแต่ละคน และเป็นสิ่งที่ช่วยสนับสนุนรักษาพฤติกรรมนั้นๆ ให้คงอยู่

ไคเดอร์ และคณะ (Crider; et al. 1983: 118) กล่าวว่าแรงจูงใจคือความปรารถนา ความต้องการและความสนใจที่กระตุ้นอินทรีย์ให้แสดงพฤติกรรมไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

เซอร์เมอร์ฮอร์น และคณะ (Schermerhorn; et al. 1985: 152) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจไว้ว่า เป็นตัวที่เน้นถึงพลังที่อยู่ภายในของแต่ละบุคคล ซึ่งจะอธิบายถึงระดับแนวทางการไปสู่และการคงอยู่ของความพยายามที่จะทำงานให้เป็นไปตามเป้าหมาย โดยมุ่งเน้นที่ความพยายามที่ใส่ลงไปในการทำงานมิใช่ผลของงานที่ทำ

แรงจูงใจ ตามพจนานุกรมการจัดการ (Dictionary of Management) ของ ทอสและคาร์โรลล์ (Toss and Carroll 1982 : 387) หมายถึงแรงขับของแต่ละบุคคลซึ่งเป็นสาเหตุที่ทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมโดยเฉพาะที่เกิดขึ้นในการทำงานหรือการกระทำที่บุคคลจะทำงานให้สำเร็จโดยได้รับอิทธิพลจากการกระทำของคนอื่นที่กำหนดแนวทางเฉพาะใช้ในการบริหารโดยผู้บริหารจะจูงใจพนักงานทำงานให้องค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

ยงยุทธ เกษสาคร (2541: 63) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง ภาวะอินทรีย์ภายในร่างกายของบุคคลถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้าเรียกว่า “สิ่งจูงใจ” (Motive) ก่อให้เกิดความต้องการอันนำไปสู่แรงขับภายใน (Internal Drive) ที่จะแสดงพฤติกรรมการทำงานที่มีคุณค่าในทิศทางที่ถูกต้องตรงตาม

เป้าหมายขององค์กร ดังนั้น การจูงใจจึงเป็นการกระทำทุกวิถีทางที่จะกระตุ้นให้พนักงานในองค์กรประพฤติปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ ตามเป้าประสงค์ขององค์กร ซึ่งพื้นฐานสำคัญในการกระตุ้นให้พนักงานดังกล่าวแสดงพฤติกรรมที่องค์การคาดหวังไว้ก็ด้วยการสร้างอินทรีย์ของพนักงานเหล่านั้นให้เกิดความต้องการ (Desire) ขึ้นเป็นอันดับแรก จากนั้นบุคคลก็จะเกิดความพยายามสืบเสาะแสวงหาสิ่งที่ต้องการนั้นก็คือ การเกิดแรงขับเคลื่อนภายใน (Drives) หากมีสิ่งจูงใจที่เหมาะสมบุคคลก็จะสนองตอบด้วยการกระทำหรือแสดงพฤติกรรมทุกอย่าง (Behavior) ให้ได้มาซึ่งความสำเร็จอันเป็นเป้าหมายสูงสุด

เสนาะ ตีแยว (2544: 208-209) กล่าวว่า แรงจูงใจหมายถึง ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่จนงานขององค์การบรรลุเป้าหมายการวัดการจูงใจเกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถ สภาพการทำงานหรือการสนับสนุนจากองค์การ และความพยายามที่ทุ่มเทให้แก่งาน

2. แนวความคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในงาน

ทฤษฎีด้านแรงจูงใจที่มีผลต่อการสร้างความพึงพอใจหรือไม่พอใจในงาน มีดังนี้

2.1 ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two Factor Theory)

Herzberg (Herzberg, quoted in Landy, 1985, p. 382-384: อ้างอิงจากไพบูลย์ กุลไพศาลธรรม. 2551) ได้เสนอทฤษฎีสองปัจจัย จากการศึกษาของเฮิร์ซเบิร์กพบว่า ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน มักจะเกี่ยวข้องกับตัวงานซึ่งเรียกว่าปัจจัยจูงใจ (Motivator Factor) ส่วนปัจจัยที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน มักจะเกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมของงาน ซึ่งเรียกว่า ปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factor)

ปัจจัยจูงใจ เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรงเพื่อจูงใจให้คนชอบและรักงานที่ปฏิบัติเป็นตัวกระตุ้นทำให้เกิดความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์การให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น เพราะเป็นปัจจัยที่สามารถตอบสนองความต้องการภายในของบุคคลได้ด้วย ได้แก่

1. ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จอย่างดี เป็นความสามารถในการแก้ปัญหาต่างๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น เมื่อผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพอใจ และปลื้มปิติในผลสำเร็จของงานนั้น

2. การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชาจากเพื่อน จากผู้มาขอรับคำปรึกษา หรือจากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนี้อาจจะอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นใดที่สื่อให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งบรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (The work Itself) หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำทนายให้ต้องลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะสามารถกระทำได้ตั้งแต่ต้นจนจบโดยลำพังแต่เพียงผู้เดียว

4. ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ที่ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิดความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง ได้รับเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์กร การมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติม หรือได้รับการฝึกอบรม

5. การเติบโตในหน้าที่การงาน หมายถึง การที่พนักงานทำงานและได้ตระหนักว่าเขามีโอกาสที่จะเรียนรู้สิ่งต่างๆ เพิ่มเติมจากงานที่ทำ และมีความเชี่ยวชาญมากยิ่งขึ้นในงานที่ทำ

ปัจจัยห้าข้อ อาจจะเรียกว่าเป็นปัจจัยอนามัย (Hygiene Factor) หมายถึง ปัจจัยที่จะช่วยให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะที่ไม่สอดคล้องกับกลุ่มบุคคลในองค์กร บุคคลในองค์กรจะเกิดความชอบงานขึ้นและปัจจัยนี้จะเป็นปัจจัยที่มาจากภายนอกตัวบุคคลได้แก่

1. เงินเดือนและสวัสดิการ หมายถึง เงินเดือนและสวัสดิการที่ได้รับ โดยมีความเหมาะสมของค่าตอบแทนกับปริมาณงาน ลักษณะงาน และความสามารถของพนักงาน

2. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of Growth) หมายถึง บุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงานแล้ว ยังหมายถึงสถานการณ์ที่บุคคลสามารถได้รับความก้าวหน้าในอาชีพด้วย

3. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา คือ การติดต่อไม่ว่าเป็นกิริยา วาจา ที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีแก่กัน สามารถทำงานร่วมกันมีความเข้าใจซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี การรับฟังความคิดเห็น ด้วยความตั้งใจ

4. สถานะของอาชีพ (Status) หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม มีเกียรติและศักดิ์ศรี

5. นโยบายและการบริหารงาน (Company Policy and Administration) หมายถึง การจัดการและการบริหารขององค์กร

6. การติดต่อสื่อสารภายในองค์กรสภาพการทำงาน (Working Conditions) หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะของสิ่งแวดล้อมอื่นๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่างๆ

7. ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal Life) ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีอันเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ เช่น การที่บุคคลต้องย้ายไปทำงานที่แห่งใหม่ซึ่งห่างไกลจากครอบครัว ทำให้เขาไม่มีความสุขและไม่พอใจกับการทำงานในที่แห่งใหม่

8. ความมั่นคงในงาน (Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในงาน ความยั่งยืนของอาชีพหรือความมั่นคงในองค์กร

9. วิธีการปกครองบังคับบัญชา (Supervision - Technical) หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานหรือความยุติธรรมในการบริหาร

เฮิร์ซเบอร์ก ได้อธิบายปัจจัยทั้งสองว่า จะทำให้คนทำงานมีความรู้สึกแตกต่างกัน ปัจจัยอนามัยจะเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความไม่พอใจขึ้นกล่าวคือ หากมนุษย์ไม่ได้รับการตอบสนองในปัจจัยอนามัยมนุษย์จะเกิดความรู้สึกไม่พอใจ หากได้รับการตอบสนองในปัจจัยประเภทนี้มนุษย์จะถูกปลดปล่อยความรู้สึกไม่พอใจและอยู่ในสภาพอารมณ์เฉย ไม่ยินดียื่นร้ายในฐานะของตน

ปัจจัยสูงใจจะเป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพอใจขึ้น กล่าวคือ หากมนุษย์ไม่ได้รับการตอบสนองในปัจจัยประเภทนี้ จะรู้สึกเฉยๆ แต่หากได้รับการตอบสนองมนุษย์จะเกิดความรู้สึกพอใจ

เฮิร์ซเบอร์ก ได้อธิบายเพิ่มเติมว่าองค์ประกอบทางด้านการสูงใจ (Motivator) จะต้องมีความเป็นบวกเท่านั้น จึงจะทำให้บุคคลมีความพึงพอใจในงานขึ้นมาได้ แต่ถ้าค่าเป็นลบก็จะไม่ทำให้บุคคลไม่พึงพอใจในการทำงานแต่อย่างใด ส่วนองค์ประกอบด้านปัจจัยอนามัย (Hygiene) ถ้ามีค่าเป็นลบ บุคคลจะมีความรู้สึกไม่พอใจในงานแต่อย่างใด เนื่องจากองค์ประกอบด้านปัจจัยอนามัยนี้มีหน้าที่จะคำจุนหรือบำรุงรักษาบุคคลให้มีความพึงพอใจในงานอยู่แล้ว

2.2 ทฤษฎีลำดับความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's hierarchy of needs)

ทฤษฎีลำดับความต้องการของมาสโลว์ (Abraham H. Maslow. 1954: 69 – 80; อ้างอิงจาก ปานจิต บุญพันธุ์. 2549 : 7-9) เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความต้องการของมนุษย์มีลักษณะเป็นลำดับขั้นจากต่ำสุดไปยังระดับสูงสุด และสรุปว่าเมื่อความต้องการในระดับหนึ่งได้รับการตอบสนองจะมีความต้องการอื่นๆในระดับที่สูงขึ้นต่อไป ได้แก่

1. ความต้องการของร่างกาย (Physiological needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานเพื่อความอยู่รอด เช่น อาหาร น้ำ ความอบอุ่น ที่อยู่อาศัย การนอนและการพักผ่อน

2. ความต้องการความมั่นคงหรือความปลอดภัย (Security of safety needs) เป็นความต้องการที่จะเป็นอิสระจากอันตราย การมีชีวิตรอดและความกลัวต่อความสูญเสียหน้าที่การงานทรัพย์สินหรือที่อยู่อาศัย

3. ความต้องการการยอมรับ หรือความผูกพัน (Affiliation or acceptance needs) เป็นความต้องการให้บุคคลอื่นและสังคมยอมรับ เช่น การเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน

4. ความต้องการการยกย่อง (Esteem needs) ตามทฤษฎีมาสโลว์เมื่อบุคคลได้รับการตอบสนองความต้องการการยอมรับแล้ว จะต้องการการยกย่องจากตัวเองและจากบุคคลอื่น ความต้องการนี้เป็นการพึงพอใจในอำนาจ ความภาคภูมิใจ สถานะ และความเชื่อมั่นในตนเอง

5. ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Need for self - actualization) เป็นความต้องการในระดับสูงสุดของบุคคล เป็นความปรารถนาที่จะสามารถประสบความสำเร็จ เพื่อที่จะมีศักยภาพ และบรรลุความสำเร็จในสิ่งใดสิ่งหนึ่งในระดับสูงสุด



ภาพประกอบ 9 ลำดับขั้นของความต้องการตามทฤษฎีมาสโลว์

จากทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ ผู้บริหารองค์กรสามารถนำมาใช้เป็นแนวทางในการจัดการที่สามารถตอบสนองความต้องการของบุคคล เพื่อจูงใจให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานได้ ดังภาพประกอบ 10

ความต้องการตามทฤษฎีมาสโลว์		การจัดการเพื่อตอบสนองความต้องการของบุคลากรโดยองค์การ
ความสำเร็จในชีวิต (Self - actualization)	ความเจริญเติบโต (Growth) ความก้าวหน้า (Advancement) ความคิดสร้างสรรค์ (Creativity)	ความท้าทาย (Challenge) ความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) การเลื่อนตำแหน่ง (Promotion)
การยกย่อง (Esteem)	การยกย่อง (Self - esteem) ความภาคภูมิใจ (Prestige) สถานภาพ (Status)	การยกย่อง (Self - esteem) ตำแหน่ง (Title) สถานะ (Status)
สังคม (Social)	ความรัก (Love) ความรู้สึกดี (Affection) การยอมรับ (Sense – of belonging)	ทีมงาน (Teamwork) การจัดการด้านมนุษยสัมพันธ์ (Friendly management)
ความปลอดภัย (Safety)	ความปลอดภัย (Safety) ความมั่นคง (Security) เสถียรภาพ (Stability)	ความมั่นคงในงาน (Job security) ความปลอดภัยในการทำงาน (Safety on the job)
ร่างกาย (Physiological)	อาหาร (Food) น้ำ (Water) ที่อยู่อาศัย (Shelter)	ความร้อน (Heat) อากาศ (Air) ค่าตอบแทนที่เพียงพอ (Adequate pay)

ภาพประกอบ 10 ลำดับความต้องการของมาสโลว์และการจัดการเพื่อตอบสนองความต้องการของบุคลากรโดยองค์การ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

วิยะดา เรืองฤทธิ์ (2545) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อแนวโน้มการย้ายงานหรือลาออกของบุคลากรคอมพิวเตอร์ ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับปัจจัยในงานด้านสัมพันธภาพกับผู้อื่นในการปฏิบัติงานมีค่าอยู่ในระดับสูง 2) ระดับแนวโน้มการย้ายงานหรือลาออก ระดับความเครียด ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และระดับความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรมีค่าอยู่ในระดับปานกลาง 3) ตัวทำนายที่มีประสิทธิภาพในการทำนายแนวโน้มการย้ายงานหรือการลาออกของบุคลากรคอมพิวเตอร์ ได้แก่ ความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร และความพึงพอใจในการทำงาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณมีค่า 0.686 มีอำนาจทำนายร้อยละ 47.10 และค่าความคลาดเคลื่อนของการพยากรณ์ 0.6433 ได้สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบดังนี้ $Y = (-1.517 + 1.027x_8 + 0.357x_6)$ 4) ระดับแนวโน้มการย้ายงานหรือลาออก ระดับความเครียดและรับความพึงพอใจงานแตกต่างกัน เมื่อสถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประเภทขององค์กร ประสบการณ์การทำงานและระดับความเพียงพอของรายได้ แตกต่าง

จิรวาส ลิทธิเกรียงไกร, รชฏ ศิริชัยญา และวรินทร์ ควบปัญญา (2545:92) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานและส่งผลการลาออกจากงาน หรือการเปลี่ยนงานของบุคลากรในองค์กรเอกชนแห่งหนึ่ง ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าปัจจัยที่ส่งผลการลาออกจากงานหรือการเปลี่ยนงานได้แก่

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

เสริมศักดิ์ ธรรมจุนเจือ (2541: บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง คุณลักษณะทางประชากร และปัจจัยเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของพนักงานที่ลาออกจากธนาคารทหารไทย จำกัด (มหาชน) ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. ปัจจัยเกี่ยวกับตัวพนักงานกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 188 คน เป็นเพศชาย 97 คน และเพศหญิง 91 คน ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 21 – 30 ปี การศึกษาระดับปริญญาตรีมากที่สุด มีสถานภาพสมรสเป็นโสดมากที่สุด มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานอยู่กับธนาคารต่ำกว่า 5 ปี โดยเป็นผู้ที่ปฏิบัติงานอยู่ใน

ระดับตำแหน่งพนักงานปฏิบัติการมากที่สุด ได้รับเงินเดือนระหว่าง 7,501 – 10,000 บาท ส่วนใหญ่มีภูมิลำเนากรุงเทพมหานคร และเมื่อได้ลาออกจากธนาคารแล้วไปประกอบอาชีพทำงานส่วนตัว / ธุรกิจส่วนตัวมากที่สุด

2. ปัจจัยเกี่ยวกับงานและการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นต่อปัจจัยเกี่ยวกับงานและการปฏิบัติงานว่ามีอิทธิพลต่อการลาออกจากธนาคารทหารไทย จำกัด (มหาชน) มากน้อยตามลำดับได้ดังต่อไปนี้ ลักษณะงานใหม่ที่ท้าทายความสามารถมีอิทธิพลต่อการลาออกอยู่ในระดับมาก ส่วนความคาดหวังลักษณะงาน ผู้บังคับบัญชา โอกาสความก้าวหน้า ลักษณะงานใหม่ตรงกับสาขาวิชาที่เรียนมามีอิทธิพลต่อการลาออกอยู่ในระดับปานกลาง และเพื่อนร่วมงานกับความผูกพันต่อองค์กรมีอิทธิพลต่อการลาออกอยู่ในระดับน้อย ผลตอบแทนที่ได้รับก่อนลาออกจากธนาคาร กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่าพอจุนเจือครอบครัวแต่ไม่พอที่จะออมทรัพย์ได้ลาออกจากธนาคารแล้วไปประกอบอาชีพทำงานส่วนตัว / ธุรกิจส่วนตัวมากที่สุด เมื่อมีการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยเกี่ยวกับงานและการปฏิบัติงานกับปัจจัยที่เกี่ยวกับตัวพนักงานที่ลาออกจากธนาคาร พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีปัจจัยด้านชีวิตสังคมแตกต่างกันมีความเห็นต่อปัจจัยเกี่ยวกับงานและการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ในขณะที่ยื่นใบลาออกจากธนาคารผู้ที่ลาออกมีความต้องการที่จะเปลี่ยนงานมากที่สุด

สุวลักษณ์ แสงภักดี (2550) ศึกษาเรื่อง แนวโน้มการลาออกของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ซีพี เซเว่นอีเลฟเว่น จำกัด (มหาชน) ในเขตอำเภอศรีราชาจังหวัดชลบุรี การวิจัยเรื่องนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวโน้มการลาออก ผลการวิจัยพบว่า

1. ปัจจัยส่วนบุคคลอายุ สถานภาพการสมรส การศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ภาระด้านการเงิน และสุขภาพต่างกัน เป็นปัจจัยที่มีแนวโน้มการลาออกจางานไม่แตกต่างกัน

2. ปัจจัยด้านองค์การพบว่า

2.1 ลักษณะงาน มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มการลาออกของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$)

2.2 ด้านความมั่นคงในงาน ด้านโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ ด้านรายได้ ด้านหัวหน้างานและด้านเพื่อนร่วมงานไม่มีความสัมพันธ์ต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$)

2.3 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมโดยรวมมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มการลาออกของพนักงานพบว่า ด้านตำแหน่งงานและด้านการติดต่อสื่อสารกับบุคคลรอบข้างมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางบวกต่อแนวโน้มการลาออกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$)

สมเจตน์ ภิรมย์มาก (2547) ศึกษาเรื่อง ความสูญเสียและผลกระทบที่องค์กรได้รับอันเนื่องมาจากพนักงานลาออก ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ทำให้พนักงานตัดสินใจลาออกจากองค์กร คือ

ความมั่นคงและความก้าวหน้า ระบบการบริหารงาน การบังคับบัญชา การฝึกอบรมและพัฒนา รางวัลตอบแทนการทำงานความปลอดภัย ความสามัคคี บรรยากาศในการทำงาน การติดต่อสื่อสารเปิดเผย ประเภทธุรกิจ ขนาดขององค์การ ภูมิประเทศ ท่าเลที่ตั้งขององค์การ

ความสูญเสียที่องค์การได้รับอันเนื่องมาจากพนักงานลาออก ได้แก่ ค่าใช้จ่ายต้นทุนเวลาในการฝึกอบรมและพัฒนา ส่วนความสูญเสียได้แก่ ธุรกิจ ส่วนแบ่งตลาด และชื่อเสียงและภาพพจน์ขององค์การ ผลกระทบที่องค์การได้รับอันเนื่องมาจากพนักงานลาออกได้แก่ ประสิทธิภาพของกระบวนการดำเนินธุรกิจ ขวัญและกำลังใจของคนในองค์การ และความเชื่อมั่นของผู้สมัครงานใหม่

ลัดดา พิษเชอร์ (2546) ศึกษาเรื่อง สาเหตุการลาออกของพนักงานฝ่ายบัญชี กรณีศึกษา เฉพาะบริษัท ลาภาน่า รีส์อาร์ท แอนด์โฮเทล (จำกัด) จังหวัดภูเก็ต พบว่า สาเหตุส่วนบุคคลไม่มีความสัมพันธ์กับการลาออก ส่วนปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจลาออก คือ สาเหตุที่เกิดจากการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย ความมั่นคงของงาน และสาเหตุที่เกิดจากองค์การ คือ ความมั่นคงขององค์การ การจัดฝึกอบรม

ภานุมาศ พุนศรีธธา (2549) ศึกษาเรื่อง ทศนคติของคนรุ่นใหม่ต่อปัจจัยที่มีผลกับความตั้งใจในการลาออกจากงานในกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัย พบว่า ความตั้งใจในการลาออกจากงานของคนรุ่นใหม่ในกรุงเทพมหานคร มีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ด้านค่าตอบแทน ด้านสมดุระหว่างแรงงานและชีวิตส่วนตัว และด้านการบริหารงานขององค์การ โดยมีความรู้สึกต่อสถานการณ์ตลาดแรงงานเป็นปัจจัยร่วม

กิตติวัฒน์ บัวลอย (2540) ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในงานของพนักงานฝ่ายผลิตในโรงงานอุตสาหกรรมพลาสติก ผลการศึกษาพบว่าลำดับขององค์ประกอบของความพึงพอใจในงานของพนักงาน เรียงจากความพึงพอใจมากที่สุดไปถึงความพึงพอใจน้อยที่สุดได้ดังนี้

1. ด้านการได้รับการยกย่องนับถือ
2. ด้านเพื่อนร่วมงาน
3. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน
4. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ
5. ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน
6. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ
7. ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์การ
8. ด้านผู้บังคับบัญชา

แสน จิรพัฒนานนท์ และคณะ (2542) ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ศึกษากรณี บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ณ ท่าอากาศยาน กรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ณ ท่าอากาศยาน กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในเกณฑ์สูง พนักงานมีความพอใจเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน สูงที่สุด รองลงมาคือ ความประสบความสำเร็จในงานที่ทำ ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ เพศ สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการทำงาน ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือนและตำแหน่งงาน ที่แตกต่างกันจะส่งผลให้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

2. ปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน ได้แก่ ปัจจัยด้านรายได้และสวัสดิการ ด้านโอกาสความก้าวหน้า ในหน้าที่การงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านสภาพการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ที่แตกต่างกันจะส่งผลให้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามข้อสมมติฐานที่ตั้งไว้

3. ปัจจัยด้านการปฏิบัติงานที่สำคัญที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด คือ ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ รองลงมาได้แก่ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ รองลงมาได้แก่ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านรายได้ และสวัสดิการและด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานตามลำดับ

4. ปัจจัยที่พนักงานมีความพึงพอใจอยู่ในระดับสูง คือ ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติและปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ส่วนปัจจัยด้านโอกาสความก้าวหน้าในการงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านรายได้และสวัสดิการ และด้านสภาพการทำงานจะอยู่ในระดับปานกลาง

ศรัทธา บุญอริยะ (2538: 99-100) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์และข้าราชการในมหาวิทยาลัยรามคำแหง ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จของงาน, ด้านความก้าวหน้าของงาน, ด้านความยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ และด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติโดยรวมตามทัศนะของอาจารย์และข้าราชการในมหาวิทยาลัยรามคำแหงมีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อแยกเป็นแต่ละด้านพบว่า กลุ่มอาจารย์มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และด้านความสำเร็จของงานอยู่ในระดับมาก ส่วนกลุ่มข้าราชการมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จของงานด้านความก้าวหน้าของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ และเมื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติแต่ละด้านเป็นรายข้อปรากฏว่า ด้าน

ความก้าวหน้าของงานด้านความรับผิดชอบและด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติกลุ่มอาจารย์และกลุ่มข้าราชการมีแรงจูงใจแตกต่างกัน

เบญจมาศ ภรณ์มะวิญญู (2545: บทคัดย่อ) ได้สรุปผลการศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานสายโรงงานรังสิต บริษัทไทยน้ำทิพย์ จำกัด พบว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็น ชาย อายุระหว่าง 30 – 40 ปี สมรสแล้วเป็นส่วนใหญ่วะดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลายหรือปวช.มีอายุงานต่ำกว่า 10 ปี ระดับรายได้ 8,001 บาท ขึ้นไป มีระดับแรงจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และมีระดับแรงจูงใจที่เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความต้องการความรักและมีส่วนร่วมในสังคม ด้านความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง ด้านความต้องการประสบความสำเร็จ ด้านความต้องการทางกายและด้านความต้องการความมั่นคงปลอดภัย พบว่า เพศชายมีแรงจูงใจมากกว่าเพศหญิง อายุ ระดับการศึกษา และอัตราเงินเดือน ที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญที่ 0.01 โดยพนักงานที่แต่งงานแล้วมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าที่เป็นโสด

