

**ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความตั้งใจลาออกของบุคลากร
สำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ**
**Factors Relating to Turnover Intention of Personnel
in Office of Atom for Peace**

กุลนงค์ เตชะสุริยวรกุล¹ เกวลิน ศीलพิพัฒน์² ณัฐวิทย์ บุนนาค³
Kullanong Taechasuriyaworakul, Kevalin Silphiphat, Nadhawe Bunnag

บทคัดย่อ (Abstract)

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อศึกษาระดับความตั้งใจลาออกของบุคลากรสำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ 2) เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในงานของบุคลากรสำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับความตั้งใจลาออกของบุคลากรสำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ และ 4) เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของความตั้งใจลาออกของบุคลากรสำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากรสำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ จำนวน 175 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล คือ แบบสอบถาม และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way-ANOVA) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน ผลการศึกษา พบว่า บุคลากรสำนักงานปรมาณูเพื่อสันติมีระดับความตั้งใจลาออกอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนระดับความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับปานกลาง และผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยเชิงใจ ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน และด้านความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน และปัจจัยสุขอนามัย ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร ด้านการควบคุมบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานด้านสภาพการทำงาน และด้านเงินเดือน มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจลาออกในทิศทางตรงกันข้าม โดยมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในส่วนของปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ และประเภทบุคลากรที่แตกต่างกัน มีความตั้งใจลาออกแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ (Keywords): ความตั้งใจลาออก; ความพึงพอใจในงาน

Received: 2021-11-11 Revised: 2021-12-14 Accepted: 2021-12-15

¹ หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, Faculty of Social Sciences, Kasetsart University Corresponding Author e-mail: kullanong.ta@ku.th

² ภาควิชารัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, Faculty of Social Sciences, Kasetsart University e-mail: kevalin.s@ku.th

³ ภาควิชารัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, Faculty of Social Sciences, Kasetsart University e-mail: fsocnwb@ku.ac.th

Abstract

The objectives of this study were 1) to study the turnover intention of personnel in Office of Atom for Peace 2) to study the job satisfaction of personnel in Office of Atom for Peace 3) to study the relational between job satisfaction and turnover intention of personnel in Office of Atom for Peace and 4) to compare the difference in turnover intention of personnel in Office of Atom for Peace classified by personal factors. The samples of the study were 175 personnel of the Office of Atom for Peace. Data Collection tool was a questionnaire. The statistics used for data analysis consisted of frequency, percentage, mean, standard deviation, One Way-ANOVA and Pearson's Product Moment Correlation Coefficient. The results of the study showed that the personnel of the Office of Atom for Peace had a medium level of turnover intention. The job satisfaction was at a medium level. The results of the hypothesis testing showed that motivation factor in the matter of achievement, recognition, work itself, responsibility and advancement including hygiene factors in the matter of company policy and administration, supervision, relationship with supervisor, relationship with peers, working condition and salary were related to the turnover intention in the opposite direction at the .05 level of significance. Furthermore, it was found that different personal factors (e.g. age and type of personal) have different turnover intention with the statistical significance level of .05.

Keywords: Turnover Intention; Job Satisfaction

บทนำ (Introduction)

