

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจย้ายสถานที่ปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดองค์การบริหาร
ส่วนตำบลในพื้นที่ จังหวัดสมุทรสงคราม

The Influencing of Factor for Intention to Move the Work Place of the Officials
of Sub -district Administrative Organization in Samut Songkhram Province

อุทิศ ดวงผาสุข^{1*} วิโรจน์ เจษฎาลักษณ์²
Uthid Duangphasuk^{1*} Viroj Jadesadalug²

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทดสอบความมีอิทธิพลของปัจจัยเชิงสาเหตุ ได้แก่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานและสภาพแวดล้อมภายในองค์การโดยผ่านตัวแปรกลาง คือ ความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจและความเปื้อนหน่ายในการปฏิบัติงานที่มีต่อปัจจัยเชิงผล คือ ความตั้งใจในการย้ายสถานที่ปฏิบัติงาน ของข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบล ในพื้นที่จังหวัดสมุทรสงคราม จำนวนทั้งสิ้น 114 ราย ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ค่าร้อยละ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson Correlation) และทดสอบสมมติฐานด้วยการวิเคราะห์การถดถอยอย่างง่าย (Simple Regression Analysis) ผลการวิจัยพบว่า 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจแต่มีอิทธิพลเชิงลบต่อความเปื้อนหน่ายในการปฏิบัติงานและความตั้งใจในการย้ายสถานที่ปฏิบัติงาน 2) สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจแต่มีอิทธิพลเชิงลบต่อความเปื้อนหน่ายในการปฏิบัติงานและความตั้งใจในการย้ายสถานที่ปฏิบัติงาน 3) ความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจมีอิทธิพลเชิงลบต่อความตั้งใจในการย้ายสถานที่ปฏิบัติงาน และ 4) ความเปื้อนหน่ายในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความตั้งใจในการย้ายสถานที่ปฏิบัติงาน

คำสำคัญ : ความตั้งใจในการย้ายสถานที่ปฏิบัติงาน, ข้าราชการ, องค์การบริหารส่วนตำบล, จังหวัดสมุทรสงคราม

Abstract

The purpose of this research was to verify the effects of antecedent factors which are job motivation and internal organization environment passing through the moderator variable that is organization affective commitment and job burnout toward the consequence factors which are intention to move the work place of the officials of Sub district Administrative Organization in Samut Songkhram Province. The total number of 114 people was analyzed by frequency, percentage, means, and standard deviation. The correlation coefficient was tested by Pearson correlation and tested hypotheses by simple regression analysis. The results of the study showed as following: 1) job motivation had positive effects on organization affective commitment, but had negative effects on job burnout and intention to move the work place 2) Internal organization environment had positive effects on organization affective commitment, but had negative effects on job burnout, and intention

^{1*} นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสมุทรสงคราม

¹ Public Health Technical Officer, Samut Songkhram Provincial Public Health Office

² อาจารย์ประจำคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร

² Lecturer of Management Science, Silpakorn University



to move the work place 3) organization affective commitment had negative effects on intention to move the work place, and 4) job burnout had positive effects on intention to move the work place.

Keywords: Intention to move the work place, Government officials, Sub district Administrative Organization, Samut Songkhram Province

บทนำ

ในปัจจุบันถ้าไม่รวมถึงการย้ายตามวาระของข้าราชการระดับสูง ที่เกิดขึ้นตามความเหมาะสมของสภาพเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง การย้ายสถานที่ปฏิบัติงานของข้าราชการในระดับรองลงมาไม่ใช่เรื่องที่จะเกิดขึ้นได้ง่าย ต้องผ่านการพิจารณาหลักเกณฑ์ ระเบียบ จากผู้มีอำนาจในหลายปัจจัย เช่น ระยะเวลาการใช้ทุนของผู้รับทุน มีข้าราชการมาปฏิบัติหน้าที่แทนหรือไม่ จำนวนบุคลากรเพียงพอต่อภาระงานขององค์กรหรือไม่ ในส่วนของข้าราชการที่มีความตั้งใจที่จะย้ายสถานที่ปฏิบัติงาน ไม่ใช่เพียงแค่คิดแบบฉาบฉวยหรือเกิดจากความไม่พอใจในบางเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในองค์กรเท่านั้น ข้าราชการเหล่านั้นต้องตระหนักและคำนึงถึงผลที่ตามมาจากการย้ายในหลายปัจจัย จากการสัมภาษณ์ข้าราชการที่เคยเขียนย้ายและไม่เคยเขียนย้าย ได้อธิบายถึงความรู้สึกต่อการย้ายสถานที่ปฏิบัติงานไว้ ดังนี้ คำนึงถึงความรู้สึกส่วนตัวทั้งด้านบวกและด้านลบที่มีต่อผู้ร่วมงานและผู้ร่วมงานที่มีต่อตนเอง คำนึงถึงผลที่อาจเกิดขึ้นในระยะสั้น เช่น ผลกระทบจากระเบียบต่างๆ เช่น ระเบียบและหลักเกณฑ์ในการเขียนย้าย ระเบียบการเข้าบ้าน ระเบียบค่าเดินทาง ค่าขนย้าย และต้องคำนึงถึงผลในระยะยาว เช่น ความก้าวหน้าในตำแหน่ง คำนึงระยะทางจากที่พักถึงที่ทำงานรวมถึงความสะดวกในการเดินทาง คำนึงถึงความสามารถและความคล่องตัวในการดูแลครอบครัว ในบางรายปฏิบัติงานในองค์กรปัจจุบันเป็นระยะเวลานานจนเกิดความผูกพันและรักดีต่อองค์กรแบบไม่มีเหตุผลหรือมีความผูกพันทางด้านจิตใจต่อองค์กรจนไม่อยากย้ายออกไปอยู่ที่อื่น บางรายอาจมีความต้องการย้ายสถานที่ปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง แต่เมื่อเขาเหล่านั้นพิจารณาในปัจจัยเบื้องต้นดังกล่าว แล้วพบว่า การย้ายของเขาอาจก่อให้เกิดปัญหามากกว่าเกิดผลดี จึงทำให้เขาต้องทนอยู่กับองค์กรแห่งนั้นด้วยความจำยอม จึงกล่าวได้ว่า การพิจารณาของผู้มีอำนาจในการอนุมัติย้ายหรือการที่ข้าราชการคนหนึ่งที่มีความตั้งใจในการย้ายจึงไม่ใช่เรื่องง่าย

โดยปกติการย้ายของข้าราชการพลเรือนมีหลักเกณฑ์ คือ สามารถทำได้ปีละ 2 ครั้ง คือ เดือน เมษายน และ เดือน ตุลาคม และคณะกรรมการจะพิจารณาให้ย้ายได้ในเดือน มิถุนายน และ ธันวาคม ของทุกปี (สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข, 2554) แต่มีข้าราชการกลุ่มหนึ่ง ที่สามารถทำได้ทุกเดือน นั่นคือ ข้าราชการสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) จากรายงานการประชุม คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสมุทรสงคราม (คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสมุทรสงคราม, 2558) ในปี 2557 มีผู้ที่มีความตั้งใจในการย้ายทั้งสิ้น 28 ราย จากข้าราชการ 156 ราย คิดเป็น ร้อยละ 17.95 และ ในปี 2558 พบว่า มีผู้ที่มีความตั้งใจในการย้ายทั้งสิ้น จำนวน 33 ราย จากข้าราชการ 158 คน คิดเป็นร้อยละ 20.88

จากเหตุผลข้างต้นผู้วิจัยสนใจและมุ่งเน้นที่จะศึกษา ถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจในการย้ายสถานที่ปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ค้นหาปัจจัยเพื่อนำไปใช้ในการพิจารณาถึงกลวิธี ที่จะทำให้นักวิชาการเกิดความรักความผูกพันต่อองค์กร ทำงานด้วยความสุขไม่เบื่อหน่ายจากการปฏิบัติงานส่งผลให้นักวิชาการเหล่านั้น ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและอยู่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรแห่งนั้นต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความต้องการย้ายสถานที่ปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลผ่านความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจและความเหนื่อยหน่ายในการปฏิบัติงาน



การทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ความต้องการย้ายสถานที่ปฏิบัติงาน (Intention to Move: ITM)