วลี ตั้งสวัสดิ์ตระกูล (2541: บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของวิศวกรในบริษัทเอกชน ได้ศึกษาถึงสถานภาพส่วนตัวของวิศวกรสภาพความพึงพอใจของวิศวกร และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยเครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสร้างขึ้นตามทฤษฎีของ เฮิร์ชเบอร์ก ประกอบด้วยปัจจัย จูงใจ และปัจจัยค้ำจุนผลการศึกษาพบว่า ภาพรวมของความพึงพอใจในด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนมีระดับมาก กล่าวคือความรับผิดชอบฐานะของอาชีพในสายตามของสังคม และยังพบว่าผู้ที่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูง จะมีความสัมพันธ์กับ ผู้ที่มีอายุมาก ระดับการศึกษาสูง เงินเดือนสูง ระยะเวลาในการปฏิบัติงานนาน และมีความรู้สึที่ดีในการปฏิบัติงานตามนโยบายขององค์กร นอกจากนั้นยังสรุปได้ว่า มนุษย์มีแรงจูงใจยอมทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเพื่อสนองความต้องการ ของมนุษย์ตามทฤษฎีของมาสโลว์ ที่กำหนดไว้ 5 ชั้นจากทฤษฎีทำให้ทราบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้นขึ้นอยู่กับการตอบสนองความต้องการของมนุษย์ ซึ่งมีลำดับขั้นความต้องการไม่เท่ากันทำให้เกิดความพอใจในการปฏิบัติงานไม่เท่ากัน อีกทั้งปัจจัยที่สร้างแรงจูงใจให้เกิดความพอใจในการปฏิบัติงานยังขึ้นอยู่กับงานและสิ่งแวดล้อมของงานด้วย

ประยงค์ มีผล (2545: 71-73) ได้ทำการศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม ผลผลิตสำเร็จรูป บริษัทใหม่ทอง จำกัด ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน ที่ส่งผลมากที่สุดไปน้อยที่สุด ได้แก่ สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา ตำแหน่งงาน บรรยากาศในการทำงาน และบุคลิกภาพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนตัวแปรด้านชีวิสังคมไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงาน

นภาพร อยู่ถาวร (2547: 67-78) ได้ทำการศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ประจำมหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต วิทยาเขตพัฒนาการ ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ประจำมหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต ที่ส่งผลมากที่สุดไปยังปัจจัยที่ส่งผลน้อยที่สุด มี 4 ตัวแปร ได้แก่ สัมพันธภาพระหว่างเจ้าหน้าที่กับผู้บังคับบัญชา สัมพันธภาพระหว่างเจ้าหน้าที่กับเพื่อนร่วมงาน รายได้ และเพศชาย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนตัวแปร ระดับการศึกษา สถานภาพ ประสบการณ์การทำงาน บุคลิกภาพ ภาระความรับผิดชอบต่อครอบครัว และสัมพันธภาพระหว่างเจ้าหน้าที่กับสมาชิกในครอบครัว ไม่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่

ยุพินธร โชติสุข (2548: 57-68) ได้วิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในฝ่ายวิศวกรรมจราจรทางอากาศ บริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ผลการศึกษาพบว่า

1. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในฝ่ายวิศวกรรมจราจรทางอากาศ บริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มี 5 ปัจจัย ได้แก่ เพศชาย อายุ สถานภาพสมรสหม้าย ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และลักษณะทางกายภาพ

2. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางลบกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในฝ่ายวิศวกรรมจราจรทางอากาศ บริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มี 1 ปัจจัย ได้แก่ เพศหญิง

3. ปัจจัยที่ไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในฝ่ายวิศวกรรมจราจรทางอากาศ บริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด มี 8 ปัจจัย ได้แก่ สถานภาพสมรสโสด สถานภาพสมรสคู่ รายได้ ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ระดับการศึกษาปริญญาตรี ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน และสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา

4. ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในฝ่ายวิศวกรรมจราจรทางอากาศ บริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มี 3 ปัจจัย ได้แก่ รายได้ เพศชาย และระดับการศึกษาที่ต่ำกว่าปริญญาตรี

ณกมล กิจวัฒน์ไพบูลย์ (2552) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานให้สำเร็จของพนักงานบริษัทเทอรูโม (ประเทศไทย) จำกัด เขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานบริษัทเทอรูโม (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 79 คน เป็นพนักงานชายจำนวน 40 คน และพนักงานหญิง จำนวน 39 คน ผลการศึกษาค้นคว้า พบว่า

1. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการทำงานให้สำเร็จของพนักงานบริษัทเทอรูโม (ประเทศไทย) จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มี 3 ปัจจัย ได้แก่ ลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา และสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน ส่วนปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการทำงานให้สำเร็จของพนักงานบริษัทเทอรูโม (ประเทศไทย) จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มี 3 ปัจจัย ได้แก่ รายได้ของพนักงาน บุคลิกภาพ และนิสัยการทำงาน

2. ปัจจัยที่ไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานให้สำเร็จของพนักงานบริษัทเทอรูโม (ประเทศไทย) จำกัด มี 7 ปัจจัย ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

3. ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานให้สำเร็จของพนักงานบริษัทเทอรูโม (ประเทศไทย) จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยเรียงลำดับจากปัจจัยที่ส่งผลมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด ได้แก่ สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน และรายได้ของพนักงาน

พิชิต ชติเรือง (2550) ศึกษาเรื่องความพึงพอใจโดยรวมและความจงรักภักดีต่อองค์กร ที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท สุพรีม พีริชชั่น แมนูแฟคเจอร์ จำกัด กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานของบริษัท สุพรีม พีริชชั่น แมนูแฟคเจอร์ จำกัด จำนวน 220 คน ผลการวิจัยพบว่า

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย, อายุระหว่าง 26 – 33 ปี, การศึกษาระดับต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย, สถานภาพโสด, ตำแหน่งงานเป็นพนักงานฝ่ายการผลิตรายเดือน, รายได้ 6,001 - 12,000 บาทต่อเดือน และหน่วยงานที่สังกัดคือหน่วยงานแผนกสนับสนุนการผลิต (MK,PU, PK, ST, ACC, HR) ความพึงพอใจโดยรวมของพนักงาน อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าพนักงานมีระดับความพึงพอใจ ด้านค่าตอบแทน ด้านความมั่นคงปลอดภัย และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง ความจงรักภักดีโดยรวมของพนักงาน อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าพนักงานมีความจงรักภักดีต่อองค์กรด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน และด้านความรู้สึกของพนักงาน อยู่ในระดับปานกลาง พฤติกรรมการทำงานของพนักงาน พบว่า ส่วนใหญ่ไม่เคยมาทำงานสาย ส่วนที่เคยมาทำงานสายโดยเฉลี่ย 1 ครั้งต่อเดือน และไม่เคยขาดงาน ส่วนที่เคยขาดงานโดยเฉลี่ย 1 ครั้งต่อเดือนและในข้อ งานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีส่วนส่งเสริมให้ท่านได้รับความรู้และประสบการณ์เพิ่มขึ้น และผลการปฏิบัติงานของท่านเป็นที่ยอมรับในหน่วยงานของท่าน มีพฤติกรรมการทำงานของพนักงานอยู่ในระดับดี

ผลการทดสอบสมมติฐานซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดระดับนัยสำคัญของสถิติที่ 0.05 สรุปผลได้ว่า

1. ลักษณะประชากรศาสตร์ด้านเพศ ที่ต่างกันมีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุพรีม พรินซ์ แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ในด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงานในข้อท่านคิดว่า จะทำงานในองค์กรนี้ต่อไปแม้ว่าองค์กรอื่นจะเสนอตำแหน่งและค่าตอบแทนสูงกว่าและในข้อท่านตั้งใจจะทำงานกับองค์กรจนเกษียณอายุแตกต่างกัน

2. ลักษณะทางประชากรศาสตร์ด้านอายุ ที่แตกต่างกันมีผลต่อความจงรักภักดีโดยรวมต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุพรีม พรินซ์ แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านคิดว่า จะทำงานในองค์กรนี้ต่อไปแม้ว่าองค์กรอื่นจะเสนอตำแหน่งและค่าตอบแทนสูงกว่า ในข้อท่านตั้งใจจะทำงานกับองค์กรจนเกษียณอายุ และในข้อผลงานของท่านได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานแตกต่างกัน

3. ลักษณะทางประชากรศาสตร์ด้านระดับการศึกษา ที่แตกต่างกันมีผลต่อความจงรักภักดีโดยรวมต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุพรีม พรินซ์ แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่จะบอกกับคนทั่วไปว่าท่านเป็นพนักงานขององค์กรแตกต่างกัน

4. ลักษณะทางประชากรศาสตร์ด้านตำแหน่งงาน ที่แตกต่างกันมีผลต่อความจงรักภักดีโดยรวมต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุพรีม พรินซ์ แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านคิดว่า จะทำงานในองค์กรนี้ต่อไปแม้ว่าองค์กรอื่นจะเสนอตำแหน่งและค่าตอบแทนสูงกว่าแตกต่างกัน

5. ลักษณะทางประชากรศาสตร์ด้านรายได้ต่อเดือน ที่แตกต่างกันมีผลต่อความจงรักภักดีโดยรวมต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุพรีม พรินซ์ แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านตั้งใจจะทำงานกับองค์กรจนเกษียณรายได้ต่อเดือน และด้านความรู้สึกของพนักงาน ในข้อท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่จะบอกกับคนทั่วไปว่าท่านเป็นพนักงานขององค์กรแตกต่างกัน

6. ลักษณะทางประชากรศาสตร์ด้านหน่วยงานที่สังกัด ที่แตกต่างกัน มีผลต่อความจงรักภักดีโดยรวมต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุพรีม พรินซ์ แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน ในข้อท่านคิดว่า จะทำงานในองค์กรนี้ต่อไปแม้ว่าองค์กรอื่นจะเสนอตำแหน่งและค่าตอบแทนสูงกว่าแตกต่างกัน

7. ความพึงพอใจของพนักงาน มีความสัมพันธ์กับ ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สุพรีม พรินซ์ แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน และด้านความรู้สึกของพนักงาน ในข้อท่านคิดว่า จะทำงานในองค์กรนี้ต่อไปแม้ว่าองค์กรอื่นจะเสนอตำแหน่ง

และค่าตอบแทนสูงกว่า ในข้อท่านเต็มใจที่จะเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อให้องค์กรของท่านประสบความสำเร็จและมีชื่อเสียง และในข้อท่านตั้งใจจะทำงานกับองค์กรจนเกษียณอายุ มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

8. ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน มีความสัมพันธ์กับ พฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท สุพรีม พีริชชั่น แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ในข้อท่านเคยมาทำงานสายหรือไม่ และในข้อท่านเคยขาดงานหรือไม่ ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน และด้านความรู้สึกของพนักงาน ในข้อท่านเต็มใจที่จะเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อให้องค์กรของท่านประสบความสำเร็จและมีชื่อเสียง และในข้อท่านตั้งใจจะทำงานกับองค์กรจนเกษียณอายุความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

นฤมล วินิจวงษ์ (2547: 49) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน กลุ่มบริษัท Infonet Thailand โดยรวมและรายด้าน 5 ด้าน ประกอบด้วย ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน จากผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมด้านความสำเร็จในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า พนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการทำงานอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านอื่นๆ อยู่ในระดับปานกลาง

สุไลมาน (Sulaiman. 2008: Abstract) ได้วิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจและผลการปฏิบัติงานของพนักงานในโรงพยาบาลของสหรัฐอเมริกาหรับเอมิเรตส์ ผลการวิจัยในกลุ่มตัวอย่างจำนวน 185 คน ปรากฏว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรสแล้วจะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าพนักงานที่มีสถานภาพโสด พนักงานที่มีอายุมากกว่าจะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าพนักงานที่มีอายุน้อยกว่า พนักงานที่อยู่ในตำแหน่งงานสูงกว่าจะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าพนักงานในตำแหน่งอื่น ๆ พนักงานที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีแนวโน้มที่จะปฏิบัติงานอยู่ในโรงพยาบาลนานกว่าพนักงานที่ไม่มีแรงจูงใจ

ไดลีแมน และคนอื่นๆ (Dieleman; et al. 2003: Abstract) ได้ศึกษาวิจัยปัจจัยของแรงจูงใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในเวียดนามเหนือ ผลการศึกษาวิจัยพบว่า แรงจูงใจได้รับอิทธิพลจากเรื่องที่เกี่ยวข้องกับเงินและไม่เกี่ยวข้องกับการเงิน ปัจจัยหลักของแรงจูงใจของบุคลากรสาธารณสุขคือความประทับใจในการทำงานจากผู้บริหาร เพื่อนร่วมงานและสังคมที่อยู่ งานที่มั่นคงและรายได้ และการฝึกอบรม ปัจจัยหลักที่จะทำให้แรงจูงใจในการทำงานลดลงคือ การได้เงินเดือนที่น้อยลง และการอยู่ในสถานการณ์การทำงานที่ยุ่งยาก

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในงาน กับความตั้งใจเปลี่ยนงานของบุคลากรสายงานเทคโนโลยีสารสนเทศ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีวิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้าดังนี้

1. การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง
2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การจัดทำ การวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

1. การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นบุคลากรที่ทำงานในสายงานเทคโนโลยีสารสนเทศ เฉพาะบริษัทเอกชน จำนวน 8,045 คน (ที่มา: รายงานผลที่สำคัญ สํารวจอุตสาหกรรมเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของประเทศไทย พ.ศ. 2551, สำนักงานสถิติแห่งชาติ)

กลุ่มตัวอย่างใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้คำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้เป็นตัวแทนของประชากรโดยใช้สูตรของ Taro Yamane (Yamane. 1976: 580 – 581) โดยใช้ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% ได้กลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 381 คน ดังนี้

สูตร	$n = \frac{N}{1 + N(E)^2}$
โดยที่	$n = \text{ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง}$
	$N = \text{จำนวนประชากร เท่ากับ 8,045 คน}$
	$E = \text{ค่าสัดส่วนความคลาดเคลื่อนที่จะยอมรับได้ 5\% (0.05)}$
แทนสูตร	$n = \frac{8,045}{1 + 8,045(0.05)^2}$
	$n = 381 \text{ คน}$

ดังนั้นขนาดตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัยครั้งนี้เท่ากับ 381 คน

การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ผู้ศึกษาวิจัยจะสุ่มตัวอย่างแบบไม่ใช้ทฤษฎีความน่าจะเป็น (Non-probability Sampling) โดยมีขั้นตอนในการสุ่มตัวอย่างดังนี้

ใช้วิธีการเลือกตัวอย่างแบบสะดวก (Convenience Sampling) ให้ครบตามจำนวนแบบสอบถามทั้งหมด 381 ชุด โดยใช้แบบสอบถามทำการสอบถาม กับบุคลากรสายงานเทคโนโลยีสารสนเทศ และจากการแจกแบบสอบถาม 450 ชุด ได้คืนมา 384 ชุด คิดเป็นร้อยละ 85.33

2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามชนิดเลือกตอบและปลายเปิด ผู้วิจัยสร้างขึ้นเองจากการรวบรวมข้อมูลที่ได้จากทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแล้วนำมาประยุกต์เป็นข้อคำถามในแบบสอบถามโดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วน

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่

ข้อที่ 1 เพศ ได้แก่ เพศชาย และ เพศหญิง เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale)

ข้อที่ 2 อายุ เป็นระดับการวัด เป็นข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) โดยกำหนดช่วงอายุ ดังนี้

- 21 – 25 ปี
- 26 – 30 ปี
- 31 – 35 ปี
- 36 - 40 ปี
- 41 ปีขึ้นไป

ข้อที่ 3 ตำแหน่งงาน ได้แก่ Project manager, Developer / Programmer, System analyst / Business analyst, Tester / Quality Control (QC) และอื่นๆ เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale)

ข้อที่ 4 ระดับการศึกษา เป็นข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) ดังนี้

- อนุปริญญาหรือเทียบเท่า
- ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า
- ปริญญาโท
- สูงกว่าปริญญาโท

เป็นตัวแปรในแบบสอบถาม แต่ไม่ได้นำมาใช้ในการศึกษา

ข้อที่ 5 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน เป็นข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) โดยกำหนดช่วงระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ดังนี้

- ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี
- 6 - 10 ปี
- 11 - 15 ปี
- 16 - 20 ปี
- 20 ปีขึ้นไป

เป็นตัวแปรในแบบสอบถาม แต่ไม่ได้นำมาใช้ในการศึกษา

ข้อที่ 6 รายได้ต่อเดือน เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) โดยกำหนดช่วงเงินเดือน ดังนี้

- ต่ำกว่า 20,000 บาท
- 20,001 – 35,000 บาท
- 35,001 – 50,000 บาท
- 50,001 – 65,000 บาท
- 65,001 – 80,000 บาท
- 80,001 บาทขึ้นไป

เป็นตัวแปรในแบบสอบถาม แต่ไม่ได้นำมาใช้ในการศึกษา

ข้อที่ 7 ประเภทธุรกิจ เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale)

- กลุ่มเทคโนโลยีสารสนเทศ (เช่น บริษัทที่ปรึกษาด้าน IT หรือ Software House)
- กลุ่มการเงิน / การธนาคาร
- กลุ่มอุตสาหกรรม และการผลิต (เช่น ยานยนต์, เครื่องจักร, เหล็ก, เคมีภัณฑ์)
- กลุ่มธุรกิจบริการ
- อื่นๆ (โปรดระบุ.....)

เป็นตัวแปรในแบบสอบถาม แต่ไม่ได้นำมาใช้ในการศึกษา

ส่วนที่ 2 แบบสอบถาม แรงจูงใจในงานของบุคคลที่ทำงานในสายงานเทคโนโลยีสารสนเทศ เป็นลักษณะคำถามปลายปิด (Closed – ended questions) แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Likert scale) โดยมีคำตอบให้เลือก 5 ตัวเลือก คือ น้อยที่สุด น้อยมาก ปานกลาง มาก มากที่สุด และใช้มาตรวัดข้อมูลแบบอันตรภาคชั้น (Interval scale) ซึ่งมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ลักษณะงาน	ระดับคะแนน
น้อยที่สุด	1
น้อยมาก	2
ปานกลาง	3
มาก	4
มากที่สุด	5

การแปลผลคะแนนแรงจูงใจในงานในแต่ละข้อ สูตรการคำนวณช่วงกว้างของชั้นได้ดังนี้ (กัลยา วาณิชย์บัญชา 2544 : 29)

$$\begin{aligned}
 \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{5 - 1}{5} \\
 &= 0.8
 \end{aligned}$$

คะแนนเฉลี่ย	ระดับลักษณะงาน
คะแนน 1.00 – 1.80	ระดับน้อยที่สุด
คะแนน 1.81 – 2.60	ระดับน้อย
คะแนน 2.61 – 3.40	ระดับปานกลาง
คะแนน 3.41 – 4.20	ระดับมาก
คะแนน 4.21 – 5.00	ระดับมากที่สุด

จากการศึกษาทฤษฎีเกี่ยวกับทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบอร์ก (Herzberg's Two Factor Theory) พบว่าแรงจูงใจที่เกี่ยวข้องกับความพอใจหรือไม่พอใจในงานประกอบด้วย

1. การได้รับการยอมรับ
2. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ
3. ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
4. การเจริญเติบโตในงานที่ทำ
5. เงินเดือนและสวัสดิการ
6. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
7. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
8. ความมั่นคงในหน้าที่การงาน

ซึ่งผู้วิจัยได้เลือกทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบอร์ก (Herzberg's Two Factor Theory) เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในงานของบุคลากรที่ทำงานในสายงานเทคโนโลยีสารสนเทศ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถาม ความตั้งใจเปลี่ยนงานของบุคลากรสายงานเทคโนโลยีสารสนเทศ เป็นลักษณะคำถามปลายปิด (Closed – ended questions) แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Likert scale) โดยมีคำตอบให้เลือก 5 ตัวเลือก คือ น้อยที่สุด น้อยมาก ปานกลาง มาก มากที่สุด และใช้มาตรวัดข้อมูลแบบอันตรภาคชั้น (Interval scale) ซึ่งมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ลักษณะพฤติกรรม	ระดับคะแนน
น้อยที่สุด	1
น้อยมาก	2
ปานกลาง	3
มาก	4
มากที่สุด	5

การแปลผลคะแนนความตั้งใจเปลี่ยนงานในแต่ละข้อ สูตรการคำนวณช่วงกว้างของชั้นได้ดังนี้
(กัลยา วานิชย์บัญชา 2544 : 29)

$$\begin{aligned}
 \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{5 - 1}{5} \\
 &= 0.8
 \end{aligned}$$

คะแนนเฉลี่ย	ระดับความคิดเห็น
คะแนน 1.00 – 1.80	ระดับน้อยที่สุด
คะแนน 1.81 – 2.60	ระดับน้อย
คะแนน 2.61 – 3.40	ระดับปานกลาง
คะแนน 3.41 – 4.20	ระดับมาก
คะแนน 4.21 – 5.00	ระดับมากที่สุด

ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถาม โดยการดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาค้นคว้าเอกสารวิชาการ ตำรา งานวิจัยต่างๆที่เกี่ยวข้องกับ ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในงาน กับความตั้งใจเปลี่ยนงานของบุคลากรสายงานเทคโนโลยีสารสนเทศ ที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรในการศึกษา เพื่อเป็นแนวทางในการออกแบบสอบถาม

2. แบบสอบถามทั้งหมดมี 3 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 แรงจูงใจในงานของบุคลากรที่ทำงานในสายงานเทคโนโลยีสารสนเทศ

ส่วนที่ 3 ความตั้งใจเปลี่ยนงานของบุคลากรสายงานเทคโนโลยีสารสนเทศ

3. นำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นให้อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ตรวจสอบ เสนอแนะ และแก้ไข

4. นำแบบสอบถามที่แก้ไขแล้วไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงด้านเนื้อหา (Content validity) และความถูกต้อง และขอคำแนะนำเพิ่มเติม หลังจากนั้นนำไปปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์อีกครั้งเพื่อตรวจสอบความถูกต้อง

5. นำแบบสอบถามที่แก้ไขปรับปรุงไปทดลองใช้ (Try-out) กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 ชุดที่ไม่ใช่ตัวอย่างจำนวน 381 ชุด เพื่อนำไปหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้วิธีหาสัมประสิทธิ์แอลฟา (α – Coefficient) ของ Cronbach ซึ่งค่า Alpha ที่ได้จะแสดงถึงระดับความคงที่ของแบบสอบถาม โดยมีค่าระหว่าง $0 < \alpha < 1$ ถ้ามีค่าใกล้เคียงกับ 1 มากแสดงว่ามีความเชื่อมั่นมาก ผลทดสอบมีดังนี้

1. ค่าความเชื่อมั่น ด้านการได้รับการยอมรับ ได้ค่าความน่าเชื่อมั่นเท่ากับ .7546
2. ค่าความเชื่อมั่น ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ได้ค่าความน่าเชื่อมั่นเท่ากับ .9083
3. ค่าความเชื่อมั่น ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ได้ค่าความน่าเชื่อมั่นเท่ากับ .8244
4. ค่าความเชื่อมั่น ด้านการเจริญเติบโตในงานที่ทำ ได้ค่าความน่าเชื่อมั่นเท่ากับ .9145
5. ค่าความเชื่อมั่น ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ได้ค่าความน่าเชื่อมั่นเท่ากับ .9478
6. ค่าความเชื่อมั่น ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ได้ค่าความน่าเชื่อมั่นเท่ากับ .9423
7. ค่าความเชื่อมั่น ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ได้ค่าความน่าเชื่อมั่นเท่ากับ .9781
8. ค่าความเชื่อมั่น ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน ได้ค่าความน่าเชื่อมั่นเท่ากับ .9178
9. ค่าความเชื่อมั่น ด้านความตั้งใจเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ แต่ยังปฏิบัติงานในองค์กรเดิม ได้ค่าความน่าเชื่อมั่นเท่ากับ .7706
10. ค่าความเชื่อมั่น ด้านความตั้งใจเปลี่ยนไปปฏิบัติงานกับองค์กรใหม่ ได้ค่าความน่าเชื่อมั่นเท่ากับ .8556

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในงาน กับความตั้งใจเปลี่ยนงานของบุคลากรสายงานเทคโนโลยีสารสนเทศของบริษัทแห่งหนึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาและเก็บรวบรวมข้อมูลจากแหล่งข้อมูลดังนี้

1. แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ได้มาจากการใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูลจากการสุ่มตัวอย่าง จำนวน 381 คน
2. แหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ได้มาจากการศึกษาค้นคว้าจาก
 - 2.1 ตำราหนังสือ
 - 2.2 เอกสารและวารสาร
 - 2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 2.4 แหล่งข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต

4. การจัดทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ทดสอบแบบสอบถามที่ได้ทำการออกแบบไว้ (Pre – test) แล้วดำเนินการแก้ไขข้อบกพร่องของแบบสอบถาม พร้อมตรวจสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้วยวิธีการของ Cronbach's α
2. นำแบบสอบถามที่แก้ไขข้อบกพร่องเรียบร้อยแล้วออกเก็บข้อมูลจริง
3. เมื่อรวบรวมแบบสอบถามตามความต้องการแล้ว ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความถูกต้องและสมบูรณ์ของแบบสอบถาม
4. นำแบบสอบถามที่ตรวจสอบความสมบูรณ์แล้วมาลงรหัส (Coding) ในแบบลงรหัสสำหรับประมวลผลข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์
5. นำข้อมูลมาบันทึกลงในเครื่องคอมพิวเตอร์ เพื่อประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป และทำการวิเคราะห์ข้อมูล

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)

โดยใช้ตารางแจกแจงความถี่ซึ่งเป็นผลค่าร้อยละ (Percentage) ในการอธิบายลักษณะประชากรศาสตร์มีรายละเอียดดังนี้