ในโลกการจัดการสมัยใหม่ องค์การเกิดการปรับเปลี่ยนมุมมองและก้าวเข้าสู่ยุคที่ให้ความสำคัญกับทรัพยากรที่สำคัญ 3 ประการ ได้แก่ ทรัพยากรการเงิน (Financial Resource) ทรัพยากรกายภาพ (Physical Resources) และทรัพยากรมนุษย์ (Human Resources) ซึ่งในปัจจุบันทรัพยากรมนุษย์หรือบุคลากรผู้ปฏิบัติงานนั้น ได้ทวีความสำคัญในฐานะเป็นปัจจัยสำคัญในการนำความสำเร็จให้กับองค์การ (Success factors) เปรียบเสมือนการสร้างแต้มต่อให้กับองค์การเนื่องจากเป็นส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนการดำเนินงานต่างๆ ให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ และนโยบายขององค์การ ซึ่งผู้บริหารควรสร้างความเข้าใจ และตระหนักในคุณค่าและความสำคัญของทรัพยากรมนุษย์มากยิ่งขึ้น นอกเหนือจากการสรรหาและการพัฒนาบุคลากรแล้ว การสร้างระบบงานให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในงาน และการธำรงรักษามูลค่าของบุคลากรให้คงอยู่ในองค์การได้นานที่สุดก็นับเป็นสิ่งที่สำคัญเช่นกัน (มณีวรรณ ฉัตรอุทัย, 2557) โดยบุคลากรที่มีความพึงพอใจในงานสูง จะมีความตั้งใจที่จะลาออกต่ำ และมีโอกาสที่จะลาออกต่ำ และในทางตรงกันข้าม หากพนักงานมีความพึง

พอใจในงานต่ำ จะก่อให้เกิดความตั้งใจที่จะลาออกสูง และมีโอกาสในการลาออกสูงตามไปด้วย (Mobley, 1982 อ้างใน เฉลิมเกียรติ พลอยพานิชเจริญ, 2556) นำมาซึ่งผลเสียต่อองค์การ เนื่องจากสูญเสียเวลาและต้นทุนในการสรรหา และพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพมาทดแทนบุคลากรเดิม รวมทั้งอาจมีผลกระทบต่อการทำงานตามที่มุ่งหวัง (Bos, 2008 อ้างใน เจษฎา นกน้อย, 2560)

สำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ (ปส.) ภายใต้กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (อว.) เป็นหน่วยงานหลักในการเสนอแนะนโยบายและแผนยุทธศาสตร์ด้านพลังงานนิวเคลียร์ในทางสันติให้เป็นไปตามพันธกรณีหรือความตกลงระหว่างประเทศและมาตรฐานสากล และเป็นหน่วยงานเพียงแห่งเดียวในประเทศไทยที่มีบทบาทหน้าที่ในการกำกับดูแลการใช้ประโยชน์จากพลังงานนิวเคลียร์และรังสีของประเทศให้เกิดความปลอดภัยแก่ผู้ใช้ ประชาชน และสิ่งแวดล้อม โดยมีการกำหนดวิสัยทัศน์ในการเป็นองค์กร Smart ด้านการกำกับดูแลการใช้พลังงานนิวเคลียร์ระดับสากล เพื่อความปลอดภัยของประชาชนและสิ่งแวดล้อม ซึ่งการดำเนินงานให้เป็นไปตามวิสัยทัศน์นั้น จำเป็นที่จะต้องอาศัยบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และความเชี่ยวชาญจากการสั่งสมประสบการณ์ในงานเฉพาะด้านร่วมกันพัฒนาและขับเคลื่อนองค์กร เพื่อนำพาให้ประสบผลสำเร็จ หากแต่ในปัจจุบันพบปัญหาที่สำคัญ คือ การมีจำนวนบุคลากรไม่เพียงพอต่อการกำกับดูแลสถานประกอบการทางนิวเคลียร์และรังสีที่ต้องดำเนินการตามพระราชบัญญัติพลังงานนิวเคลียร์เพื่อสันติ พ.ศ. 2559 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม และเกิดการสูญเสียบุคลากรที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน (ปัญหาสมองไหล) เนื่องจากขาดแรงจูงใจในการทำงานที่เป็นรูปธรรมและมีการสื่อสารที่ไม่ตรงกัน จนเกิดการโยกย้ายถ่ายโอนบุคลากรไปยังหน่วยงานอื่นๆ (สำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ, 2564)

ปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยได้ตระหนักถึงปัญหาการสูญเสียบุคลากรไม่ว่าจะเกิดจากการโอนย้ายไปยังหน่วยงานอื่น หรือการลาออกจากสำนักงานฯ ตามความประสงค์ส่วนตัว ซึ่งล้วนมีผลทำให้การดำเนินงานของสำนักงานฯ ไม่เป็นไปตามที่มุ่งหวัง และอาจก่อให้เกิดปัญหาอื่นตามมามากมาย ผู้วิจัยจึงต้องการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความตั้งใจลาออกของบุคลากรสำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ เพื่อศึกษาความตั้งใจลาออกของบุคลากรที่มีความแตกต่างทางปัจจัยส่วนบุคคล และเข้าใจถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความตั้งใจลาออกของบุคลากร ตลอดจนสามารถนำผลจากการวิจัยมากำหนดแนวทางป้องกันปัญหาการสูญเสียบุคลากรให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับบริบทของสำนักงานฯ เพื่อช่วยรักษามูลค่าบุคลากรที่มีศักยภาพให้คงอยู่กับองค์การต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย (Research Objective)

1. เพื่อศึกษาระดับความตั้งใจลาออกของบุคลากรสำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ
2. เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในงานของบุคลากรสำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับความตั้งใจลาออกของบุคลากรสำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ

4. เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของความตั้งใจลาออกของบุคลากรสำนักงานปทุมธานี โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

1. รูปแบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยออกแบบการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Method) โดยผู้วิจัยได้สังเคราะห์แนวคิดของนักวิชาการที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงานและความตั้งใจลาออก โดยประยุกต์ใช้ทฤษฎีสองปัจจัย (Two-Factor Theory) ของ Frederick Herzberg (1959)

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรสำนักงานปทุมธานี เพื่อสำนึก ซึ่งผู้วิจัยใช้วิธีการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ทฤษฎีการคำนวณของ Krejcie และ Morgan (1970) ณ ระดับความเชื่อมั่น 95% และระดับค่าความคลาดเคลื่อน 5% (Krejcie and Morgan, 1970 อ้างใน วุฒิชัย วัฒนานันท์, 2556) และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ตามประเภทบุคลากร จำนวน 175 คน ประกอบด้วย ข้าราชการ 115 คน ลูกจ้างประจำ 21 คน และพนักงานราชการ 90 คน

3. เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย โดยผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามจากกรอบแนวคิดในการวิจัยที่ได้มาจากการทบทวนวรรณกรรมทั้งจากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ส่วน ประกอบด้วย

ส่วนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ประเภทบุคลากร หน่วยงานที่สังกัด และประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งเป็นแบบสอบถามชนิดเลือกตอบ (Checklist)

ส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานของผู้ตอบแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 ปัจจัยหลัก ประกอบด้วย ปัจจัยเชิงใจ และปัจจัยสุขอนามัย ซึ่งเป็นไปตามทฤษฎีสองปัจจัย (Two-Factor Theory) ของ Frederick Herzberg และปรับปรุงจาก Minnesota Satisfaction Questionnaire (Weiss et al., 1967) โดยแบบสอบถามเป็นแบบประมาณค่าโดยใช้มาตรวัดแบบลิเคิร์ต (Likert scale) 5 ระดับ การทดสอบค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ผลของค่าสัมประสิทธิ์คอนบาคอัลฟา มีค่าเท่ากับ 0.983 ถือว่ายอมรับได้

ส่วนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับความตั้งใจลาออกของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งปรับปรุงจากแบบสอบถาม Roodt's Turnover Intention Scale หรือ TIS-6 (Bothma and Roodt, 2013) โดยแบบสอบถามเป็นแบบประมาณค่าโดยใช้มาตรวัดแบบลิเคิร์ต (Likert scale) 5 ระดับ การทดสอบค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ผลของค่าสัมประสิทธิ์คอนบาคอัลฟา มีค่าเท่ากับ 0.866 ถือว่ายอมรับได้

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยรวบรวมจากการให้กลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามโดยตรง และให้ตอบแบบสอบถามผ่านทาง Google Form โดยส่งให้กลุ่มตัวอย่างผ่านทางแอปพลิเคชัน LINE และนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์คำนวณค่าทางสถิติ เพื่อนำข้อมูลมาประกอบการสรุปผลและอภิปรายผลการวิจัยให้บรรลุตามวัตถุประสงค์การวิจัยต่อไป

5. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการกำหนดสถิติที่มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับข้อมูลทางสถิติ เพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ในการประมวลผล ประกอบด้วย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ การหาความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อพรรณนาถึงคุณสมบัติหรือลักษณะของการแจกแจงข้อมูลตัวแปร และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ทดสอบสมมติฐาน (Hypothesis Testing) ได้แก่ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way-ANOVA) เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยตัวแปรอิสระที่มีค่าตอบมากกว่า 2 กลุ่ม และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับความตั้งใจลาออกของบุคลากรสำนักงานปทุมเพื่อสันติ

ผลการวิจัย (Research Results)

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามการวิจัยนี้ จำนวน 175 คน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 60.57 อายุ 36 – 45 ปี คิดเป็นร้อยละ 33.14 ระดับการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 56.57 เป็นข้าราชการ คิดเป็นร้อยละ 65.71 สังกัดสำนักงานเลขานุการกรม (สลก.) คิดเป็นร้อยละ 26.29 และมีประสบการณ์ในการทำงาน 11 - 24 ปี คิดเป็นร้อยละ 46.86

การวิเคราะห์ระดับความตั้งใจลาออกของบุคลากรสำนักงานปทุมเพื่อสันติ พบว่า ระดับความตั้งใจลาออกของบุคลากรสำนักงานปทุมเพื่อสันติ มีแนวโน้มในการลาออกอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.68$, S.D. = 1.01)

การวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในงานของบุคลากรสำนักงานปทุมเพื่อสันติ พบว่า ระดับความพึงพอใจในงานของบุคลากรสำนักงานปทุมเพื่อสันติ โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.61$, S.D. = 0.60) โดยบุคลากรมีระดับความพึงพอใจในปัจจุบันสูง อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.62$, S.D. = 0.60) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ($\bar{X} = 3.85$, S.D. = 0.66) ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน ($\bar{X} = 3.82$, S.D. = 0.66) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 3.77$, S.D. = 0.59) ด้านลักษณะงาน ($\bar{X} = 3.72$, S.D. = 0.73) และด้านความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน ($\bar{X} = 3.27$, S.D. = 0.80) นอกจากนี้ บุคลากรมีระดับความพึงพอใจในปัจจุบันน้อย อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.61$, S.D. = 0.63) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน

เรียงจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 4.18$, S.D. = 0.62) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.67$, S.D. = 0.89) และด้านสภาพของการทำงาน ($\bar{X} = 3.56$, S.D. = 0.77) ด้านการควบคุมบังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.49$, S.D. = 0.96) ด้านเงินเดือน ($\bar{X} = 3.47$, S.D. = 0.73) และด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร ($\bar{X} = 3.26$, S.D. = 0.95)

การทดสอบสมมติฐาน เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับความตั้งใจลาออกของบุคลากรสำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ ด้วยสถิติการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 พบว่า

1. ปัจจัยจูงใจ มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจลาออกในทิศทางตรงกันข้าม ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจลาออกในระดับต่ำ ด้านลักษณะงาน และด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจลาออกในระดับปานกลาง ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจและความตั้งใจลาออกของบุคลากรสำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ

ความพึงพอใจในงาน	ความตั้งใจลาออกของบุคลากรสำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ	
	r	p
ปัจจัยจูงใจ		
ความสำเร็จในการทำงาน	-0.34	0.00*
การได้รับการยอมรับนับถือ	-0.41	0.00*
ลักษณะงาน	-0.51	0.00*
ความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน	-0.54	0.00*
ความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน	-0.50	0.00*
รวม	-0.57	0.00*

2. ปัจจัยสุขอนามัย มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจลาออกในทิศทางตรงกันข้าม ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านสภาพของการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจลาออกในระดับต่ำมาก ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร และด้านเงินเดือน มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจลาออกในระดับต่ำ ด้าน