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาจากนักวิชาการต่างๆ เพื่อสนับสนุนแนวคิดของผู้วิจัย เช่น ภัทรา ศรีเจริญ (2534) ได้ศึกษาปัจจัยหลักที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจเปลี่ยนงาน ได้แก่ ชีวิตส่วนตัวและครอบครัว การควบคุมบังคับบัญชา เงินเดือนค่าตอบแทน ลักษณะงาน สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน นโยบายการบริหารงานของผู้บริหาร และ ความมั่นคงในชีวิต ตามลำดับ (อ้างอิงใน อนันต์ รุ่งผ่องศรีกุล, 2541) ได้ศึกษาถึงตัวแปรที่จะส่งผลให้ย้ายงาน หรือความตั้งใจที่จะลาออก พบว่า ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน ได้แก่โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง ความเป็นทางการ ระบบการสื่อสารภายใน ความยุติธรรม ค่าตอบแทน การมีส่วนร่วมกับองค์กร ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานและอายุของบุคลากร สำหรับตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางลบกับความพึงพอใจในงาน ได้แก่ การรวมอำนาจ ไม่กระจายอำนาจการตัดสินใจ ความเบื่อหน่ายซ้ำซากจำเจของงาน ความขัดแย้งในบทบาท โอกาสความก้าวหน้าในองค์การปัจจุบันเมื่อเทียบกับโอกาสความก้าวหน้าในองค์การอนาคต อาจกล่าวได้ว่า ความต้องการย้ายสถานที่ปฏิบัติงาน หมายถึง พฤติกรรมหรือเจตนาที่นำไปสู่การตัดสินใจที่จะย้ายสถานที่ปฏิบัติงานของบุคลากร แต่ยังไม่ได้เปลี่ยนลักษณะของงาน ซึ่งเกิดจากการที่ไม่มีความสุข ขาดแรงจูงใจที่จะทำงาน ความผูกพันต่อองค์การลดลง เกิดจากความเบื่อหน่ายทั้งเรื่องงานและสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

ผู้วิจัยได้ทบทวนและรวบรวมแนวคิดทฤษฎีจากปัจจัยต่างๆ โดยพบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความต้องการย้ายสถานที่ปฏิบัติงาน ที่ปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบล ได้ประเด็นแต่ละด้าน ดังนี้

1. แรงจูงใจในงาน (Job motivation: JM)

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิดจากนักวิชาการต่างๆ เพื่อสนับสนุนแนวคิดของผู้วิจัย เช่น จากการศึกษาของ เฟลด์แมน และ อาร์โนล (Feldmans & Arnold, 1983) ได้ให้ความหมายว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน คือ สิ่ง que แสดงออก หรือความรู้สึกรู้สึกในทางบวกที่มีอยู่ทั้งหมดที่บุคคล มีต่องานที่ปฏิบัติ บุสริน คุ่มเมือง และ วิโรจน์ เจริญลักษณ์ (2556) ได้ให้ความหมายแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไว้ว่า สิ่งกระตุ้นหรือสิ่งเร้าที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงาน เกิดการใช้พลังที่มีอยู่ภายในแสดงพฤติกรรมเพื่อแสดงถึงการกระทำใหักิจกรรม หรือ หน้าที่ให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ต้องการ เจอร์รี และคณะ (อ้างอิงใน ไตรรัตน์ โกศลพลากร และสุพิน เกษาคุต์, 2554) ได้นิยามคำว่าแรงจูงใจ (Motivation) ว่าเป็นพลังที่เกิดขึ้นภายในหรือภายนอกตัวบุคคลที่ไปกระตุ้น หรือ เร้าให้บุคคลเกิดความกระตือรือร้นและมุ่งมั่นที่จะกระทำบางอย่าง ให้เกิดผลที่ต้องการ เมื่อบุคลากรในองค์การเกิดแรงจูงใจจะมีความมุ่งมั่นและทุ่มเทในการปฏิบัติงานจนเกิดผลงานที่ดีบรรลุเป้าหมายขององค์การ แรงจูงใจนั้นอาจเป็นตัวเงิน หรือไม่ใชตัวเงินก็ได้ เฮิร์ซเบิร์ก และ คณะ (Herzberg, Mausner & Synderman, 1959) เรียกปัจจัยนี้ว่า ปัจจัยจูงใจ (Motivators) ซึ่งประกอบด้วย 1. การได้รับมอบหมายงานตามทักษะและความถนัดโดยคำนึงถึงความแตกต่างของแต่ละบุคคล 2. การได้รับการยอมรับนับถือ การให้เกียรติกันรวมถึงการมอบรางวัลและคำชมเชย 3. การรับรู้ถึงความสามารถและการเพิ่มขีดความสามารถของตนเอง 4. การมอบอำนาจและการเลื่อนตำแหน่ง ความก้าวหน้าที่เหมาะสม 5. การสร้างประสบการณ์จากการฝึกอบรมและศึกษาดูงานนอกสถานที่ และ 6. เงินเดือน ค่าจ้าง หรือ ค่าตอบแทน ที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน รวมทั้งผลประโยชน์เกื้อกูลอื่นๆ ล้วนเป็นแรงจูงใจที่จะปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ จากแนวคิดและทฤษฎีดังกล่าว ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุ คือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อความต้องการย้ายสถานที่ปฏิบัติงาน โดยมี มิตย้อยๆ ที่จะทำการศึกษา และให้คำจำกัดความไว้ดังนี้

แรงจูงใจในงานด้านความต้องการที่มีต่อการปฏิบัติงาน (Job Demand) หมายถึง ลักษณะงานที่เหมาะสมกับความสามารถ โดยผู้ที่มีอำนาจมอบงานให้เหมาะสมกับความสามารถ การรับรู้ถึงความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย รวมถึงมีช่วงเวลาพักผ่อนที่เหมาะสม ไม่เคร่งเครียดกับการปฏิบัติงานมากเกินไป และไม่เกิดความขัดแย้งระหว่างบทบาทหน้าที่การปฏิบัติงานและบทบาทหน้าที่ในครอบครัว



แรงจูงใจในงานด้านความยอมรับนับถือ (Self-Esteem Needs) หมายถึง การที่บุคลากรในองค์กรได้รับเกียรติจากผู้อื่นด้วยกัน มีการยกย่องชมเชยเมื่อประสบความสำเร็จในด้านต่างๆ เมื่อได้รับมอบหมายในการให้เป็นผู้นำทีม ผู้ร่วมงานจะให้ความร่วมมือเสมอเมื่อเกิดการรับรู้ถึงความสำคัญของตนเองที่มีต่อองค์กร จนเกิดความภูมิใจในตนเอง

แรงจูงใจในงานด้านความก้าวหน้าในสายงาน (Career Path) หมายถึง การที่บุคลากรมีความก้าวหน้าในเส้นทางสายอาชีพของตนตามความเหมาะสมกับตำแหน่งนั้นๆ ณ สถานที่ปฏิบัติงานปัจจุบัน

แรงจูงใจในงานด้านความสัมพันธ์ต่อผู้บริหารองค์กร (Leader relationship) หมายถึง การที่ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อบุคลากรในองค์กร ให้ความสำคัญกันเองในการปฏิบัติงาน บุคลากรในหน่วยงานสามารถให้คำแนะนำต่อผู้บริหารได้เมื่อเกิดปัญหาในองค์กร รวมถึงการให้เกียรติผู้ใต้บังคับบัญชาและครอบครัวของผู้ใต้บังคับบัญชา

2. สภาพแวดล้อมภายในองค์กร (Internal Organization Environment : IOE)

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาจากนักวิชาการต่างๆ เพื่อสนับสนุนแนวคิดของผู้วิจัย เช่น วิทยา ด้านอรรถกุล (2546) ได้ให้คำจำกัดความสภาพแวดล้อมภายในองค์กรไว้ว่า เป็นสิ่งที่ผู้บริหารต้องเข้าใจและสามารถควบคุมสภาพแวดล้อมนั้นได้ เช่น สภาพแวดล้อมที่เป็นเงื่อนไขในการปฏิบัติงานซึ่งเกิดขึ้นจากโครงสร้าง และ วัฒนธรรมขององค์กร เช่น นโยบายการบริหารงานขององค์กร โดยผู้บริหารขององค์กรนั้นๆ จะเป็นผู้กำหนด เช่น วัตถุประสงค์หรือเป้าหมายในการดำเนินงานขององค์กร โครงสร้างและระบบการบริหารงาน ปรัชญาและวัฒนธรรมขององค์กร เป็นต้น นอกจากนี้ สมชาย คุ่มพูล และ มาณริกา จันทาโก (2552) ได้อธิบายถึงปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ได้แก่ 1. โครงสร้าง (Structure) หมายถึง บทบาทอำนาจหน้าที่ การจัดระเบียบ การไหลของงาน การติดต่อสื่อสาร ซึ่งเป็นแบบแผนของความสัมพันธ์ขององค์กรและของบุคลากรอย่างเป็นทางการ 2. วัฒนธรรม (Culture) หมายถึง การสะท้อนในรูปแบบการแสดงออกและพฤติกรรมที่เป็นรูปธรรม หรือ นามธรรม สัมผัสได้จากความรู้สึก ความเชื่อถือ ความคาดหวัง การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และค่านิยมขององค์กรที่ผ่านการมีส่วนร่วมของบุคลากร ค่านิยมนี้จะถูกถ่ายทอดจากรุ่นหนึ่งไปยังบุคลากรรุ่นต่อไป โดยผ่านกระบวนการทางสังคม (Socialization) วัฒนธรรมองค์กรเหล่านี้ จะสร้างบรรทัดฐานหรือกฎระเบียบที่ระบุนถึงพฤติกรรมอันพึงประสงค์ เป็นที่ยอมรับของบุคลากร ตั้งแต่ผู้บริหารสูงสุด จนถึงบุคลากรระดับปฏิบัติการ ผู้วิจัยได้สนใจศึกษาในสองด้านและให้คำจำกัดความไว้ ดังนี้