- 1.1 วิเคราะห์ข้อมูลในแบบสอบถามส่วนที่ 1 ซึ่งเป็นข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในปฏิบัติงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประเภทรูรกิจ ที่ได้มาแจกแจง

ความถี่ (Frequency) และนำเสนอเป็นค่าร้อยละ (Percentage) เพื่อศึกษาถึงลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

1.2 วิเคราะห์ข้อมูลในแบบสอบถามส่วนที่ 2 คือ แรงจูงใจในงานของบุคลากรที่ทำงานในสายงานเทคโนโลยีสารสนเทศ และการวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามส่วนที่ 3 คือ ความตั้งใจเปลี่ยนงานของบุคลากรสายงานเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยนำข้อมูลทั้ง 2 ส่วน มาหาค่าเฉลี่ย (Means) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2. สถิติอนุมาน เป็นสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน (Inferential statistic)

ในการวิเคราะห์ระดับความเชื่อมั่น 95% ซึ่งจะนำข้อมูลที่ได้จากวิธีการสำรวจโดยใช้แบบสอบถาม นำมาวิเคราะห์ทางสถิติด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อทดสอบสมมติฐานแต่ละข้อ โดยใช้ค่าสถิติต่าง ๆ ในการวิเคราะห์ ดังนี้

1. การทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มโดยตรวจสอบผลกระทบของลักษณะส่วนบุคคล โดยใช้สถิติ T-test และ F-Test เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1

2. การเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในงาน กับความตั้งใจเปลี่ยนงานของบุคลากรสายงานเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุ (Multiple Linear Regression) เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 และ 3

3. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ค่าสถิติร้อยละ (Percentage) สำหรับการวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เพื่อให้ทราบถึงลักษณะพื้นฐานของข้อมูล (เดียนจิตร จิตต์อารี.1999 : 236)

$$P = \frac{fx}{n} \times 100$$

เมื่อ	P	แทน	ค่าสถิติร้อยละ
	f	แทน	ความถี่ในการปรากฏของข้อมูล
	x	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
	n	แทน	ขนาดกลุ่มตัวอย่าง

3.2 ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) สำหรับการวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เพื่อให้ทราบถึงลักษณะพื้นฐานของข้อมูล (ชูศรี วงรัตน์ะ. 2541 : 40)

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

เมื่อ	$\bar{x}$	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ย
	$\sum x$	แทน	ผลรวมของคะแนนทั้งหมด
	n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

3.3 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ใช้สูตร (ชูศรี วงรัตน์ะ. 2541 : 40)

$$S = \frac{\sqrt{n \sum x^2 + (\sum x)^2}}{n(n-1)}$$

เมื่อ	S	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนของกลุ่มตัวอย่าง
	$(\sum x)^2$	แทน	ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง
	$\sum x^2$	แทน	ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง
	n	แทน	จำนวนของข้อมูลทั้งหมดของกลุ่มตัวอย่าง

3.4 สถิติที่ใช้ทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ของชุดคำถาม (กัลยา วานิชย์บัญชา 2544 : 29) โดยใช้สูตรหาค่าสัมประสิทธิ์ แอลฟา (Alpha – Coefficient) ของ Cronbach (กัลยา วานิชย์บัญชา 2544 : 29) โดยใช้สูตร ดังนี้

$$\alpha = \frac{n}{n-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right]$$

เมื่อ	α	แทน	ค่าความเชื่อมั่นของชุดคำถาม
	n	แทน	จำนวนข้อในชุดคำถาม
	$\sum S_i^2$	แทน	ผลรวมของค่าคะแนนความแปรปรวนเป็นรายข้อ
	S_t^2	แทน	คะแนนความแปรปรวนของชุดคำถาม

3.5 ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม โดยใช้สูตร t-test (ชูศรี
วงรัตน์: 2541: 173-174)

3.5.1 กรณีไม่ทราบค่าความแปรปรวนของประชากรทั้งสองกลุ่ม และค่าความแปรปรวน
ไม่เท่ากัน

$$t = \frac{\bar{x}_1 - \bar{x}_2}{\sqrt{\frac{s_1^2}{n_1} + \frac{s_2^2}{n_2}}}$$

$$\text{โดยที่ } df = \frac{\left(\frac{s_1^2}{n_1} + \frac{s_2^2}{n_2}\right)^2}{\frac{\left(\frac{s_1^2}{n_1}\right)^2}{n_1 - 1} + \frac{\left(\frac{s_2^2}{n_2}\right)^2}{n_2 - 1}}$$

3.5.2 กรณีไม่ทราบค่าความแปรปรวนของประชากรทั้งสองกลุ่ม แต่ทราบว่าประชากร
ทั้งสองกลุ่มมีความแปรปรวนเท่ากัน

$$t = \frac{\bar{x}_1 - \bar{x}_2}{\sqrt{\frac{(n_1 - 1)s_1^2 + (n_2 - 1)s_2^2}{n_1 + n_2 - 2} \left(\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2}\right)}}$$

$$\text{โดยที่ } df = n_1 + n_2 - 2$$

เมื่อ

t	แทน	ค่าความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ย 2 กลุ่ม
$\bar{x}_1$	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 1
$\bar{x}_2$	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	องศาอิสระ (Degree of freedom)

3.5.3 ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มีมากกว่า 2 กลุ่ม ใช้
 สูตรการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) (ฉ้วน สายยศ และ
 อังคณา สายยศ.2538: 113)

$$F = \frac{MS_b}{MS_w}$$

โดยที่ $df_1 = p-1$
 $df_2 = n-p$
 F แทน ค่าการแจกแจงของ F
 MS_b แทน ค่าความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม
 MS_w แทน ความแปรปรวนภายในกลุ่ม
 df_1 แทน องศาอิสระของความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม 1
 df_2 แทน องศาอิสระของความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม 2
 p แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
 n แทน จำนวนตัวอย่างทั้งหมด

กรณีพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการตรวจสอบความแตกต่างของ
 ค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยใช้สูตรตามวิธี Least Significant Difference (LSD) (กัยลา วานิชย์ปัญญา.
 2544:333)

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

โดยที่ $n_i \neq n_j$

เมื่อ LSD แทน ค่าผลต่างนัยสำคัญที่คำนวณได้สำหรับประชากรกลุ่มที่ i และ j MSE
 แทนค่า Mean Square Error จากตารางวิเคราะห์ความแปรปรวน

K แทน จำนวนของกลุ่มตัวอย่าง
 n แทน จำนวนของตัวอย่างทั้งหมด
 α แทน ระดับนัยสำคัญทางสถิติ

3.6 การทดสอบโดยใช้สถิติอย่างการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุ (Multiple Regression) เป็นการศึกษาความสัมพันธ์เชิงเส้นระหว่างตัวแปรอิสระหลาย ๆ ตัว กับตัวแปรตาม คือ

$$Y' = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n$$

เมื่อ	Y	แทน	ค่าตัวแปรตาม
	$b_1, b_2 \dots b_n$	แทน	ค่าน้ำหนักคะแนนหรือสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรอิสระ (ตัวพยากรณ์) ตัวที่ 1 ถึงตัวที่ n ตามลำดับ
	$X_1, X_2 \dots X_n$	แทน	คะแนนของตัวแปรอิสระ (ตัวพยากรณ์) ตัวที่ 1 ถึงตัวที่ n ตามลำดับ
	n	แทน	จำนวนตัวแปรอิสระ (ตัวพยากรณ์)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในงาน กับความตั้งใจเปลี่ยนงานของบุคลากรสายงานเทคโนโลยีสารสนเทศ การวิเคราะห์ข้อมูล และการแปลผลความหมายของผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ต่างๆ ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

H_0	แทน	สมมติฐานหลัก
H_1	แทน	สมมติฐานรอง
n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{x}$	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง
S.D.	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
T	แทน	ค่าที่ใช้พิจารณา T-Distribution
Df	แทน	ขั้นของความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
SS	แทน	ผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of Squares)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยผลบวกกำลังสองของคะแนน (Mean of Square)
Sig	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติจากการทดสอบที่โปรแกรมสำเร็จรูปคำนวณได้ใช้ในการสรุปสมมติฐาน
F	แทน	ค่าที่ใช้พิจารณา F-Distribution
F	แทน	ความน่าจะเป็นสำหรับบอกนัยสำคัญทางสถิติ
*	แทน	ความมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.5

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้นำเสนอผลความมุ่งหมายของการวิจัย โดยแบ่งการนำเสนอออกเป็น 9 ตอนดังนี้

- ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
- ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลด้านแรงจูงใจด้านการได้รับการยอมรับ
- ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลด้านแรงจูงใจด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ
- ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลด้านแรงจูงใจด้านการความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

- ตอนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูลด้านแรงจูงใจด้านการเติบโตในหน้าที่การงาน
- ตอนที่ 6 การวิเคราะห์ข้อมูลด้านแรงจูงใจด้านเงินเดือนและสวัสดิการ
- ตอนที่ 7 การวิเคราะห์ข้อมูลด้านแรงจูงใจด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
- ตอนที่ 8 การวิเคราะห์ข้อมูลด้านแรงจูงใจด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
- ตอนที่ 9 การวิเคราะห์ข้อมูลด้านแรงจูงใจด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน
- ตอนที่ 10 การวิเคราะห์ข้อมูลด้านความตั้งใจเปลี่ยนงาน โดยเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบแต่ยังปฏิบัติงานในองค์กรเดิม
- ตอนที่ 11 การวิเคราะห์ข้อมูลด้านความตั้งใจเปลี่ยนงานโดยเปลี่ยนไปปฏิบัติงานกับองค์กรใหม่
- ตอนที่ 12 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ตำแหน่งงาน ระดับการศึกษา สายงานในปัจจุบัน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน และประเภทธุรกิจ ดังตาราง 1

ตาราง 1 จำนวน (ความถี่) และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ อายุ ตำแหน่งงาน ระดับการศึกษา สายงานในปัจจุบัน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน และประเภทธุรกิจ

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
● ชาย	261	68.0
● หญิง	123	32.0
รวม	384	100.00

ตาราง 1 (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
2. อายุ		
● 21 – 25	58	15.1
● 26 – 30	173	45.1
● 31 – 35	91	23.7
● 36 – 40	43	11.2
● 41 ปีขึ้นไป	19	4.9
รวม	384	100.00
3. ตำแหน่งงาน		
● Project Manager	23	6.0
● Developer / Programmer	173	45.1
● System Analyst / Business Analyst	80	20.8
● Tester / Quality Control (QC)	32	8.3
● อื่นๆ	76	19.8
รวม	384	100.00
4. ระดับการศึกษา		
● อนุปริญญาหรือเทียบเท่า	0	0
● ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	221	57.6
● ปริญญาโท	158	41.1
● สูงกว่าปริญญาโท	5	1.3
รวม	384	100.00

ตาราง 1 (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
5. ระยะเวลาที่ทำงาน		
• ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี	133	34.6
• 6 - 10 ปี	169	44.0
• 11 – 15 ปี	44	11.5
• 16 – 20 ปี	35	9.1
• 21 ปีขึ้นไป	3	0.8
รวม	384	100.0
6. รายได้ต่อเดือน		
• ต่ำกว่า 20,000 บาท	17	4.4
• 20,001 – 35,000 บาท	145	11.9
• 35,001 – 50,000 บาท	128	33.3
• 50,001 – 65,000 บาท	46	12.0
• 65,001 – 80,000 บาท	22	5.7
• 80,001 บาท	26	6.8
รวม	384	100.00
7. ประเภทธุรกิจของบริษัทที่ท่านทำงานอยู่		
• กลุ่มเทคโนโลยีสารสนเทศ	77	20.1
• กลุ่มการเงิน / การธนาคาร	179	46.6
• กลุ่มอุตสาหกรรม และการผลิต	53	13.8
• กลุ่มธุรกิจบริการ	47	12.2
• อื่นๆ	28	7.3
รวม	384	100.00

จากตาราง 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างในการศึกษารั้งนี้จำนวน 384 คน จำแนกได้ดังนี้

1. เพศ บุคลากรส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 261 คน คิดเป็นร้อยละ 68.0 และเป็นเพศหญิงจำนวน 129 คน คิดเป็นร้อยละ 32.0

2. อายุ บุคลากรส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 26 – 30 ปี จำนวน 173 คน คิดเป็นร้อยละ 45.1 รองลงมาคือ อายุระหว่าง 31 – 35 ปี จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 23.7 รองลงมาคือ อายุระหว่าง 21 – 25 ปี จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 15.1 รองลงมาคือ อายุระหว่าง 36 – 40 ปี จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 11.2 และอายุ 41 ปีขึ้นไป จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 4.9

3. ตำแหน่งงาน บุคลากรส่วนใหญ่มีตำแหน่ง Developer / Programmer จำนวน 173 คน คิดเป็นร้อยละ 45.1 รองลงมาคือ System Analyst / Business Analyst จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 20.8 รองลงมาคือ อื่นๆ จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 19.8 รองลงมาคือ Tester / Quality Control (QC) จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 8.3 และ Project manager จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 6.0

4. ระดับการศึกษา บุคลากรส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า เป็นจำนวน 221 คน คิดเป็นร้อยละ รองลงมา คือ ปริญญาโท เป็นจำนวน 158 คน คิดเป็นร้อยละ 41.1 และสูงกว่าปริญญาโท เป็นจำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 1.3

5. ระยะเวลาที่ทำงาน บุคลากรส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการทำงาน 6-10 ปี จำนวน 169 คน คิดเป็นร้อยละ 44.0 รองลงมา คือ ต่ำกว่า 5 ปีหรือเท่ากับ 5 ปี จำนวน 133 คน คิดเป็นร้อยละ 34.6 รองลงมาคือ 11 – 15 ปี จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 11.5 รองลงมาคือ 16 – 20 ปี จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 9.1 และ 21 ปีขึ้นไป จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 0.8

6. รายได้ต่อเดือน บุคลากรส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน 20,001 – 35,000 บาท จำนวน 145 คน คิดเป็นร้อยละ 37.8 รองลงมาคือ 35,001 – 50,000 บาท จำนวน 128 คน คิดเป็นร้อยละ 33.3 รองลงมาคือ 50,001 – 65,000 บาท จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 12.0 รองลงมาคือ 80,001 บาท จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 6.8 รองลงมาคือ 50,001 – 65,000 บาท จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 12.0 และ 65,001 – 80,000 บาท จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 5.7 และ ต่ำกว่า 20,000 จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 4.4

7. ประเภทธุรกิจ บุคลากรส่วนใหญ่ทำงานในประเภทธุรกิจ กลุ่มการเงิน / การธนาคาร เป็นจำนวน 179 คน คิดเป็นร้อยละ 46.6 รองลงมาคือกลุ่มเทคโนโลยีสารสนเทศ เป็นจำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 20.1 รองลงมาคือกลุ่มอุตสาหกรรมและการผลิต เป็นจำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 13.8 รองลงมาคือกลุ่มธุรกิจบริการ เป็นจำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 12.2 และกลุ่มธุรกิจอื่นๆ เป็นจำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 7.3

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลด้านแรงจูงใจด้านการได้รับการยอมรับ

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ย และค่าเฉลี่ยเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของข้อมูลด้านแรงจูงใจด้านการได้รับการยอมรับ

ด้านการได้รับการยอมรับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ท่านเป็นบุคคลที่ได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงานของท่าน	3.77	.607	ระดับมาก
2. เมื่อท่านปฏิบัติงานได้ดี เพื่อนร่วมงานของท่านจะยอมรับในผลงานของท่าน	3.87	.626	ระดับมาก
3. ผู้ร่วมงานของท่านมักกล่าวชมเชย และให้กำลังใจท่านเมื่อท่านทำงานสำเร็จ	3.49	.911	ระดับมาก
รวม	3.71	0.578	ระดับมาก

ผลจากตาราง 2 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของข้อมูลด้านแรงจูงใจด้านการได้รับการยอมรับ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นว่างานของตนมีลักษณะของแรงจูงใจด้านการได้รับการยอมรับโดยรวมในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71

เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ทุกข้อได้คะแนนในระดับมาก ข้อที่มีคะแนนมากที่สุดคือ การที่เพื่อนร่วมงานยอมรับในผลงาน รองลงมาคือการได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงาน และการได้รับคำชมเชยเมื่องานสำเร็จ โดยมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.87, 3.77 และ 3.49 ตามลำดับ

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลด้านแรงจูงใจด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ย และค่าเฉลี่ยเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของข้อมูลด้านแรงจูงใจด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
4. งานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบันเป็นงานที่น่าสนใจ	3.41	.916	ระดับมาก
5. งานที่ท่านทำเป็นงานที่ได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์	3.34	.864	ระดับปานกลาง
6. งานที่ท่านทำเป็นงานที่ท้าทายความสามารถ	3.50	.948	ระดับมาก
รวม	3.42	.830	ระดับมาก

ผลจากตาราง 3 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของข้อมูลด้านแรงจูงใจด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นว่างานของตนมีลักษณะของแรงจูงใจด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติโดยรวมในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42

เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่ได้คะแนนในระดับมาก คือ งานท้าทายความสามารถ รองลงมาคืองานน่าสนใจ โดยมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 และ 3.41 ตามลำดับ และข้อที่ได้คะแนนระดับปานกลางคืองานที่ใช้ความคิดสร้างสรรค์ โดยมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.34

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลด้านแรงจูงใจด้านการความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ย และค่าเฉลี่ยเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของข้อมูลด้านแรงจูงใจด้านการความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ด้านแรงจูงใจด้านการความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
7. ท่านมีโอกาสที่จะก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น เท่าเทียมกับบุคคลในองค์กร	3.04	.893	ระดับปานกลาง
8. ท่านได้รับการส่งเสริมในการศึกษาความรู้เพิ่มเติม เพื่อนำมาใช้ในการทำงานของท่านเสมอ	3.14	.974	ระดับปานกลาง
9. ท่านได้เข้าร่วมอบรมเพื่อเพิ่มทักษะที่จำเป็น เพื่อนำมาใช้ในการทำงานของท่านเสมอ	3.12	1.006	ระดับปานกลาง
รวม	3.10	.855	ระดับปานกลาง

ผลจากตาราง 4 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของข้อมูลด้านแรงจูงใจด้านการความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นว่างานของตนมีลักษณะของแรงจูงใจด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานโดยรวมในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.10

เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ทุกข้อได้คะแนนในระดับปานกลาง ข้อที่มีคะแนนมากที่สุดคือ การได้รับการส่งเสริมให้ศึกษาความรู้เพิ่มเติม รองลงมาคือการได้ฝึกอบรมเพิ่มทักษะที่จำเป็น และการรับตำแหน่งที่สูงขึ้น โดยมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.14, 3.12 และ 3.04 ตามลำดับ

ตอนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูลด้านแรงจูงใจด้านการเติบโตในหน้าที่การงาน

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ย และค่าเฉลี่ยเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของข้อมูลด้านแรงจูงใจด้านการเติบโตในหน้าที่การงาน

ด้านแรงจูงใจด้านการเติบโตในหน้าที่การงาน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
10. ท่านตระหนักว่าท่านมีโอกาสดูแลเรียนรู้อะไรใหม่ๆเพิ่มเติมจากงานที่ทำ	3.70	.851	ระดับมาก
11. ท่านตระหนักว่าท่านมีโอกาสดูแลมีความเชี่ยวชาญมากยิ่งขึ้นในงานที่ทำ	3.77	.924	ระดับมาก
รวม	3.73	.828	ระดับมาก

ผลจากตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของข้อมูลด้านแรงจูงใจด้านการเติบโตในหน้าที่การงาน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นว่างานของตนมีลักษณะของแรงจูงใจการเติบโตในหน้าที่การงานโดยรวมในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73

เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ทุกข้อได้คะแนนในระดับมาก ข้อที่มีคะแนนมากที่สุดคือ มีความเชี่ยวชาญในงานมากขึ้น รองลงมา คือมีโอกาสดูแลเรียนรู้อะไรเพิ่มเติมจากงานที่ทำ โดยมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 และ 3.70

ตอนที่ 6 การวิเคราะห์ข้อมูลด้านแรงจูงใจด้านเงินเดือนและสวัสดิการ

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ย และค่าเฉลี่ยเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของข้อมูลด้านแรงจูงใจด้านเงินเดือนและสวัสดิการ

ด้านแรงจูงใจด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
12. เงินเดือนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับปริมาณงานของท่าน	3.32	.893	ระดับปานกลาง
13. เงินเดือนที่ท่านได้รับมีเหมาะสมกับความสามารถของท่าน	3.30	.925	ระดับปานกลาง
14. เงินเดือนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับลักษณะงานของท่าน	3.34	.926	ระดับปานกลาง
15. สวัสดิการที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับปริมาณงานของท่าน	3.54	.826	ระดับมาก
16. สวัสดิการที่ท่านได้รับมีเหมาะสมกับความสามารถของท่าน	3.60	.849	ระดับมาก
17. สวัสดิการที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับลักษณะงานของท่าน	3.64	.837	ระดับมาก
รวม	3.46	.755	ระดับมาก

ผลจากตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของข้อมูลด้านแรงจูงใจด้านเงินเดือนและสวัสดิการ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นว่างานของตนมีลักษณะของแรงจูงใจด้านเงินเดือนและสวัสดิการโดยรวมในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.46

เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่ได้คะแนนในระดับมาก คือ สวัสดิการเหมาะกับลักษณะงาน รองลงมาคือสวัสดิการเหมาะสมกับความสามารถ และสวัสดิการเหมาะสมกับปริมาณงาน โดยมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.64, 3.60 และ 3.54 ตามลำดับ และข้อที่ได้คะแนนระดับปานกลาง คือ เงินเดือนเหมาะกับลักษณะงาน รองลงมาคือ เงินเดือนเหมาะสมกับปริมาณงาน และเงินเดือนเหมาะสมกับความสามารถ โดยมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.34, 3.32 และ 3.30 ตามลำดับ

ตอนที่ 7 การวิเคราะห์ข้อมูลด้านแรงจูงใจด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ย และค่าเฉลี่ยเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของข้อมูลด้านแรงจูงใจด้านความสัมพันธ์กับ
ผู้บังคับบัญชา

ด้านแรงจูงใจด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
18. ผู้บังคับบัญชาของท่าน รับฟังความคิดเห็นของท่านเสมอ	3.83	.872	ระดับมาก
19. ท่านสามารถทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชาของท่านได้เป็นอย่างดี	3.85	.848	ระดับมาก
รวม	3.84	.834	ระดับมาก

ผลจากตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของข้อมูลด้านแรงจูงใจด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นว่างานของตนมีลักษณะของแรงจูงใจด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาโดยรวมในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84

เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ทุกข้อได้คะแนนในระดับมาก ข้อที่มีคะแนนมากที่สุดคือ การทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชา และผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็น โดยมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 และ 3.83ตามลำดับ

ตอนที่ 8 การวิเคราะห์ข้อมูลด้านแรงจูงใจด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ย และค่าเฉลี่ยเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของข้อมูลด้านแรงจูงใจด้านความสัมพันธ์กับเพื่อน
ร่วมงาน

ด้านแรงจูงใจด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
20. เพื่อนร่วมงาน รับฟังความคิดเห็นของท่านเสมอ	3.97	.726	ระดับมาก
21. ท่านสามารถทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานของท่านได้เป็นอย่างดี	4.03	.722	ระดับมาก
รวม	4.00	.686	ระดับมาก

ผลจากตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของข้อมูลด้านแรงจูงใจด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นว่างานของตนมีลักษณะของแรงจูงใจด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยรวมในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00

เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ทุกข้อได้คะแนนในระดับมาก ข้อที่มีคะแนนมากที่สุดคือ การทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน และเพื่อนร่วมงานรับฟังความคิดเห็น โดยมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 และ 3.97ตามลำดับ

ตอนที่ 9 การวิเคราะห์ข้อมูลด้านแรงจูงใจด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ย และค่าเฉลี่ยเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของข้อมูลด้านแรงจูงใจด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน

ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
22. ท่านรู้สึกว่บริษัทของท่านมีความมั่นคงมาก	3.83	.841	ระดับมาก
23. ท่านมีความรู้สึกมั่นคงที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กรแห่งนี้	3.64	.944	ระดับมาก
24. ท่านรู้สึกว่างานที่ท่านทำในปัจจุบันมีความมั่นคงมาก	3.52	.991	ระดับมาก
รวม	3.66	.844	ระดับมาก

ผลจากตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของข้อมูลด้านแรงจูงใจด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นว่างานของตนมีลักษณะของแรงจูงใจด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน โดยรวมในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66

เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ทุกข้อได้คะแนนในระดับมาก ข้อที่มีคะแนนมากที่สุดคือ บริษัทมีความมั่นคง รองลงมาคือความรู้สึกมั่นคงที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กร และความรู้สึกว่างานปัจจุบันที่มีความมั่นคง โดยมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.83, 3.64 และ 3.52 ตามลำดับ

**ตอนที่ 10 การวิเคราะห์ข้อมูลด้านความตั้งใจเปลี่ยนงาน โดยเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ
แต่ยังปฏิบัติงานในองค์กรเดิม**

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ย และค่าเฉลี่ยเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของข้อมูลด้านความตั้งใจเปลี่ยนงาน โดยเปลี่ยน
หน้าที่ความรับผิดชอบ แต่ยังปฏิบัติงานในองค์กรเดิม