การควบคุมบังคับบัญชา และด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจลาออกในระดับปานกลาง ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสุขอนามัยและความตั้งใจลาออกของบุคลากรสำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ

ความพึงพอใจในงาน	ความตั้งใจลาออกของบุคลากรสำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ	
	r	p
ปัจจัยสุขอนามัย		
นโยบายและการบริหารงานขององค์กร	-0.41	0.00*
การควบคุมบังคับบัญชา	-0.54	0.00*
ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	-0.55	0.00*
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	-0.21	0.01*
สภาพของการทำงาน	-0.26	0.00*
เงินเดือน	-0.42	0.00*
รวม	-0.55	0.00*

การทดสอบสมมติฐาน เพื่อเปรียบเทียบความตั้งใจลาออกของบุคลากรสำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้วยสถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way-ANOVA) เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยตัวแปรอิสระที่มีค่าตอบมากกว่า 2 กลุ่ม พบว่า

1. อายุของบุคลากรที่ต่างกัน มีความตั้งใจลาออกที่ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยบุคลากรที่มีอายุ 26 – 35 ปี มีความตั้งใจลาออกมากกว่าบุคลากรที่มีอายุ 36 – 45 ปี และบุคลากรที่มีอายุ 46 – 55 ปี ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความตั้งใจลาออก จำแนกตามอายุ

ความตั้งใจลาออก	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	4	12.710	3.178	3.275	0.013*
	ภายในกลุ่ม	170	164.941	0.970		
	รวม	174	177.651			

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ

2. ประเภทของบุคลากรที่แตกต่างกัน มีความตั้งใจลาออกที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยบุคลากรที่เป็นข้าราชการและพนักงานราชการมีความตั้งใจลาออกมากกว่าบุคลากรที่เป็นลูกจ้างประจำ ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความตั้งใจลาออก จำแนกตามประเภทบุคลากร

ความตั้งใจลาออก	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	2	7.459	3.729	3.769	0.025 *
	ภายในกลุ่ม	172	170.192	0.989		
	รวม	174	177.651			

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความตั้งใจลาออกของบุคลากรสำนักงานปทุมธานี เพื่อสันติ มีประเด็นที่สามารถอภิปรายผลได้ 3 ประเด็นดังนี้

1. การวิเคราะห์ระดับความตั้งใจลาออกของบุคลากรสำนักงานปทุมธานี เพื่อสันติ พบว่า มีแนวโน้มในการลาออกอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรของสำนักงานฯ มีความลังเลที่จะลาออก และไม่มั่นใจถึงผลลัพธ์ที่จะตามมาหลังจากการลาออก เนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (โควิด - 19) ในขณะนี้ ทำให้สภาพเศรษฐกิจและตลาดแรงงานในประเทศไทยได้รับผลกระทบ ส่งผลให้โอกาสในการหางานทางเลือกอื่นน้อยลงไปด้วย การตัดสินใจลาออกในช่วงนี้จึงถือว่ามีความเสี่ยงสูงที่จะว่างงานเป็นเวลานาน จึงจำเป็นต้องไตร่ตรองอย่างละเอียดรอบคอบ ซึ่งมีความสอดคล้องกับแนวคิดของ Mobley (1982 อ้างใน เฉลิมเกียรติ พลอยพานิชเจริญ, 2556) ในเรื่องการแสดงพฤติกรรมลาออกในลักษณะที่ 2 คือ พฤติกรรมการค้นหาทางเลือก กล่าวคือ เมื่อบุคลากรมีความตั้งใจที่จะลาออก จะพยายามหางานหรือองค์การอื่นมารองรับก่อนการลาออกจากองค์การเดิม เพื่อไม่ให้เป็นผู้ว่างงาน ซึ่งโอกาสในการค้นหาทางเลือกนั้นขึ้นอยู่กับลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน เช่น อายุ เพศ อาชีพ รวมทั้งขึ้นอยู่กับสภาพเศรษฐกิจและตลาดแรงงานในขณะนั้นด้วย และสอดคล้องกับการแสดงพฤติกรรมลาออกในลักษณะที่ 3 คือ พฤติกรรมด้านอื่นๆ กล่าวคือ เมื่อบุคลากรทราบว่าไม่สามารถหาทางเลือกอื่นได้ จึงยังไม่ลาออกจาก

