

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออกและโอนย้ายของข้าราชการ
กรมสรรพากร ในเขตพื้นที่ภาค 8

Factors Affecting The decision making on Resignations and Transfers of
Government Officials of The Revenue Department in The Revenue
Regional 8

ลภัสรดา บรรณสาร¹
Lapasrada Bunnasarn

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าอิสระครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาสาเหตุในการลาออกและโอนย้ายของข้าราชการกรมสรรพากรในเขตพื้นที่ภาค 8 (2) เพื่อศึกษาการตัดสินใจลาออกและโอนย้ายของข้าราชการกรมสรรพากรในเขตพื้นที่ภาค 8 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ (3) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออกและโอนย้ายของข้าราชการกรมสรรพากรในเขตพื้นที่ภาค 8 โดยทำการสุ่มตัวอย่างแบบตามสะดวก ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 300 คน การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้สถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ Independent Sample t-test, F-test และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัย พบว่า 1) ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.06$) ปัจจัยค้ำจุน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.95$) และการตัดสินใจลาออกและโอนย้าย อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.32$) 2) ปัจจัยลักษณะประชากรศาสตร์ ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระดับตำแหน่ง อายุราชการ และลักษณะงานที่ปฏิบัติ ที่แตกต่างกันส่งผลต่อการตัดสินใจลาออกและโอนย้าย ของข้าราชการกรมสรรพากรแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และ 3) ปัจจัยจูงใจในการทำงาน ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออกและโอนย้าย ของข้าราชการกรมสรรพากร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

คำสำคัญ: การตัดสินใจลาออกและโอนย้าย, ปัจจัยจูงใจ, ปัจจัยค้ำจุน

¹ 1 นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง; Student of Master of Business Administration Program, Ramkhamhaeng University; Email: 6524102605@rumail.ru.ac.th

ABSTRACT

This Independent study is objective for (1) To study the reasons for resignations and transfers of government officials of The Revenue Department in The Revenue Regional 8. (2) to study resignations and transfers decision of Government Officials of The Revenue Department in The Revenue Regional 8, classified according to personal factors. And (3) to study factors affecting the decision making on resignations and transfers of Government Officials of The Revenue Department in The Revenue Regional 8. The sampling by convenience random sampling. The researchers use the questionnaire as a tool to store data from a sample group. Number of 300 people data analysis uses descriptive statistics, including frequency, percentage, mean, and standard deviation, and uses of the inferential statistics, including Independent Sample t-test f-test and multiple regression analysis.

The research found that 1) the respondents have opinions on motivating factors at the moderate level ($\bar{X} = 3.06$), hygiene factors at the moderate level ($\bar{X} = 2.95$) and resignations and transfers decision at the moderate level ($\bar{X} = 3.32$). 2) Demographic factors, which were age, education, income, position level, year's experience and job description had different affect to resignations and transfers decision of Government Officials of The Revenue Department in The Revenue Regional 8. It had statistical significance level of 0.05. And 3) motivating factors, which were the work itself, hygiene factors, which were policy and administration, and salary and benefits affecting the decision making on resignations and transfers of Government Officials of The Revenue Department in The Revenue Regional 8. It had statistical significance level of 0.05.

Keywords: Resignations and Transfers, Motivating Factors, Hygiene Factors

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การบริหารงานขององค์กรในปัจจุบันนั้นทุก ๆ องค์กรจะมุ่งเน้นในเรื่องการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อให้องค์กรมีความเจริญก้าวหน้า การบริหารงานที่มุ่งเน้นผลลัพธ์ของงานเป็นหลัก จะต้องอาศัยบุคลากรที่มีความสามารถที่หลากหลายเข้ามาาร่วมเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร บุคลากรเหล่านี้ถือได้ว่าเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและสำคัญอย่างยิ่งในการขับเคลื่อนให้องค์กรบรรลุผลสำเร็จขององค์กรที่ตั้งเป้าหมายไว้ซึ่งการพัฒนาองค์กรให้ประสบ

ผลสำเร็จได้จะต้องให้ความสำคัญในทุก ๆ ด้าน รวมถึง การบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคลหรือบุคลากร ซึ่งถือว่าเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งต่อองค์กร บุคลากรขององค์กรเป็นทรัพยากรที่เปรียบเสมือนหัวใจของการขับเคลื่อนองค์กร ให้บรรลุผลสำเร็จที่ได้ตั้งเป้าหมายไว้ (อภิวัฒน์ ทำบุญ, 2562)

การลาออกและการโอนย้ายของบุคลากรในองค์กร ถือว่าเป็นอุปสรรคในการขับเคลื่อนการทำงานขององค์กรในหลาย ๆ ด้าน ทั้งในเรื่องของการทำงานที่จะไม่มีความต่อเนื่องทำให้การทำงานไม่มีประสิทธิภาพ เนื่องจากบุคลากรที่ต้องเข้ามารับช่วงในการทำงานต่อ นั้น จะต้องใช้ระยะเวลาในการศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับการทำงานจึงทำให้ไม่มีความชำนาญมากพอในการทำงาน โดยเฉพาะงานที่จะต้องใช้ความรู้เฉพาะด้าน หรือในเรื่องของการขาดอัตรากำลังในการทำงาน ซึ่งจะทำให้เกิดความล่าช้าในการทำงาน การลาออกและโอนย้ายยังทำให้เกิดการสูญเสียงบประมาณในการสรรหาบุคลากรเข้ามาในองค์กรใหม่ และสูญเสียต้นทุนที่เกิดกับบุคลากรที่ลาออกหรือโอนย้ายไป เพราะในบางครั้งบุคลากรขององค์กรที่ลาออกหรือโอนย้ายไปนั้นได้รับการฝึกอบรมต่าง ๆ ทำให้มีความรู้ ความสามารถที่จะทำงานในองค์กรนั้น ๆ ได้ ซึ่งถือว่าเป็นการสูญเสียต้นทุนของการดำเนินงานขององค์กร จากปัญหาการลาออกและโอนย้ายของบุคลากรที่ส่งผลกระทบต่อองค์กรทั้งทางตรงและทางอ้อม องค์กรทั้งในภาครัฐและภาคเอกชนจึงควรที่จะหันมาให้ความสำคัญและสนใจในการแก้ไข ปัญหาดังกล่าวอย่างจริงจังว่าปัญหาที่แท้จริงของการลาออกและโอนย้ายเกิดขึ้นมาจากสาเหตุอะไรบ้าง เพื่อให้องค์กรสามารถจะดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายขององค์กรนั้น ๆ (อภิวัฒน์ ทำบุญ, 2562)

กรมสรรพากร เป็นหน่วยงานระดับกรม สังกัดกระทรวงการคลัง กรมสรรพากร มีภารกิจหลักเกี่ยวกับการจัดเก็บภาษีอากร การเสนอแนะ และการชี้แจงนโยบายทางภาษีอากรเพื่อให้ได้ภาษีตามเป้าหมายอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม เป็นกลไกในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม และสร้างความสมัครใจในการเสียภาษี กรมสรรพากรมีอัตรากำลังทั้งหมดในปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 มีจำนวน 21,350 อัตรา แบ่งเป็นข้าราชการจำนวน 17,229 อัตรา คิดเป็นร้อยละ 81 ของอัตรากำลังทั้งหมด ลูกจ้างประจำ จำนวน 658 อัตรา พนักงานราชการ จำนวน 524 อัตรา ลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 2,939 อัตรา และข้าราชการส่วนใหญ่จะอยู่ในสายงานวิชาการ ระดับชำนาญการ ร้อยละ 40 การลาออกและโอนย้ายของข้าราชการกรมสรรพากร เมื่อนำมาเปรียบเทียบกับย้อนหลังตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ.2563 กรมสรรพากรมีข้าราชการลาออกและโอนย้าย จำนวน 445 คน คิดเป็นร้อยละ 50.85 ปีงบประมาณ พ.ศ.2564 มีข้าราชการลาออกและโอนย้าย จำนวน 467 คน คิดเป็นร้อยละ 48.40 และในปีงบประมาณ พ.ศ.2565 มีข้าราชการลาออกและโอนย้าย จำนวน 571 คน คิดเป็นร้อยละ 52.68 ของการสูญเสียข้าราชการของกรมสรรพากร จากข้อมูลข้างต้นมีแนวโน้มการลาออกและโอนย้ายของข้าราชการกรมสรรพากรในจำนวนที่เพิ่มขึ้นทุกปี (กรมสรรพากร, 2566)

สำนักงานสรรพากรภาค 8 ประกอบไปด้วย 8 จังหวัด แบ่งเป็น 9 พื้นที่รับผิดชอบ ได้แก่ เชียงใหม่ 1 เชียงใหม่ 2 เชียงราย ลำพูน ลำปาง แพร่ น่าน พะเยา และ แม่ฮ่องสอน มี

อัตรากำลังทั้งหมด จำนวน 1,336 อัตรา โดยแยกประเภทบุคลากรออกเป็น ข้าราชการ จำนวน 1,095 คน ลูกจ้างประจำ จำนวน 65 คน ลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 129 คน และพนักงานราชการ จำนวน 47 คน (กระทรวงการคลัง, กรมสรรพากร, 2566)

ตาราง 1 แสดงการเปรียบเทียบการลาออกและโอนย้ายของข้าราชการกรมสรรพากรในเขตพื้นที่ภาค 8 แยกเป็นรายปี เปรียบเทียบตั้งแต่ปีงบประมาณ 2562 ถึงปีงบประมาณ 2565

สถิติการลาออกและโอนย้ายของข้าราชการกรมสรรพากร สังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 8 แยกเป็นรายปี (คน)			รวมการสูญเสียข้าราชการในแต่ละปีงบประมาณ (คน)
ปีงบประมาณ	การลาออก	การโอนย้าย	การลาออกและโอนย้าย
2562	13	3	16
2563	6	3	9
2564	13	1	14
2565	12	4	16
รวม (คน)	44	11	55

ที่มา. กรมสรรพากร (2566)

จากตารางสถิติข้างต้น แสดงถึงอัตราการลาออกและโอนย้ายของข้าราชการกรมสรรพากรในเขตพื้นที่ภาค 8 เปรียบเทียบย้อนหลังตั้งแต่ปีงบประมาณ 2562 จนถึงปีงบประมาณ 2565 พบว่ามีอัตราการลาออกและโอนย้ายของข้าราชการในอัตราที่เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยล่าสุดในปีงบประมาณ 2565 มีการสูญเสียข้าราชการจากการลาออกและโอนย้ายจำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 2.80 ของการสูญเสียข้าราชการจากการลาออกและโอนย้ายทั้งหมดของกรมสรรพากรในปีนั้น ๆ (กรมสรรพากร, 2566)

การศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออกและโอนย้ายของข้าราชการในสังกัดกรมสรรพากรในเขตพื้นที่ภาค 8 จึงมีความสำคัญเพื่อสามารถนำผลการศึกษามาวางแผนเพื่อ แก้ไขปัญหาและปรับปรุงการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมสรรพากร รวมถึงการทราบถึงสาเหตุอื่น ๆ และนำเสนอผลการศึกษาที่ได้ต่อผู้บริหารของกรมสรรพากรเพื่อให้ปัญหาได้รับแก้ไขอย่างเป็น รูปธรรมและเป็นแบบแผนในการบริหารทรัพยากรบุคคลต่อไป ซึ่งจะส่งผลให้อัตราการลาออกจากราชการและการโอนย้ายของข้าราชการกรมสรรพากรลดลง สามารถรักษาข้าราชการที่มีศักยภาพให้อยู่กับกรมสรรพากร รวมถึงการปลูกฝังจิตสำนึกในเรื่องผลประโยชน์ต่อทางราชการต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสาเหตุในการลาออกและโอนย้ายของข้าราชการกรมสรรพากรในเขตพื้นที่ภาค 8
2. เพื่อศึกษาการตัดสินใจลาออกและโอนย้ายของข้าราชการกรมสรรพากรในเขตพื้นที่ภาค 8 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออกและโอนย้ายของข้าราชการกรมสรรพากรในเขตพื้นที่ภาค 8

สมมติฐานของการวิจัย

1. ข้าราชการกรมสรรพากรในเขตพื้นที่ภาค 8 ที่มีข้อมูลส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ประเภทตำแหน่ง อายุราชการ และลักษณะงานที่ปฏิบัติ แตกต่างกันมีระดับการตัดสินใจลาออกและโอนย้ายแตกต่างกัน
2. ปัจจัยจูงใจในการทำงาน ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออกและโอนย้ายของข้าราชการกรมสรรพากรในเขตพื้นที่ภาค 8
3. ปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออกและโอนย้ายของข้าราชการกรมสรรพากรในเขตพื้นที่ภาค 8

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ข้าราชการกรมสรรพากรในเขตพื้นที่ภาค 8 จำนวน 1,095 คน

ขอบเขตด้านพื้นที่ คือ สำนักงานสรรพากรภาค 8 ประกอบไปด้วย 8 จังหวัด แบ่งเป็น 9 พื้นที่รับผิดชอบ ได้แก่ เชียงใหม่ 1 เชียงใหม่ 2 เชียงราย ลำพูน ลำปาง แพร่ น่าน พะเยา และแม่ฮ่องสอน

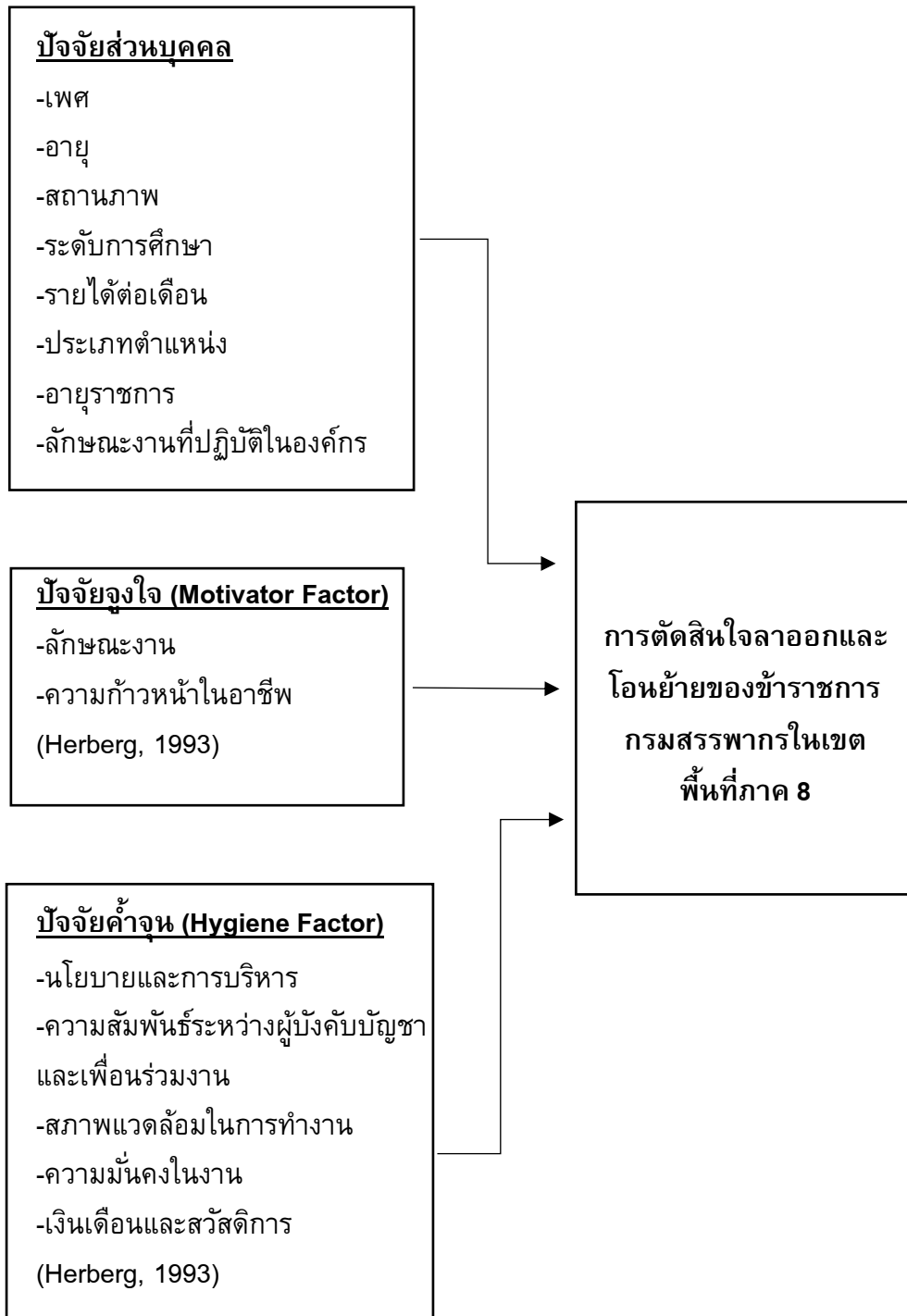
ขอบเขตด้านเวลา เริ่มจากเดือน สิงหาคม 2566 ถึงเดือน ธันวาคม 2566 รวมเวลาที่ใช้ในการวิจัย 5 เดือน

ได้แบ่งการศึกษาออกเป็น 2 ส่วน ในส่วนแรกจะศึกษาสาเหตุในการลาออก และการโอนย้ายของข้าราชการที่เคยปฏิบัติราชการในกรมสรรพากร แล้วนำข้อมูลมาที่ได้อบรมรวม เพื่อทำการวิเคราะห์และนำไปออกแบบแบบสอบถามที่จะใช้ในส่วนที่สอง และในส่วนที่สอง คือเพื่อหาสาเหตุที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกและโอนย้ายของข้าราชการที่ปฏิบัติราชการสังกัดกรมสรรพากรในเขตพื้นที่ภาค 8 อยู่ในปัจจุบันว่ามีปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออกและโอนย้าย และนำข้อมูลทั้งหมดที่ได้จากการศึกษา รวบรวม เพื่อนำไปสู่แนวทางในการแก้ไขปัญหาการลาออกและโอนย้ายต่อไป

กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรต้น

ตัวแปรตาม



ภาพ 1 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

แรงจูงใจเป็นเรื่อง ที่มีความสำคัญ ซึ่งขึ้นอยู่กับความต้องการที่แท้จริงของพนักงานส่วนบุคคล บุคลิกภาพ และประสบการณ์ซึ่งเป็นแรงจูงใจที่เกิดขึ้นจากตัวเองไม่จำเป็นต้องมีแรงจูงใจจากผู้อื่น (Korenkova and Urbanikova, 2014) โดย Herzberg, Mausner and Snyderman (1993) ได้เสนอทฤษฎี องค์ประกอบของ แรงจูงใจที่เรียกว่า Herzberg's Two Factor Theory ซึ่งสรุปได้ว่าแรงจูงใจมีปัจจัย 2 ปัจจัย ที่สำคัญ โดยมีความสัมพันธ์กับความชอบหรือไม่ชอบในงานของแต่ละบุคลากร ดังนี้

1) ปัจจัยจูงใจในการทำงาน คือ แรงจูงใจที่จะช่วยให้ข้าราชการรักและชอบในงานที่ปฏิบัติอยู่ และทำให้ข้าราชการเกิดความพอใจในองค์กรที่ปฏิบัติงาน และทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ หากข้าราชการมีแรงจูงใจในการทำงานน้อยหรือมีแรงจูงใจในเชิงลบก็จะส่งผลให้ข้าราชการเบื่อหน่ายและโอนย้ายงานหรือลาออกจากงาน โดยปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการลาออกและโอนย้ายในงานวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย ด้านลักษณะงาน และด้านความก้าวหน้าในอาชีพ

2) ปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน คือ ปัจจัยที่บ่งชี้ถึงความพอใจในการทำงาน ที่ช่วยให้ข้าราชการยังคงปฏิบัติงานได้ตลอดเวลา เป็นสิ่งจูงใจให้ข้าราชการทำงานมากขึ้น หากข้าราชการมีความพอใจในการทำงานน้อยหรือมีความรู้สึกในเชิงลบก็จะส่งผลให้ข้าราชการโอนย้ายงานหรือลาออกจากงาน โดยปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อการลาออกและโอนย้ายในงานวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความมั่นคงในงาน และด้านเงินเดือนและสวัสดิการ