ด้านความตั้งใจเปลี่ยนงาน โดยเปลี่ยนหน้าที่ความ รับผิดชอบ แต่ยังปฏิบัติงานในองค์กรเดิม	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
25. ท่านปรึกษาเพื่อน หรือบุคคลที่รู้จักในบริษัทเกี่ยวกับ งานของหน่วยงานอื่น	2.85	1.087	ระดับปานกลาง
26. ท่านให้ความสนใจเมื่อทราบว่าหน่วยงานอื่น ต้องการพนักงานเพิ่ม	2.80	1.137	ระดับปานกลาง
27. หากท่านมีโอกาสได้ย้ายไปทำงานที่หน่วยงานอื่นใน บริษัทของท่าน ท่านจะย้ายหน่วยงานทันที	2.48	1.110	ระดับน้อย
รวม	2.71	.955	ระดับปานกลาง

ผลจากตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของข้อมูลด้านความตั้งใจเปลี่ยนงาน โดยเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบแต่ยังปฏิบัติงานในองค์กรเดิม พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นด้านความตั้งใจเปลี่ยนงานโดยเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบแต่ยังปฏิบัติงานในองค์กรเดิม โดยรวมระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.71

เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่ได้คะแนนในระดับปานกลาง คือ ปรึกษาเพื่อนหรือบุคคลในบริษัทเกี่ยวกับงานของหน่วยงานอื่น และความสนใจเมื่อทราบว่าหน่วยงานอื่นต้องการพนักงาน โดยมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 2.85 และ 2.80 ตามลำดับ ข้อที่ได้คะแนนในระดับน้อย คือ การย้ายไปทำงานหน่วยงานอื่นเมื่อมีโอกาส โดยมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 2.48

ตอนที่ 11 การวิเคราะห์ข้อมูลด้านความตั้งใจเปลี่ยนงาน โดยเปลี่ยนไปปฏิบัติงานกับองค์กรใหม่

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ย และค่าเฉลี่ยเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของข้อมูลด้านความตั้งใจเปลี่ยนงาน โดยเปลี่ยนไปปฏิบัติงานกับองค์กรใหม่

ด้านความตั้งใจเปลี่ยนงาน โดยเปลี่ยนไปปฏิบัติงานกับองค์กรใหม่	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
28. ท่านติดตามประกาศรับสมัครงานตามหนังสือพิมพ์, Web Site หรือบุคคลที่รู้จักเพื่อหางานใหม่	2.64	1.173	ระดับปานกลาง
29. ท่านปรึกษาเพื่อน หรือบุคคลที่รู้จักเกี่ยวกับการลาออกไปทำงานที่อื่น	2.73	1.245	ระดับปานกลาง
30. หากมีโอกาสได้งานที่บริษัทอื่น ท่านจะลาออกทันที	3.01	1.257	ระดับปานกลาง
รวม	2.79	1.085	ระดับปานกลาง

ผลจากตาราง 11 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของข้อมูลด้านความตั้งใจเปลี่ยนงาน โดยเปลี่ยนไปปฏิบัติงานกับองค์กรใหม่ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นด้านความตั้งใจเปลี่ยนงานโดยเปลี่ยนไปปฏิบัติงานกับองค์กรใหม่ โดยรวมระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.79

เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ทุกข้อได้คะแนนในระดับปานกลาง ข้อที่มีคะแนนมากที่สุดคือ การย้ายไปทำงานที่บริษัทอื่นทันที รองลงมาคือการที่ปรึกษาเพื่อนหรือบุคคลที่รู้จักเพื่อไปทำงานที่อื่น และการติดตามการรับสมัครงานใหม่ โดยมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.01, 3.73 และ 2.64 ตามลำดับ

ตอนที่ 12 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

การทดสอบสมมติฐาน ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังต่อไปนี้

สมมติฐานข้อที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคลที่ทำงานในสายงานเทคโนโลยีสารสนเทศ มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจเปลี่ยนงาน

สมมติฐานย่อยข้อที่ 1.1

H_0 : เพศชายและหญิง มีความตั้งใจเปลี่ยนงานของบุคลากรสายงานเทคโนโลยีสารสนเทศไม่แตกต่างกัน

H_1 : เพศชายและหญิง มีความตั้งใจเปลี่ยนงานของบุคลากรสายงานเทคโนโลยีสารสนเทศแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ใช้ค่าสถิติของการทดสอบค่า t โดยใช้กลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่มเป็นอิสระต่อกัน (Independent t -test) โดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ซึ่งจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อ 2 - tail Prob.(p) มีค่าน้อยกว่า .05 โดยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน โดยใช้ Levene's test ซึ่งตั้งสมมติฐานดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มเท่ากัน

ในการทดสอบสมมติฐานดังกล่าว หากค่าความแปรปรวนของข้อมูลเท่ากันทุกกลุ่มให้ทดสอบค่า t ด้วย Equal variances assumed และถ้าค่าแปรปรวนของข้อมูลไม่เท่ากันทุกกลุ่มให้ทดสอบค่า t ด้วย Equal variances not assumed

ตาราง 12 การทดสอบความสัมพันธ์กับความตั้งใจเปลี่ยนงานของบุคลากรสายงานเทคโนโลยีสารสนเทศโดยจำแนกตามเพศ

ตัวแปรที่ศึกษา	Levene's Test of Equality of Variances	F	Sig.	เพศ	t-test for Equity of Means				
					n	$\bar{x}$	S.D.	t	Sig. (2-tailed)
1. ความตั้งใจเปลี่ยนงาน ในองค์กรเดิม	Equal variances assumed	.668	.414	ชาย	261	2.62	.915	-2.799	.005
				หญิง	123	2.91	1.009		
2. ความตั้งใจเปลี่ยนงานไปปฏิบัติงานกับองค์กรใหม่	Equal variances assumed	.878	.349	ชาย	261	2.74	1.057	-1.320	.188
				หญิง	123	2.89	1.137		

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 12 แสดงการทดสอบความสัมพันธ์กับความตั้งใจเปลี่ยนงานของบุคลากรสายงานเทคโนโลยีสารสนเทศโดยจำแนกตามเพศโดยใช้สถิติ Levene's Test พบว่ามีค่าความน่าจะเป็นดังนี้

1. ความตั้งใจเปลี่ยนงานในองค์กรเดิม

ผลการทดสอบความแปรปรวนความตั้งใจเปลี่ยนงานในองค์กรเดิม โดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% โดยค่า Prob. เท่ากับ .414 ซึ่งมีค่ามากกว่า .05 นั่นคือ ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มเท่ากันจะใช้ Equal variances assumed ดังนี้

ความตั้งใจเปลี่ยนงานในองค์กรเดิม Probability (p) เท่ากับ .005 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า เพศชายและหญิงมีความตั้งใจเปลี่ยนงานในองค์กรเดิมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยเพศหญิงมีค่าเฉลี่ยด้านความตั้งใจเปลี่ยนงานในองค์กรเดิม มากกว่าเพศชาย

2. ความตั้งใจเปลี่ยนงานไปองค์กรใหม่

ผลการทดสอบความแปรปรวน ความตั้งใจเปลี่ยนงานไปองค์กรใหม่โดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% โดยค่า Prob. เท่ากับ .349 ซึ่งมีค่ามากกว่า .05 นั่นคือ ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่เท่ากันจะใช้ Equal variances assumed ดังนี้

ความตั้งใจเปลี่ยนงานกับองค์กรใหม่ Probability (p) เท่ากับ .188 ซึ่งมีค่ามากกว่า .05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า เพศชายและหญิง มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจเปลี่ยนงานไปองค์กรใหม่ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานย่อยข้อที่ 1.2 อายุมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจเปลี่ยนงานของบุคลากรสายงานเทคโนโลยีสารสนเทศ สามารถเขียนสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

สมมติฐานย่อยข้อที่ 1.2.1

H_0 : ทุกกลุ่มอายุ มีความตั้งใจเปลี่ยนงานในองค์กรเดิม ของบุคลากรสายงานเทคโนโลยีสารสนเทศไม่แตกต่างกัน

H_1 : อย่างน้อย 2 กลุ่มอายุ มีความตั้งใจเปลี่ยนงานในองค์กรเดิม ของบุคลากรสายงานเทคโนโลยีสารสนเทศแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ค่าสถิติของการทดสอบค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance: One Way Anova) เริ่มจากการทดสอบความแปรปรวนจากตาราง Levene's test จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ มีค่าน้อยกว่า .05 หากค่าความแปรปรวนของข้อมูลทุกกลุ่มเท่ากันให้ทดสอบความแตกต่างด้วย F-Test และหากค่าความแปรปรวนของข้อมูลทุกกลุ่มไม่เท่ากันให้ทดสอบความแตกต่างด้วย Brown-Forsythe ถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LEAST SIGNIFICANT DIFFERENCE (LSD)) หรือ Dunnett's T3 เพื่อหาว่าคู่เฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ.05 ผลการทดสอบสมมติฐาน

การทดสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่ม โดยใช้ Levene's test มีสมมติฐานดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มเท่ากัน

ตาราง 13 ตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มโดยใช้ Levene's test

ความตั้งใจเปลี่ยนงาน	Levene			
	Statistic	df1	df2	Sig.
1.ความตั้งใจเปลี่ยนงานโดยเปลี่ยนหน้าที่ ความรับผิดชอบแต่ยังปฏิบัติงานในองค์กร เดิม	.335	4	379	.885

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

จากตาราง 13 แสดงผลการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่ม โดยใช้การทดสอบ Levene's test พบว่า มีค่า Probability (p) เท่ากับ .885 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่าค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มเท่ากัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 จะใช้สถิติ F-Test ดังนี้

ตาราง 14 ผลความตั้งใจเปลี่ยนงานในองค์กรเดิม จำแนกตามอายุ โดยใช้สถิติ F-Test

ความตั้งใจเปลี่ยนงาน		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
ความตั้งใจเปลี่ยนงานโดย	Between Groups	4.503	4	1.126	1.238	.294
เปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ	Within Groups	344.633	379	.909		
แต่ยังปฏิบัติงานในองค์กรเดิม	Total	349.136	383			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 14 แสดงผลความตั้งใจเปลี่ยนงานในองค์กรเดิมจำแนกตามอายุ โดยใช้สถิติ F-Test สามารถอธิบายได้ดังนี้

ในเรื่องความตั้งใจเปลี่ยนงานในองค์กรเดิม มีค่า Probability (p) เท่ากับ .294 ซึ่งมีค่ามากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ทุก

กลุ่มอายุมีความตั้งใจเปลี่ยนงานในองค์กรเดิม ของบุคลากรสายงานเทคโนโลยีสารสนเทศไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานย่อยข้อที่ 1.2.2

H_0 : ทุกกลุ่มอายุ มีความตั้งใจเปลี่ยนงานไปองค์กรใหม่ ของบุคลากรสายงานเทคโนโลยีสารสนเทศไม่แตกต่างกัน

H_1 : อย่างน้อย 2 กลุ่มอายุ มีความตั้งใจเปลี่ยนงานไปองค์กรใหม่ ของบุคลากรสายงานเทคโนโลยีสารสนเทศแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ค่าสถิติของการทดสอบค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance: One Way Anova) เริ่มจากการทดสอบความแปรปรวนจากตาราง Levene's test จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ มีค่าน้อยกว่า .05 หากค่าความแปรปรวนของข้อมูลทุกกลุ่มเท่ากันให้ทดสอบความแตกต่างด้วย F-Test และหากค่าความแปรปรวนของข้อมูลทุกกลุ่มไม่เท่ากันให้ทดสอบความแตกต่างด้วย Brown-Forsythe ถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LEAST SIGNIFICANT DIFFERENCE (LSD)) หรือ Dunnett's T3 เพื่อหาว่าคู่เฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ.05 ผลการทดสอบสมมติฐาน

การทดสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่ม โดยใช้ Levene's test มีสมมติฐานดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มเท่ากัน

ตาราง 15 ตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มโดยใช้ Levene's test

ความตั้งใจเปลี่ยนงาน	Levene			
	Statistic	df1	df2	Sig.
ความตั้งใจเปลี่ยนงาน โดยเปลี่ยนไปปฏิบัติงานกับองค์กรใหม่	.392	4	379	.814

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

จากตาราง 15 ผลการเปรียบเทียบค่าความแปรปรวนของความตั้งใจเปลี่ยนงานไปองค์กรใหม่ จำแนกตามอายุโดยใช้การทดสอบ Levene's test พบว่ามีค่า Probability (p) เท่ากับ .814 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่าความแปรปรวนในกลุ่มนี้ไม่เท่ากัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 จะใช้สถิติ F-test ดังนี้

ตาราง 16 ผลความความตั้งใจเปลี่ยนงานไปองค์กรใหม่จำแนกตามอายุ โดยใช้สถิติ F-Test

ความตั้งใจเปลี่ยนงาน		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
ความตั้งใจเปลี่ยนงาน โดย	Between Groups	5.958	4	1.489	1.269	.282
เปลี่ยนไปปฏิบัติงานกับ	Within Groups	444.763	379	1.174		
องค์กรใหม่	Total	450.721	383			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 16 แสดงผลความความตั้งใจเปลี่ยนงานไปองค์กรใหม่ จำแนกตามอายุ โดยใช้สถิติ F-Test สามารถอธิบายได้ดังนี้

ในเรื่องความความตั้งใจเปลี่ยนงานไปองค์กรใหม่ มีค่า Probability (p) เท่ากับ .282 ซึ่งมากกว่า .05 ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ทุกกลุ่มอายุ มีความตั้งใจเปลี่ยนงานไปองค์กรใหม่ ของบุคลากรสายงานเทคโนโลยีสารสนเทศไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานย่อยข้อที่ 1.3 ตำแหน่งงาน มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจเปลี่ยนงานของบุคลากรสายงานเทคโนโลยีสารสนเทศ สามารถเขียนสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

สมมติฐานย่อยข้อที่ 1.3.1

H_0 : ตำแหน่งงาน มีความตั้งใจเปลี่ยนงานในองค์กรเดิมของบุคลากรสายงานเทคโนโลยีสารสนเทศไม่แตกต่างกัน

H_1 : ตำแหน่งงาน มีความตั้งใจเปลี่ยนงานในองค์กรเดิมของบุคลากรสายงานเทคโนโลยีสารสนเทศแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ค่าสถิติของการทดสอบค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance: One Way Anova) เริ่มจากการทดสอบความแปรปรวนจากตาราง Levene's test จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ มีค่าน้อยกว่า .05 หากค่าความแปรปรวนของข้อมูลทุกกลุ่มเท่ากันให้ทดสอบความแตกต่างด้วย F-Test และหากค่าความแปรปรวนของข้อมูลทุกกลุ่มไม่เท่ากันให้ทดสอบความแตกต่างด้วย Brown-Forsythe ถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LEAST SIGNIFICANT DIFFERENCE (LSD)) หรือ Dunnett's T3 เพื่อหาว่าคู่เฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ.05 ผลการทดสอบสมมติฐาน

การทดสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน โดยใช้ Levene's test มีสมมติฐานดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มเท่ากัน

ตาราง 17 ตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มโดยใช้ Levene's test

ความตั้งใจเปลี่ยนงาน	Levene			
	Statistic	df1	df2	Sig.
ความตั้งใจเปลี่ยนงานโดยเปลี่ยนหน้าที่	.732	4	379	.570
ความรับผิดชอบแต่ยังปฏิบัติงานในองค์กรเดิม				

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

จากตาราง 17 แสดงผลการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่ม โดยใช้การทดสอบ Levene's test พบว่ามีค่า Probability (p) เท่ากับ .572 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่าค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มเท่ากัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 จะใช้สถิติ F-Test ดังนี้

ตาราง 18 ผลความตั้งใจเปลี่ยนงานในองค์กรเดิม จำแนกตามตำแหน่งงาน โดยใช้สถิติ F-Test

ความตั้งใจเปลี่ยนงาน		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
ความตั้งใจเปลี่ยนงาน โดย	Between Groups	1.957	4	.489	.534	.711
เปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ	Within Groups	347.179	379	.916		
แต่ยังปฏิบัติงานในองค์กรเดิม	Total	349.136	383			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 18 แสดงผลความตั้งใจเปลี่ยนงานในองค์กรเดิมจำแนกตามตำแหน่งงาน โดยใช้สถิติ F-test สามารถอธิบายได้ดังนี้

ในเรื่องความตั้งใจเปลี่ยนงานในองค์กรเดิม มีค่า Probability (p) เท่ากับ .711 ซึ่งมีค่ามากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตำแหน่งงาน มีความตั้งใจเปลี่ยนงานในองค์กรเดิม ของบุคลากรสายงานเทคโนโลยีสารสนเทศไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานย่อยข้อที่ 1.3.2

H_0 : ตำแหน่งงาน มีความตั้งใจเปลี่ยนงานไปองค์กรใหม่ ของบุคลากรสายงานเทคโนโลยีสารสนเทศไม่แตกต่างกัน

H_1 : ตำแหน่งงาน มีความตั้งใจเปลี่ยนงานไปองค์กรใหม่ ของบุคลากรสายงานเทคโนโลยีสารสนเทศแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ค่าสถิติของการทดสอบค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance: One Way Anova) เริ่มจากการทดสอบความแปรปรวนจากตาราง Levene's test จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ มีค่าน้อยกว่า .05 หากค่าความแปรปรวนของข้อมูลทุกกลุ่มเท่ากันให้ทดสอบความแตกต่างด้วย F-Test และหากค่าความแปรปรวนของข้อมูลทุกกลุ่มไม่เท่ากันให้ทดสอบความแตกต่างด้วย Brown-Forsythe ถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least

Significant Difference (LEAST SIGNIFICANT DIFFERENCE (LSD)) หรือ Dunnett's T3 เพื่อหาว่า คู่เฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ.05 ผลการทดสอบสมมติฐาน

การทดสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน โดยใช้ Levene's test มีสมมติฐานดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มเท่ากัน

ตาราง 19 ตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มโดยใช้ Levene's test

ความตั้งใจเปลี่ยนงาน	Levene			
	Statistic	df1	df2	Sig.
ความตั้งใจเปลี่ยนงาน โดยเปลี่ยนไปปฏิบัติงานกับองค์กรใหม่	1.080	4	379	.366

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

จากตาราง 19 ผลการเปรียบเทียบค่าความแปรปรวนของความตั้งใจเปลี่ยนงานไปองค์กรใหม่ จำแนกตามตำแหน่งงาน โดยใช้การทดสอบ Levene's test พบว่ามีค่า Probability (p) เท่ากับ .366 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่าความแปรปรวนในกลุ่มนี้ ไม่เท่ากัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 จะใช้สถิติ F-test ดังนี้

ตาราง 20 ผลความความตั้งใจเปลี่ยนงานไปองค์กรใหม่จำแนกตามตำแหน่งงาน โดยใช้สถิติ F-Test

ความตั้งใจเปลี่ยนงาน		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
ความตั้งใจเปลี่ยนงาน โดย	Between Groups	2.221	4	.555	.469	.758
เปลี่ยนไปปฏิบัติงานกับ	Within Groups	448.500	379	1.183		
องค์กรใหม่	Total	450.721	383			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 20 แสดงผลความความตั้งใจเปลี่ยนงานไปองค์กรใหม่ จำแนกตามตำแหน่งงาน โดยใช้สถิติ F-Test สามารถอธิบายได้ดังนี้

ในเรื่องความตั้งใจเปลี่ยนงานโดยเปลี่ยนไปปฏิบัติงานกับองค์กรใหม่ มีค่า Probability (p) เท่ากับ .758 ซึ่งมีค่ามากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตำแหน่งงานมีความตั้งใจเปลี่ยนงานไปองค์กรใหม่ ของบุคลากรสายงานเทคโนโลยีสารสนเทศไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานย่อยข้อที่ 1.4 ระยะเวลาการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจเปลี่ยนงานของบุคลากรสายงานเทคโนโลยีสารสนเทศ สามารถเขียนสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

สมมติฐานย่อยข้อที่ 1.4.1

H_0 : ระยะเวลาการทำงาน มีความตั้งใจเปลี่ยนงานในองค์กรเดิม ของบุคลากรสายงานเทคโนโลยีสารสนเทศไม่แตกต่างกัน

H_1 : ระยะเวลาการทำงาน มีความตั้งใจเปลี่ยนงานในองค์กรเดิม ของบุคลากรสายงานเทคโนโลยีสารสนเทศแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ค่าสถิติของการทดสอบค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance: One Way Anova) เริ่มจากการทดสอบความแปรปรวนจากตาราง Levene's test จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ มีค่าน้อยกว่า .05 หากค่าความแปรปรวนของข้อมูลทุกกลุ่มเท่ากันให้ทดสอบความแตกต่างด้วย F-Test และหากค่าความแปรปรวนของข้อมูลทุกกลุ่มไม่เท่ากันให้ทดสอบความแตกต่างด้วย Brown-Forsythe ถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LEAST SIGNIFICANT DIFFERENCE (LSD)) หรือ Dunnett's T3 เพื่อหาว่าคู่เฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ.05 ผลการทดสอบสมมติฐาน

การทดสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน โดยใช้ Levene's test มีสมมติฐานดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มเท่ากัน

ตาราง 21 ตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มโดยใช้ Levene's test

ความตั้งใจเปลี่ยนงาน	Levene			
	Statistic	df1	df2	Sig.
ความตั้งใจเปลี่ยนงานโดยเปลี่ยนหน้าที่	1.022	4	379	.396
ความรับผิดชอบแต่ยังปฏิบัติงานในองค์กรเดิม				

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

จากตาราง 21 แสดงผลการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่ม โดยใช้การทดสอบ Levene's test พบว่ามีค่า Probability (p) เท่ากับ .396 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่าค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มเท่ากัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 จะใช้สถิติ F-test ดังนี้

ตาราง 22 ผลความตั้งใจเปลี่ยนงานในองค์กรเดิม จำแนกตามตำแหน่งงาน โดยใช้สถิติ F-test

ความตั้งใจเปลี่ยนงาน		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
ความตั้งใจเปลี่ยนงาน โดย	Between Groups	8.405	4	2.101	2.337	.055
เปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ	Within Groups	340.731	379	.899		
แต่ยังปฏิบัติงานในองค์กรเดิม	Total	349.136	383			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 22 แสดงผลความตั้งใจเปลี่ยนงานในองค์กรเดิมจำแนกตามตำแหน่งงาน โดยใช้สถิติ F-Test สามารถอธิบายได้ดังนี้

ในเรื่องความตั้งใจเปลี่ยนงานองค์กรเดิม มีค่า Probability (p) เท่ากับ .055 ซึ่งมีค่ามากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ระยะเวลาการ

ทำงาน มีความตั้งใจเปลี่ยนงานในองค์กรเดิม ของบุคลากรสายงานเทคโนโลยีสารสนเทศไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานย่อยข้อที่ 1.4.2

H_0 : ระยะเวลาการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจเปลี่ยนงานไปกับองค์กรใหม่ของบุคลากรสายงานเทคโนโลยีสารสนเทศ

H_1 : ระยะเวลาการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจเปลี่ยนไปองค์กรใหม่ของบุคลากรสายงานเทคโนโลยีสารสนเทศ

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ค่าสถิติของการทดสอบค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance: One Way Anova) เริ่มจากการทดสอบความแปรปรวนจากตาราง Levene's test จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ มีค่าน้อยกว่า .05 หากค่าความแปรปรวนของข้อมูลทุกกลุ่มเท่ากันให้ทดสอบความแตกต่างด้วย F-Test และหากค่าความแปรปรวนของข้อมูลทุกกลุ่มไม่เท่ากันให้ทดสอบความแตกต่างด้วย Brown-Forsythe ถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LEAST SIGNIFICANT DIFFERENCE (LSD)) หรือ Dunnett's T3 เพื่อหาว่าคู่เฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ.05 ผลการทดสอบสมมติฐาน

การทดสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน โดยใช้ Levene's test มีสมมติฐานดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มเท่ากัน

ตาราง 23 ตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มโดยใช้ Levene's test

ความตั้งใจเปลี่ยนงาน	Levene			
	Statistic	df1	df2	Sig.
ความตั้งใจเปลี่ยนงาน โดยเปลี่ยนไปปฏิบัติงานกับองค์กรใหม่	.674	4	379	.611

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

จากตาราง 23 ผลการเปรียบเทียบค่าความแปรปรวนของความตั้งใจเปลี่ยนงานไปองค์กรใหม่ จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน โดยใช้การทดสอบ Levene's test พบว่ามีค่า Probability (p) เท่ากับ .611 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่าความแปรปรวนในกลุ่มนี้ไม่เท่ากัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 จะใช้สถิติ F-test ดังนี้

ตาราง 24 ผลความความตั้งใจเปลี่ยนงานไปองค์กรใหม่จำแนกตามตำแหน่งงาน โดยใช้สถิติ F-Test

		Sum of	Mean		
ความตั้งใจเปลี่ยนงาน		Squares	Df	Square	F Sig.
ความตั้งใจเปลี่ยนงาน โดย	Between Groups	8.204	4	2.051	1.757 .137
เปลี่ยนไปปฏิบัติงานกับ	Within Groups	442.517	379	1.168	
องค์กรใหม่	Total	450.721	383		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 24 แสดงผลความความตั้งใจเปลี่ยนงานไปองค์กรใหม่ จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน โดยใช้สถิติ F-Test สามารถอธิบายได้ดังนี้ ในเรื่องความความตั้งใจเปลี่ยนงานไปองค์กรใหม่ มีค่า Probability (p) เท่ากับ .137 ซึ่งน้อยกว่า นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ระยะเวลาการทำงาน มีความตั้งใจเปลี่ยนงานไปองค์กรใหม่ ของบุคลากรสายงานเทคโนโลยีสารสนเทศไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 2 แรงจูงใจในงานของบุคคลที่ทำงานในสายงานเทคโนโลยีสารสนเทศ มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจเปลี่ยนงานในองค์กรเดิม ของบุคลากรสายงานเทคโนโลยีสารสนเทศ สามารถเขียนเป็นสมมติฐานย่อยดังนี้