ด้านโครงสร้างองค์กร (Organization Structure) หมายถึง องค์กรที่มีโครงสร้างการกำหนดตำแหน่ง ครอบคลุมตามมาตรฐานและภารกิจ มีหน้าที่ชัดเจน จำนวนบุคลากรมีความสอดคล้องกับปริมาณงาน มีนโยบายที่ยืดหยุ่นเอื้อต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร มีสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจน มีระบบการสื่อสารภายในองค์กรที่ดีระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา รวมถึงการสื่อสารระหว่างเพื่อนร่วมงานด้วยกัน

ด้านวัฒนธรรมองค์กร (Organization Culture) หมายถึง ค่านิยมของบุคลากรที่พึงประสงค์ในองค์กรที่จะปฏิบัติเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จและบรรลุเป้าหมาย เช่น การปฏิบัติงานอย่างมีส่วนร่วม มีความสามัคคี การมีเป้าหมายร่วมกัน การปฏิบัติงานแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ ไม่มีการแบ่งกลุ่มหรือทำให้เกิดความแตกแยกในองค์กร

3. ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ (Organization Affective Commitment : OAC)

Meyer & Allen, (1997) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ หมายถึง ความผูกพันที่เกิดจากความรู้สึก เป็นความรู้สึกผูกพัน และเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร พุ่มเทวทิศตนให้กับองค์กร เช่น การมีส่วนร่วมในองค์กร การรับรู้ตัวเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และ Mowday, Steers & Porter, (1979) ระบุว่าความผูกพันขององค์กรเป็นความแข็งแกร่งของการมีตัวตนของบุคลากร กับการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ เพื่อความสำเร็จขององค์กร

เมื่อทบทวนวรรณกรรมดังกล่าว ผู้วิจัยเห็นว่าความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ มีความเป็นตัวแปรกลาง และได้ให้คำจำกัดความไว้ว่า ความผูกพันภายในองค์กร เป็นความรู้สึกหรือการรับรู้ที่ไม่ได้เกิดขึ้นมาเองต้องมี



สาเหตุมาจากภายในของบุคลากรเอง อาจเกิดความรู้สึกต้องต้องการที่ตนปฏิบัติงานอยู่ เป็นความรู้สึกที่ผูกพัน รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ เข้าใจเป้าหมายขององค์การ พร้อมทั้งจะทุ่มเทปฏิบัติหน้าที่อุทิศตน เพื่อองค์การอย่างเต็มความสามารถ แม้ไม่ใช่งานที่ตนเองรับผิดชอบ เพื่อให้องค์การบรรลุผลตามเป้า โดยถือว่าความสำเร็จขององค์การนั้นเป็นความสำเร็จของตนเองด้วย และมีความรู้สึกที่ไม่ดีถ้ามีใครกล่าวถึงองค์การตัวเองในแง่ไม่ดี และเมื่อความรู้สึกผูกพันนั้นเกิดขึ้นในตัวของบุคลากร เขาจะไม่อยากทิ้งองค์การที่เขารักและผูกพันไป ความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ จึงเป็นทั้งปัจจัยเชิงสาเหตุของการย้ายและเป็นปัจจัยเชิงผลของแรงจูงใจในงานและการจัดสิ่งแวดล้อมภายในองค์การ

4. ความเบื่อหน่ายจากการปฏิบัติงาน (Job Burnout : JB)

Mulday (1983) กล่าวว่า ความเบื่อหน่ายในการปฏิบัติงานเป็นผลจากการปฏิบัติงานที่หนักมากเกินไป จนเกิดความเครียดเรื้อรัง มักเกิดกับอาชีพที่เกี่ยวกับงานให้บริการ จากความเครียดที่มีต่อสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน คูเรมียร์ (Kuremyr, Kihlgren & Norberg, 1994) ยังได้ให้ความหมายความเบื่อหน่ายไว้ว่า ความรู้สึกอ่อนล้าทั้งร่างกาย จิตใจและอารมณ์ เกิดจากการถูกกดดันทางอารมณ์มาเป็นเวลานานทำให้เกิดผลเสียทั้งด้านร่างกายและจิตใจ โกรธง่าย อารมณ์ฉุนเฉียว แยกตัว จนอยากออกจากองค์การในที่สุด จากการศึกษา ของ นฤมล กิจงานนท์, อัจฉรา จงเจริญกำโชคและพรพิมล มาศนรากรณ์, (2552) พบว่า ปัจจัยอื่นที่มีความสัมพันธ์กับความเบื่อหน่าย ได้แก่ การรับรู้ด้านสัมพันธภาพกับหัวหน้า การรับรู้ถึงสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานทั้งด้านกำลังคนไม่เพียงพอ เขาจะเหนื่อยล้าจากงานที่หนักเกินไป มีความคิดที่จะลาออก และ Maslach & Leiter (1997) ได้ให้ความหมายของความเบื่อหน่ายในการปฏิบัติงานไว้ว่า เป็นอาการรู้สึกเหนื่อยล้าทางอารมณ์ รู้สึกว่าคุณค่าของตนเองลดลง รู้สึกว่าตนเองไม่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ยังพบว่าความเบื่อหน่ายในการปฏิบัติงานสัมพันธ์กับการถอดใจ ออกจากงาน และการขาดงานแบบไม่มีเหตุผล ความเบื่อหน่ายในงานนำไปสู่ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่ลดลง รวมถึงความผูกพันต่อองค์การลดลง

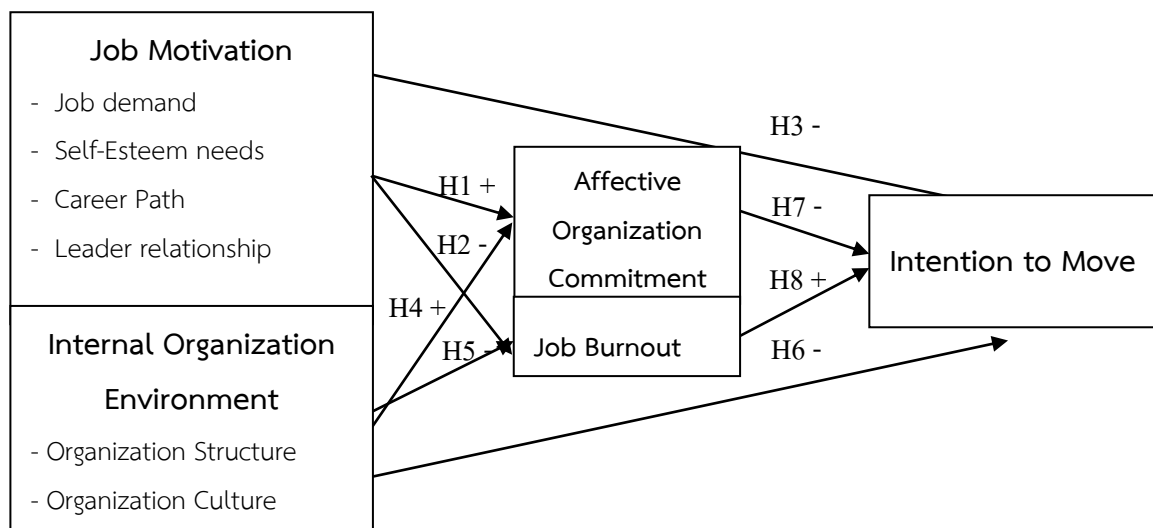
จากการทบทวนแนวคิดและทฤษฎีดังกล่าวผู้วิจัยจึงให้คำจำกัดความของความเบื่อหน่ายในการปฏิบัติงานไว้ว่าเป็นการปฏิบัติงานที่ไม่มีความสุข มีความรู้สึกถึงภาระงานที่หนักเกินไป ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานลดลงทำให้ขาดความกระตือรือร้นที่จะทำงาน และผู้วิจัยเห็นว่าข้าราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลส่วนใหญ่เป็นผู้ให้บริการกับประชาชน ย่อมได้รับแรงกดดันจากผู้รับบริการที่มีความหลากหลาย มีต้องการการบริการที่รวดเร็ว เมื่อผู้ให้บริการต้องคำนึงถึงกฎระเบียบไม่สามารถตอบสนองความต้องการได้ ถูกร้องเรียนบ้าง บ่นบ้าง สะสมนานๆ เข้า ย่อมทำให้เกิดความเบื่อหน่าย รวมถึงต้องเผชิญกับภาระงานที่ต้องรับผิดชอบ ต้องเจอกับสภาพแวดล้อมในองค์การที่ไม่พึงประสงค์ ทั้งเรื่องของงาน ผู้บังคับบัญชา หรือแม้แต่ผู้ร่วมงาน ที่มากระทบต่อความรู้สึกซ้ำแล้วซ้ำเล่า ในที่สุดบุคคลนั้นจะแสดงออกถึงความเบื่อหน่ายต่อทั้งจากการปฏิบัติงานรู้สึกถึงคุณค่าของตนเองลดลง ทำงานไปแบบวันๆ และแสดงถึงความตั้งใจในการย้ายออกจากสถานที่ปฏิบัติงานในที่สุด ความเบื่อหน่าย จึงเป็นทั้งปัจจัยเชิงสาเหตุของการย้าย และเป็นปัจจัยเชิงผลของแรงจูงใจในงาน และ การจัดสิ่งแวดล้อมภายในองค์การ