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการตัดสินใจลาออก

การออกจากงาน (Turnover) การออกจากงานเป็นความ เคลื่อนไหวด้านบุคลากร ลักษณะหนึ่งที่ต้องสูญเสีย บุคลากรขององค์กรไปในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การลาออก ให้ออก การเกษียณอายุ หรือเสียชีวิต เป็นต้น โดยปกติองค์กรจะมีอัตราการออก จากงานตามปกติอยู่แล้ว และการรับบุคลากรใหม่ ๆ เข้ามาในองค์กรก็จะเป็นการทดแทนกำลังคน ที่ออกไป ซึ่งนอกจากจะได้คนใหม่แล้วยังจะได้ความคิด วิธีการ และทักษะใหม่ ๆ ให้แก่องค์กรด้วย อย่างไรก็ตามการออกจากงานบางประเภทถือว่าเป็นผลเสียแก่องค์กรอย่างมาก ได้แก่การออกจากงาน ในกรณีไม่ปกติ (Unavoidable) เช่น การที่บุคลากรที่มีคุณภาพพากันลาออก เป็นต้น ซึ่งต้องทำให้ องค์กรสูญเสียคนดี และต้องสูญเสียค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ในการสรรหา คัดเลือกและการแต่งตั้งบุคลากรใหม่ การฝึกอบรม และยังคงต้นทุนในเรื่องของความไม่ต่อเนื่องในการทำงาน (ดำรง วัฒนา, 2556)

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ยุทธนา ชาญนอก (2561) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในงานกับความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลต่อการลาออกของพนักงาน บริษัท บัญฉพล เปเปอร์ อินดัสตรี จำกัด ผลการวิจัยพบว่าพนักงานที่มี เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อัตราเงินเดือน และ อายุ การทำงาน มีความต้องการลาออกแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อรพิน การะกุล (2565) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกของพนักงานในบริษัทเอกชน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ปัจจัยด้านโอกาสและความก้าวหน้าในงาน ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และปัจจัยด้านหัวหน้างานและลักษณะงาน มีผลต่อการลาออกของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

วิธีการดำเนินวิจัย

งานวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ เพื่อรวบรวมข้อเท็จจริงในการอภิปรายปรากฏการณ์ที่ค้นพบ โดยผู้วิจัย ใช้วิธีการศึกษาเชิงปริมาณ (Quantitative Method) ประชากรคือ ข้าราชการกรมสรรพากรในเขตพื้นที่ภาค 8 จำนวน 1,095 คน (กรมสรรพากร, 2566) กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการกรมสรรพากรในเขตพื้นที่ภาค 8 ทั้งเพศชายและหญิง เนื่องจากขนาดตัวอย่างทราบจำนวนที่แน่นอน จึงใช้สูตรคำนวณขนาดตัวอย่างโดยวิธีของ Yamane (1973) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 293 คน แต่เพื่อให้การวิจัยมีความคลาดเคลื่อนน้อยและความเชื่อมั่นสูง ผู้วิจัยจึงปรับตัวเลขกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้เป็น 300 คน โดยทำการสุ่มตัวอย่างแบบตามสะดวก (Convenience Random Sampling) และใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูล เกณฑ์การให้คะแนนแบบ Likert Scale 5 ระดับ แบบสอบถามการวิจัยครั้งนี้กำหนดให้ค่าความน่าเชื่อถือได้ของสัมประสิทธิ์แอลฟา จากการดำเนินการทดสอบข้อมูลจากแบบสอบถามจำนวน 30 ชุด ได้ผลการวิเคราะห์ค่า Cronbach's Alpha รวมมีค่า 0.994

การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่าง โดยการหาจำนวน ค่าร้อยละ (Percentage) ใช้อธิบายข้อมูลทั่วไปของกลุ่มประชากร ค่าเฉลี่ย (Mean) ใช้แปลความหมายข้อมูลต่าง ๆ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) และการวิเคราะห์ข้อมูลสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ได้แก่ การหาความแตกต่างด้วยตัวแปรด้านสถิติ t-test (Independent Sample Test), F-test และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิจัย

1. ปัจจัยลักษณะประชากรศาสตร์ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 239 คน (ร้อยละ 79.67) มีอายุ 41 – 50 ปี จำนวน 134 คน (ร้อยละ 44.67) มีสถานภาพสมรส จำนวน 150 คน (ร้อยละ 50.00) ระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน 185 คน

(ร้อยละ 61.67) มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001 บาทขึ้นไป จำนวน 171 คน (ร้อยละ 57.00) มีระดับตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการ จำนวน 126 คน (ร้อยละ 42.00) มีอายุราชการมากกว่า 10 ปี จำนวน 210 คน (ร้อยละ 70.50) มีลักษณะงานที่ปฏิบัติคือเจ้าพนักงานสรรพากร จำนวน 90 คน (ร้อยละ 30.00)

2. ปัจจัยจูงใจในการทำงาน พบว่า ข้าราชการกรมสรรพากรส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.06$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ข้าราชการกรมสรรพากรส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อด้านความก้าวหน้าในอาชีพมากที่สุด ($\bar{X} = 3.06$) และน้อยที่สุดคือ ด้านลักษณะงาน ($\bar{X} = 3.05$, S.D. = 1.08) ตามลำดับ

3. ปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน พบว่า ข้าราชการกรมสรรพากรส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อปัจจัยค้ำจุนในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.84$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ข้าราชการกรมสรรพากรส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อด้านเงินเดือนและสวัสดิการมากที่สุด ($\bar{X} = 3.69$) รองลงมาคือ ด้านนโยบายและการบริหาร ($\bar{X} = 3.11$) ด้านความมั่นคงในงาน ($\bar{X} = 2.88$) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\bar{X} = 2.62$) และน้อยที่สุดคือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 2.47$)