สมมติฐานย่อยข้อที่ 2.1

H_0 : แรงจูงใจด้านการได้รับการยอมรับ ไม่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจเปลี่ยนงานในองค์กรเดิม ของบุคลากรสายงานเทคโนโลยีสารสนเทศ

H_1 : แรงจูงใจด้านการได้รับการยอมรับ มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจเปลี่ยนงานในองค์กรเดิม ของบุคลากรสายงานเทคโนโลยีสารสนเทศ

สมมติฐานย่อยข้อที่ 2.2

H_0 : แรงจูงใจด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ไม่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจเปลี่ยนงานในองค์กรเดิม ของบุคลากรสายงานเทคโนโลยีสารสนเทศ

H_1 : แรงจูงใจด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจเปลี่ยนงานในองค์กรเดิม ของบุคลากรสายงานเทคโนโลยีสารสนเทศ

สมมติฐานย่อยข้อที่ 2.3

H_0 : แรงจูงใจด้านการความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจเปลี่ยนงานในองค์กรเดิม ของบุคลากรสายงานเทคโนโลยีสารสนเทศ

H_1 : แรงจูงใจด้านการความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจเปลี่ยนงานในองค์กรเดิม ของบุคลากรสายงานเทคโนโลยีสารสนเทศ

สมมติฐานย่อยข้อที่ 2.4

H_0 : แรงจูงใจด้านการเติบโตในหน้าที่การงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจเปลี่ยนงานในองค์กรเดิม ของบุคลากรสายงานเทคโนโลยีสารสนเทศ

H_1 : แรงจูงใจด้านการเติบโตในหน้าที่การงาน มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจเปลี่ยนงานในองค์กรเดิม ของบุคลากรสายงานเทคโนโลยีสารสนเทศ

สมมติฐานย่อยข้อที่ 2.5

H_0 : แรงจูงใจด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ไม่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจเปลี่ยนงานในองค์กรเดิม ของบุคลากรสายงานเทคโนโลยีสารสนเทศ

H_1 : แรงจูงใจด้านเงินเดือนและสวัสดิการ มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจเปลี่ยนงานในองค์กรเดิม ของบุคลากรสายงานเทคโนโลยีสารสนเทศ

สมมติฐานย่อยข้อที่ 2.6

H_0 : แรงจูงใจด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ไม่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจเปลี่ยนงานในองค์กรเดิม ของบุคลากรสายงานเทคโนโลยีสารสนเทศ

H_1 : แรงจูงใจด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจเปลี่ยนงานในองค์กรเดิม ของบุคลากรสายงานเทคโนโลยีสารสนเทศ

สมมติฐานย่อยข้อที่ 2.7

H_0 : แรงจูงใจด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจเปลี่ยนงานในองค์กรเดิม ของบุคลากรสายงานเทคโนโลยีสารสนเทศ

H_1 : แรงจูงใจด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจเปลี่ยนงานในองค์กรเดิม ของบุคลากรสายงานเทคโนโลยีสารสนเทศ

สมมติฐานย่อยข้อที่ 2.8

H_0 : แรงจูงใจด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจเปลี่ยนงานในองค์กรเดิม ของบุคลากรสายงานเทคโนโลยีสารสนเทศ

H_1 : แรงจูงใจด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจเปลี่ยนงานในองค์กรเดิม ของบุคลากรสายงานเทคโนโลยีสารสนเทศ

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ใช้เทคนิคการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 25 ทดสอบสมมติฐาน ด้านความตั้งใจเปลี่ยนงานในองค์กรเดิม ของบุคลากรสายงานเทคโนโลยีสารสนเทศ

ตัวแปรความถดถอยเชิงพหุคูณ	Unstandardized (B)	Standardized (β)	ค่าสถิติ t	Prob. (P)
ค่าคงที่ (Constant)	2.075		5.504	.000
ด้านการได้รับการยอมรับ (b ₁)	.514	.311	4.881	.000
ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (b ₂)	-.176	-.153	-1.978	.049
ด้านการความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (b ₃)	-.056	-.050	-.690	.491
ด้านการเติบโตในหน้าที่การงาน (b ₄)	-.002	-.002	-.022	.982
ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ (b ₅)	.216	.171	2.971	.003
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (b ₆)	-.066	-.057	-.791	.430
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (b ₇)	-.188	-.135	-1.888	.060
ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน (b ₈)	-.063	-.056	-.981	.327
Adjusted R Square	.085			
Std. Error of the Estimate	.91330			
F	5.446			
Sig	.000			

จากการวิเคราะห์ด้วย Multiple Regression ดังแสดงในตาราง 25 ซึ่งเขียนเป็นสมการได้ดังนี้

$$\hat{Y} = 2.075 + 0.514 b_1 - 0.176 b_2 + 0.216 b_5$$

เมื่อ	$\hat{Y}$	แทน	ความตั้งใจเปลี่ยนงานในองค์กรเดิมโดยรวม
	b ₁	แทน	การได้รับการยอมรับ
	b ₂	แทน	ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ
	b ₅	แทน	เงินเดือนและสวัสดิการ

จากค่า Unstandardized (B) ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่าความตั้งใจเปลี่ยนงานในองค์กรเดิม มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงในทิศทางเดียวกับ การได้รับการยอมรับนับถือ (b_1) และเงินเดือนและสวัสดิการ (b_5) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเท่ากับ 0.514 และ 0.216 ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (b_2) มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงข้ามกัน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเท่ากับ -0.176

จากสมการสามารถอธิบายได้ว่า เมื่อการได้รับการยอมรับนับถือเพิ่มขึ้น 1 หน่วย ความตั้งใจเปลี่ยนงานในองค์กรเดิมจะเพิ่มขึ้น 0.514 หน่วย และเมื่อลักษณะของงานที่ปฏิบัติเพิ่มขึ้น 1 หน่วย ความตั้งใจเปลี่ยนงานในองค์กรเดิมจะลดลง 0.176 หน่วย และเมื่อเงินเดือนและสวัสดิการเพิ่มขึ้น 1 หน่วย ความตั้งใจเปลี่ยนงานในองค์กรเดิมจะเพิ่มขึ้น 0.216 หน่วย

จากค่า Standardized (B) แสดงว่าการได้รับการยอมรับนับถือ เงินเดือนและสวัสดิการ และลักษณะของงานที่ปฏิบัติ มีค่าเท่ากับ 0.311, 0.171 และ -0.153 ตามลำดับ หมายความว่า การได้รับการยอมรับนับถือ มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจเปลี่ยนงานในองค์กรเดิมของบุคลากรสายงานเทคโนโลยีสารสนเทศมากที่สุด รองลงมาได้แก่ เงินเดือนและสวัสดิการ และลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ตามลำดับ

ค่า Adjusted R Square มีค่าเท่ากับ 0.085 หมายความว่า ตัวแปรอิสระดังกล่าวข้างต้น สามารถทำนายด้านความตั้งใจเปลี่ยนงานในองค์กรเดิมของบุคลากรสายงานเทคโนโลยีสารสนเทศ ได้ร้อยละ 8.5 ส่วนอีกร้อยละ 91.5 เกิดจากอิทธิพลของตัวแปรอื่นๆ ที่ไม่ได้นำมาพิจารณาและความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (S.E.) มีค่าเท่ากับ 0.913 หน่วย

สมมติฐานข้อที่ 3 แรงจูงใจในงานของบุคคลที่ทำงานในสายงานเทคโนโลยีสารสนเทศ มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจเปลี่ยนงานไปองค์กรใหม่ ของบุคลากรสายงานเทคโนโลยีสารสนเทศ สามารถเขียนเป็นสมมติฐานย่อยดังนี้

สมมติฐานย่อยข้อที่ 3.1

H_0 : แรงจูงใจด้านการได้รับการยอมรับ ไม่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจเปลี่ยนงานไปองค์กรใหม่ ของบุคลากรสายงานเทคโนโลยีสารสนเทศ

H_1 : แรงจูงใจด้านการได้รับการยอมรับ มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจเปลี่ยนงานไปองค์กรใหม่ ของบุคลากรสายงานเทคโนโลยีสารสนเทศ

สมมติฐานย่อยข้อที่ 3.2

H_0 : แรงจูงใจด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ไม่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจเปลี่ยนงานไปองค์กรใหม่ ของบุคลากรสายงานเทคโนโลยีสารสนเทศ

H_1 : แรงจูงใจด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจเปลี่ยนงานไปองค์กรใหม่ ของบุคลากรสายงานเทคโนโลยีสารสนเทศ

สมมติฐานย่อยข้อที่ 3.3

H_0 : แรงจูงใจด้านการความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจเปลี่ยนงานไปองค์กรใหม่ ของบุคลากรสายงานเทคโนโลยีสารสนเทศ

H_1 : แรงจูงใจด้านการความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจเปลี่ยนงานไปองค์กรใหม่ ของบุคลากรสายงานเทคโนโลยีสารสนเทศ

สมมติฐานย่อยข้อที่ 3.4

H_0 : แรงจูงใจด้านการเติบโตในหน้าที่การงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจเปลี่ยนงานไปองค์กรใหม่ ของบุคลากรสายงานเทคโนโลยีสารสนเทศ

H_1 : แรงจูงใจด้านการเติบโตในหน้าที่การงาน มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจเปลี่ยนงานไปองค์กรใหม่ ของบุคลากรสายงานเทคโนโลยีสารสนเทศ

สมมติฐานย่อยข้อที่ 3.5

H_0 : แรงจูงใจด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ไม่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจเปลี่ยนงานไปองค์กรใหม่ ของบุคลากรสายงานเทคโนโลยีสารสนเทศ

H_1 : แรงจูงใจด้านเงินเดือนและสวัสดิการ มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจเปลี่ยนงานไปองค์กรใหม่ ของบุคลากรสายงานเทคโนโลยีสารสนเทศ

สมมติฐานย่อยข้อที่ 3.6

H_0 : แรงจูงใจด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ไม่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจเปลี่ยนงานไปองค์กรใหม่ ของบุคลากรสายงานเทคโนโลยีสารสนเทศ

H_1 : แรงจูงใจด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจเปลี่ยนงานไปองค์กรใหม่ ของบุคลากรสายงานเทคโนโลยีสารสนเทศ

สมมติฐานย่อยข้อที่ 3.7

H_0 : แรงจูงใจด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจเปลี่ยนงานไปองค์กรใหม่ ของบุคลากรสายงานเทคโนโลยีสารสนเทศ

H_1 : แรงจูงใจด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจเปลี่ยนงานไปองค์กรใหม่ ของบุคลากรสายงานเทคโนโลยีสารสนเทศ

สมมติฐานย่อยข้อที่ 3.8

H_0 : แรงจูงใจด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจเปลี่ยนงานไปองค์กรใหม่ ของบุคลากรสายงานเทคโนโลยีสารสนเทศ

H_1 : แรงจูงใจด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจเปลี่ยนงานโดยไปองค์กรใหม่ ของบุคลากรสายงานเทคโนโลยีสารสนเทศ

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ใช้เทคนิคการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 26 ทดสอบสมมติฐาน ด้านความตั้งใจเปลี่ยนงานไปองค์กรใหม่ของบุคลากรสายงานเทคโนโลยีสารสนเทศ

ตัวแปรความถดถอยเชิงพหุคูณ	Unstandardized (B)	Standardized (β)	ค่าสถิติ t	Prob. (P)
ค่าคงที่ (Constant)	2.648		6.393	.000
ด้านการได้รับการยอมรับ (b ₁)	.552	.294	4.772	.000
ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (b ₂)	-.399	-.306	-4.084	.000
ด้านการความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (b ₃)	-.014	-.011	-.157	.875
ด้านการเติบโตในหน้าที่การงาน (b ₄)	.203	.155	1.949	.052
ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ (b ₅)	-.078	-.055	-.980	.328
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (b ₆)	-.229	-.176	-2.517	.012
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (b ₇)	.116	.073	1.062	.289
ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน (b ₈)	-.154	-.120	-2.172	.030
Adjusted R Square	.145			
Std. Error of the Estimate	1.00317			
F	9110			
Sig	.000			

จากการวิเคราะห์ด้วย Multiple Regression ดังแสดงในตาราง 24 ซึ่งเขียนเป็นสมการได้ดังนี้

$$\hat{Y} = 2.648 + 0.552 b_1 - 0.339 b_2 - 0.229 b_6 - 0.154 b_8$$

เมื่อ	$\hat{Y}$	แทน	ความตั้งใจเปลี่ยนงานในองค์กรใหม่โดยรวม
	b ₁	แทน	การได้รับการยอมรับ
	b ₂	แทน	ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ
	b ₆	แทน	ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
	b ₈	แทน	ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน

จากค่า Unstandardized (B) ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่าความตั้งใจเปลี่ยนงานไปองค์กรใหม่ มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงในทิศทางเดียวกับ การได้รับการยอมรับนับถือ (b_1) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเท่ากับ 0.552 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (b_2) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (b_3) และความมั่นคงในหน้าที่การงาน (b_4) มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงข้ามกัน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเท่ากับ -0.399, -0.229 และ -0.154 ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากสมการสามารถอธิบายได้ว่า เมื่อการได้รับการยอมรับเพิ่มขึ้น 1 หน่วย ความตั้งใจเปลี่ยนงานไปองค์กรใหม่จะเพิ่มขึ้น 0.552 หน่วย และเมื่อลักษณะของงานที่ปฏิบัติเพิ่มขึ้น 1 หน่วย ความตั้งใจเปลี่ยนงานไปองค์กรใหม่จะลดลง 0.399 หน่วย และเมื่อความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาเพิ่มขึ้น 1 หน่วย ความตั้งใจเปลี่ยนงานไปองค์กรใหม่จะลดลง 0.229 หน่วย และเมื่อความมั่นคงในหน้าที่การงานเพิ่มขึ้น 1 หน่วย ความตั้งใจเปลี่ยนงานไปองค์กรใหม่จะลดลง 0.154 หน่วย

จากค่า Standardized (B) แสดงว่าการได้รับการยอมรับ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และความมั่นคงในหน้าที่การงาน มีค่าเท่ากับ 0.294, -0.306, -0.176 และ -0.120 ตามลำดับ หมายความว่า การได้รับการยอมรับมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจเปลี่ยนงานไปองค์กรใหม่ของบุคลากรสายงานเทคโนโลยีสารสนเทศมากที่สุด รองลงมาได้แก่ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และความมั่นคงในหน้าที่การงานตามลำดับ

ค่า Adjusted R Square มีค่าเท่ากับ 0.145 หมายความว่า ตัวแปรอิสระ ดังกล่าวข้างต้น สามารถทำนายด้านความตั้งใจเปลี่ยนงานไปองค์กรใหม่ของพนักงานสายงานเทคโนโลยีสารสนเทศ ได้ร้อยละ 14.5 ส่วนอีกร้อยละ 85.5 เกิดจากอิทธิพลของตัวแปรอื่นๆ ที่ไม่ได้นำมาพิจารณาและความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (S.E.) มีค่าเท่ากับ 1.003 หน่วย

สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ตาราง 27 แสดงการสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

	ความตั้งใจเปลี่ยนงานของพนักงาน สายงานเทคโนโลยีสารสนเทศ		
ตัวแปรที่ต้องการศึกษา	ในองค์กรเดิม	ไปองค์กรใหม่	สถิติที่ใช้
ปัจจัยส่วนบุคคล			
1.เพศ	√	x	T-Test
2.อายุ	x	x	F-Test
3.ตำแหน่งงาน	x	x	F-Test
4. ระยะเวลาการทำงาน	x	x	F-Test
ปัจจัยแรงจูงใจในงาน			
1.การได้รับการยอมรับ	√	√	Mutiple Regression
2.ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	√	√	Mutiple Regression
3.ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	x	x	Mutiple Regression
4.การเจริญเติบโตในงานที่ทำ	x	x	Mutiple Regression
5.เงินเดือนและสวัสดิการ	√	x	Mutiple Regression
6.ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	x	√	Mutiple Regression
7.ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	x	x	Mutiple Regression
8.ความมั่นคงในหน้าที่การงาน	x	√	Mutiple Regression

หมายเหตุ: เครื่องหมาย ✓ หมายถึง สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เครื่องหมาย x หมายถึง ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

บทที่ 5

สรุปผล อภิปราย และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในงาน กับความตั้งใจเปลี่ยนงานของบุคลากรสายงานเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อให้เข้าใจถึงที่มาของปัญหาของการเปลี่ยนงาน และสามารถนำผลการวิจัยมาใช้ประกอบการวางแผนปรับปรุงการจัดการทรัพยากรบุคคลเพื่อแก้ไขปัญหาการลาออก และนำไปสู่การพัฒนากลยุทธ์เพื่อป้องกันและรักษาพนักงานที่มีคุณค่าให้คงอยู่ในองค์กร

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ตั้งความมุ่งหมายไว้ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความตั้งใจเปลี่ยนงานของบุคลากรสายงานเทคโนโลยีสารสนเทศ
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความแรงจูงใจในการทำงาน กับความตั้งใจเปลี่ยนงานของบุคลากรสายงานเทคโนโลยีสารสนเทศ

ความสำคัญของการวิจัย

1. ให้เข้าใจถึงที่มาของปัญหาของการเปลี่ยนงาน เพื่อนำมาวิเคราะห์และวางแผนปรับปรุงการจัดการทรัพยากรบุคคลเพื่อแก้ไขปัญหาของการเปลี่ยนงาน
2. เพื่อเป็นข้อมูลใช้ในการพัฒนากลยุทธ์เพื่อป้องกันและรักษาบุคลากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีคุณค่าให้คงอยู่ในองค์กร

สมมติฐานในการวิจัย

1. ลักษณะส่วนบุคคลที่ทำงานในสายงานเทคโนโลยีสารสนเทศ มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจเปลี่ยนงาน ดังนี้
 - 1.1 เพศ มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจเปลี่ยนงานของบุคลากรสายงานเทคโนโลยีสารสนเทศ
 - 1.2 อายุ มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจเปลี่ยนงานของบุคลากรสายงานเทคโนโลยีสารสนเทศ
 - 1.3 ตำแหน่งงาน มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจเปลี่ยนงานของบุคลากรสายงานเทคโนโลยีสารสนเทศ

1.4 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจเปลี่ยนงานของบุคลากรสายงานเทคโนโลยีสารสนเทศ

2 แรงจูงใจในงานของบุคคลที่ทำงานในสายงานเทคโนโลยีสารสนเทศ มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจเปลี่ยนงาน ของบุคลากรสายงานเทคโนโลยีสารสนเทศ ดังนี้

2.1 แรงจูงใจด้านการได้รับการยอมรับ มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจเปลี่ยนงาน ของบุคลากรสายงานเทคโนโลยีสารสนเทศ

2.2 แรงจูงใจด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจเปลี่ยนงาน ของบุคลากรสายงานเทคโนโลยีสารสนเทศ

2.3 แรงจูงใจด้านการความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจเปลี่ยนงาน ของบุคลากรสายงานเทคโนโลยีสารสนเทศ

2.4 แรงจูงใจด้านการเติบโตในหน้าที่การงาน มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจเปลี่ยนงาน ของบุคลากรสายงานเทคโนโลยีสารสนเทศ

2.5 แรงจูงใจด้านเงินเดือนและสวัสดิการ มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจเปลี่ยนงาน ของพนักงานสายงานเทคโนโลยีสารสนเทศ

2.6 แรงจูงใจด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจเปลี่ยนงาน ของบุคลากรสายงานเทคโนโลยีสารสนเทศ

2.7 แรงจูงใจด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจเปลี่ยนงาน ของพนักงานสายงานเทคโนโลยีสารสนเทศ

2.8 แรงจูงใจด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจเปลี่ยนงาน ของบุคลากรสายงานเทคโนโลยีสารสนเทศ

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นบุคลากรที่ทำงานในสายงานเทคโนโลยีสารสนเทศเฉพาะ บริษัทเอกชน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นบุคลากรที่ทำงานในสายงานเทคโนโลยีสารสนเทศเฉพาะบริษัทเอกชน ผู้วิจัยได้คำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้เป็นตัวแทนของประชากรโดยใช้สูตร

ของ Taro Yamane (Yamane. 1976: 580 – 581) โดยใช้ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% ได้กลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 381 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามชนิดเลือกตอบและปลายปิด ผู้วิจัยสร้างขึ้นเองจากการรวบรวมข้อมูลที่ได้จากทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแล้วนำมาประยุกต์เป็นข้อคำถามในแบบสอบถามโดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วน

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 แบบสอบถาม แรงจูงใจในงานของบุคคลที่ทำงานในสายงานเทคโนโลยีสารสนเทศ เป็นลักษณะคำถามปลายปิด (Closed – ended questions) แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Likert scale) โดยมีคำตอบให้เลือก 5 ตัวเลือก คือ น้อยที่สุด น้อยมาก ปานกลาง มาก มากที่สุด และใช้มาตรวัดข้อมูลแบบอันตรภาคชั้น (Interval scale)

จากการศึกษาทฤษฎีเกี่ยวกับทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบอร์ก (Herzberg's Two Factor Theory) พบว่าแรงจูงใจที่เกี่ยวข้องกับความพอใจหรือไม่พอใจในงานประกอบด้วย

1. การได้รับการยอมรับ
2. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ
3. ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
4. การเจริญเติบโตในงานที่ทำ
5. เงินเดือนและสวัสดิการ
6. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
7. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
8. ความมั่นคงในหน้าที่การงาน

ซึ่งผู้วิจัยได้เลือกทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบอร์ก (Herzberg's Two Factor Theory) เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในงานของบุคคลที่ทำงานในสายงานเทคโนโลยีสารสนเทศ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถาม ความตั้งใจเปลี่ยนงานของพนักงานสายงานเทคโนโลยีสารสนเทศ เป็นลักษณะคำถามปลายปิด (Closed – ended questions) แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Likert scale) โดยมีคำตอบให้เลือก 5 ตัวเลือก คือ น้อยที่สุด น้อยมาก ปานกลาง มาก มากที่สุด และใช้มาตรวัดข้อมูลแบบอันตรภาคชั้น (Interval scale)

ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถาม โดยการดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาค้นคว้าเอกสารวิชาการ ตำรา งานวิจัยต่างๆที่เกี่ยวข้องกับ ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในงาน กับความตั้งใจเปลี่ยนงานของบุคลากรสายงานเทคโนโลยีสารสนเทศ ที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรในการศึกษา เพื่อเป็นแนวทางในการออกแบบสอบถาม

2. แบบสอบถามทั้งหมดมี 3 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 แรงจูงใจในงานของบุคคลที่ทำงานในสายงานเทคโนโลยีสารสนเทศ

ส่วนที่ 3 ความตั้งใจเปลี่ยนงานของบุคลากรสายงานเทคโนโลยีสารสนเทศ

3. นำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นให้อาจารย์ที่ปริญญานิพนธ์ตรวจสอบ เสนอแนะ และแก้ไข

4. นำแบบสอบถามที่แก้ไขแล้วไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงด้านเนื้อหา (Content validity) และความถูกต้อง และขอคำแนะนำเพิ่มเติม หลังจากนั้นนำไปปรึกษาอาจารย์ที่ปริญญานิพนธ์อีกครั้งเพื่อตรวจสอบความถูกต้อง

5. นำแบบสอบถามที่แก้ไขปรับปรุงไปทดลองใช้ (Try-out) กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 ชุดที่ไม่ใช่ตัวอย่างจำนวน 381 ชุด เพื่อนำไปหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้วิธีหาสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ของ Cronbach ซึ่งค่า Alpha ที่ได้จะแสดงถึงระดับความคงที่ของแบบสอบถาม โดยมีค่าระหว่าง $0 < \alpha < 1$ ถ้ามีค่าใกล้เคียงกับ 1 มากแสดงว่ามีความเชื่อมั่นมาก

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในงาน กับความตั้งใจเปลี่ยนงานของบุคลากรสายงานเทคโนโลยีสารสนเทศของบริษัทแห่งหนึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาและเก็บรวบรวมข้อมูลจากแหล่งข้อมูลดังนี้

1. แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ได้มาจากการใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูลจากการสุ่มตัวอย่าง จำนวน 381 คน

2. แหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ได้มาจากการศึกษาค้นคว้าจาก

2.1 ตำราหนังสือ

2.2 เอกสารและวารสาร

2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.4 แหล่งข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต

การจัดทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ทดสอบแบบสอบถามที่ได้ทำการออกแบบไว้ (Pre – test) แล้วดำเนินการแก้ไขข้อบกพร่องของแบบสอบถาม พร้อมตรวจสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้วยวิธีการของ Cronbach's α
2. นำแบบสอบถามที่แก้ไขข้อบกพร่องเรียบร้อยแล้วออกเก็บข้อมูลจริง
3. เมื่อรวบรวมแบบสอบถามตามความต้องการแล้ว ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความถูกต้องและสมบูรณ์ของแบบสอบถาม
4. นำแบบสอบถามที่ตรวจสอบความสมบูรณ์แล้วมาลงรหัส (Coding) ในแบบลงรหัสสำหรับประมวลผลข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์
5. นำข้อมูลมาบันทึกลงในเครื่องคอมพิวเตอร์ เพื่อประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป และทำการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)

โดยใช้ตารางแจกแจงความถี่ซึ่งเป็นผลค่าร้อยละ (Percentage) ในการอธิบายลักษณะส่วนบุคคลมีรายละเอียดดังนี้