สมมติฐานการวิจัย

- H1 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ
- H2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลทางลบกับความเหนื่อยล้าจากการปฏิบัติงาน
- H3 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลทางลบกับความตั้งใจในการย้ายสถานที่ปฏิบัติงาน
- H4 สภาพแวดล้อมภายในองค์การ มีอิทธิพลทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ
- H5 สภาพแวดล้อมภายในองค์การ มีอิทธิพลทางลบกับความเหนื่อยล้าจากการปฏิบัติงาน
- H6 สภาพแวดล้อมภายในองค์การ มีอิทธิพลทางลบกับความตั้งใจในการย้ายสถานที่ปฏิบัติงาน
- H7 ความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ มีอิทธิพลทางลบกับความตั้งใจในการย้ายสถานที่ปฏิบัติงาน
- H8 ความเบื่อหน่ายจากการปฏิบัติงานมีอิทธิพลทางบวกกับความตั้งใจในการย้ายสถานที่ปฏิบัติงาน



ภาพที่ 1 แสดงกรอบแนวคิดการวิจัยปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจย้ายสถานที่ปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในพื้นที่ จังหวัดสมุทรสงคราม



ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) รวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล จากแบบสอบถาม (Questionnaires) โดยมีระเบียบวิธีวิจัย ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรในการศึกษานี้ เป็นข้าราชการที่สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในพื้นที่จังหวัดสมุทรสงคราม ทั้งสิ้นจำนวน 158 ราย (คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสมุทรสงคราม, 2558) และ ผู้วิจัยคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมจากจำนวนประชากรด้วยวิธีการคำนวณโดยใช้สูตรของ Yamane (1973) คือ 114 คน และ ใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย สุ่มแบบสอบถามไปทั้งสิ้น 120 ฉบับ ได้รับการตอบกลับทั้งสิ้น 88 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 73 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ของจำนวนตอบกลับแบบสอบถามจะต้องไม่น้อยกว่า ร้อยละ 20 (Aker, Kumar & Day, 2001)

เครื่องมือวิจัย ใช้แบบสอบถาม (Questionnaires) ซึ่งเป็นแบบสอบถามปลายปิด แบ่งออกเป็น 6 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 เก็บข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วยการดำรงตำแหน่งในปัจจุบัน ระยะเวลาในการปฏิบัติงานระยะทางจากที่ทำงานถึงบ้านพัก เคยย้ายหรือไม่ และ คำถามปลายเปิดเหตุผลในการย้ายครั้งล่าสุด ตอนที่ 2 สอบถามถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ตอนที่ 3 สอบถามถึงสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ตอนที่ 4 สอบถามถึงความผูกพันต่อการดำรงจิตใจ ตอนที่ 5 สอบถามถึงความเหนื่อยหน่ายในการปฏิบัติงานและ ตอนที่ 6 สอบถามถึงความตั้งใจในการย้ายที่ทำงาน แบบสอบถามตั้งแต่ตอนที่ 2 ถึง ตอนที่ 6 ใช้แบบมาตราประมาณค่า Likert-scale (วิโรจน์ เกษภูมิลักษณ์, 2553) จำนวน 5 ระดับ โดยระดับ 1 เท่ากับ เห็นด้วยน้อยที่สุด ถึงระดับ 5 เท่ากับ เห็นด้วยมากที่สุด

ตรวจสอบหาความเที่ยงของเครื่องมือ (Validity) โดยนำแบบสอบถามเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อตรวจสอบโครงสร้างและความถูกต้องของเนื้อหา (Content Validity) แก้ไขปรับปรุงข้อคำถามจนมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของข้อคำถามตอนที่ 2 ถึงตอนที่ 6 ด้วยค่า แอลฟาของครอนบาช (Cronbach's Alphas) ซึ่งได้ค่า แอลฟา ดังนี้ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานได้ 0.90 สภาพแวดล้อมภายในองค์กร ได้ 0.91 ความผูกพันต่อการดำรงจิตใจ ได้ 0.91 ความเหนื่อยหน่ายในการปฏิบัติงานได้ 0.87 และ ความต้องการย้ายสถานที่ปฏิบัติงาน ได้ 0.92 ซึ่งค่าที่ได้อยู่ระหว่าง 0.7 - 0.92 มีค่ามากกว่า 0.7 ซึ่งแสดงว่ามีความเชื่อมั่นสูง (Hair, et al., 2006)



การวิเคราะห์ข้อมูล การวิจัยนี้ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ประกอบด้วย สถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Correlation) การตรวจสอบตัวแปรอิสระต้องไม่มีความสัมพันธ์กันเอง (Multicollinearity) ด้วยค่า Variance Inflation Factor (VIF) ต้องมีค่าไม่เกิน 10 (Hair et al., 2010) และ ใช้การวิเคราะห์การถดถอยอย่างง่าย (Simple Regression Analysis) สำหรับการทดสอบสมมติฐานของงานวิจัย

ผลการวิจัย

จากการศึกษาพบว่า มีผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น 88 ราย ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งด้วยระดับคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 54.5 ส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11 - 15 ปี คิดเป็นร้อยละ 38.6 ส่วนใหญ่มีระยะทางจากบ้านมาที่ปฏิบัติงาน ไม่เกิน 15 กิโลเมตร คิดเป็น ร้อยละ 50 และผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ร้อยละ 61.4 เคยย้ายสถานที่ปฏิบัติงานมาแล้ว และจากแบบสอบถามปลายเปิดยังพบว่าเหตุผลในการย้ายครั้งก่อนๆ มีเหตุผลที่หลากหลายแตกต่างกันออกไป มีทั้งเหตุผลในเรื่องส่วนตัว และเหตุผลในเรื่องของการปฏิบัติงาน เช่น บางรายรู้สึกว่าการที่ทำงานหนักเกินไป จำนวนบุคลากรไม่เหมาะสมกับงาน บางรายมีความสัมพันธ์ที่ไม่ดีกับเพื่อนร่วมงาน บางรายมีความรู้สึกไม่ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานบางรายรู้สึกอึดอัดกับการแบ่งกลุ่มแบ่งพวกจากเพื่อนร่วมงานและมีจำนวนหลายรายที่มีความรู้สึกไม่ดีต่อผู้บริหารขององค์กรแต่มีบางรายย้ายเพื่อความก้าวหน้ากลับภูมิลำเนาเดิมและย้ายติดตามคู่สมรส

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ โดยใช้สถิติ Pearson Correlation และ VIF

ตัวแปร	JM	AOE	AOC	JB	ITM	Collinearity Statistics	
						Tolerance	VIF
Mean	3.41	3.08	3.51	2.75	2.54	-	-
SD	0.48	0.66	0.64	0.83	0.86	-	-
JM	-	-	-	-	-	.335	2.988
IOE	0.52*	-	-	-	-	.587	1.705
AOC	0.80*	0.52*	-	-	-	.328	3.045
JB	-0.59*	-0.61*	-0.61*	-	-	.502	1.992
ITM	-0.62*	-0.40*	-0.62*	-0.61*	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 1 แสดงให้เห็นผลการวิเคราะห์ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรที่ศึกษา พบว่าตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และค่า VIF อยู่ระหว่าง 1.705 ถึง 3.045 มีค่าไม่เกิน 10 แสดงว่าตัวแปรอิสระไม่เกิดปัญหาสหสัมพันธ์กัน (Multicollinearity) จึงนำไปสู่การทดสอบสมมติฐาน โดยใช้วิธีวิเคราะห์การถดถอยอย่างง่าย (Simple Regression Analysis) ดังปรากฏในตารางที่ 2