องค์การเดิม แต่จะแสดงพฤติกรรมอื่นเกิดขึ้นแทน เช่น การขาดงาน การมาทำงานสาย การทำงานช้าลง รวมถึงการติดยาเสพติดหรือแอลกอฮอล์ เพื่อลดความวิตกกังวลหรือความเครียดที่เกิดจากการไม่สามารถลาออกได้

2. การวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับความตั้งใจลาออกของบุคลากรสำนักงานประมาณเพื่อสันติ พบว่า

2.1 ปัจจัยจูงใจมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจลาออกของบุคลากรสำนักงานประมาณเพื่อสันติ ในระดับปานกลางในทิศทางตรงกันข้าม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน เมื่อวิเคราะห์รายด้าน พบว่าด้านความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจน้อยที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสำนักงานฯ ขาดการจัดทำแผนความก้าวหน้าในสายงาน (Career path) ที่สามารถแสดงเส้นทางการส่งเสริมประสบการณ์ของแต่ละตำแหน่งได้อย่างครอบคลุมและเป็นปัจจุบันตามที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด การเปิดโอกาสให้บุคลากรในสำนักงานฯ ได้มีการหมุนเวียนงานและเปลี่ยนสายงานเพื่อความก้าวหน้าในการทำงาน ยังขาดการถ่ายทอดเป็นแนวปฏิบัติที่เป็นรูปธรรม อีกทั้งขาดการสื่อสารข้อมูลที่เกี่ยวข้องให้บุคลากรรับรู้โดยทั่วกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของปัทมาภรณ์ กุสุมภ์ (2560) ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออกของข้าราชการ กรณีศึกษา สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข” ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน (ด้านโอกาสและความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน) มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจลาออกของข้าราชการในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัย (Two-Factor Theory) ของ Herzberg (1959 อ้างใน สุพานี สฤงษ์วานิช, 2552; สร้อยตระกูล อรรถมานะ, 2553; วิเชียร วิทย์อุดม, 2556; นิติพล ภูตะโชติ, 2559) ที่กล่าวว่าปัจจัยจูงใจ เป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในงาน หากได้รับการตอบสนองจะทำให้พนักงานปฏิบัติงานด้วยความพึงพอใจและดียิ่งขึ้น และเป็นแรงจูงใจให้ยินดีทำงานให้แก่องค์การ นอกจากนั้นยังสอดคล้องกับตัวแบบการลาออกของ Mobley (1982 อ้างใน เฉลิมเกียรติ พลอยพานิชเจริญ, 2556) แสดงให้เห็นว่าความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจลาออก ซึ่งจะมีผลโดยตรงต่อการลาออก

2.2 ปัจจัยสุขอนามัยมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจลาออกของบุคลากรสำนักงานประมาณเพื่อสันติ ในระดับปานกลางในทิศทางตรงกันข้าม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน เมื่อวิเคราะห์รายด้าน พบว่า ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์การ มีค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจน้อยที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสำนักงานฯ มีการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารบ่อยครั้ง จึงทำให้มีการเปลี่ยนแปลงนโยบายและส่งผลให้การบริหารงานไม่ต่อเนื่อง ตลอดจนขาดการสื่อสารนโยบายภายในองค์การจากล่างขึ้นบน (Upward communication) รวมทั้งขาดการกำหนดนโยบายที่คำนึงถึงคุณภาพชีวิตและการเอาใจใส่ในบุคลากร สอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัย (Two-Factor Theory) ของ Herzberg (1959 อ้างใน สุพานี สฤงษ์วานิช, 2552; สร้อยตระกูล อรรถมานะ, 2553; วิเชียร วิทย์อุดม, 2556; นิติพล ภูตะโชติ, 2559) ที่กล่าวว่าปัจจัยสุขอนามัย เป็นปัจจัยที่ช่วยค้ำจุนป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในงาน หากบุคลากรไม่ได้รับการ