1.1 วิเคราะห์ข้อมูลในแบบสอบถามส่วนที่ 1 ซึ่งเป็นข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ตำแหน่งงาน ระดับการศึกษาสูงสุด ระยะเวลาในปฏิบัติงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประเภทรธุรกิจ ที่ได้มาแจกแจงความถี่ (Frequency) และนำเสนอเป็นค่าร้อยละ (Percentage) เพื่อศึกษาถึงลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

1.2 วิเคราะห์ข้อมูลในแบบสอบถามส่วนที่ 2 แรงจูงใจในงานของบุคลากรที่ทำงานในสายงานเทคโนโลยีสารสนเทศ และการวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามส่วนที่ 3 ความตั้งใจเปลี่ยนงานของบุคลากรสายงานเทคโนโลยีสารสนเทศ นำข้อมูลทั้ง 2 ส่วน มาหาค่าเฉลี่ย (Means) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2. สถิติอนุมาน เป็นสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน (Inferential statistic)

ในการวิเคราะห์ระดับความเชื่อมั่น 95% ซึ่งจะนำข้อมูลที่ได้จากวิธีการสำรวจโดยใช้แบบสอบถาม นำมาวิเคราะห์ทางสถิติด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อทดสอบสมมติฐานแต่ละข้อ โดยใช้ค่าสถิติต่าง ๆ ในการวิเคราะห์ ดังนี้

2.1 การทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มโดยตรวจสอบผลกระทบของลักษณะส่วนบุคคล โดยใช้สถิติ T-test และ F-Test เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1

2.2 การเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในงาน กับความตั้งใจเปลี่ยนงานของบุคลากรสายงานเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยใช้การวิเคราะห์ การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุ (Multiple Linear Regression) เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 และ 3

สรุปผลการศึกษาค้นคว้า

จากการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับ ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในงาน กับความตั้งใจเปลี่ยนงานของบุคลากรสายงานเทคโนโลยีสารสนเทศ สามารถสรุปผลได้ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ตำแหน่งงาน ระดับการศึกษา สายงานในปัจจุบัน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน และประเภทธุรกิจ ดังนี้

1. เพศ บุคลากรส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 261 คน คิดเป็นร้อยละ 68.0 และเป็นเพศหญิงจำนวน 129 คน คิดเป็นร้อยละ 32.0

2. อายุ บุคลากรส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 26 – 30 ปี จำนวน 173 คน คิดเป็นร้อยละ 45.1 รองลงมาคือ อายุระหว่าง 31 – 35 ปี จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 23.7 รองลงมาคือ อายุระหว่าง 21 – 25 ปี จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 15.1 รองลงมาคือ อายุระหว่าง 36 – 40 ปี จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 11.2 และอายุ 41 ปีขึ้นไป จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 4.9

3. ตำแหน่งงาน บุคลากรส่วนใหญ่มีตำแหน่ง Developer / Programmer จำนวน 173 คน คิดเป็นร้อยละ 45.1 รองลงมาคือ System Analyst / Business Analyst จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 20.8 รองลงมาคือ อื่นๆ จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 19.8 รองลงมาคือ Tester / Quality Control (QC) จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 8.3 และ Project manager จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 6.0

4. ระดับการศึกษา บุคลากรส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า เป็นจำนวน 221 คน คิดเป็นร้อยละ รองลงมา คือ ปริญญาโท เป็นจำนวน 158 คน คิดเป็นร้อยละ 41.1 และสูงกว่าปริญญาโท เป็นจำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 1.3

5. ระยะเวลาที่ทำงาน บุคลากรส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการทำงาน 6-10 ปี จำนวน 169 คน คิดเป็นร้อยละ 44.0 รองลงมา คือ ต่ำกว่า 5 ปีหรือเท่ากับ 5 ปี จำนวน 133 คน คิดเป็นร้อยละ 34.6 รองลงมาคือ 11 – 15 ปี จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 11.5 รองลงมาคือ 16 – 20 ปี จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 9.1 และ 21 ปีขึ้นไป จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 0.8

6. รายได้ต่อเดือน บุคลากรส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน 20,001 – 35,000 บาท จำนวน 145 คน คิดเป็นร้อยละ 37.8 รองลงมาคือ 35,001 – 50,000 บาท จำนวน 128 คน คิดเป็นร้อยละ 33.3 รองลงมาคือ 50,001 – 65,000 บาท จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 12.0 รองลงมาคือ 80,001 บาท จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 6.8 รองลงมาคือ 50,001 – 65,000 บาท จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 12.0 และ 65,001 – 80,000 บาท จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 5.7 และ ต่ำกว่า 20,000 บาท จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 4.4

7. ประเภทธุรกิจ บุคลากรส่วนใหญ่ทำงานในประเภทธุรกิจ กลุ่มการเงิน / การธนาคาร เป็นจำนวน 179 คน คิดเป็นร้อยละ 46.6 รองลงมาคือกลุ่มเทคโนโลยีสารสนเทศ เป็นจำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 20.1 รองลงมาคือกลุ่มอุตสาหกรรมและการผลิต เป็นจำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 13.8 รองลงมาคือกลุ่มธุรกิจบริการ เป็นจำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 12.2 และกลุ่มธุรกิจอื่นๆ เป็นจำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 7.3

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลด้านแรงจูงใจด้านการได้รับการยอมรับ

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นว่างานของตนมีลักษณะของแรงจูงใจด้านการได้รับการยอมรับโดยรวมในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71

เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่ได้คะแนนในระดับมาก ข้อที่มีคะแนนมากที่สุดคือ การที่เพื่อนร่วมงานยอมรับในผลงาน รองลงมาคือได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงาน และการได้รับคำชมเชยเมื่องานสำเร็จ โดยมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.87, 3.77 และ 3.49 ตามลำดับ

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลด้านแรงจูงใจด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นว่างานของตนมีลักษณะของแรงจูงใจด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติโดยรวมในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42

เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่ได้คะแนนในระดับมาก คือ งานท้าทายความสามารถ รองลงมาคืองานน่าสนใจ โดยมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 และ 3.41 ตามลำดับ และข้อที่ได้คะแนนระดับปานกลางคืองานที่ใช้ความคิดสร้างสรรค์ โดยมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.34

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลด้านแรงจูงใจด้านการความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นว่างานของตนมีลักษณะของแรงจูงใจด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานโดยรวมในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.10

เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ทุกข้อได้คะแนนในระดับปานกลาง ข้อที่มีคะแนนมากที่สุดคือ การได้รับการส่งเสริมให้ศึกษาความรู้เพิ่มเติม รองลงมาคือการได้ฝึกอบรมเพิ่มทักษะที่จำเป็น และการรับตำแหน่งที่สูงขึ้น โดยมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.14, 3.12 และ 3.04 ตามลำดับ

ตอนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูลด้านแรงจูงใจด้านการเติบโตในหน้าที่การงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นว่างานของตนมีลักษณะของแรงจูงใจการเติบโตในหน้าที่การงานโดยรวมในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73

เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ทุกข้อได้คะแนนในระดับมาก ข้อที่มีคะแนนมากที่สุดคือ มีความเชี่ยวชาญในงานมากขึ้น รองลงมา คือมีโอกาสเรียนรู้เพิ่มเติมจากงานที่ทำ โดยมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 และ 3.70

ตอนที่ 6 การวิเคราะห์ข้อมูลด้านแรงจูงใจด้านเงินเดือนและสวัสดิการ

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นว่างานของตนมีลักษณะของแรงจูงใจด้านเงินเดือนและสวัสดิการโดยรวมในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.46

เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่ได้คะแนนในระดับมาก คือ สวัสดิการเหมาะสมกับลักษณะงาน รองลงมาคือสวัสดิการเหมาะสมกับความสามารถ และสวัสดิการเหมาะสมกับปริมาณงาน โดยมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.64, 3.60 และ 3.54 ตามลำดับ และข้อที่ได้คะแนนระดับปานกลาง คือ เงินเดือนเหมาะสมกับลักษณะงาน รองลงมาคือ เงินเดือนเหมาะสมกับปริมาณงาน และเงินเดือนเหมาะสมกับความสามารถ โดยมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.34, 3.32 และ 3.30 ตามลำดับ

ตอนที่ 7 การวิเคราะห์ข้อมูลด้านแรงจูงใจด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นว่างานของตนมีลักษณะของแรงจูงใจด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาโดยรวมในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84

เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ทุกข้อได้คะแนนในระดับมาก ข้อที่มีคะแนนมากที่สุดคือ การทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชา และผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็น โดยมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 และ 3.83ตามลำดับ

ตอนที่ 8 การวิเคราะห์ข้อมูลด้านแรงจูงใจด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นว่างานของตนมีลักษณะของแรงจูงใจด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยรวมในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00

เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ทุกข้อได้คะแนนในระดับมาก ข้อที่มีคะแนนมากที่สุดคือ การทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน และเพื่อนร่วมงานรับฟังความคิดเห็น โดยมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 และ 3.97ตามลำดับ

ตอนที่ 9 การวิเคราะห์ข้อมูลด้านแรงจูงใจด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นว่างานของตนมีลักษณะของแรงจูงใจด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน โดยรวมในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66

เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ทุกข้อได้คะแนนในระดับมาก ข้อที่มีคะแนนมากที่สุดคือ บริษัทมีความมั่นคง รองลงมาคือความรู้สึกมั่นคงที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กร และความรู้สึกว่างานปัจจุบันที่ความมั่นคง โดยมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.83, 3.64 และ 3.52 ตามลำดับ

ตอนที่ 10 การวิเคราะห์ข้อมูลด้านความตั้งใจเปลี่ยนงาน โดยเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ แต่ยังปฏิบัติงานในองค์กรเดิม

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นด้านความตั้งใจเปลี่ยนงานโดยเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ แต่ยังปฏิบัติงานในองค์กรเดิม โดยรวมระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.71

เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่ได้คะแนนในระดับปานกลาง คือ ปรึกษาเพื่อนหรือบุคคลในบริษัทเกี่ยวกับงานของหน่วยงานอื่น และความสนใจเมื่อทราบว่าหน่วยงานอื่นต้องการพนักงาน โดยมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 2.85 และ 2.80 ตามลำดับ ข้อที่ได้คะแนนในระดับน้อย คือ การย้ายไปทำงานหน่วยงานอื่นเมื่อมีโอกาส โดยมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 2.48

ตอนที่ 11 การวิเคราะห์ข้อมูลด้านความตั้งใจเปลี่ยนงาน โดยเปลี่ยนไปปฏิบัติงานกับองค์กรใหม่

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นด้านความตั้งใจเปลี่ยนงานโดยเปลี่ยนไปปฏิบัติงานกับองค์กรใหม่ โดยรวมระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.79

เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ทุกข้อได้คะแนนในระดับปานกลาง ข้อที่มีคะแนนมากที่สุดคือ การย้ายไปทำงานที่บริษัทอื่นทันที รองลงมาคือการทำงานที่ปรึกษาเพื่อนหรือบุคคลที่รู้จักเพื่อไปทำงานที่อื่น และการติดตามการรับสมัครงานใหม่ โดยมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.01, 3.73 และ 2.64 ตามลำดับ

ตอนที่ 12 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคลที่ทำงานในสายงานเทคโนโลยีสารสนเทศ มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจเปลี่ยนงาน

สมมติฐานย่อยข้อที่ 1.1 ผลการทดสอบพบว่า

1. ความตั้งใจเปลี่ยนงานในองค์กรเดิม: เพศมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจเปลี่ยนงานในองค์กรเดิม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

2. ความตั้งใจเปลี่ยนงานไปองค์กรใหม่: เพศไม่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจเปลี่ยนงานไปองค์กรใหม่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานย่อยข้อที่ 1.2 ผลการทดสอบพบว่า

สมมติฐานย่อยข้อที่ 1.2.1 อายุมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจเปลี่ยนงานในองค์กรเดิมของบุคลากรสายงานเทคโนโลยีสารสนเทศแตกต่างกัน สรุปว่า ทุกกลุ่มอายุ มีความตั้งใจเปลี่ยนงานในองค์กรเดิม ของบุคลากรสายงานเทคโนโลยีสารสนเทศไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานย่อยข้อที่ 1.2.2 อายุมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจเปลี่ยนงานไปองค์กรใหม่ของบุคลากรสายงานเทคโนโลยีสารสนเทศแตกต่างกัน สรุปว่า ทุกกลุ่มอายุ มีความตั้งใจเปลี่ยนงานไปองค์กรใหม่ ของบุคลากรสายงานเทคโนโลยีสารสนเทศไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานย่อยข้อที่ 1.3 ผลการทดสอบพบว่า

สมมติฐานย่อยข้อที่ 1.3.1 ตำแหน่งงาน มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจเปลี่ยนงานในองค์กรเดิมของบุคลากรสายงานเทคโนโลยีสารสนเทศแตกต่างกัน สรุปว่า ตำแหน่งงาน มีความตั้งใจเปลี่ยนงานในองค์กรเดิม ของบุคลากรสายงานเทคโนโลยีสารสนเทศไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานย่อยข้อที่ 1.3.2 ตำแหน่งงาน มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจเปลี่ยนงานไปองค์กรใหม่ของบุคลากรสายงานเทคโนโลยีสารสนเทศแตกต่างกัน สรุปว่า ตำแหน่งงาน มีความตั้งใจเปลี่ยนงานไปองค์กรใหม่ ของบุคลากรสายงานเทคโนโลยีสารสนเทศไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานย่อยข้อที่ 1.4 ผลการทดสอบพบว่า

สมมติฐานย่อยข้อที่ 1.4.1 ระยะเวลาการทำงาน มีตั้งใจเปลี่ยนงานในองค์กรเดิมของบุคลากรสายงานเทคโนโลยีสารสนเทศแตกต่างกัน สรุปว่า ระยะเวลาการทำงาน มีความตั้งใจเปลี่ยนงานในองค์กรเดิม ของบุคลากรสายงานเทคโนโลยีสารสนเทศไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานย่อยข้อที่ 1.3.2 ระยะเวลาการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจเปลี่ยนงานไปองค์กรใหม่ ของบุคลากรสายงานเทคโนโลยีสารสนเทศแตกต่างกัน สรุปว่าระยะเวลาการทำงาน มีความตั้งใจเปลี่ยนงานไปองค์กรใหม่ ของบุคลากรสายงานเทคโนโลยีสารสนเทศไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 2 แรงจูงใจในงานของบุคคลที่ทำงานในสายงานเทคโนโลยีสารสนเทศ มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจเปลี่ยนงานในองค์กรเดิม ของบุคลากรสายงานเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยจำแนกออกเป็นสมมติฐานย่อยได้ 8 สมมติฐาน ดังนี้

สมมติฐานย่อยข้อที่ 2.1 แรงจูงใจด้านการได้รับการยอมรับ มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจเปลี่ยนงานในองค์กรเดิม ของบุคลากรสายงานเทคโนโลยีสารสนเทศ

สมมติฐานย่อยข้อที่ 2.2 แรงจูงใจด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจเปลี่ยนงานในองค์กรเดิม ของบุคลากรสายงานเทคโนโลยีสารสนเทศ

สมมติฐานย่อยข้อที่ 2.3 แรงจูงใจด้านการความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจเปลี่ยนงานในองค์กรเดิม ของบุคลากรสายงานเทคโนโลยีสารสนเทศ

สมมติฐานย่อยข้อที่ 2.4 แรงจูงใจด้านการเติบโตในหน้าที่การงาน มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจเปลี่ยนงานในองค์กรเดิม ของบุคลากรสายงานเทคโนโลยีสารสนเทศ

สมมติฐานย่อยข้อที่ 2.5 แรงจูงใจด้านเงินเดือนและสวัสดิการ มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจเปลี่ยนงานในองค์กรเดิม ของบุคลากรสายงานเทคโนโลยีสารสนเทศ

สมมติฐานย่อยข้อที่ 2.6 แรงจูงใจด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจเปลี่ยนงานในองค์กรเดิม ของบุคลากรสายงานเทคโนโลยีสารสนเทศ

สมมติฐานย่อยข้อที่ 2.7 แรงจูงใจด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจเปลี่ยนงานในองค์กรเดิม ของบุคลากรสายงานเทคโนโลยีสารสนเทศ

สมมติฐานย่อยข้อที่ 2.8 แรงจูงใจด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจเปลี่ยนงานในองค์กรเดิม ของบุคลากรสายงานเทคโนโลยีสารสนเทศ

สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน ด้านความตั้งใจเปลี่ยนงานในองค์กรเดิม มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงในทิศทางเดียวกับ การได้รับการยอมรับนับถือ (b_1) และเงินเดือนและสวัสดิการ (b_5) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเท่ากับ 0.514 และ 0.216 ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (b_2) มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงข้ามกัน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเท่ากับ -0.176

เมื่อการได้รับการยอมรับนับถือเพิ่มขึ้น 1 หน่วย ความตั้งใจเปลี่ยนงานในองค์กรเดิมจะเพิ่มขึ้น 0.514 หน่วย และเมื่อลักษณะของงานที่ปฏิบัติเพิ่มขึ้น 1 หน่วย ความตั้งใจเปลี่ยนงานในองค์กรเดิมจะลดลง 0.176 หน่วย และเมื่อเงินเดือนและสวัสดิการเพิ่มขึ้น 1 หน่วย ความตั้งใจเปลี่ยนงานในองค์กรเดิมจะเพิ่มขึ้น 0.216 หน่วย

ค่า Standardized (B) แสดงว่า การได้รับการยอมรับนับถือ เงินเดือนและสวัสดิการ และลักษณะของงานที่ปฏิบัติ มีค่าเท่ากับ 0.311, 0.171 และ -0.153 ตามลำดับ หมายความว่า การได้รับการยอมรับนับถือ มีความสัมพันธ์กับ ความตั้งใจเปลี่ยนงานในองค์กรเดิม ของบุคลากรสายงานเทคโนโลยีสารสนเทศมากที่สุด รองลงมาได้แก่ เงินเดือนและสวัสดิการ และลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ตามลำดับ

ค่า Adjusted R Square มีค่าเท่ากับ 0.085 หมายความว่า ตัวแปรอิสระ ดังกล่าวข้างต้น สามารถทำนายด้านความตั้งใจเปลี่ยนงานในองค์กรเดิมของบุคลากรสายงานเทคโนโลยีสารสนเทศ ได้ร้อยละ 8.5 ส่วนอีกร้อยละ 91.5 เกิดจากอิทธิพลของตัวแปรอื่นๆ ที่ไม่ได้นำมาพิจารณาและความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (S.E.) มีค่าเท่ากับ 0.913 หน่วย

สมมติฐานข้อที่ 3 แรงจูงใจในงานของบุคคลที่ทำงานในสายงานเทคโนโลยีสารสนเทศ มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจเปลี่ยนงานไปองค์กรใหม่ ของบุคลากรสายงานเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยจำแนกออกเป็นสมมติฐานย่อยได้ 8 สมมติฐาน ดังนี้

สมมติฐานย่อยข้อที่ 3.1 แรงจูงใจด้านการได้รับการยอมรับ มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจเปลี่ยนงานไปองค์กรใหม่ ของบุคลากรสายงานเทคโนโลยีสารสนเทศ

สมมติฐานย่อยข้อที่ 3.2 แรงจูงใจด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจเปลี่ยนงานไปองค์กรใหม่ ของบุคลากรสายงานเทคโนโลยีสารสนเทศ

สมมติฐานย่อยข้อที่ 3.3 แรงจูงใจด้านการความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจเปลี่ยนงานไปองค์กรใหม่ของบุคลากรสายงานเทคโนโลยีสารสนเทศ

สมมติฐานย่อยข้อที่ 3.4 แรงจูงใจด้านการเติบโตในหน้าที่การงาน มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจเปลี่ยนงานไปองค์กรใหม่ ของบุคลากรสายงานเทคโนโลยีสารสนเทศ

สมมติฐานย่อยข้อที่ 3.5 แรงจูงใจด้านเงินเดือนและสวัสดิการ มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจเปลี่ยนงานไปองค์กรใหม่ ของบุคลากรสายงานเทคโนโลยีสารสนเทศ

สมมติฐานย่อยข้อที่ 3.6 แรงจูงใจด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจเปลี่ยนงานไปองค์กรใหม่ ของบุคลากรสายงานเทคโนโลยีสารสนเทศ

สมมติฐานย่อยข้อที่ 3.7 แรงจูงใจด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจเปลี่ยนงานไปองค์กรใหม่ ของบุคลากรสายงานเทคโนโลยีสารสนเทศ

สมมติฐานย่อยข้อที่ 3.8 แรงจูงใจด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจเปลี่ยนงานไปองค์กรใหม่ ของบุคลากรสายงานเทคโนโลยีสารสนเทศ

สรุปผลการทดสอบพบว่า ด้านความตั้งใจเปลี่ยนงานไปองค์กรใหม่ มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงในทิศทางเดียวกับ การได้รับการยอมรับนับถือ (b_1) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเท่ากับ 0.552 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (b_2) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (b_3) และความมั่นคงในหน้าที่การงานมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงข้ามกัน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเท่ากับ -0.339, -0.229 และ -0.154 ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

เมื่อการได้รับการยอมรับนับถือเพิ่มขึ้น 1 หน่วย ความตั้งใจเปลี่ยนงานโดยเปลี่ยนไปปฏิบัติงานกับองค์กรใหม่จะเพิ่มขึ้น 0.552 หน่วย และเมื่อลักษณะของงานที่ปฏิบัติเพิ่มขึ้น 1 หน่วย ความตั้งใจเปลี่ยนงานโดยเปลี่ยนไปปฏิบัติงานกับองค์กรใหม่จะลดลง 0.339 หน่วย และเมื่อความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาเพิ่มขึ้น 1 หน่วย ความตั้งใจเปลี่ยนงานโดยเปลี่ยนไปปฏิบัติงานกับองค์กรใหม่จะลดลง 0.229 หน่วย และเมื่อความมั่นคงในหน้าที่การงานเพิ่มขึ้น 1 หน่วย ความตั้งใจเปลี่ยนงานโดยเปลี่ยนไปปฏิบัติงานกับองค์กรใหม่จะลดลง 0.154 หน่วย

ค่า Standardized (β) แสดงว่าการได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และความมั่นคงในหน้าที่การงาน มีค่าเท่ากับ 0.552, -0.339, -0.229 และ -0.154 ตามลำดับ หมายความว่า การได้รับการยอมรับนับถือ มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจเปลี่ยนงานโดยเปลี่ยนไปปฏิบัติงานกับองค์กรใหม่ของบุคลากรสายงานเทคโนโลยีสารสนเทศมากที่สุด รองลงมาได้แก่ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และความมั่นคงในหน้าที่การงานตามลำดับ

ค่า Adjusted R Square มีค่าเท่ากับ 0.145 หมายความว่า ตัวแปรอิสระ ดังกล่าวข้างต้น สามารถทำนายด้านความตั้งใจเปลี่ยนงานไปองค์กรใหม่ของบุคลากรสายงานเทคโนโลยีสารสนเทศ ได้ร้อยละ 14.5 ส่วนอีกร้อยละ 85.5 เกิดจากอิทธิพลของตัวแปรอื่นๆ ที่ไม่ได้นำมาพิจารณาและความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (S.E.) มีค่าเท่ากับ 1.003 หน่วย

อภิปรายผลการศึกษา

การศึกษความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในงาน กับความตั้งใจเปลี่ยนงานของบุคลากรสายงานเทคโนโลยีสารสนเทศ มีประเด็นสำคัญที่สามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. เพศชายและหญิง มีความตั้งใจเปลี่ยนงานในองค์กรเดิมแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับสุภาภรณ์ อินทแพทย์ (2550) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับความตั้งใจเปลี่ยนงานของพนักงาน พบว่าพนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยเพศหญิงมีความพึงพอใจในงานมากกว่าเพศชาย

2. เพศชายและหญิง มีความตั้งใจเปลี่ยนงานไปองค์กรใหม่ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ลัดดา พิษเซอร์ (2546) ศึกษาเรื่อง สาเหตุการลาออกของพนักงานฝ่ายบัญชี กรณีศึกษาเฉพาะบริษัท ลาภาน่า รีสอร์ท แอนด์โฮเทล (จำกัด) จังหวัดภูเก็ต พบว่า สาเหตุส่วนบุคคลไม่มีความสัมพันธ์กับการลาออก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมพงษ์ เจียรวัฒนกุล (2553) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมและ แนวโน้มพฤติกรรมในการเปลี่ยนงานของพนักงานบริษัทไทยน้ำทิพย์จำกัด (สาขาพระราม 3) พบว่าพนักงานที่มีเพศ ที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน

3. ทุกกลุ่มอายุ มีความตั้งใจเปลี่ยนงานในองค์กรเดิม และความตั้งใจเปลี่ยนงานโดยเปลี่ยนไปองค์กรใหม่ ของบุคลากรสายงานเทคโนโลยีสารสนเทศไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับ อมรรัตน์ สว่างอารมย์ (2549) ศึกษาเรื่องปัจจัยส่วนบุคคลสภาพแวดล้อมในการทำงาน และความพึงพอใจในงานกับความตั้งใจลาออก พบว่าด้านอายุงานต่างกัน มีผลต่อความตั้งใจลาออกจากงานของพนักงานฝ่ายผลิตไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ปิยะปัสร์ ดีประเสริฐวิทย์ (2545) ศึกษาเรื่องอิทธิพลของปัจจัยด้านงานและปัจจัยด้านองค์กรที่มีต่อความตั้งใจที่จะลาออกของพนักงานบริษัทธุรกิจสื่อสารคมนาคมที่พบว่า อายุงานไม่มีผลต่อความตั้งใจลาออกจากงานของพนักงานบริษัทธุรกิจสื่อสารโทรคมนาคม