ตารางที่ 2 การวิเคราะห์การถดถอยอย่างง่าย (Simple Regression Analysis)

ตัวแปรอิสระ	สมมติฐานการวิจัย / ตัวแปรตาม							
	1	2	3	4	5	6	7	8
	AOC	JB	AOC	JB	ITM	ITM	ITM	ITM
JM	0.80* (0.085)	-0.59* (0.150)			-0.613** (0.152)			
IOE			0.512* (0.089)	-0.607* (0.107)		-0.398* (0.128)		
AOC							-0.619* (0.114)	
JB								0.609* (0.088)
Constant	3.836							
Adjust R ²	0.642	0.340	0.254	0.362	0.368	0.148	0.376	0.363

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 2 เป็นผลการวิเคราะห์การถดถอยอย่างง่าย (Simple Regression Analysis) เพื่อทดสอบสมมติฐาน ซึ่งอธิบายได้ดังต่อไปนี้ ค่าสัมประสิทธิ์ (β) ของ แรงจูงใจในงาน (Job Motivation : JM) สภาพแวดล้อมในองค์กร (Internal Organization Environment : IOE) ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ (Affective Commitment : AC) และความเบื่อหน่ายในการปฏิบัติงาน (Job Burnout : JB) ที่สามารถพยากรณ์ได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สามารถนำมาเขียนสมการและทดสอบสมมติฐานซึ่งอธิบายได้ ดังนี้

$$\hat{Y} = 3.836 - 0.613JM - 0.398IOE - 0.619AOC + 0.609JB$$

สมมติฐานที่ 1 แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน(JM) มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ (AC) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\beta=0.80, p<0.01$) โดยมีความสามารถในการพยากรณ์ได้ ร้อยละ 64.2 ดังนั้นจึงสนับสนุนสมมติฐานที่ 1

โดยแยกเป็นแต่ละมิติย่อยๆ เรียงจากระดับอิทธิพลมากไปหาน้อย โดยไม่ได้เสนอเป็นตารางดังนี้ แรงจูงใจด้านความก้าวหน้าในสายงาน (Career Path) มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\beta=0.92, p<0.01$) โดยมีความสามารถในการพยากรณ์ได้ ร้อยละ 84.0 แรงจูงใจด้านความสัมพันธ์ต่อผู้บริหารองค์กร (Leader Relationship) มีอิทธิพลทางบวก กับความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\beta=0.83, p<0.01$) โดยมีความสามารถในการพยากรณ์ได้ ร้อยละ 69.0 แรงจูงใจด้านการยอมรับความนับถือ (Self-Esteem Needs) มีอิทธิพลอยู่เชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\beta=0.80, p<0.01$) โดย มีความสามารถในการพยากรณ์ได้ ร้อยละ 63.7 แรงจูงใจด้านความต้องการในการปฏิบัติงาน(Job Demand) มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\beta=0.70, p<0.01$) โดยมีความสามารถในการพยากรณ์ได้ ร้อยละ 48.3

สมมติฐานที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน(JM) มีอิทธิพลเชิงลบ กับความเบื่อหน่ายการปฏิบัติงาน(JB) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\beta=-0.59, p<0.01$) โดยมีความสามารถในการพยากรณ์ได้ร้อยละ 34.0 ดังนั้นจึงสนับสนุนสมมติฐานที่ 2 โดยแยกเป็นมิติย่อยๆ เรียงลำดับจากอิทธิพลมากไปหาน้อย ดังนี้

แรงจูงใจด้านการยอมรับความนับถือ (Self-Esteem needs) มีอิทธิพลเชิงลบต่อความเบื่อหน่ายการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\beta=-0.64, p<0.01$) โดยมีความสามารถในการพยากรณ์ได้ ร้อยละ 40.3 แรงจูงใจด้านความต้องการในการปฏิบัติงาน (Job Demand) มีอิทธิพลเชิงลบต่อความเบื่อหน่ายการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\beta = -0.49, p<0.01$) โดยมีความสามารถในการพยากรณ์ได้ ร้อยละ 22.9 แรงจูงใจด้านการก้าวหน้าในสายงาน (Career Path) มีอิทธิพลเชิงลบต่อความเบื่อหน่ายการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญ



ทางสถิติ ($\beta=-0.43, p<0.01$) โดยมีความสามารถในการพยากรณ์ได้ ร้อยละ 17.4 แรงจูงใจด้านความสัมพันธ์ต่อผู้บริหารองค์การ (Leader Relationship) มีอิทธิพลเชิงลบต่อความเปื้อน่ายการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\beta=-0.42, p<0.01$) โดยมีความสามารถในการพยากรณ์ได้ ร้อยละ 16.5

สมมติฐานที่ 3 สภาพแวดล้อมในองค์การ (OE) มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ (AC) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\beta=0.51, p<0.01$) โดยมีความสามารถในการพยากรณ์ได้ ร้อยละ 25.4 **ดังนั้นจึงสนับสนุนสมมติฐานที่ 3**

สมมติฐานที่ 4 สภาพแวดล้อมในองค์การ (IOE) มีอิทธิพลเชิงลบต่อความเปื้อน่ายการปฏิบัติงาน (JB) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\beta=-0.61, p<0.01$) โดยมีความสามารถในการพยากรณ์ได้ ร้อยละ 36.2 **ดังนั้นจึงสนับสนุนสมมติฐานที่ 4**

สมมติฐานที่ 5 แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (JM) มีอิทธิพลในเชิงลบ กับความต้องการย้ายสถานที่ปฏิบัติงาน (ITM) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\beta=-0.61, p<0.01$) โดยมีความสามารถในการพยากรณ์ได้ ร้อยละ 36.8 **ดังนั้นจึงสนับสนุนสมมติฐานที่ 5** โดยแยกเป็น มิติย่อยๆ เรียงลำดับจากมีอิทธิพลมากไปหาน้อย

แรงจูงใจด้านความสัมพันธ์ต่อผู้บริหารองค์การ (Leader Relationship) มีอิทธิพลเชิงลบต่อความตั้งใจในการย้ายสถานที่ปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\beta=-0.60, p<0.01$) โดยมีความสามารถในการพยากรณ์ได้ ร้อยละ 35.6 แรงจูงใจด้านการยอมรับความนับถือ (Self-Esteem Needs) มีอิทธิพลเชิงลบ กับความตั้งใจในการย้ายสถานที่ปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\beta=-0.54, p<0.01$) โดยมีความสามารถในการพยากรณ์ได้ ร้อยละ 27.9 แรงจูงใจด้านความก้าวหน้าในสายงาน (Career Path) มีอิทธิพลเชิงลบ ต่อความตั้งใจในการย้ายสถานที่ปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\beta=-0.49, p <0.01$) โดยมีความสามารถในการพยากรณ์ได้ ร้อยละ 23.3 แรงจูงใจด้านความต้องการในงาน (Job Demand) มีอิทธิพลทางลบ ความตั้งใจในการย้ายสถานที่ปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\beta=-0.32, p<0.01$) โดยมีความสามารถในการพยากรณ์ได้ ร้อยละ 90

สมมติฐานที่ 6 สภาพแวดล้อมภายในองค์การ (OE) มีอิทธิพลเชิงลบต่อการต้องการย้ายที่ทำงาน (ITM) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\beta=-0.40, p<0.01$) โดยมีความสามารถในการพยากรณ์ได้ ร้อยละ 15.0 **ดังนั้นจึงสนับสนุนสมมติฐานที่ 6**

สมมติฐานที่ 7 ความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ (AC) มีอิทธิพลเชิงลบต่อการต้องการย้ายสถานที่ปฏิบัติงาน (ITM) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\beta=-0.62, p<0.01$) โดยมีความสามารถในการพยากรณ์ได้ ร้อยละ 37.6 **ดังนั้นจึงสนับสนุนสมมติฐานที่ 7**

สมมติฐานที่ 8 ความเปื้อน่ายในการปฏิบัติงาน (JB) มีอิทธิพลเชิงบวก ต่อการต้องการย้ายสถานที่ปฏิบัติงาน (ITM) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\beta=0.61, p<0.01$) โดยมีความสามารถในการพยากรณ์ได้ ร้อยละ 36.3 **ดังนั้นจึงสนับสนุนสมมติฐานที่ 8**

สรุปและอภิปรายผล

ผลการวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจย้ายสถานที่ปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในพื้นที่ จังหวัดสมุทรสงคราม พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ ($\beta=-0.619, p<0.01$) แรงจูงใจในงาน ($\beta=-0.613, p<0.01$) ความเปื้อน่ายในงาน ($\beta=0.609, p<0.01$) และสิ่งแวดล้อมภายในองค์การ ($\beta=-0.398, p<0.01$) ตามลำดับ โดยผู้วิจัยสามารถอภิปรายผลตามลำดับดังนี้

ความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ (Affective Organization Commitment :AOC) มีอิทธิพลสูงสุดต่อความตั้งใจในการย้ายสถานที่ปฏิบัติงาน ($\beta=0.619, p<0.01$) อาจกล่าวได้ว่า ความผูกพันย่อมแสดงถึงความสัมพันธ์อย่างลึกซึ้งของแต่ละบุคคลที่มีต่อองค์การ โดยจะแสดงออกมา ในรูปของความเชื่อมั่นต่อองค์การอย่างแรงกล้า มีการยอมรับในค่านิยมและเป้าหมายขององค์การ เมื่อเกิดความผูกพันบุคลากรจะมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อสนับสนุนองค์การอย่างเต็มความสามารถ และมีความต้องการที่จะอยู่กับองค์การแห่งนี้ต่อไป จากการศึกษาในเรื่อง



ความผูกพันต่อองค์กร ทั้ง 4 มิติพบว่า มิติด้านความสัมพันธ์กับผู้บริหารมีอิทธิพลสูงที่สุดต่อความตั้งใจที่จะย้ายสถานที่ทำงาน ($\beta = -0.60, p < 0.01$) นั้นแสดงให้เห็นถึงผู้บริหารซึ่งเป็นผู้ที่กำหนดความก้าวหน้าของบุคลากร ถ้าบุคลากรมีความขัดแย้งต่อผู้บริหาร หรือ มีความสัมพันธ์ที่ไม่ดีต่อผู้บริหาร ย่อมทำให้บุคลากรมีความอึดอัดในการปฏิบัติงาน อาจส่งผลให้ตัวบุคลากรเบื่อหน่าย ไม่เกิดความรู้สึกผูกพันและไม่ต้องการปฏิบัติงานในองค์กรปัจจุบันอีกต่อไป แต่ถ้าบุคลากรมีความรู้สึกที่ดีและได้รับความไว้วางใจจากผู้บริหารองค์กรนั้นๆ เขาย่อมมีความรู้สึกที่ดีรู้สึกผูกพันและต้องการที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรนี้ต่อไป ปัจจัยที่มีอิทธิพลรองลงมา คือ มิติด้านการได้รับความยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ($\beta = -0.54, p < 0.01$) กล่าวได้ว่าเมื่อบุคลากรในองค์กรประสบความสำเร็จ การแสดงความยินดีและยกย่องเชิดชู เป็นรางวัลที่ลงทุนต่ำแต่ได้รับความรู้สึกที่ล้ำค่า รวมถึงการได้รับมอบหมายให้ทำหน้าที่ในการนำทีมทำกิจกรรมต่างๆ ขององค์กร หรือ มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานเป็นส่วนหนึ่งของทีม บุคลากรเหล่านั้นจะรับรู้ถึงคุณค่าของตนเองที่มีต่อองค์กรและจะเกิดความผูกพันกับองค์กรในที่สุดและต้องการอยู่กับองค์กรแห่งนี้ต่อไป มิติที่มีระดับอิทธิพลรองลงมา คือ ด้านความก้าวหน้าในงานมีอิทธิพลอยู่ในระดับ ($\beta = -0.49, p < 0.01$) เป็นปัจจัยที่อาจไม่มีอิทธิพลสูงมากนักเพราะบุคลากรขององค์กรบริหารส่วนตำบลส่วนใหญ่รับรู้ถึงความก้าวหน้าของตนเองในตำแหน่งนั้นๆ ไม่ว่าจะปฏิบัติงาน ณ องค์กรใดความก้าวหน้ามักจะไม่แตกต่างกันเพราะเป็นสิทธิ์ที่พึงได้ แต่ถ้าบุคลากรคนใดมีความสัมพันธ์ที่ไม่ดีต่อผู้บริหาร เมื่อถึงเวลาที่จะได้รับการประเมินแต่งตั้งให้มีตำแหน่งสูงขึ้น แต่ผู้บริหารไม่อนุมัติหรือไม่ใส่ใจ ปล่อยระยะเวลาให้ล่าช้า ย่อมทำให้บุคลากรคนนั้นเกิดความรู้สึกเบื่อหน่ายต่อผู้บริหาร ต่องาน จนกระทั่งความผูกพันต่อองค์กรนั้นๆ ค่อยๆ ลดลง จนมองหาช่องทางที่จะไปเติบโต ณ องค์กรอื่น เช่นกัน สอดคล้องกับ ปริญญ์ ปัญญา และ คณะ (2558) พบว่าโอกาสในการเจริญก้าวหน้ามีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน และมิติสุดท้ายในปัจจุบันนี้ คือ ความต้องการในงานมีอิทธิพลต่ำสุด ($\beta = -0.32, p < 0.01$) การที่ปัจจัยด้านนี้มีอิทธิพลต่ำสุดนั้นอาจเป็นเพราะว่ากลุ่มตัวอย่างเป็นข้าราชการ มีหน้าที่รับผิดชอบค่อนข้างชัดเจน ไม่ว่าจะอยู่ที่ใดบุคลากรเหล่านั้นย่อมต้องปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ตามตำแหน่งที่ตนเองบรรจุ และมิติดังกล่าวได้ศึกษาจากตัวแปรสังเกตได้ จากลักษณะงานที่ทำในปัจจุบันมีความเหมาะสมกับความสามารถของตัวบุคลากรหรือไม่ มีวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของงานที่ชัดเจนหรือไม่ มีช่วงเวลาพักผ่อนที่เหมาะสมไม่เคร่งเครียดจนเกินไปหรือไม่ มีการรับรู้ถึงความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงาน ครอบครัวยอมรับของบุคลากรเข้าใจถึงงานที่ทำว่า ในบางครั้งของการปฏิบัติงานอาจลืมนเวลาส่วนตัว กล่าวคืองานนั้นๆ เหมาะสมกับตัวบุคลากรหรือไม่ ถ้าบุคลากรได้รับรู้ถึงงานนั้นมีความเหมาะสมต่อตนเอง รับรู้ถึงโอกาสในการปฏิบัติงานด้านต่างๆ เขาย่อมมีความผูกพันต่อองค์กร มีความต้องการอยู่กับองค์กรแห่งนี้ต่อไป สอดคล้องกับการศึกษา ของ ปริญญ์ หล่มเหลา และ วิโรจน์ เจริญลักษณ์ (2559) พบว่าความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ มีผลทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรทำให้เขาแสดงออกถึงการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและอยากอยู่กับองค์กรแห่งนี้ต่อไป

แรงจูงในการปฏิบัติงาน (Job Motivation : JB) มีอิทธิพลต่อเชิงบวกต่อความผูกพันองค์กรด้านจิตใจ ($\beta = 0.80, p < 0.01$) และมีอิทธิพลเชิงลบต่อความเบื่อหน่ายในการปฏิบัติงาน ($\beta = -0.59, p < 0.01$) และความตั้งใจย้ายสถานที่ปฏิบัติงาน ($\beta = -0.61, p < 0.01$) กล่าวได้ว่า เมื่อบุคลากรรับรู้ว่าคุณค่าตนเองมีความเหมาะสมกับงานที่ตนเองปฏิบัติ อยู่ รับรู้ถึงวัตถุประสงค์ของงานและองค์กรชัดเจน มีระยะเวลาในการพักผ่อนระหว่างการปฏิบัติงานที่เพียงพอและเหมาะสม การได้รับเกียรติจากผู้ร่วมงานมีความภูมิใจในตนเอง รับรู้ถึงความก้าวหน้าจากการทุ่มเทในการปฏิบัติงาน รวมถึงรับรู้ว่าครอบครัวเข้าใจถึงกิจกรรมในงานที่ทำในบางครั้งอาจต้องเสียสละเวลาของครอบครัวไปบ้าง ถ้าบุคลากรเหล่านั้นรับรู้ถึงแรงจูงใจในงานดังกล่าว บุคลากรนั้นจะมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรยอมส่งผลให้บุคลากรเหล่านั้นต้องการอยู่ในสถานที่ปฏิบัติงานแห่งนี้ต่อไป แต่ถ้าบุคลากรไม่ได้รับรู้ถึงแรงจูงใจในงานดังกล่าวเขาย่อมเกิดความรู้สึกเบื่อหน่ายและอยากจากไปในที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษา ของ วิโรจน์ สิมะทองธรรม และ คณะ (2559) ที่พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีอิทธิพลทางตรงเชิงลบกับการลาออกจากงาน และการศึกษาของ (Jonh, et al. (2002) ที่พบว่าถ้าบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจจะมีอิทธิพลเชิงลบต่อการขาดงานรวมถึงการต้องการออกจากองค์กร และสอดคล้องกับ Hellrigel & Woodman, (2001) พบว่าผู้บริหารที่สนใจในการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรจะส่งผลให้บุคลากรมีการขาดงานลดลง



ความเบื่อหน่ายในการปฏิบัติงาน (Job Burnout) มีอิทธิพลเชิงบวกต่อการต้องการย้ายสถานที่ปฏิบัติงาน (Intention To Move) ($\beta=0.609, p<0.01$) กล่าวคือเมื่อบุคลากรเกิดความเบื่อหน่ายหรือเหนื่อยล้าจากการปฏิบัติงานหรือจากความรู้สึกว่าไม่มีความสุขในการปฏิบัติงานในองค์กร รับรู้ถึงภาระงานที่ตนเองคิดว่าหนักเกินไปและที่สำคัญในข้อค้นพบนี้ คือ การไม่ได้รับเกียรติจากผู้ร่วมงานด้วยกัน ไม่ได้รับการยอมรับจากทีมงาน รวมถึงการที่ไม่ได้รับการมอบหมายงานที่สำคัญ เขาจะไม่อยากทำงาน ไม่อยากเข้าสังคมกับเพื่อนร่วมงาน และเบื่อหน่ายในการปฏิบัติงานในที่สุด สุดท้ายเขาจะไม่อยากอยู่ในองค์กรแห่งนี้อีกต่อไป สอดคล้องกับการศึกษา ของ สิริยา สัมมาวาจา (2534) ซึ่งพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลกับการลาออกคือภาวะหมดไฟหรือเกิดความรู้สึกเบื่อหน่าย อาจเกิดจากการที่ไม่สามารถแก้ไขปัญหาที่เผชิญอยู่ ผู้บังคับบัญชาไม่มอบอำนาจให้ ทำให้ไม่มีผลงานในที่สุดจะขาดความก้าวหน้าไม่อยากทำงาน เกิดความเบื่อหน่ายและสุดท้ายเขาจะออกจากองค์กรปัจจุบันในที่สุด

สภาพแวดล้อมภายในองค์กร (Internal Organization Environment : IOE) มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ ($\beta=0.51, p<0.01$) มีอิทธิพลเชิงลบต่อความเบื่อหน่ายในงาน ($\beta=-0.61, p<0.01$) และความต้องการย้ายสถานที่ปฏิบัติงาน ($\beta=-0.398, p<0.01$) โดยศึกษาจากตัวแปรสังเกตได้ ดังนี้ การจัดโครงสร้างองค์กรที่ดี มีการกำหนดอัตรากำลังและมีการมอบหมายงานที่เหมาะสม มีการกำหนดนโยบายที่ยืดหยุ่น เอื้อต่อบุคลากรในการปฏิบัติงาน มีขั้นตอนในการปฏิบัติงานไม่ซับซ้อนและไม่ซ้ำซ้อน รวมถึงการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดีทั้งด้านโครงสร้างของบุคลากร ด้านบทบาทหน้าที่ ด้านความสัมพันธ์ของบุคลากรในองค์กร มีการเรียนรู้ร่วมกันและรับรู้ถึงปัญหาและแนวทางการแก้ไขปัญหาขององค์กรร่วมกัน เมื่อสิ่งเหล่านี้เกิดขึ้นภายในองค์กรย่อมเกิดความรู้สึกในหมู่บุคลากรเกิดวัฒนธรรมการปฏิบัติงานอย่างมีส่วนร่วม มีการให้เกียรติซึ่งกันและกัน มีเป้าหมายขององค์กรร่วมกัน มีการปฏิบัติงานอย่างมุ่งมั่นผลสัมฤทธิ์ขององค์กร เมื่อบุคลากรในองค์กรเหล่านี้รับรู้ถึงสภาพแวดล้อมภายในดังกล่าว ย่อมไม่เกิดความรู้สึกเบื่อหน่ายในการปฏิบัติงานนำมาซึ่งความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรพร้อมที่จะอยู่ในองค์กรแห่งนี้ต่อไป แต่ในทางตรงกันข้ามถ้าบุคลากรไม่รับรู้ถึงสภาพแวดล้อมภายในองค์กรรวมถึงวัฒนธรรมองค์กรที่เหมาะสมกับตัวบุคลากร เขาย่อมเกิดความรู้สึกเบื่อหน่าย ความผูกพันลดลง และบุคลากรอาจมีความตั้งใจในการย้ายสถานที่ปฏิบัติงานเช่นกัน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษา ของ สิงหา ขาวนวล, พรรณัน แสงคงหาญและอภิญญา อิงอาจ, (2558) ที่พบว่า วัฒนธรรมองค์กรที่ไม่พึงประสงค์ทำให้เกิดความเบื่อหน่ายในการปฏิบัติงานและมีอิทธิพลต่อการลาออกของพนักงานในที่สุด

ข้อเสนอแนะ

1. ประโยชน์เชิงนโยบาย สามารถนำผลการวิจัยนี้ ไปกำหนดเป็นนโยบายเพื่อให้การทำงานของบุคลากรในองค์กร สามารถปฏิบัติงานไปได้อย่างมีประสิทธิภาพบรรลุผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ จึงควรมีนโยบายด้านโครงสร้างสายบังคับบัญชาที่ชัดเจน ไม่มีการข้ามสายบังคับบัญชา กำหนดนโยบายเรื่องการทำงานอย่างมีส่วนร่วมมุ่งมั่นผลประโยชน์ร่วม ผลงานของบุคคลคือผลงานของทีม ผลงานของทีมคือผลงานขององค์กร กำหนดตัวชี้วัดด้านสมรรถนะเพื่อจัดสรรรางวัลหรือการขึ้นเงินเดือนตามผลงานให้ชัดเจน มีนโยบายการรับพนักงานที่ชัดเจน มีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบให้เหมาะสมกับคุณสมบัติหรือความถนัดของบุคคล

2. ประโยชน์เชิงการบริหาร เพื่อนำไปพิจารณาเป็นแนวทางในการจัดองค์การให้เหมาะสม จากผลการศึกษาจะเห็นได้ว่า การที่บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายงานของตนเองจะทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง และในด้านการยอมรับนับถือการให้เกียรติกันเป็นเรื่องที่ไม่ควรมองข้าม ผู้บริหารองค์กรควรตระหนักถึงเป็นอย่างมาก เพราะมนุษย์มีจิตจิตใจไม่ใช่มนุษย์จักรกล เหนื่อยได้ ล้าได้ ท้อได้ จึงควรมีกิจกรรมให้บุคลากรได้ผ่อนคลายจากภาวะตึงเครียดต่างๆ มีกิจกรรมที่สร้างสัมพันธ์ หรือ มีกิจกรรมร่วมกันนอกเหนือจากงานประจำอย่างต่อเนื่อง เช่น การรับประทานอาหารร่วมกัน การมีกิจกรรมกีฬา กิจกรรมการพัฒนาองค์กร (OD) เป็นต้น และสิ่งที่สำคัญ คือ ผู้บริหารต้องตระหนักถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวผู้บริหารเองกับบุคลากรในองค์กร เพราะจากผลการศึกษา พบว่า มีส่วนสำคัญต่อความตั้งใจย้ายสถานที่ปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นลำดับต้นๆ และยังมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจของบุคลากร และเมื่อมีกิจกรรมในด้านการสร้างความสัมพันธ์อันดีอย่างเป็น



การสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรมีความสุขปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร เมื่อบุคลากรคนใดมีผลงานดี องค์กรต้องมอบผลตอบแทนที่ดี อาจเป็นแบบรูปธรรม เช่น เงินรางวัล ประกาศเกียรติคุณ หรือแบบนามธรรม เช่น คำยกย่องชมเชย ผู้รับจะเกิดความรู้สึกที่ดีต่อสิ่งแวดล้อมต่างๆภายใน องค์กรจนเกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร ทุ่มเหม่งมันในการปฏิบัติงาน เกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของทีม เป็นสมาชิกที่ดีของทีมไม่อยากย้ายไปไหนเพราะการย้ายแต่ละครั้งอาจเกิดความสับสนวุ่นวายในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรอื่นได้ และการวิจัยนี้ยังเป็นเครื่องมือให้ผู้บริหารได้เข้าใจการปฏิบัติหน้าที่และความต้องการของข้าราชการในสังกัดเพิ่มมากขึ้น เพื่อจะได้รักษาบุคลากรที่มีความสามารถไว้ในองค์กรต่อไป