ตอบสนองปัจจัยสุขอนามัยจะทำให้สร้างความไม่พึงพอใจและไม่มีความสุขในการทำงาน และนำไปสู่การลาออกในที่สุด

3. การวิเคราะห์เปรียบเทียบความตั้งใจลาออกของบุคลากรสำนักงานปทุมธานีเพื่อสันติ
จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า

3.1 บุคลากรของสำนักงานฯ ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความตั้งใจลาออกที่แตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยบุคลากรที่มีอายุ 26 – 35 ปี มีความตั้งใจลาออกมากกว่าบุคลากรที่มีอายุ 36 – 45 ปี และบุคลากรที่มีอายุ 46 – 55 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรที่มีอายุ 26 – 35 ปี อยู่ในช่วงค้นหาตัวเอง หรือค้นหาทางที่ตนชอบ จึงมักจะพยายามหาทางเลือกในงานอื่นๆ ประกอบกับบุคลากรกลุ่มนี้มีโอกาสในการเลือกงานมากกว่าบุคลากรที่มีอายุ 36 – 45 ปี และบุคลากรที่มีอายุ 46 – 55 ปี ซึ่งสอดคล้องตามตัวแบบการลาออกของ Mobley (1982 อ้างใน เกลิมเกียรติ พลอยพานิชเจริญ, 2556) ที่กล่าวว่า อายุเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อความตั้งใจที่จะลาออกหรือการคงอยู่

3.2 บุคลากรของสำนักงานฯ ที่มีประเภทบุคลากรแตกต่างกัน มีความตั้งใจลาออกที่แตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยบุคลากรที่เป็นข้าราชการและพนักงานราชการมีความตั้งใจลาออกมากกว่าบุคลากรที่เป็นลูกจ้างประจำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพนักงานราชการมีค่าเฉลี่ยของความตั้งใจลาออกสูงสุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรที่เป็นพนักงานราชการมีความมั่นคงในอาชีพต่ำกว่าข้าราชการและลูกจ้างประจำ เนื่องจากระบบพนักงานราชการ เป็นระบบการจ้างที่มีสัญญาจ้างตามระยะเวลา ประกอบกับพนักงานราชการได้รับแรงกดดันในการทำงานสูง โดยอาจได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานนอกเหนือจากเงื่อนไขที่กำหนดไว้ในสัญญาจ้าง หรือมีความจำเป็นต้องลงนามผูกพันในเอกสารราชการอย่างเลี่ยงไม่ได้ เนื่องจากอาจมีผลกระทบต่อการต่อสัญญาจ้าง เช่น เอกสารการเบิกจ่ายงบประมาณ และเอกสารการจัดซื้อจัดจ้าง

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะที่สอดคล้องกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความตั้งใจลาออกของบุคลากรสำนักงานปทุมธานีเพื่อสันติ ดังนี้

1. ควรมีนโยบายในการปรับปรุงแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ให้สอดคล้องตามกฎหมาย ก.พ. มาตรา 63 และหนังสือเวียน สำนักงาน ก.พ. ที่เป็นปัจจุบัน และจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติม เพื่อให้เห็นถึงเส้นทางการส่งสมประสงค์ของแต่ละตำแหน่ง ทั้งการเลื่อนจากตำแหน่งระดับล่างสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น และการย้ายตำแหน่งในระนาบเดียวกัน รวมทั้งควรมีการประชาสัมพันธ์แจ้งเวียนตำแหน่งว่างและขั้นตอนการแจ้งความประสงค์ เพื่อเปิดโอกาสให้บุคลากรที่สนใจและมีคุณสมบัติตรงตามตำแหน่งที่ว่างได้เพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ทำงานที่หลากหลาย ซึ่งเป็นการเอื้อต่อความก้าวหน้าในการทำงานของแต่ละบุคคล