4. ตำแหน่งงาน มีความตั้งใจเปลี่ยนงานในองค์กรเดิม และความตั้งใจเปลี่ยนงานโดยเปลี่ยนไปองค์กรใหม่ ของบุคลากรสายงานเทคโนโลยีสารสนเทศไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นันทพร ลิ้มอ้อม (2548) ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความต้องการเปลี่ยนงานของพนักงานบริษัทยาข้ามชาติ พบว่า ตำแหน่งงาน มีผลต่อความต้องการเปลี่ยนงานไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับ ชาตรี เหล่าเลิศรัตน (2553) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย พบว่า

ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงในการปฏิบัติงานของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย

5. ระยะเวลาการทำงาน มีความตั้งใจเปลี่ยนงานในองค์กรเดิม และมีความตั้งใจเปลี่ยนงานโดยเปลี่ยนไปองค์กรใหม่ ของบุคลากรสายงานเทคโนโลยีสารสนเทศไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับสุภาภรณ์ อินทแพทย์ (2550) ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับความตั้งใจเปลี่ยนงานของพนักงาน พบว่าพบว่าพนักงานที่มีอายุการทำงานแตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับกุลวดี เทศประทีป (2544) ปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์: ศึกษาเฉพาะกรณี โรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่แสดงให้เห็นว่าอายุงานไม่มีความสัมพันธ์กับการลาออกของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์

6. แรงจูงใจด้านการได้รับการยอมรับ มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจเปลี่ยนงานในองค์กรเดิม และมีความตั้งใจเปลี่ยนงานไปปฏิบัติงานกับองค์กรใหม่ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมพงษ์ เจียรวัฒนกุล (2553) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมและ แนวโน้มพฤติกรรมในการเปลี่ยนงานของพนักงานบริษัทไทยน้ำทิพย์จำกัด (สาขาพระราม 3) พบว่าด้านการได้รับการยอมรับ มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมที่ส่งผลให้พนักงานมีแนวโน้มพฤติกรรมในการเปลี่ยนงาน

7. แรงจูงใจด้านลักษณะงาน มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจเปลี่ยนงานในองค์กรเดิม และมีความตั้งใจเปลี่ยนงานไปปฏิบัติงานกับองค์กรใหม่ ซึ่งสอดคล้องกับอมรรัตน์ สว่างอารมย์ (2549) ศึกษาเรื่องปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความพึงพอใจในงานกับความตั้งใจลาออก พบว่างานวิจัยของลักษณะงานสามารถพยากรณ์การลาออกจากงานของพนักงานได้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของเสริมศักดิ์ ธรรมจุนเจือ (2541) ได้ทำการศึกษาเรื่อง คุณลักษณะทางประชากร และปัจจัยเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของพนักงานที่ลาออกจากธนาคารทหารไทย จำกัด (มหาชน) ลักษณะงานใหม่ที่ท้าทายความสามารถมีอิทธิพลต่อการลาออกอยู่ในระดับมาก และสุวลักษณ์ แสนภักดี (2550) ศึกษาเรื่อง แนวโน้มการลาออกของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ซีพี เซเว่นอีเลฟเว่น จำกัด (มหาชน) ในเขตอำเภอศรีราชาจังหวัดชลบุรี พบว่า ลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มการลาออกของพนักงาน

8. แรงจูงใจด้านเงินเดือนและสวัสดิการ มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจเปลี่ยนงานในองค์กรเดิม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชมเพลิน คุณวุฒิก (2552) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจจะลาออกของบุคลากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ กรณีศึกษาบริษัทซอฟต์แวร์ไทยแห่งหนึ่งพบว่าภาระงานที่มากจะส่งผลกระทบต่อความไม่พึงพอใจในผลตอบแทนที่ได้รับเมื่อเทียบกับภาระงานที่ต้อง

รับผิดชอบและจะส่งผลให้มีแนวโน้มการลาออกเพิ่มมากขึ้น และสอดคล้องกับภิญโญ เสือพิทักษ์ (2541) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับความตั้งใจลาออกจากองค์กรของพนักงานบริหารระดับกลาง ธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) พบว่าความพึงพอใจด้านเงินเดือนและสวัสดิการมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจลาออกจากองค์กรของพนักงานบริหารระดับกลาง ธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) และสอดคล้องกับสุภาภรณ์ อินทแพทย์ (2550) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับความตั้งใจเปลี่ยนงานของพนักงาน พบว่าความพึงพอใจในงานด้านเงินเดือนและสวัสดิการมีความสัมพันธ์เชิงลบกับความตั้งใจเปลี่ยนงานของพนักงาน แสดงว่าถ้าพนักงานมีความพึงพอใจในงานด้านเงินเดือนและสวัสดิการสูงความตั้งใจเปลี่ยนงานของพนักงานจะลดลง แต่หากพนักงานไม่พึงพอใจในงานด้านเงินเดือนและสวัสดิการความตั้งใจเปลี่ยนงานของพนักงานจะเพิ่มขึ้น และสอดคล้องกับ เบญจพร ธีระรักษ์ (2547) ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในงาน ลักษณะความเป็นผู้นำของหัวหน้างานและความตั้งใจลาออกจากงานของพนักงานปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตแผงวงจรแห่งหนึ่ง พบว่าเมื่อรายได้ไม่เป็นไปตามที่คาดหวังจะทำให้พนักงานไม่พึงพอใจเกี่ยวกับรายได้ก็จะมีความตั้งใจที่จะลาออกเพิ่มมากขึ้น

9. แรงจูงใจด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจเปลี่ยนงานไปปฏิบัติงานในองค์กรใหม่ ซึ่งสอดคล้องกับ ชมเพลิน คุณวุฒิกกร (2552) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจจะลาออกของบุคลากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ กรณีศึกษาบริษัทซอฟต์แวร์ไทยแห่งหนึ่ง พบว่าพนักงานที่มีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้บังคับบัญชาจะแสดงให้เห็นถึงความพึงพอใจในการทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชา แต่พนักงานที่มีสัมพันธภาพที่ไม่ดีกับผู้บังคับบัญชาจะแสดงให้เห็นถึงความไม่พึงพอใจในการทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชาและเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจจะลาออกของบุคลากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และสอดคล้องกับงานวิจัยของเสริมศักดิ์ ธรรมจุนเจือ (2541) ได้ทำการศึกษาเรื่อง คุณลักษณะทางประชากร และปัจจัยเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของพนักงานที่ลาออกจากธนาคารทหารไทย จำกัด (มหาชน) พบว่าผู้บังคับบัญชามีอิทธิพลต่อการลาออกอยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับ เบญจพร ธีระรักษ์ (2547) ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในงาน ลักษณะความเป็นผู้นำของหัวหน้างานและความตั้งใจลาออกจากงานของพนักงานปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตแผงวงจรแห่งหนึ่ง พบว่าความพึงพอใจในงานด้านหัวหน้างานมีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจลาออกจากงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ เนื่องมาจากหัวหน้าเป็นผู้นำที่ทำงานใกล้ชิดพนักงานงานระดับปฏิบัติการมากที่สุด และเป็นศูนย์กลางในการทำงานของพนักงาน ดังนั้นถ้าพนักงานไม่พึงพอใจในการบังคับบัญชาของหัวหน้างานพนักงานย่อมจะมีความรู้สึกอึดอัดจนมีความตั้งใจลาออกจากงานเพิ่มขึ้น และซึ่งสอดคล้องกับอมรรัตน์ สว่างอารมย์ (2549) ศึกษาเรื่องปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความพึงพอใจในงานกับความตั้งใจลาออก ด้าน

ผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจลาออกจากงานของพนักงานฝ่ายผลิต อย่างมีนัยสำคัญที่ 0.01 และสอดคล้องกับ สุภาภรณ์ อินทแพทย์ (2550) ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับความตั้งใจเปลี่ยนงานของพนักงานจากการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในงานด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างานมีความสัมพันธ์เชิงลบกับความตั้งใจเปลี่ยนงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่า พนักงานมีความพึงพอใจในงานด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างานสูง ความตั้งใจเปลี่ยนงานของพนักงานจะลดลง ทั้งนี้เนื่องจากการมีสัมพันธภาพที่ดีกับหัวหน้างานทั้งในเรื่องการทำงานและเรื่องส่วนตัวเป็นผลให้พนักงานเกิดความรู้สึกที่ดีต่อหัวหน้างาน จนเกิดความรักต่อการทำงานและบริษัท ทำให้เกิดแรงใจที่จะทุ่มเทการทำงานอย่างเต็มความสามารถแนวโน้มของความตั้งใจเปลี่ยนงานก็จะลดลง

10. แรงจูงใจด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจเปลี่ยนงานไปปฏิบัติงานในองค์กรใหม่ ซึ่งสอดคล้องกับ ลัดดา พิษเซอร์ (2546) ศึกษาเรื่อง สาเหตุการลาออกของพนักงานฝ่ายบัญชี กรณีศึกษาเฉพาะบริษัท ลาภาน่า รีสอร์ท แอนด์โฮเทล (จำกัด) จังหวัดภูเก็ต พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจลาออก คือ สาเหตุที่เกิดจากการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความมั่นคงของงาน และสาเหตุที่เกิดจากองค์กร คือ ความมั่นคงขององค์กร 01 และสอดคล้องกับ สุภาภรณ์ อินทแพทย์ (2550) ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับความตั้งใจเปลี่ยนงานของพนักงานจากการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในงานด้านความมั่นคงในงานมีความสัมพันธ์เชิงลบกับความตั้งใจเปลี่ยนงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่าถ้าพนักงานมีความพึงพอใจในงานด้านความมั่นคงในงานสูง ความตั้งใจเปลี่ยนงานของพนักงานจะลดลง ทั้งนี้เพราะการได้รับความมั่นคงในงาน เป็นการได้รับการตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐาน ซึ่งทำให้พนักงานเกิดความมั่นใจว่าหลักประกันความมั่นคงในการทำงานนี้จะยังคงได้รับอยู่ต่อไปในอนาคต ทั้งนี้บริษัทยังไม่มีนโยบายปลดคนออก พนักงานจึงมั่นใจได้ว่าจะยังไม่มีโอกาสที่จะถูกให้ออกจากงานโดยไม่มีเหตุผล เป็นการสร้างความเชื่อมั่นให้แก่พนักงาน อีกทั้งยังช่วยลดความวิตกกังวลของพนักงานเรื่องที่จะต้องแสวงหางานใหม่ทำให้พนักงานไม่เกิดความเครียด แนวโน้มที่จะเกิดความคิดความตั้งใจเปลี่ยนงานก็จะลดลงหรือไม่เกิดขึ้น

ข้อเสนอแนะจากงานวิจัย

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในงาน กับความตั้งใจเปลี่ยนงานของบุคลากรสายงานเทคโนโลยีสารสนเทศ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์เป็นแนวทางในการวางแผนปรับปรุงการบริหารงานทรัพยากรบุคคลสายงานเทคโนโลยีสารสนเทศ ดังต่อไปนี้

1. การได้รับการยอมรับเป็นปัจจัยที่ส่งผลให้บุคลากรสายงานเทคโนโลยีสารสนเทศเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบแต่ยังปฏิบัติงานในองค์กรเดิม และเปลี่ยนไปปฏิบัติงานกับองค์กรใหม่ คือ เมื่อบุคลากรในสายงานเทคโนโลยีสารสนเทศได้รับการยอมรับมากขึ้น จะมีแนวโน้มที่จะส่งผลให้มีความตั้งใจเปลี่ยนงานเพิ่มขึ้น อาจจะเพราะเมื่อบุคลากรได้รับการยอมรับมากขึ้นจะมีความมั่นใจในตนเองมากขึ้น จึงส่งผลให้บุคคลนั้นมีความมั่นใจในความสามารถและมีความตั้งใจที่จะลาออกเพื่อไปทำงานใหม่โดยอาจจะเป็นตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น หรือเป็นงานที่ท้าทายความสามารถมากขึ้น ดังนั้นองค์กรควรจะนำแรงจูงใจในงานด้านอื่นๆ มาเป็นตัวเสริมเพื่อดึงดูดให้บุคลากรเหล่านั้นยังคงอยู่ในองค์กรต่อไป ไม่ว่าจะเป็นในด้านลักษณะงานควรจะมีการให้งานที่ท้าทายความสามารถ งานที่ต้องใช้ความสามารถที่แตกต่างจากเดิม หรือต้องใช้ความคิดสร้างสรรค์แบบใหม่ หรือด้านเงินเดือนและสวัสดิการต่างๆ ควรจะมีการให้ค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับความสามารถ ปริมาณงานและลักษณะงาน เพื่อเป็นแรงจูงใจให้บุคลากรยังคงอยู่ในองค์กรต่อไป แต่ทั้งนี้องค์กรก็ควรมีการสร้างค่านิยม หรือวัฒนธรรมในการทำงานที่ให้ทุกคนยอมรับผลการทำงานของเพื่อนพนักงานด้วยกันเอง หรือแม้แต่การที่หัวหน้างานยอมรับผลงานของลูกน้องและกล่าวคำชมเชยยกย่อง เพื่อให้พนักงานเกิดความรู้สึกว่าตนเองได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่น เป็นการเสริมสร้างความสามัคคีในองค์กร เพื่อให้พนักงานมีขวัญและกำลังใจที่ดีในการทำงาน และเห็นว่าการตอบแทนความตั้งใจในการทำงานของพนักงานอย่างดีและยอมรับ ชื่นชมในผลงานของพนักงาน และควรดำเนินการอย่างต่อเนื่อง และสม่ำเสมอ ถึงแม้ว่าการเสริมสร้างให้บุคคลยอมรับในผลงานของเพื่อนร่วมงานจากผลการวิจัยเป็นปัจจัยที่ทำให้บุคคลตั้งใจเปลี่ยนงานมากขึ้น แต่หากองค์กรขาดการเสริมสร้างสิ่งเหล่านี้ก็อาจจะส่งผลให้บุคคลไม่ยอมทำงานในองค์กรอีกก็เป็นได้ ดังนั้นควรจะมีการส่งเสริมด้านการยอมรับควบคู่ไปกับปัจจัยด้านอื่นด้วย

2. ด้านลักษณะงาน ควรมีการมอบหมายงานที่มีความท้าทายให้กับบุคลากร หรือการมอบหมายหน้าที่ให้เหมาะสมกับความสามารถของบุคลากร หรือการมอบหมายงานที่มีความรับผิดชอบมากขึ้น น่าสนใจและท้าทายความสามารถมากขึ้น เช่น การดูแลโครงการที่มีขนาดใหญ่ เป็นต้น เพื่อให้บุคลากรสายงานเทคโนโลยีสารสนเทศรู้สึกว่าการที่ได้นั้น มีความท้าทาย และน่าสนใจเพื่อเป็นการจูงใจให้ปฏิบัติ

นอกจากนี้ทางบริษัทควรกำหนดหน้าที่ภาระงานให้เหมาะสมกับจำนวนพนักงานที่ทำงานในบริษัท ไม่ให้งานไปเป็นภาระหนักอยู่กับบางฝ่าย หรือบางคนที่มีความสามารถที่จะทำงานนี้ได้

เพราะจะเป็นการปิดกั้นโอกาสให้กับพนักงานคนอื่นซึ่งจะส่งผลพนักงานยิ่งเกิดความรู้สึกว่างานที่ทำอยู่เดิมนั้นไม่มีความท้าทาย ไม่ได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์ที่แปลกใหม่ และในทางกลับกันหากให้งานกับบุคคลที่คิดว่ามีความสามารถมากเกินไป จะส่งผลให้พนักงานเกิดความเหน็ดเหนื่อยมากจนเกิดความท้อใจในการทำงาน โดยให้งานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของพนักงาน และจำนวนฝ่ายงานและบุคลากรที่มี และควรมีการส่งเสริมให้พนักงานเห็นคุณค่าในงานของตน และมีส่วนร่วมกับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ในส่วนของรายละเอียดงาน กำหนดแนวทางการทำงานได้ด้วยตนเอง ให้อำนาจในการตัดสินใจในงานให้มากขึ้น เพื่อให้พนักงานได้รับงานที่มีความยากขึ้นเพื่อให้เกิดความรู้สึกว่างานมีความท้าทายเพิ่มมากขึ้น และการที่ให้อำนาจในการตัดสินใจมากขึ้นนี้ยังจะเป็นการฝึกพนักงานคนนั้นระหว่างการทำงานไปในตัวด้วย เพื่อที่ว่าพนักงานคนนั้นมีความสามารถที่จะก้าวขึ้นไปในตำแหน่งที่สูงกว่าเดิมได้หรือไม่อีกด้วย

3. พิจารณาผลตอบแทนทั้งเงินเดือนและสวัสดิการที่มีความเป็นธรรมแก่พนักงานที่สามารถทำงานได้ดี และกำหนดให้เหมาะสมโดยจะต้องคำนึงถึงตำแหน่งหน้าที่ ลักษณะงานของพนักงานว่ามีความยากง่ายอย่างไร ปริมาณที่พนักงานแต่ละคนได้รับ เพื่อให้เกิดความเท่าเทียมและเสมอภาคกันให้มากที่สุด นอกจากนี้องค์กรควรมีการกำหนดตัวชี้วัดในการประเมินผลงานให้มีความชัดเจนว่าจะประเมินพนักงานแต่ละคนในเรื่องใดบ้าง การให้คะแนนและผลตอบแทนไม่ว่าจะเป็นเงินเดือนที่จะได้ขึ้น และสวัสดิการ ผลตอบแทนพิเศษ เช่น โบนัส ที่จะได้จากผลงานที่ทำได้ในแต่ละชั้นคือเท่าใด เพื่อให้พนักงานทุกคนได้รับทราบถึงเกณฑ์การประเมินผลงาน และนอกจากนี้ควรเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็นในเรื่องการประเมิน เพื่อให้เกิดความรู้สึกว่ามีส่วนร่วมในการกำหนดการประเมินผลงาน และสร้างความเท่าเทียมในการประเมินผลงานเพื่อให้ได้รับผลตอบแทนที่เหมาะสม นอกจากนี้ควรมีการพิจารณาด้านผลตอบแทนที่นอกเหนือจากเวลางานปกติในกรณีที่พนักงานต้องทำงานล่วงเวลา รวมถึงการให้ผลตอบแทนที่เป็นพิเศษ เช่น การให้ไปท่องเที่ยวต่างประเทศเมื่อผลงานของพนักงานเป็นที่น่าพอใจ เพื่อให้พนักงานมีขวัญและกำลังใจที่ดีในการทำงาน และเห็นว่าองค์กรตอบแทนความตั้งใจในการทำงานของพนักงานอย่างดี และดำเนินการอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ และองค์กรควรมีการจ่ายเงินชดเชยตามภาวะเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงไป เช่น เมื่อมีการปรับเพิ่มราคาสินค้าตามนโยบายของรัฐบาล หรือตามภาวะเงินเฟ้อที่เกิดขึ้น เนื่องจากปัจจัยเหล่านี้จะส่งผลให้ค่าครองชีพนั้นสูงขึ้น และหากพนักงานยังมีรายได้เท่าเดิม อาจจะทำให้รายได้ไม่พอกับรายจ่ายที่มากขึ้นตามค่าครองชีพที่สูงขึ้น และอาจจะส่งผลให้พนักงานมองหางานใหม่ที่มีรายได้ที่มากกว่าเดิมเพื่อให้เพียงพอต่อการดำรงชีพ ดังนั้นองค์กรควรมีกำหนดเป็นนโยบายในการพิจารณาเรื่องเงินชดเชยเป็นกรณีให้กับพนักงานตามความเหมาะสมของกับภาวะเศรษฐกิจ และองค์กรควรมีการพิจารณาปรับฐานเงินเดือนและสวัสดิการของพนักงานอยู่เสมอ โดยทำการเปรียบเทียบกับฐานเงินเดือนในกลุ่มธุรกิจ

ประเภทเดียวกัน องค์กรที่มีขนาดใกล้เคียงกันเพื่อนำมาเป็นข้อมูลในการพิจารณาปรับฐานเงินเดือนและสวัสดิการของพนักงาน เพื่อให้เกิดความเท่าเทียมกับธุรกิจประเภทเดียวกันหรือองค์กรที่มีขนาดใกล้เคียงกัน เพื่อลดการเปรียบเทียบและลดโอกาสที่พนักงานจะแสวงหางานในธุรกิจเดียวกัน หรือองค์กรที่มีขนาดใกล้เคียงกันที่อาจจะให้ผลตอบแทนทั้งเงินเดือนและสวัสดิการที่ดีกว่าได้

4. ควรให้ความสำคัญกับการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารและผู้บริหารปฏิบัติงาน รวมทั้งให้ผู้บริหารและพนักงานในสายบังคับบัญชาได้ทำงานร่วมกันมากขึ้น เพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนความคิดและประสบการณ์ระหว่างกัน อีกทั้งยังก่อให้เกิดการเรียนรู้เทคนิคและวิธีการทำงานจากระดับบนสู่ล่างและระดับล่างสู่บนและเป็นการสร้างความสัมพันธ์อันดีให้เกิดขึ้นระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ปฏิบัติงานได้บังคับบัญชาอีกด้วย

นอกจากนี้หัวหน้างานควรจัดสรรเวลาในการพูดคุยกับพนักงานมากขึ้น เช่น การนัดพูดคุยเรื่องการทำงานรายบุคคลทุกครึ่งปี เพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และให้ข้อเสนอแนะแนวทางในการทำงานที่อาจจะเป็นข้อบกพร่องของพนักงาน หรือการชมเชยพนักงานกับผลงานที่สามารถทำได้ดีในครึ่งปีที่ผ่านมาเพื่อให้พนักงานเกิดความรู้สึกอันดีต่อผู้บังคับบัญชา และเป็นการลดช่องว่างระหว่างผู้บังคับบัญชากับพนักงานลงได้ และเป็นการเสริมสร้างสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีทำให้เกิดบรรยากาศที่อบอุ่น และควรเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมกับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ในส่วนของรายละเอียดงานมากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นการกำหนดแนวทางในการทำงานได้เอง ให้พนักงานมีส่วนร่วมในการคิดวิธีการปรับปรุงวิธีการทำงานให้เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยอาจจะสอบถามความคิดเห็นของพนักงานโดยที่ผู้บังคับบัญชาเองจะต้องเปิดใจรับฟังพนักงานเช่นเดียวกัน รวมถึงให้พนักงานมีอำนาจในการตัดสินใจในงานที่ตนเองได้รับผิดชอบมากขึ้น โดยผู้บังคับบัญชาควรจะคอยให้คำปรึกษา แนะนำแนวทางการทำงานที่เหมาะสม สนับสนุนแนวความคิดและการทำงานของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา และคอยให้ความช่วยเหลือเมื่อมีปัญหาเกิดขึ้น เพื่อให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงานร่วมกันระหว่างผู้บังคับบัญชาและพนักงาน

นอกจากนี้ผู้บังคับบัญชาควรเอาใจใส่ความรู้สึกของพนักงาน และให้ความยุติธรรมกับพนักงานทุกคน และควรคำนึงถึงวัย วุฒิภาวะและประสบการณ์ทำงานของพนักงานแต่ละบุคคลด้วย เพราะปัจจัยเหล่านี้จะส่งผลต่อความคิดและความรู้สึกที่แตกต่างกันออกไปและควรจะเรียนรู้ที่จะควบคุมสิ่งเหล่านี้ของพนักงานได้อย่างถูกต้อง และมีส่วนช่วยในการพัฒนาวุฒิภาวะเหล่านี้ให้กับพนักงานด้วย

5. ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน การได้รับความมั่นคงในงาน เป็นการได้รับการตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐาน ซึ่งทำให้พนักงานเกิดความมั่นใจว่าหลักประกันความมั่นคงในการทำงานนี้จะยังคงได้รับอยู่ต่อไปในอนาคต ดังนั้นทางบริษัทมีการกำหนดโครงสร้างขององค์การในรูปแบบของ

กฎระเบียบและขั้นตอนในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน ควรมีความชัดเจนในการสั่งการและอำนาจหน้าที่ของพนักงาน และควรมีการชี้แจงให้พนักงานได้รับทราบถึงรูปแบบโครงสร้าง กฎระเบียบและขั้นตอนในการปฏิบัติงานเพื่อให้พนักงานได้รับทราบเพื่อเป็นการเสริมสร้างความมั่นใจในการปฏิบัติงาน และนอกจากนี้ควรมีการมอบหมายงานอย่างชัดเจนให้พนักงานยอมรับความรับผิดชอบในตำแหน่งอำนาจหน้าที่ ซึ่งเป็นการสร้างเสริมความมั่นคงในหน้าที่การงาน