3.ประโยชน์เชิงทฤษฎีและการวิจัยในอนาคต การกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยก่อให้เกิดการบูรณาการทางทฤษฎี เกี่ยวกับการรับรู้ถึงความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจและความเบื่อหน่ายการปฏิบัติงาน จะไม่เกิดขึ้นโดยไม่มีสาเหตุ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานและสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เป็นสาเหตุที่ส่งผลให้ บุคลากรต้องการย้ายสถานที่ปฏิบัติงาน แต่สิ่งนั้นจะเกิดขึ้นอาจต้องมีปัจจัยมาเป็นเชิงสาเหตุร่วม หรือมาแทรก เช่น แม้จะมีแรงจูงใจในงานอยู่ในระดับต่ำ แต่ถ้ามีความผูกพันอยู่ในระดับสูง บุคลากรอาจจะไม่ย้าย หรือ แม้มีแรงจูงใจอยู่ในระดับสูง แต่มีความเบื่อหน่ายอยู่ในระดับสูง เขาอาจจะย้ายสถานที่ปฏิบัติงานก็ได้ ผู้วิจัยในอนาคตสามารถนำกรอบแนวคิดนี้ ไปประยุกต์ใช้ เพื่อหาตัวแปรใหม่ๆ หรือ ทดสอบความเป็นตัวแปรกลาง เพื่อเป็นกรอบแนวคิดใหม่ๆ ไปวิจัยต่อยอด เช่น เพิ่มความผูกพันเชิงผลประโยชน์ เพราะจากการศึกษาเห็นได้ชัดว่าแรงจูงใจด้านความก้าวหน้าในงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจอยู่ในระดับสูงที่สุด เมื่อเทียบกับแรงจูงใจในงานด้านอื่นๆ หรือ อาจนำผลการวิจัยนี้เพื่อเป็นแนวทางนำไปสู่ปัจจัยเชิงสาเหตุอื่นๆ ทำการสำรวจเพื่อสกัดตัวแปร (EFA) หรือ ยืนยันตัวแปร (CFA) หรือ อาจนำไปทำ สมการโครงสร้าง (Path Analysis) ต่อไป

รายการอ้างอิง

คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสมุทรสงคราม (ก.อบต.สส.).(2558).ระเบียบวาระรายงานประชุม :

ปีงบประมาณ 2557 ถึง ปีงบประมาณ 2558

ไตรรัตน์ โภคพลารณ์ และ สุพิน เกษาคุปต์. (2554). *การเพิ่มพูนประสิทธิภาพและการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในประมวลสาระชุดวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ หน่วยที่ 8 สาขาวิทยาการจัดการ*. นนทบุรี : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

นฤมล กิจงานนท์,อัญฉรา จงเจริญกำโชค, พรพิมล มาศนรากรณ์.(2552). *ความเหนียวแน่นของบุคลากรพยาบาลในหอผู้ป่วยวิกฤติ*. Rama Nurs Je January - April 2009, 86 – 97.

บุศริน คุ่มเมือง และ วิโรจน์ เจริญลักษณ์ (2556). อิทธิพลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและการรับรู้บรรยากาศขององค์กร ที่มีผลต่อความเป็นเลิศในการให้บริการผ่านคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามปรัชญาองค์กรของพนักงาน กลุ่มธุรกิจเฟรนไชส์. *วารสาร Veridian E-Journal* ปีที่ 6 ฉบับที่ 3: หน้า 523.

ปริญญ์ หล่มเหลา และ วิโรจน์ เจริญลักษณ์.(2559). การรับรู้การสนับสนุนด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรผ่านความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ ของพนักงานบริษัท ทีพีโอ โพลีน จำกัด(มหาชน) จังหวัดสระบุรี. *วารสารการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม* 8(2) หน้า158 - 170.

ปริญญ์ ปัญญา, สุจินดา เจริญศรีพงษ์, ไพศาล รวีธงชัย และ สุกิจ ขอเชื้อกลาง. (2558). *ความผูกพันของพนักงานในอุตสาหกรรมเซรามิกของจังหวัดลำปาง*. วารสารวิทยาการจัดการสมัยใหม่ มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง 8(1) หน้า 17-29.

ภัทรา ศรีเจริญ. (2534). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความต้องการเปลี่ยนงานของพยาบาล : ศึกษาเฉพาะกรณีพยาบาลในโรงพยาบาลศิริราช*. วิทยานิพนธ์ รศ.ม. (บริหารรัฐกิจ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.



- วิโรจน์ เจริญลักษณ์.(2553). ความสัมพันธ์ระหว่างความยุติธรรม ด้านผลลัพธ์ และด้านขบวนการกับพฤติกรรมกร เป็นสมาชิกที่ดี ขององค์กร และผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่ผ่านการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร. *วารสารมหาวิทยาลัยศิลปากร ฉบับ ภาษาไทย สาขาสังคมศาสตร์ มนุษยศาสตร์ และศิลปะ* 30(2), 65-81
- วิโรจน์ สิมะทองธรรม, สิทธิชัย พรหมสุวรรณ, ฉันทนา จันท์บรรจง, วัฒนา สุนทรชัย. (2559). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อ ความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของพนักงานกลุ่มคนรุ่นใหม่ ของธนาคารพาณิชย์ไทย. *วารสารวิทยาการจัดการสมัยใหม่ ปีที่ 9(2)* หน้า 1-12
- วิทยา ดานดำรงกุล. (2546). *การบริหาร (Management)*. กรุงเทพฯ : เธรตเวฟ เอ็ดดูเคชั่น.
- สมชาย คุ่มพูล และมาณริกา จันทาโก (2552). *ทัศนคติของประชาชนที่มีต่อคุณภาพของสมาชิกวุฒิสภาไทย. วิทยานิพนธ์สาขาวิชาผู้นำทางสังคม ธุรกิจ และการเมือง (ระบบการศึกษาทางไกลทางอินเทอร์เน็ต วิทยาลัยนวัตกรรมการสังคม มหาวิทยาลัยรังสิต.*
- สิงหา ขาวนวล, พรรัตน์ แสงหาญ และ อภิญา อิงอาจ. (2558). รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของวัฒนธรรม องค์กรและ ความเหนื่อยหน่ายในงานที่มีต่อการตั้งใจลาออกของพนักงาน ในสถานประกอบการนิคม อุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดระยอง. *วารสารการจัดการธุรกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา คณะการจัดการและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- สิริยา สัมมาวาจา. (2534). *ความเหนื่อยหน่ายของผู้บริหารระดับต้นของการพยาบาล : ศึกษาเฉพาะกรณีหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลรามธิบดี. สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ภาควิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.*
- สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข. (2554). *หลักเกณฑ์และวิธีดำเนินการเกี่ยวกับการย้าย การโอน การให้ปฏิบัติราชการ และการยืมตัวข้าราชการ ของสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. 2554*
- อนันต์ รุ่งผองศรีกุล. (2541). *ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีต่อความสำเร็จในงาน ความพึงพอใจในงาน และแนวโน้มที่จะลาออกจากองค์กรของผู้แทนขายยา. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.*
- Aker, D. A. Kumar, V. & Day, G. S. (2001). *Marketing research*. New York: John Wiley and Sons
- Feldman, D. & Arnold, H. J. (1983). *Managing Individual and Group Behavior in Organization*. New York : McGraw-Hill, Book Company.
- Hair, J. F., Jr., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E., & Tatham, R. L. (2006). *Multivariate data analysis (6th)*. Upper Saddle River, New Jersey: Prentice Hall.
- Hair, J. F., Jr., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate data analysis (7th)*. Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall
- Herzberg, F., Mausner, B., & Synderman, B. (1959). *The motivation to work*. New York : John Wiley and Sons.
- Hellriegel, S. & Woodman N. (2001). *Organization Behavior*. (9th Ed.). Ohio: South-Western College Publishing.
- John P. M., David J. S., Lynne H., Laryssa T. (2002). Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization: A Meta-analysis of Antecedents, Correlates, and Consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 61(1).P 20-52.
- Kuremyr, D., Kihlgren, M, Norberg A. (1994). Emotional experiences, empathy and burnout among staff caring for demented patients at a collective living unit and a nursing home. *Journal of Advanced Nursing* ; 19 : 670-9
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (1997). *The truth about burnout*. California: Jossey-Bass.



- Mayer. J. P. & Allen. N. J. (1997). *Commitment in the workplace*. Theory, Research and Application. Thousand Oaks: Sage Publications.
- Mowday, R., Steers R. & Porter L. (1979). The measure of Organizational Commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14(2): 224-7.
- Mulday, T. W. (1983). *Burnout: Health Professional manifestation and management*. New York: Appleton Crofts,
- Yamane, T. (1973). *Statistics : An Introductory Analysis*. (3rd Ed). New York : Harper and Row Publication.