2. ควรมีนโยบายในการจัดประชุมเพื่อรับฟังการถ่ายทอดวิสัยทัศน์และชี้แจงนโยบายการดำเนินงานของผู้บริหารประจำปี เพื่อให้บุคลากรรับรู้และเข้าใจทิศทางการดำเนินงานของสำนักงานฯ ไปในทิศทางเดียวกัน และมีการติดตามประเมินผลการนำนโยบายไปปฏิบัติ โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและความคาดหวังอันเป็นประโยชน์ต่อการกำหนดนโยบายในการพัฒนาการทำงานและคุณภาพชีวิตของบุคลากร เพื่อเป็นข้อมูลย้อนกลับให้ผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องนำไปวิเคราะห์และตัดสินใจต่อไป

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำการวิจัยเชิงคุณภาพควบคู่กับการวิจัยเชิงปริมาณด้วยการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกมากขึ้น

2. ควรทำการวิจัยในบุคลากรที่ลาออกและโอนย้ายไปรับราชการยังหน่วยงานอื่นแล้ว ด้วยการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก เพื่อให้ทราบปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความตั้งใจลาออกของบุคลากรที่แท้จริง และนำมาเปรียบเทียบกัน

3. ควรวิจัยตัวแปรอื่นเพิ่มเติม เช่น ตำแหน่งงาน ความผูกพันต่อองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงาน เพื่อให้ผลการศึกษามีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง (References)

- กรรณิการ์ เกตทอง. (2559). สาเหตุและแนวโน้มการลาออก/โอนย้าย ของข้าราชการในหน่วยงานวิชาการ กรณีศึกษาสำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ (สคร.). การค้นคว้าอิสระ รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารรัฐกิจและกิจการสาธารณะ. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เจษฎา นกน้อย. (2560). พฤติกรรมองค์กร. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เฉลิมเกียรติ พลอยพานิชเจริญ. (2556). ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการโอนย้ายของพนักงาน ส่วนท้องถิ่นในจังหวัดจันทบุรี. ภาคนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่น. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- นิติพล ภูตะโชติ. (2559). พฤติกรรมองค์กร. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปัทมาภรณ์ กุสมภ์. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออกของข้าราชการ กรณีศึกษาสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข. การค้นคว้าอิสระรัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารรัฐกิจและกิจการสาธารณะ. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- มณีวรรณ ฉัตรอุทัย. (2557). คู่มือ CHRO The People's Promoter HRM for Chief Human Resource Officer คู่มือนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ระดับมืออาชีพ. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- วัลลภ รัฐฉัตรานนท์. (2556). วิธีและเทคนิคในการวิจัยทางรัฐศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: เสมาธรรม.
- วิเชียร วิทยอดม. (2556). พฤติกรรมองค์กร. พิมพ์ครั้งที่ 1. นนทบุรี: ธนธการพิมพ์.

สร้อยตระกูล อรรถมานะ. (2553). พฤติกรรมองค์การ: ทฤษฎีและการประยุกต์. พิมพ์ครั้งที่ 4.

กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ. (2564). แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพบุคคล สำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.

2564 – 2568. สืบค้น 4 มกราคม 2564, จาก

http://www.oap.go.th/images/documents/OAP_HRM-D_PLAN_18-12-63.pdf.

สุพานิ สฤกษ์วานิช. (2552). พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่: แนวคิดและทฤษฎี. พิมพ์ครั้งที่ 2.

กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

Bothma, C.F.C., and Roodt, G. (15 April 2013). The validation of the turnover intention scale. *SA Journal of Human Resource Management*. 11(1), 1-12.

Weiss, D.J. et.al. (1967). *Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire*.

Minneapolis: University of Minnesota.