4. การตัดสินใจลาออกและโอนย้าย ของข้าราชการกรมสรรพากร พบว่า ข้าราชการกรมสรรพากรส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อการตัดสินใจลาออกและโอนย้าย ของข้าราชการกรมสรรพากร ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.32$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้าราชการกรมสรรพากรส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อตัดสินใจลาออกและโอนย้ายเพราะความจำเป็นอื่น ๆ อาทิ ปัญหาส่วนตัว ปัญหาครอบครัว ปัญหาสุขภาพ แต่งงาน หรือย้ายที่อยู่มากที่สุด ($\bar{X} = 3.72$) และน้อยที่สุดคือ มีบ่อยครั้งที่คิดว่าอยากลาออกจากองค์กรนี้ ($\bar{X} = 2.92$)

5. ผลการทดสอบสมมติฐาน

ตาราง 2 แสดงการสรุปผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยลักษณะประชากรศาสตร์

ตัวแปร	สถิติ	ค่าสถิติ	Sig.	ผลการทดสอบ
เพศ	t-test	0.548	0.584	ไม่สอดคล้อง
อายุ	F-test	6.905	0.000*	สอดคล้อง
สถานภาพ	F-test	2.629	0.074	ไม่สอดคล้อง
ระดับการศึกษา	F-test	3.157	0.044*	สอดคล้อง
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	F-test	3.486	0.008*	สอดคล้อง
ระดับตำแหน่ง	F-test	4.761	0.000*	สอดคล้อง
อายุราชการ	F-test	3.495	0.004*	สอดคล้อง
ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	F-test	2.881	0.002*	สอดคล้อง

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 2 พบว่า ปัจจัยลักษณะประชากรศาสตร์ ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระดับตำแหน่ง อายุราชการ และลักษณะงานที่ปฏิบัติ ที่แตกต่างกันส่งผลต่อการตัดสินใจลาออกและโอนย้าย ของข้าราชการกรมสรรพากรแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตาราง 3 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานของปัจจัยจูงใจในการทำงานและปัจจัยค้ำจุน โดยวิธี

<i>Enter</i>							
ตัวแปร	b	Std. Error	β	t	Sig.	Tolerance	VIF
Constant	0.346	0.158		2.191	0.029		
ด้านลักษณะงาน (X1)	0.234	0.091	0.222	2.559	0.011*	0.165	6.057
ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ (X2)	0.033	0.070	0.036	0.475	0.635	0.217	4.606
ด้านนโยบายและการบริหาร (X3)	0.300	0.084	0.299	3.584	0.000*	0.178	5.619
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน (X4)	-	0.062	-0.007	-0.102	0.919	0.261	3.829
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (X5)	0.023	0.056	0.025	0.402	0.688	0.309	3.239
ด้านความมั่นคงในงาน (X6)	0.102	0.064	0.107	1.609	0.109	0.281	3.560
ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ (X7)	0.240	0.057	0.215	4.249	0.000*	0.487	2.054
R = 0.798 R ² = 0.637 Adjusted. R ² = 0.629 SE _{est} = 0.690							
F = 73.293 Sig. = 0.000*							

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 3 พบว่า ปัจจัยจูงใจในการทำงาน ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออกและโอนย้าย ของข้าราชการกรมสรรพากร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

โดยด้านที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจลาออกและโอนย้าย ของข้าราชการกรมสรรพากรมากที่สุด คือ ด้านนโยบายและการบริหาร (B = 0.299) รองลงมาคือ ด้านลักษณะงาน (B = 0.222) และด้านเงินเดือนและสวัสดิการ (B = 0.215)

สรุปและอภิปรายผล

1. สมมติฐานข้อที่ 1 พบว่า ปัจจัยลักษณะประชากรศาสตร์ ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระดับตำแหน่ง อาวุธราชการ และลักษณะงานที่ปฏิบัติ ที่แตกต่างกันส่งผลต่อการตัดสินใจลาออกและโอนย้าย ของข้าราชการกรมสรรพากรแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ สามารถอธิบายผลได้ดังนี้

1) อายุ ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออกและโอนย้าย ของข้าราชการกรมสรรพากร จากผลการวิจัยพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 21 - 30 ปี มีการตัดสินใจลาออกและโอนย้ายมากกว่ากลุ่มตัวอย่างอื่น ๆ อาจเป็นเพราะผู้ที่มีอายุน้อย ย่อมมีโอกาสในการหางานใหม่มากกว่า และยังไม่มีภาระหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบเท่ากับกลุ่มอื่น ๆ ซึ่งผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของ ยุทธนา ชาญนอก (2561) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในงานกับความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลต่อการลาออกของพนักงาน บริษัท ปัญจพล เปเปออร์ อินดัสตรี จำกัด ผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีความต้องการลาออกแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2) ระดับการศึกษา ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออกและโอนย้าย ของข้าราชการกรมสรรพากร จากผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีการตัดสินใจลาออกและโอนย้ายมากกว่ากลุ่มตัวอย่างอื่น ๆ อาจเป็นเพราะผู้ที่มีระดับการศึกษาสูง ย่อมมีความรู้ความสามารถ และโอกาสในการก้าวหน้าในอาชีพการงานที่มากกว่า ซึ่งผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของ ยุทธนา ชาญนอก (2561) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในงานกับความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลต่อการลาออกของพนักงาน บริษัท ปัญจพล เปเปออร์ อินดัสตรี จำกัด ผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความต้องการลาออกแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3) รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออกและโอนย้าย ของข้าราชการกรมสรรพากร ผลการวิจัยพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท มีการตัดสินใจลาออกและโอนย้ายมากกว่ากลุ่มตัวอย่างอื่น ๆ อาจเป็นเพราะผู้ที่ยังมีรายได้น้อย ย่อมมองหาหน้าที่การงานที่สามารถสร้างรายได้ที่มากขึ้นเพื่อให้เพียงพอต่อค่าใช้จ่ายที่ใช้ในแต่ละเดือน ซึ่งผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของ ยุทธนา ชาญนอก (2561) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในงานกับความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลต่อการลาออกของพนักงาน บริษัท ปัญจพล เปเปออร์ อินดัสตรี จำกัด ผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่มีอัตราเงินเดือนต่างกัน มีความต้องการลาออกแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4) ระดับตำแหน่ง ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออกและโอนย้าย ของข้าราชการกรมสรรพากร อาจเป็นเพราะตำแหน่งงานต่าง ๆ มีความยากง่ายที่แตกต่างกันออกไป และมีรายได้ที่แตกต่างกัน ซึ่งส่งผลต่อการตัดสินใจลาออกและโอนย้าย ซึ่งผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของ ยุทธนา ชาญนอก (2561) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในงานกับ

ความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลต่อการลาออกของพนักงาน บริษัท ปัญจพล เปเปอร์ อินดัสตรี จำกัด ผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีความต้องการลาออกแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5) อายุราชการ ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออกและโอนย้าย ของข้าราชการกรมสรรพากร ผลการวิจัยพบว่าผู้ที่มีอายุราชการน้อยกว่า 1 ปี มีการตัดสินใจลาออกและโอนย้ายมากกว่ากลุ่มตัวอย่างอื่น ๆ อาจเป็นเพราะหากมีอายุงานที่มากย่อมมีความรักความผูกพันต่อองค์กร รวมไปถึงอาจทำให้หางานใหม่ที่ยากขึ้น ซึ่งผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของ ยุทธนา ชาญนอก (2561) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในงานกับความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลต่อการลาออกของพนักงาน บริษัท ปัญจพล เปเปอร์ อินดัสตรี จำกัด ผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่มีอายุการทำงานต่างกัน มีความต้องการลาออกแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

6) ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออกและโอนย้าย ของข้าราชการกรมสรรพากร อาจเป็นเพราะลักษณะงานที่ต่างกัน ทำให้มีความยากง่ายในงานที่ต่างกัน ซึ่งลักษณะงานนั้นจะทำให้เกิดการพิจารณาถึงงานนั้นมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถมากน้อยเพียงใด ภาระหน้าที่จากงานที่ปฏิบัติมากน้อยเพียงใด ซึ่งผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศุภานัน พุฒตาล (2560) ได้ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานมหาวิทยาลัย สายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี” ผลการวิจัยพบว่า สังกัดมีผลต่อการตัดสินใจลาออก

2. สมมติฐานข้อที่ 2 พบว่า ปัจจัยจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออกและโอนย้าย ของข้าราชการกรมสรรพากร ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออกและโอนย้าย ของข้าราชการกรมสรรพากร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ สามารถอธิบายผลได้ดังนี้

1) ปัจจัยจูงใจในการทำงาน ด้านลักษณะงาน ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออกและโอนย้าย ของข้าราชการกรมสรรพากร จากผลการวิจัยพบว่าปัจจัยจูงใจในการทำงาน ด้านลักษณะงาน ที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายมีมากเกินไปทำให้ต้องทำงานล่วงเวลาเสมอ อาจเป็นเพราะการที่ได้อาชีพที่มากเกินไปจนกระทบต่อการใช้ชีวิตทำให้เกิดความเหนื่อยล้า ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออกและโอนย้าย ของข้าราชการ ซึ่งผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรพิน การะกุล (2565) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกของพนักงานในบริษัทเอกชน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงาน มีผลต่อการลาออกของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

3. สมมติฐานข้อที่ 3 พบว่า ปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออกและโอนย้าย ของข้าราชการกรมสรรพากร ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออกและโอนย้าย ของข้าราชการกรมสรรพากร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ สามารถอธิบายผลได้ดังนี้

1) ปัจจัยค้ำจุน ด้านนโยบายและการบริหาร ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออกและโอนย้าย ของข้าราชการกรมสรรพากร จากผลการวิจัยพบว่าปัจจัยค้ำจุน ด้านนโยบายและการบริหาร ที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ปริมาณงานขององค์กร มีมากเกินไปเมื่อเปรียบเทียบกับองค์กรอื่น อาจเป็นเพราะหากข้าราชการมีความรู้สึกว่า องค์กรอื่นมีนโยบายที่สอดคล้องกับความต้องการและรูปแบบการใช้ชีวิตที่มากกว่า เช่นรู้สึกว่าคุณภาพงานขององค์กร มีมากเกินไปเมื่อเปรียบเทียบกับองค์กรอื่นนั้น ข้าราชการจึงเกิดการตัดสินใจลาออกและโอนย้าย ของข้าราชการ ซึ่งผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของ สโรชา สมพงษ์ (2560) ได้ศึกษาเรื่อง “อิทธิพลของความพึงพอใจด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านลักษณะงาน และด้านความก้าวหน้าในอาชีพที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกของพยาบาลระดับปฏิบัติการโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง” ผลการวิจัยพบว่า นโยบายและการบริหารงาน มีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออกของพยาบาลระดับปฏิบัติการโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง

2) ปัจจัยค้ำจุน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออกและโอนย้าย ของข้าราชการกรมสรรพากร จากผลการวิจัยพบว่าปัจจัยค้ำจุน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ เงินเดือนที่ทานได้รับอยู่ในขณะนี้ไม่เพียงพอ ต่อการครองชีพ เนื่องจากรายได้เป็นปัจจัยสำคัญในการดำรงชีวิต ใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน หากเงินเดือนไม่พอต่อรายจ่ายย่อมทำให้เกิดความรู้สึกอยากหางานใหม่ ก่อให้เกิดการตัดสินใจลาออกและโอนย้าย ของข้าราชการ ซึ่งผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรพิน การะกุล (2565) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกของพนักงานในบริษัทเอกชน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีผลต่อการลาออกของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

ข้อเสนอแนะ

1) ปัจจัยลักษณะประชากรศาสตร์

1.1) ด้านอายุ องค์กรควรมีนโยบาย สวัสดิการที่สอดคล้องกับความต้องการของคนรุ่นใหม่ เช่น ตารางการทำงานที่ยืดหยุ่น เพื่อสร้างสมดุลระหว่างการทำงานและการใช้ชีวิต (Work-life balance)

1.2) ด้านระดับการศึกษา องค์กรควรมีนโยบายที่ชัดเจนสำหรับผู้ที่มีการศึกษาที่สูง การเพิ่มเงินเดือนตามความรู้ความสามารถ

1.3) ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน องค์กรควรมีการสนับสนุนพนักงานให้ประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน มีการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มความรู้ ความสามารถ ให้สามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งที่สูงขึ้นในอนาคต

1.4) ด้านระดับตำแหน่ง องค์กรควรมีนโยบายที่ตอบสนองความต้องการของทุกระดับตำแหน่งที่มีความเท่าเทียมกัน

1.5) ด้านอายุราชการ องค์การควรส่งเสริมการขึ้นเงินเดือนให้แก่ผู้ที่มาอายุงานมากขึ้น เนื่องจากเป็นบุคคลที่มีประสบการณ์ทำงานที่มากและอยู่กับองค์การมานาน

1.6) ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ซึ่งองค์การควรมีการกำหนดลักษณะงานที่ปฏิบัติให้เหมาะสมต่อตำแหน่งหน้าที่

2) ปัจจัยจูงใจในการทำงาน

2.1) ด้านลักษณะงาน องค์การควรมอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถของพนักงาน และไม่มีภาระมากเกินไป

3) ปัจจัยค้ำจุน

3.1) ด้านนโยบายและการบริหาร องค์การควรกำหนดหน้าที่ต่าง ๆ อย่างชัดเจน แบ่งงานให้เหมาะสม ชี้แจงถึงเป้าหมาย พันธกิจ ขององค์การอย่างชัดเจน

3.2) ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ องค์การควรส่งเสริมการให้สวัสดิการต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับตำแหน่งงาน และให้มีความเพียงพอต่อการครองชีพ

เอกสารอ้างอิง

กรมสรรพากร. (2566). *กองบริหารทรัพยากรบุคคล HR DASHBOARD การสูญเสียอัตรากำลังลาออก/โอนย้าย ตามหน่วยงาน*. สืบค้นเมื่อวันที่ 8 สิงหาคม 2566, <http://12.20.6.11/dashboard/inbox.php?task=Page9>

ดำรง วัฒนา. (2555). *การตัดสินใจลาออก*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ยุทธนา ชาญนอก. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในงานกับความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลต่อการลาออกของพนักงาน บริษัท ปัญจพล เปเปอ์ อินดัสตรี จำกัด. *การประชุมนำเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา*, 13: 237-245.

ศุภานัน พุฒตาล. (2560). *ปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานมหาวิทยาลัย สายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี*. งานวิจัยได้รับทุนสนับสนุน, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

สรโรชา สมพงษ์. (2560). อิทธิพลของความพึงพอใจด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านลักษณะงาน และด้านความก้าวหน้าในอาชีพที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกของพยาบาลระดับปฏิบัติการโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

อภิวัฒน์ ทำบุญ. (2562). *แนวโน้มการลาออกและโอนย้ายของข้าราชการ: กรณีศึกษากรมสรรพากร*. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

อรพิน การะกุล. (2565). *ปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกของพนักงานในบริษัทเอกชน*. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

Herzberg, F. (1993). *Federick; Mausner. Bernard; and Synderman. Block the Motivation to Work*. New York: John Willey.

Korenkova, M., & Urbanikova, M. (2014). Increase of Company Efficiency through the Investment to the Employees and its Quantitative Valuation. *Procedia – Social and Behavioral Sciences*, 110: 942–951.