นอกจากนี้องค์กรควรมีการสื่อสารภายในองค์กร โดยควรมีการรายงานความเคลื่อนไหวด้านต่างๆ ขององค์กร เช่น นโยบายด้านการให้สวัสดิการพนักงาน ฐานะทางการเงินขององค์กร นโยบายการบริหารงาน การชี้แจงผลการดำเนินงานขององค์กรที่ผ่านมาว่าเป็นอย่างไร การประกาศวิสัยทัศน์, พันธกิจ และเป้าหมายขององค์กร โดยการชี้แจงนี้หากประธานเจ้าหน้าที่บริหาร หรือประธานกรรมการทำการชี้แจงได้ด้วยตนเองจะยิ่งเป็นการเสริมสร้างความมั่นใจให้พนักงานได้ยิ่งขึ้น และนอกจากนี้ยังสามารถสื่อสารหรือประชาสัมพันธ์ผ่านสื่ออื่นได้อีก ไม่ว่าจะเป็นผ่านทางจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ ประกาศผ่านเสียงตามสายจะเป็นการสร้างความมั่นใจให้กับพนักงานได้มากยิ่งขึ้น และการสื่อสารภายในองค์กรนี้ยังเป็นการช่วยลดปัญหาข่าวลือ และปัญหาความสับสนที่เกิดขึ้นจากข่าวลือ การที่ผู้บริหารทำการสื่อสารกับพนักงานจะเป็นการสร้างเชื่อมั่นให้แก่พนักงานได้อีกทางด้วย

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. การวิจัยครั้งต่อไป ควรศึกษาปัจจัยตัวอื่นนอกเหนือจากแรงจูงใจในงานเพิ่มเติม เช่น สภาพแวดล้อมในการทำงาน การมอบอำนาจให้กับพนักงาน การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร ความมีส่วนร่วมในการทำงาน ความเครียดจากงานที่ปฏิบัติ การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต เพื่อเป็นประโยชน์ในการพัฒนาองค์กรให้มีความสอดคล้องกับยุคสมัยและเทคโนโลยีที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

2. การวิจัยครั้งต่อไป ควรศึกษาเรื่องนี้ในเฉพาะองค์กรเอกชน หรือองค์กรรัฐบาล ศึกษาในกลุ่มประชากรที่มีขนาดใหญ่ขึ้นหรือประชากรในกลุ่มอาชีพที่ใกล้เคียงกันเพื่อเป็นการขยายผลการศึกษาให้กว้างขึ้นเพื่อเป็นโอกาสในการเรียนรู้และเปรียบเทียบผลการวิจัยระหว่างองค์กร ทั้งนี้ การเปรียบเทียบสามารถดำเนินการได้ทั้งกิจการที่มีลักษณะธุรกิจแบบเดียวกัน หรือเปรียบเทียบองค์กรที่มีลักษณะทางธุรกิจแตกต่างกัน เพื่อหาความสอดคล้องและความแตกต่างระหว่างงานวิจัยในแต่ละองค์กร

3. ควรศึกษากับประชากร 2 กลุ่ม คือ กลุ่มที่ยังไม่ได้วางแผนจะเปลี่ยนงาน และกลุ่มที่มีการวางแผนจะเปลี่ยนงาน เพื่อเปรียบเทียบถึงความแตกต่างของ 2 กลุ่ม เพื่อจะได้กำหนดตัวแปรที่ชัดเจนยิ่งขึ้นและเป็นการหาแนวทางในการป้องกันปัญหาการขาดแคลนบุคลากร

4. ควรศึกษาลักษณะส่วนบุคคลที่ลึกซึ้งกว่านี้ เช่น ข้อมูลภาระหนี้สิน ข้อมูลจำนวนผู้อยู่ในอุปการะของกลุ่มตัวอย่าง เป็นต้น เพื่อให้สามารถวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลส่วนบุคคลและความตั้งใจลาออกจากงานได้ชัดเจนมากยิ่งขึ้น

5. การวิจัยครั้งนี้ เป็นการเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ดังนั้น เนื้อหาในแบบสอบถามอาจจะยังไม่ครอบคลุมในทุกประเด็น และไม่สามารถเก็บข้อมูลเชิงลึกได้ จึงควรมีการศึกษาโดยใช้เทคนิคของเครื่องมือในการวิจัยอื่นๆ เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึก, การสังเกต, การสนทนากลุ่ม, หรือการศึกษาเฉพาะราย เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกมากยิ่งขึ้น





บรรณานุกรม

- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2545). *หลักสถิติ*. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- _____. (2545). *การวิเคราะห์สถิติ : สถิติสำหรับการบริหารและวิจัย*. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กิติวัฒน์ บัวลอย. (2540). ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในงานของพนักงานฝ่ายผลิตในโรงงานอุตสาหกรรมพลาสติก. สารนิพนธ์ สาขาวิชาการจัดการ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร
- กุลธิดา สดจิตร์. (2549). *ปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจลาออก ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร
- กุลวดี เทศประทีป. (2544). *ปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ : ศึกษาเฉพาะกรณี โรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา*. วิทยานิพนธ์ ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมบัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร
- จันทร์เพ็ญ คล่องกิจโรจน์. (2531). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจกับการเปลี่ยนงาน ของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานคอมพิวเตอร์: กรณีศึกษาธนาคารกรุงเทพ จำกัด และธนาคารกรุงไทย จำกัด*. วิทยานิพนธ์ ปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร
- จิรวาส สัทธิเกรียงไกร, รชฏ ศรีชัยญา และวรินทร์ ควบปัญญา. (2545:92). *ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานและส่งผลต่อการลาออกจากงาน หรือการเปลี่ยนงานของบุคลากรในองค์กรเอกชนแห่งหนึ่ง*. สารนิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร
- จุฑามาศ ปานสมบุญ. (2548). *ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานสายงานปฏิบัติการผลิต ของบริษัท วงศ์ไพฑูรย์กรุ๊ป จำกัด (มหาชน)*. สารนิพนธ์ สาขาวิชาการจัดการ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร
- ฉัตรวิบูลย์ ฉาวเกียรติ. (2540). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนงานของผู้บริหารในองค์กรเอกชน*. วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. ถ่ายเอกสาร

- ชมเพลิน คุณวุฒิก (2552). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจจะลาออกของบุคลากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ กรณีศึกษาบริษัทซอฟต์แวร์ไทยแห่งหนึ่ง. สารนิพนธ์ สาขาวิชาการบริหารเทคโนโลยี วิทยาลัยพัฒนธรรม: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร
- ชาตรี เหล่าเลิศรัตน. (2553). ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาศาสตร์การกีฬา : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร
- ชูศรี วงศ์รัตน. (2523). เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- ณกมล กิจวัฒน์ไพบูลย์. (2552). ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานให้สำเร็จของพนักงานบริษัท เเทอรูโม (ประเทศไทย) จำกัด เขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์ สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร
- ทอสและคาร์โรลล์. Tois and Carroll, Dictionary of Management, (1982). สืบค้นเมื่อ วันที่ 25 ธันวาคม 2554 จาก <http://www.google.co.th>
- นภาพร อยู่ถาวร. (2547). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ประจำมหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต วิทยาเขตพัฒนาการ. ศึกษาเฉพาะเรื่อง บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต
- นรเทพ เกิดละออง. (2554). แรงจูงใจในงาน ความเครียด และความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของ ลูกจ้าง ศึกษาเฉพาะกรณีลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง สังกัดสำนักการแพทย์. สารนิพนธ์ สาขาวิชาการจัดการ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. ถ่ายเอกสาร
- นฤมล วินิจวงษ์. (2547). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน กลุ่มบริษัท Infonet Thailand. สารนิพนธ์ สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร
- นางม. (2549). ปัจจัยจูงใจ บุคลิกภาพ และวัฒนธรรมองค์กร ที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงาน ของพนักงานของบริษัท อีสต์ เวสต์ สยาม จำกัด. สารนิพนธ์ สาขาวิชาการจัดการ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร
- นันทพร ลิ้มอ้อม. (2548). ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความต้องการเปลี่ยนงานของ พนักงานบริษัทยาข้ามชาติ. วิทยานิพนธ์: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร
- บรรยงค์ โตจินดา. (2543). การบริหารงานบุคคล (การจัดการทรัพยากรมนุษย์). พิมพ์ครั้งที่ 1 กรุงเทพฯ : บริษัท รวมสาส์น (1977) จำกัด
- เบญจมาศ ภรณ์มะวิญญ. (2545). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสายงานโรงงานรังสิต บริษัทไทยน้ำทิพย์ จำกัด. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ) กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

- เบญจพร ถิระรักษ์ไ (2547). ความพึงพอใจในงาน ลักษณะความเป็นผู้นำของหัวหน้างานและความตั้งใจลาออกจากงานของพนักงานปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตแผงวงจรแห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร
- ประยงค์ มีผล. (2545). แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม ผลิตเสื้อสำเร็จรูป บริษัทใหม่ทอง จำกัด. สารนิพนธ์ สาขาวิชาการจัดการ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร
- ปิยะดา ศรีประทุม. (2548). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลาออกของพนักงานบริษัท บรอดคาซท์ ไทยเทเลวิชั่น จำกัด. สารนิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชามนุษยศาสตร์: บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ. ถ่ายเอกสาร
- ปิยอัปสร ดีประเสริฐวิทย์.(2545). อิทธิพลของปัจจัยด้านงานและปัจจัยด้านองค์การที่มีต่อความตั้งใจที่จะลาออกของพนักงานบริษัทธุรกิจสื่อสาร. วิทยานิพนธ์ ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร
- พิชิต ชิตีเรือง. (2550). ความพึงพอใจโดยรวมและความจงรักภักดีต่อองค์การ ที่มีผลต่อพฤติกรรม การทำงานของพนักงานบริษัท สุพรีม ปริซิ่ง แมนูแฟคเจอร์ จำกัด. สารนิพนธ์ สาขาวิชาการจัดการ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร
- ภานุมาศ พูนศรีธธา. (2549). ศึกษาเรื่อง ทักษะของคณกรุ่นใหม่ต่อปัจจัยที่มีผลกับความตั้งใจในการลาออกจากงานในกรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์ สาขาวิชาการจัดการ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร
- ภาวิณี เพชรสว่าง. (2545). พฤติกรรมองค์การ. พิมพ์ครั้งที่ 1 กรุงเทพฯ : บริษัท รัตนธรรการพิมพ์ จำกัด
- ภิญโญ เสือพิทักษ์.(2541). ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับความตั้งใจลาออกจากองค์กรของพนักงานบริหารระดับกลาง ธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์ ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร
- แมน สารรัตน์. (2527). ปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากองค์กร: กรณีศึกษา สหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.ถ่ายเอกสาร

- ยงยุทธ เกษสาคร. (2540). *การวางแผนและนโยบายด้านทรัพยากรมนุษย์ (Personnel Planning and policy)*. กรุงเทพฯ: ศูนย์เอกสารและตำรา สถาบันราชภัฏสวนดุสิต. ถ่ายเอกสาร
- ยุพินธร โชติสุข. (2548). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในฝ่ายวิศวกรรมจราจรทางอากาศ บริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด*. สารนิพนธ์ สาขาวิชาการจัดการบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร
- วลี ตั้งสวัสดิ์ตระกูล. (2541). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของวิศวกรในบริษัทเอกชน*. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร
- วิยะดา เรืองฤทธิ์. (2545). *ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อแนวโน้มการย้ายงานหรือลาออกของบุคลากรคอมพิวเตอร์*. สารนิพนธ์ สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชามนุษยศาสตร์บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ. ถ่ายเอกสาร
- ลัดดา พิษเชอร์ (2546). *สาเหตุการลาออกของพนักงานฝ่ายบัญชี กรณีศึกษา บริษัท ลาภานารีสปอร์ต ภูเก็ต จำกัด*. สารนิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ภาควิชาบริหารธุรกิจ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. ถ่ายเอกสาร
- ศรียรัตน์ บุญอริยะ. (2538). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์และข้าราชการในมหาวิทยาลัยรามคำแหง*. สารนิพนธ์ ภาควิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง. ถ่ายเอกสาร
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์, สมชาย หิรัญกิตติ, ธนวรรณ ตั้งสินทรัพย์ศิริ. (2550). *การจัดการและพฤติกรรมองค์การ Management and Organization behavior*. กรุงเทพฯ : บริษัท ธีระฟิล์ม และไฮเท็กซ์ จำกัด
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์, สมชาย หิรัญกิตติ, สิริอร จำปาทอง. (2548). *จิตวิทยาธุรกิจ*. พิมพ์ครั้งที่ 1 กรุงเทพฯ : บริษัท ธีระฟิล์ม และไฮเท็กซ์ จำกัด.
- สมชาย หิรัญกิตติ. (2542). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. พิมพ์ครั้งที่ 1 กรุงเทพฯ : บริษัท ธีระฟิล์ม และไฮเท็กซ์ จำกัด.
- สมเจตน์ ภิรมย์มาก. (2547). *ศึกษาเรื่อง ความสูญเสียและผลกระทบที่องค์กรได้รับอันเนื่องมาจากพนักงานลาออก*. สารนิพนธ์ เศรษฐศาสตร์มหาบัณฑิต คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร
- สมพงษ์ เจียรวัฒนกุล. (2553). *ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมและ แนวโน้มพฤติกรรมในการเปลี่ยนงานของพนักงานบริษัทไทยน้ำทิพย์จำกัด (สาขาพระราม 3)*. สารนิพนธ์ สาขาวิชาการจัดการ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร

- สัมพันธุ์ เชาว์เกษม. (2551). ปัจจัยที่พยากรณ์อัตราการเปลี่ยนงานของพนักงานบริษัทเอกชน ในเขต
นิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ. สารนิพนธ์ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม
และองค์การ: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. ถ่ายเอกสาร
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2551). รายงานผลที่สำคัญ สำรวจอุตสาหกรรมเทคโนโลยีและการสื่อสาร
ของประเทศไทย พ.ศ. 2551
- สุวลักษณ์ แสนภักดี. (2550). ศึกษาเรื่อง แนวโน้มการลาออกของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ซีพี
เซเว่นอีเลฟเว่น จำกัด (มหาชน) ในเขตอำเภอศรีราชาจังหวัดชลบุรี. สารนิพนธ์ สาขาวิชาการ
จัดการ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร
- สุภาภรณ์ อินทแพทย์. (2550). ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับความตั้งใจเปลี่ยนงาน
ของพนักงาน. สารนิพนธ์. สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชามนุษยศาสตร์
บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ. ถ่ายเอกสาร
- เสริมศักดิ์ ธรรมจุนเจือ. (2541). คุณลักษณะทางประชากร และปัจจัยเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของ
พนักงานที่ลาออกจากธนาคารทหารไทย จำกัด (มหาชน). สารนิพนธ์ สาขาวิชาการจัดการ
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร
- แสน จิรพัฒนานนท์. (2542). ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ศึกษากรณี บริษัท วิฑูยบิน
การแห่งประเทศไทย จำกัด ณ ท่าอากาศยาน กรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์ สาขาวิชาการ
จัดการ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร
- อมรรัตน์ สว่างอารมณ์. (2549). ปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความพึงพอใจใน
งานกับความตั้งใจลาออกจากงานของพนักงานฝ่ายผลิต กรณีศึกษาโรงงานผลิตขนมปัง
ตัวอย่าง. วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ
ภาควิชามนุษยศาสตร์: บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ. ถ่าย
เอกสาร
- อัมพร วิจิตรพันธ์. (2526). การลาออกของพนักงานรุ่นใหม่ในองค์การ กรณีศึกษา: องค์การเอกชนผลิต
เครื่องใช้ไฟฟ้า. วิทยานิพนธ์พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนาสังคม
สถาบันพัฒนบริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร
- อนุสรณ์ สรรพอุดม. (2547). ปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของพนักงานใน
บริษัท ดี คอมพิวเตอร์ จำกัด. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร
- Black, D.R. and Loughhead, T.A. Job change in perspective. Journal of Career
Development. 17 (1990) : 3-9.

- Crider, Andrew B; and Other. (1983). *Personality*. Illinois: Scott, Foresman and Company
- DeCotiis, T.A., & Summer, T.P.(1978). A path analysis of a model of antecedents and consequences of organization commitment. *Human Relation*
- Dieleman, Marjolein; et al. (2003). *Identifying factors for job motivation of rural health workers in North Viet Nam*. Dissertation Abstracts International.
- Gary S. Becker.(1992). *THE ECONOMIC WAY OF LOOKING AT LIFE*, Department of Economics, University of Chicago, Chicago, IL. 60637, USA
- Lawler, E.E. (1971). *Pay and organizational effectiveness: A psychological viewpoint*. New York: McGraw-Hill.
- Loughead, T.A. and D.R. Black. "A conceptual framework for job change." *Journal of Career Development*. 17(1990) : 11-24.
- March; & Simon.(1958), *Organizations Behavior*, Oxford, England: Wiley.
- Mobley, W.H., S.D. Hornor and A.T. Hollingsworth. "An Evaluation of Precursors of Hospital Employee Turnover Process." *Journal of Applied Psychology*. 63 (June 1978) : 408-414.
- Mowday, T.R.,W.L. Porter. &M.R. Steers. *Employee-Organization Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism, and Turnover*. New York : Academic Press, Inc., 1982.
- Price, J.I. 1997. *The study of turnover*. USA: The Iowa State University Press.
- Robbins, Stephen P. (1997). *Essentials of Organizational Behavior*. 5th ed. Upper Saddle River, New Jersey: Prentice-Hall.
- Rynes. S. and B. A. Roosen, *Comparison of male and female relations of career advancement opportunities*. *Journal of Vocational Behavior*. 22.(1983) : 105-116.
- Schermerhorn; et al. (1985). *Management*. 6 th ed. New York:John Wiley & Sons.
- Steeers and L.W. Porter. *Motivation and Work Behavior*. New York: McGraw-Hill Book Company, 1984.
- Suliman, Abubakr. (2008). *Employee Motivation and Performance in UAE Hospital*. Dissertation Abstracts International.
- West. M.A. and Nicholson, N. *The outcomes of job change*. *Journal of Vocational Behavior*. 34 (1989) : 335-349.



ภาคผนวก ก
แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในงาน กับความตั้งใจเปลี่ยนงานของบุคลากรสายงาน
เทคโนโลยีสารสนเทศ

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในงาน กับความตั้งใจเปลี่ยนงานของบุคลากรสายงานเทคโนโลยีสารสนเทศ
2. ส่วนประกอบของแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่
 - ส่วนที่ 1: ลักษณะส่วนบุคคล
 - ส่วนที่ 2: แรงจูงใจในงานของบุคคล
 - ส่วนที่ 3: ความตั้งใจเปลี่ยนงาน

ส่วนที่ 1: ลักษณะส่วนบุคคล

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () ที่ตรงกับข้อมูลส่วนตัวของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว

1. เพศ
 - () ชาย
 - () หญิง
2. อายุ
 - () 21 – 25 ปี
 - () 26 – 30 ปี
 - () 31 – 35 ปี
 - () 36 - 40 ปีขึ้นไป
 - () 41 ปีขึ้นไป
3. ตำแหน่งงาน
 - () Project manager
 - () Developer / Programmer
 - () System Analyst / Business Analyst
 - () Tester / Quality Control (QC)
 - () อื่นๆ (โปรดระบุ.....)
4. ระดับการศึกษา
 - () อนุปริญญาหรือเทียบเท่า
 - () ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า
 - () ปริญญาโท
 - () สูงกว่าปริญญาโท
5. ระยะเวลาการทำงาน
 - () ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี
 - () 6 – 10 ปี
 - () 11 – 15 ปี
 - () 16 – 20 ปี
 - () 20 ปีขึ้นไป

6. รายได้ต่อเดือน

- () ต่ำกว่า 20,000 บาท () 20,001 – 35,000 บาท () 35,001 – 50,000 บาท
 () 50,001 – 65,000 บาท () 65,001 – 80,000 บาท () 80,001 ขึ้นไป

7. ประเภทธุรกิจของบริษัทที่ท่านทำงานอยู่

- () กลุ่มเทคโนโลยีสารสนเทศ (เช่น บริษัทที่ปรึกษาด้าน IT หรือ Software House)
 () กลุ่มการเงิน / การธนาคาร
 () กลุ่มอุตสาหกรรม และการผลิต (เช่น ยานยนต์, เครื่องจักร, เหล็ก, เคมีภัณฑ์)
 () กลุ่มธุรกิจบริการ
 () อื่นๆ (โปรดระบุ.....)



ส่วนที่ 2: แรงจูงใจในงานของบุคคล

คำชี้แจง : งานของท่านมีลักษณะใดต่อไปนี้

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความรู้สึกของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว

ข้อคำถาม	ลักษณะงาน				
	(1) น้อยที่สุด	(2) น้อยมาก	(3) ปานกลาง	(4) มาก	(5) มากที่สุด
ด้านการได้รับการยอมรับ					
1. ท่านเป็นบุคคลที่ได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงานของท่าน					
2. เมื่อท่านปฏิบัติงานได้ดี เพื่อนร่วมงานของท่านจะยอมรับในผลงานของท่าน					
3. ผู้ร่วมงานของท่านมักกล่าวชมเชย และให้กำลังใจท่านเมื่อท่านทำงานสำเร็จ					
ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ					
4. งานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบันเป็นงานที่น่าสนใจ					
5. งานที่ท่านทำเป็นงานที่ได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์					
6. งานที่ท่านทำเป็นงานที่ท้าทายความสามารถ					
ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน					
7. ท่านมีโอกาที่จะก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น เท่าเทียมกับบุคคลในองค์กร					
8. ท่านได้รับการส่งเสริมในการศึกษาความรู้เพิ่มเติม เพื่อนำมาใช้ในการทำงานของท่านเสมอ					
9. ท่านได้เข้าร่วมอบรมเพื่อเพิ่มทักษะที่จำเป็น เพื่อนำมาใช้ในการทำงานของท่านเสมอ					
การเจริญเติบโตในงานที่ทำ					
10. ท่านตระหนักว่าท่านมีโอกาที่จะเรียนรู้สิ่งต่างๆเพิ่มเติมจากงานที่ทำ					
11. ท่านตระหนักว่าท่านมีโอกาที่จะมีความเชี่ยวชาญมากยิ่งขึ้นในงานที่ทำ					

ข้อคำถาม	ระดับลักษณะงาน				
	(1) น้อยที่สุด	(2) น้อยมาก	(3) ปานกลาง	(4) มาก	(5) มากที่สุด
เงินเดือนและสวัสดิการ					
12. เงินเดือนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับปริมาณงานของท่าน					
13. เงินเดือนที่ท่านได้รับมีเหมาะสมกับความสามารถของท่าน					
14. เงินเดือนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับลักษณะงานของท่าน					
15. สวัสดิการที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับปริมาณงานของท่าน					
16. สวัสดิการที่ท่านได้รับมีเหมาะสมกับความสามารถของท่าน					
17. สวัสดิการที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับลักษณะงานของท่าน					
ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา					
18. ผู้บังคับบัญชาของท่าน รับฟังความคิดเห็นของท่านเสมอ					
19. ท่านสามารถทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชาของท่านได้เป็นอย่างดี					
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน					
20. เพื่อนร่วมงาน รับฟังความคิดเห็นของท่านเสมอ					
21. ท่านสามารถทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานของท่านได้เป็นอย่างดี					
ความมั่นคงในหน้าที่การงาน					
22. ท่านรู้สึกว่บริษัทของท่านมีความมั่นคงมาก					
23. ท่านมีความรู้สึกมั่นคงที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กรแห่งนี้					
24. ท่านรู้สึกว่างานที่ท่านทำในปัจจุบันมีความมั่นคงมาก					

ส่วนที่ 3: ความตั้งใจเปลี่ยนงานของพนักงาน

คำชี้แจง : ในช่วง 6 เดือนที่ผ่านมา ท่านมีพฤติกรรมต่อไปนี้หรือไม่

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับพฤติกรรมหรือความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว

ข้อคำถาม	ระดับพฤติกรรมและความคิดเห็น				
	(1) น้อยที่สุด	(2) น้อยมาก	(3) ปานกลาง	(4) มาก	(5) มากที่สุด
ความตั้งใจเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ แต่ยังปฏิบัติงานในองค์กรเดิม ในช่วง 6 เดือนที่ผ่านมา ท่านมีพฤติกรรมต่อไปนี้หรือไม่					
25. ท่านปรึกษาเพื่อน หรือบุคคลที่รู้จักในบริษัทเกี่ยวกับงานของหน่วยงานอื่น					
26. ท่านให้ความสนใจเมื่อทราบว่าหน่วยงานอื่นต้องการพนักงานเพิ่ม					
27. หากท่านมีโอกาสได้ย้ายไปทำงานที่หน่วยงานอื่นในบริษัทของท่าน ท่านจะย้ายหน่วยงานทันที					
ความตั้งใจเปลี่ยนไปปฏิบัติงานกับองค์กรใหม่ ในช่วง 6 เดือนที่ผ่านมา ท่านมีพฤติกรรมต่อไปนี้หรือไม่					
28. ท่านติดตามประกาศรับสมัครงานตามหนังสือพิมพ์, Web Site หรือบุคคลที่รู้จักเพื่อหางานใหม่					
29. ท่านปรึกษาเพื่อน หรือบุคคลที่รู้จักเกี่ยวกับการลาออกไปทำงานที่อื่น					
30. หากมีโอกาสได้งานที่บริษัทอื่น ท่านจะลาออกทันที					

☺ ขอขอบพระคุณท่านในการตอบแบบสอบถามนี้ ☺

ภาคผนวก ข

หนังสือเชิญผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม



ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์



ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ชื่อ ชื่อสกุล	นางสาวสุธิดา คิวานนท์
วันเดือนปีเกิด	27 มกราคม พ.ศ. 2526
สถานที่เกิด	ขอนแก่น
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	525/37 ม.สราญพฤษ์ ซ.ลาดพร้าว 126 ถ.ลาดพร้าว กรุงเทพฯ 10310
ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน	Senior Application Engineer
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2548	คณะวิทยาศาสตร์ สาขาวิชาเทคโนโลยี สารสนเทศ จาก มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย
พ.ศ. 2554	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ จาก มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร