

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน เพื่อป้องกันการลาออกของบุคลากรกลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยนเรศวร จังหวัดพิษณุโลก นี้ ผู้ศึกษาได้ค้นคว้าและรวบรวมข้อมูลเอกสาร เพื่อใช้ประกอบการศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้ตามลำดับดังนี้

1. พฤติกรรมองค์การ

- 1.1 ความหมายขององค์การ
- 1.2 ประเภทองค์การ
- 1.3 องค์ประกอบขององค์การ

2. ความพึงพอใจในการทำงาน

- 2.1 ความหมายของความพึงพอใจในการทำงาน
- 2.2 ความสำคัญของความพึงพอใจในการทำงาน
- 2.3 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงาน

3. การตัดสินใจลาออก

- 3.1 ความหมายของการตั้งใจลาออกจางาน และการลาออก
- 3.2 ประเภทของการตั้งใจลาออก
- 3.3 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตั้งใจลาออก
- 3.4 ผลกระทบจากการลาออก
- 3.5 ตัวแบบการลาออก
- 3.6 แนวทางการศึกษาเกี่ยวกับการลาออก

4. ความเป็นมาและโครงสร้างของมหาวิทยาลัยนเรศวร

- 4.1 ประวัติมหาวิทยาลัยนเรศวร
- 4.2 วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย
- 4.3 โครงสร้างการบริหารงานของมหาวิทยาลัยนเรศวร

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

พฤติกรรมองค์การ

ความหมายขององค์การ

ธงชัย สันติวงษ์ (2540, หน้า 243-255) กล่าวว่า องค์การ หมายถึง รูปแบบของการทำงานของมนุษย์ที่มีลักษณะการทำงานเป็นกลุ่ม ที่มีการประสานงานกันตลอดเวลา ตลอดจนถึงมีการกำหนดทิศทาง มีการจัดระเบียบวิธีทำงานและติดตามวัดผลสำเร็จของงานที่ทำอยู่เสมอด้วย

สมยศ นาวิการ (2543, หน้า 30) กล่าวว่า องค์การเป็นกลุ่มบุคคลที่ทำงานร่วมกันภายใต้โครงสร้างที่กำหนด เพื่อการบรรลุเป้าหมายของกลุ่ม

เสนาะ ตีเยาว์ (2544, หน้า 18, 30) กล่าวว่า องค์การ หมายถึง องค์การที่บุคคลผู้นั้นทำงานอยู่ด้วย นโยบาย และข้อบังคับที่องค์การเขียนไว้จะเป็นปัจจัยสำคัญที่กำหนดบรรยากาศด้านจรรยาบรรณของคนในองค์การ เพราะนโยบายและข้อบังคับในการทำงานจะก่อให้เกิดความชัดเจนในการปฏิบัติงาน คำบรรยายรวมทั้งหลักจรรยาบรรณขององค์การจะใช้เป็นแนวทางกำหนดพฤติกรรมของคน, องค์การ ได้แก่ การที่คนรวมตัวกันทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน มีลักษณะสำคัญคือมีวัตถุประสงค์ร่วมกัน มีการแบ่งงานกันทำมีสายการบังคับบัญชาลดหลั่นกันลงไป ทำเป็นชั้น ๆ ตั้งแต่ระดับสูงสุดจนถึงระดับล่าง

พิทยา บวรวัฒนา (2545, หน้า 5) องค์การ หมายถึง การรวมตัวของคนสองคนขึ้นไป เพื่อมาร่วมมือหรือประสานงานทำงานบางอย่างให้สำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งใจไว้

พะยอม วงศ์สารศรี (2552, หน้า 4) กล่าวว่า องค์การคือระบบที่บุคคลตั้งแต่สองคนร่วมแรงร่วมใจกันทำงานอย่างมีจิตสำนึก

จำนงค์ ทองประเสริฐ และวิกิพีเดีย สารานุกรมเสรี (2553, ตุลาคม 19) กล่าวว่า องค์การ (Organization) หมายถึง บุคคลกลุ่มหนึ่งที่มารวมตัวกัน โดยมีวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างร่วมกัน และดำเนินกิจกรรมบางอย่างร่วมกันอย่างมีขั้นตอนเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์นั้น

นิตยา เพ็ญศิริรักษา และสุรชาติ ฤ หนองคาย (2553, หน้า 6) กล่าวว่า องค์การ หมายถึง การที่บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป มารวมตัวกันทำงานภายใต้โครงสร้างและการประสานงานที่กำหนด เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายร่วมกัน

จากความหมายที่กล่าวมาข้างต้นสามารถสรุปความหมายขององค์การได้ว่า องค์การ หมายถึง การทำงานร่วมกันระหว่างคน 2 คนขึ้นไป เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน โดยมีปฏิสัมพันธ์ การประสานงาน และมีการวางแผนดำเนินงาน กำหนดบทบาทหน้าที่ของสมาชิกในองค์การ กำหนดกิจกรรมต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ และมีการติดตามวัดผลสำเร็จของงานตลอดเวลา

ประเภทขององค์การ

วันชัย มีชาติ (2552, หน้า 2-3) ได้แบ่งประเภทขององค์การนั้นสามารถแบ่งตามลักษณะใหญ่ ๆ ได้ 3 ชนิด คือ

- ก. แบ่งตามลักษณะการก่อตั้ง คือ องค์การแบบปฐมและองค์การแบบมัธยม
- ข. แบ่งตามลักษณะการจัดระเบียบภายใน คือ องค์การที่มีรูปแบบและองค์การไร้รูปแบบ
- ค. แบ่งตามลักษณะของวัตถุประสงค์ขององค์การ (พะยอม วงศ์สารศรี, 2530 หน้า 10)

การแบ่งตามลักษณะการก่อตั้ง

พะยอม วงศ์สารศรี (2530, หน้า 11) ได้จัดแบ่งองค์การตามลักษณะการก่อตั้งไว้ 2 แบบ ดังนี้

1. **องค์การแบบปฐม (Primary Organization)** หมายถึง องค์การที่เกิดขึ้นโดยธรรมชาติ สมาชิกมีความรู้จักสนิทสนมคุ้นเคยกันดี ลักษณะความสัมพันธ์ขององค์การแบบปฐมนั้น การติดต่อสัมพันธ์กันระหว่างบุคคลเป็นแบบส่วนตัว ไม่มีพิธีรีตองและไม่มีวัตถุประสงค์อะไรสำคัญ เช่น ครอบครัว เพื่อนบ้านใกล้เรือนเคียง

2. **องค์การแบบมัธยม (Secondary Organization)** หมายถึง องค์การที่มีสมาชิกมีความสัมพันธ์กันอย่างมีเหตุผล ความสัมพันธ์ของสมาชิกในองค์การเป็นผลเนื่องมาจากบทบาทและหน้าที่ที่กำหนดขึ้นภายในองค์การ ลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในองค์การจึงไม่เป็นแบบส่วนตัว วัตถุประสงค์ในการจัดตั้งองค์การแบบมัธยมมักตั้งขึ้นเพื่อสนองความต้องการของสมาชิกและบุคคลภายนอกองค์การ เช่น หน่วยราชการ ห้างหุ้นส่วน บริษัท สมาคม สโมสร โรงเรียน โรงพยาบาล เป็นต้น

การแบ่งตามลักษณะการจัดระเบียบภายใน

1. **องค์การประกอบที่มีรูปแบบ (Formal Organization)** หรือองค์การรูปนัย หรือองค์การที่เป็นทางการ คือ องค์การที่มีโครงสร้างอย่างมีรูปแบบ ใ้วางกำหนดกฎเกณฑ์ไว้ในระเบียบแบบแผน หรือกำหนดไว้ในกฎหมาย มีสายการบังคับบัญชา มีขั้นตอน มีการกำหนดหน้าที่ไว้อย่างเด่นชัด มีการแบ่งงานกันตามความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน องค์การในลักษณะนี้จะเห็นได้จากองค์การเอกชน และองค์การของรัฐที่เรียกว่า ระบบราชการ องค์การที่มีรูปแบบลักษณะดังนี้

1.1 มีการจัดตั้งอย่างเป็นทางการตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

1.2 มีการกำหนดในเรื่องหน่วยงาน หน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละแห่ง และแต่ละบุคคลที่เข้ามาร่วมงาน

1.3 เพื่อให้เกิดประโยชน์ร่วมกันของหน่วยงานทุกหน่วยในองค์การ

1.4 เพื่อให้การติดต่อสื่อสารประสานงานอย่างมีระบบ

1.5 เพื่อให้มีการจัดระบบงานที่มีประสิทธิภาพ

1.6 เพื่อหลีกเลี่ยงความซ้ำซ้อนของสายงาน และความรับผิดชอบของแต่ละหน่วยงาน

องค์ประกอบที่สำคัญขององค์การที่มีรูปแบบ

1. การแบ่งงาน (Division of Labor) คือการจำแนกหน่วยงานเฉพาะอย่างออกไปตามความเหมาะสมและวัตถุประสงค์ของหน่วยงานนั้น การแบ่งงานต้องคำนึงถึงคุณสมบัติและศักยภาพ (Potential) ของหน่วยงานนั้น ๆ ว่ามีความสามารถจะรับผิดชอบได้มากน้อยเพียงไร การแบ่งงานนี้จะต้องคำนึงถึง การประสานงาน การไม่ซ้ำซ้อน ไม่ก้าวถ่วงกัน ทั้งนี้เพื่อก่อให้เกิดประสิทธิผลและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน สิ่งที่พึงระวัง คือ ไม่ควรแบ่งงานออกเป็นหลายช่วงและหลายหน่วยงานเกินไป ต้องให้มีความเหมาะสมพอดี การมีหน่วยงานย่อย ๆ มากเกินไป ในลักษณะที่มีฐานที่กว้าง จะทำให้การปฏิบัติงานไม่คล่องตัว ขาดการประสานงานที่ดีและก่อให้เกิดความล่าช้า (Red Type) เพราะมีกระบวนการขั้นตอนมาก

2. ช่วงการควบคุม (Span of Control) คือขอบเขตของสายการบังคับบัญชาจากระดับหนึ่งไปสู่อีกระดับหนึ่ง ในลักษณะนี้ การบริหารงานจะมีลักษณะเป็นไปตามแนวนอน (Horizontal) หรือกล่าวง่าย ๆ ว่าช่วงการควบคุมคือ จำนวนผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา ซึ่งผู้บังคับบัญชาคนหนึ่งควบคุมบัญชาอยู่ หรืออาจหมายถึงจำนวนผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาที่อยู่ในระดับถัดมาที่จะต้องรายงานแก่ผู้บังคับบัญชาคนใดคนหนึ่ง ซึ่งอยู่ในระดับที่ถัดขึ้นมา เช่น ประธานบริษัท มีรองประธานเพียงคนเดียวเท่านั้นที่อยู่ภายใต้การสั่งการ ก็แสดงว่าช่วงการควบคุมของประธานมีเพียง 1 เท่านั้น แต่ถ้าประธานมีรองประธานซึ่งอยู่ภายใต้การสั่งการของตนถึง 6 คน ก็หมายความว่าช่วงการควบคุมของประธานมี 6 คน เป็นต้น

แนวความคิดเกี่ยวกับเรื่องช่วงการควบคุมนั้น พอสรุปได้ว่า ช่วงการควบคุมที่กว้าง หมายถึงผู้บังคับบัญชาคนหนึ่งมีผู้ใต้บังคับบัญชาหลายคน ช่วงการควบคุมที่แคบ หมายถึงผู้บังคับบัญชาคนหนึ่งมีผู้ใต้บังคับบัญชาน้อยคน แสดงให้เห็นว่ายิ่งจำนวนผู้ใต้บังคับบัญชามีมากขึ้นเพียงใด ก็ยิ่งทำให้ผู้บังคับบัญชานั้นควบคุมและประสานงานกับผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาให้มีประสิทธิภาพได้ยากยิ่งขึ้นเพียงนั้น

3. เอกภาพในการบริหารงาน (Unity) หมายถึง การบริหารงานที่ทุกหน่วยงานทุกคน ทุกระดับ ปฏิบัติงานอย่างสอดคล้องกันมีการประสานงาน และเข้าใจถึงเป้าหมายขององค์การ โดยเฉพาะอย่างยิ่งจะต้องมีอำนาจ การควบคุมบังคับบัญชาวมที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งหรือคณะใดคณะหนึ่ง หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งว่า ใครเป็นผู้รับผิดชอบ มีขอบเขตอำนาจหน้าที่บังคับบัญชาได้มากน้อยเพียงไร และจะต้องมีการระงับหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละระดับลงไปเลยเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการขัดความรับผิดชอบ หรือขาดความรับผิดชอบ การบริหารงานในลักษณะนี้จึงถือว่ามีเอกภาพในการบริหารงาน

2. **องค์การไร้รูปแบบ (Informal Organization)** หรือองค์การอรูปนัย หรือองค์การนอกรูปแบบหรือองค์การที่ไม่เป็นทางการ องค์การประเภทนี้เป็นองค์การที่ไม่มีโครงสร้าง ไม่มีระเบียบและกำหนดกฎเกณฑ์ที่แน่นอน ไม่มีการกำหนดหน้าที่ของบุคคลในหน่วยงานแต่ละคน ไม่มีสายการบังคับบัญชา วัตถุประสงค์ และเป้าหมายขององค์การขึ้นอยู่กับความพอใจและความสมัครใจของบุคคลที่มาอยู่ร่วมกัน อำนาจในการบริหารและการบังคับบัญชามอบให้ด้วยความยินยอมศรัทธาและบารมีของผู้นำ โดยยึดมั่นความสัมพันธ์ส่วนตัวเป็นที่ตั้ง ไม่มีการยึดมั่นในหลักการขั้นตอนกระบวนการของการจัดการที่มีรูปแบบเลย

สาเหตุที่เกิดองค์การไร้รูปแบบ มีดังนี้

1. องค์การที่มีรูปแบบ วางระเบียบแบบแผน และกฎเกณฑ์ไม่รัดกุมหรือไม่ดีพอ เช่น องค์การทางราชการที่มีความล่าช้าในการเดินหนังสือราชการ หรือในการติดต่อเรื่องต่าง ๆ เนื่องจากต้องเป็นไปตามระเบียบหลายขั้นตอน ทำให้ข้าราชการบางคนหรือบางพวกใช้วิธีการติดต่อกันเองเป็นส่วนตัว ไม่ผ่านขั้นตอนที่กำหนดไว้
2. องค์การที่มีรูปแบบที่ไม่สามารถสนองความต้องการของสมาชิกได้สมาชิกจึงรวมตัวกันเข้าเป็นองค์การไร้รูปแบบ เพื่อบำบัดความต้องการบางอย่างที่ตนไม่ได้รับจากองค์การที่มีรูปแบบอย่างไรก็ตามพบว่า องค์การไร้รูปแบบนี้มีข้อดีและข้อเสียบางประการ ดังนี้
3. ทำให้งานบางอย่างดำเนินไปได้อย่างรวดเร็ว และประหยัดกว่าที่จะดำเนินไปตามระเบียบแบบแผนขององค์การที่มีรูปแบบ
4. ส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการทำงานของสมาชิกในองค์การ เช่น ทำให้เกิดรักพวกรักพี่อง และพอใจทำงานร่วมกันยิ่งขึ้น
5. เป็นทางออกที่บำบัดความไม่พอใจหรือน้อยเนื้อต่ำใจของบุคคลในองค์การที่มีรูปแบบได้ เช่น เมื่อได้รับความไม่พอใจในสภาพการทำงาน ในองค์การที่มีรูปแบบ เช่น ไม่ชอบ

เจ้านายหรือเป็องาน ก็ยังมีที่ผ่อนคลายความตึงเครียดทางอารมณ์ เพราะบุคคลนั้นยังเป็นที่ยอมรับของบุคคลในองค์การไว้รูปแบบ เช่น เพื่อนร่วมงานชอบเพราะคุยสนุก หรือเล่นกีฬาเก่ง เป็นต้น

6. ลดภาระของหัวหน้างานลงได้บ้าง หากว่าผู้ร่วมงานมีความสัมพันธ์และเข้าใจกันดี

ข้อเสียขององค์การไว้รูปแบบ

1. การรวมตัวเป็นองค์การไว้รูปแบบนั้น บางครั้งจะเป็นการต่อต้านองค์การที่มีรูปแบบทำให้งานดำเนินไปไม่ดีเท่าที่ควร เช่น ลูกน้องรวมกลุ่มกันตั้งข้อรังเกียจผู้บังคับบัญชาและไม่ยินดียินร้ายในการทำงานในองค์การที่มีรูปแบบ

2. อาจจะทำให้เกิดการแตกแยกเป็นกลุ่มเป็นพวก ขาดความสามัคคีในระหว่างสมาชิกขององค์การ เนื่องจากจับกลุ่มคนละกลุ่ม มีวัตถุประสงค์ขัดกัน ทำให้เกิดปัญหาเรื่องการแข่งขันงานในองค์การได้

3. องค์การไว้รูปแบบอาจเกิดขึ้นมาก และมีความแข็งแกร่งจนทำให้เสียระเบียบแบบแผนที่วางไว้

แบ่งตามลักษณะของวัตถุประสงค์

พงศ์สันต์ ศรีสมทรัพย์ และ ชลิตา ศรมณี (2525, หน้า 27-28) ได้แบ่งองค์การตามลักษณะของวัตถุประสงค์เป็น 6 ลักษณะ คือ

1. **องค์การทางเศรษฐกิจ** (Economic Organization) หมายถึง องค์การที่มีเป้าหมายเกี่ยวข้องกับภาวะทางเศรษฐกิจ และการกินอยู่ของประชาชน รวมไปถึงองค์การที่มีหน้าที่จัดสรรทรัพยากรธรรมชาติ เช่น องค์การต่าง ๆ ในกระทรวงพาณิชย์ กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ บริษัทห้างร้านที่ขายสินค้าและบริการ รวมถึงโรงงานอุตสาหกรรม เป็นต้น

2. **องค์การทางการเมือง** (Government Organization) หมายถึง องค์การที่มีเป้าหมายเกี่ยวข้องกับขบวนการดำเนินงานของรัฐบาล และผลประโยชน์ทางการเมือง เช่น รัฐสภา คณะรัฐมนตรี ศาล พรรคการเมือง เป็นต้น

3. **องค์การทางสังคม** (Social Organization) ได้แก่องค์การที่มีเป้าหมายเพื่อตอบสนองความต้องการของบุคคล ทำให้บุคคลได้มีโอกาสพบปะสังสรรค์ซึ่งกันและกัน เช่น สโมสรต่าง ๆ สโมสรสาธารณะ มูลนิธิต่าง ๆ องค์การทางด้านการศึกษา เป็นต้น

4. **องค์การทางด้านความปลอดภัยของประชาชน** (Protective Organizations) ได้แก่องค์การที่มีเป้าหมายเกี่ยวข้องกับการรักษาความมั่นคงและความปลอดภัยของประเทศ รวมไปถึงความปลอดภัยของประชาชน ได้แก่ องค์การทางทหาร ตำรวจ ดับเพลิง

5. องค์กรที่ไม่ต้องการกำไร (Non Profit Organizations of Service Organization)

หมายถึง องค์กรที่ดำเนินงานโดยมิได้หวังผลกำไรจากการดำเนินงาน อาจจะเป็นองค์กรทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง หรือด้านอื่น ๆ ก็ได้ ทั้งนี้ต้องมีวัตถุประสงค์ในการให้บริการแก่ชุมชน โดยมิได้หวังผลตอบแทน เช่น โรงเรียนรัฐบาล สวนสาธารณะ มูลนิธิต่าง ๆ ตำรวจ เป็นต้น

6. องค์กรทางด้านศาสนา (Religious Organizations) ได้แก่ องค์กรที่มีเป้าหมาย

เกี่ยวข้องกับศาสนา เช่น วัด โบสถ์ สุเหร่า เป็นต้น การจำแนกชนิดขององค์กรตามวัตถุประสงค์ ดังที่ได้กล่าวมาแล้วนี้ ยังอาจจำแนกได้อีกเป็นหลายประการขึ้นอยู่กับการพิจารณาขอบเขตและวัตถุประสงค์ขององค์กรนั้น ๆ เช่น องค์กรทางด้านการศึกษา (Education Organizations) องค์กรที่ต้องการกำไร (Profit Organizations) องค์กรที่เกี่ยวกับการบริหารงานท้องถิ่น (Local Government Organizations) เป็นต้น นอกจากนี้องค์กรหนึ่ง ๆ ยังอาจถูกจัดเข้าไว้ในหลาย ๆ ประเภทได้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความถึงวัตถุประสงค์และขอบเขตการดำเนินขององค์กรนั้น ๆ เช่น สวนสาธารณะ อาจถือได้ว่าเป็นทั้งองค์กรทางสังคม และองค์กรที่ไม่ต้องการกำไร วัดถือเป็นทั้ง องค์กรทางด้านศาสนา องค์กรที่ไม่ต้องการกำไร และองค์กรทางสังคม เป็นต้น

องค์ประกอบขององค์กร

องค์กรต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นองค์กรของรัฐหรือองค์กรธุรกิจต่างมีองค์ประกอบที่สำคัญดังต่อไปนี้

1. **จุดมุ่งหมายขององค์กร (Organization Goal)** หมายถึง เป้าประสงค์ของการบริหาร ที่องค์กรต้องการทำให้สำเร็จ เช่น องค์กรธุรกิจ มีจุดมุ่งหมายต้องการตอบสนองความพึงพอใจของลูกค้า ในขณะที่เดียวกันก็ต้องการแสวงหากำไร และให้ผลตอบแทนที่เหมาะสมกับพนักงาน

จุดมุ่งหมายขององค์กรจะเป็นตัวจูงใจให้บุคคลมาทำงานร่วมกัน ถึงแม้ว่าจุดมุ่งหมายของแต่ละบุคคลที่ทำงานจะมีความสำคัญ แต่จุดมุ่งหมายขององค์กรโดยรวมมีความสำคัญมากกว่า เพราะจะเป็นจุดเน้นให้สมาชิกทุกคนในองค์กรให้ความสนใจและดำเนินงานให้เป็นไปในทิศทางที่ต้องการ นอกจากนี้ จุดมุ่งหมายยังช่วยให้บุคคลมองไปในอนาคต และมีการวางกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการที่จะช่วยให้เกิดการดำเนินงานตามที่มุ่งหวัง ดังนั้นจุดมุ่งหมายขององค์กรจึงอาจส่งผลให้จำเป็นต้องมีการพัฒนาโครงสร้างและกระบวนการทำงานขององค์กรให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ด้วย

2. **โครงสร้างขององค์กร (Organization Structure)** หมายถึง ระบบของงาน การรายงาน และความสัมพันธ์ของอำนาจหน้าที่ต่าง ๆ ในการดำเนินงานขององค์กรนั้น ๆ

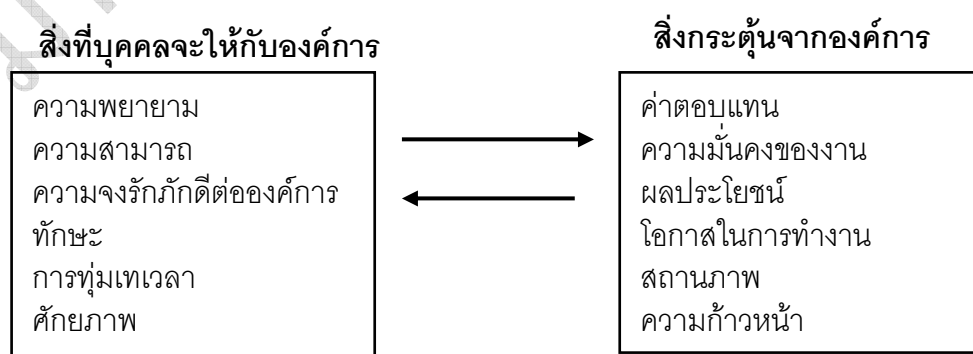
โดยการออกแบบโครงสร้างขององค์การนอกจากจะเป็นการออกแบบอำนาจหน้าที่และความสัมพันธ์ของอำนาจหน้าที่ในตำแหน่งต่าง ๆ แล้ว ยังเกี่ยวข้องกับการจัดกลุ่มกิจกรรมในการทำงานเป็นแผนกหรือฝ่ายต่าง ๆ การประสานงาน การสื่อสาร และกลไกควบคุมการทำงานภายในองค์การอีกด้วย ซึ่งการมองโครงสร้างขององค์การ อาจพิจารณาจากรูปแบบและการดำเนินกิจกรรมขององค์การ หรืออาจพิจารณาจากความสัมพันธ์ของส่วนต่าง ๆ ภายในองค์การ ซึ่งได้แก่แผนผังองค์การ (Organization Chart) โดยทั่วไปโครงสร้างขององค์การประกอบด้วย 3 ส่วนที่สำคัญ คือ

2.1 โครงสร้างนั้นต้องมีการระบุงานหรือกระบวนการทำงานที่ให้บรรลุจุดมุ่งหมายขององค์การ

2.2 โครงสร้างจะต้องรวมและเชื่อมโยงงานส่วนต่าง ๆ เข้าด้วยกัน เพื่อให้เกิดผลผลิตในระดับที่พึงประสงค์ การทำงานของฝ่ายต่าง ๆ ในองค์การต้องเกี่ยวข้องกันมากเท่าใด การประสานงานระหว่างฝ่ายจะยิ่งมีความจำเป็นมากขึ้นเท่านั้น

2.3 การจัดโครงสร้างองค์การมีวัตถุประสงค์เพื่อการสั่งการและการประสานการทำงานของบุคลากรภายในองค์การ เพื่อให้การทำงานบรรลุจุดมุ่งหมาย การมีโครงสร้างองค์การที่ดีจะทำให้บุคคลสามารถทำงานร่วมกัน ประสานงานกัน และเชื่อมต่องานกันได้ดี

3. บุคคล (People) ในแต่ละองค์การย่อมประกอบด้วยบุคคลหลาย ๆ คน มาทำงานร่วมกัน ซึ่งบุคคลและองค์การต่างมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน กล่าวคือ บุคคลจะถูกองค์การคาดหวังเกี่ยวกับความพยายาม ความสามารถ ความจงรักภักดีต่อองค์การ ทักษะ การทุ่มเทเวลา และศักยภาพ ในขณะที่เดียวกันองค์การก็ถูกคาดหวังจากบุคคลว่า จะได้รับการสนับสนุนจากองค์การในเรื่องค่าตอบแทน ความมั่นคงของงาน ผลประโยชน์ โอกาสในการทำงาน สถานภาพ และความก้าวหน้า ซึ่งความสัมพันธ์ดังกล่าว



ถ้าทั้งบุคคลและองค์การต่างได้รับในสิ่งที่ตนเองคาดหวังอย่างเหมาะสมและยุติธรรม จะทำให้เกิดความพึงพอใจและมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน

4. สภาพแวดล้อมขององค์การ (Organization Environment) หมายถึง แรงผลักดันต่าง ๆ ที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารจัดการขององค์การ ซึ่งประกอบด้วยสภาพแวดล้อมทั่วไป สภาพแวดล้อมที่มีผลโดยตรงต่อการดำเนินงานขององค์การ และสภาพแวดล้อมภายในองค์การ (จรัสศักดิ์ จิยะนันท์ และคณะ, 2542, หน้า 72-86) ดังรายละเอียดต่อไปนี้

4.1 สภาพแวดล้อมทั่วไป (General Environment) ได้แก่ แรงผลักดันที่อยู่ภายนอกองค์การที่มีอิทธิพลแบบทั่วไปไม่เฉพาะเจาะจงต่อองค์การ ได้แก่ อิทธิพลจากการเมืองและกฎหมาย เศรษฐกิจ เทคโนโลยี สังคมวัฒนธรรม และสิ่งแวดล้อมระหว่างประเทศ

4.2 สภาพแวดล้อมที่มีผลโดยตรงต่อการดำเนินงานขององค์การ (Task Environment) เป็นสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การที่มีผลกระทบต่อองค์การและการดำเนินงานขององค์การในการบรรลุเป้าหมาย ได้แก่ ลูกค้าหรือผู้ใช้บริการ คู่แข่งขัน ผู้ขาย วัตถุดิบ วัสดุ อุปกรณ์ในการดำเนินงาน ตลาดแรงงาน นโยบายและเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานรัฐที่เข้ามาควบคุมกำกับ

4.3 สภาพแวดล้อมภายในองค์การ (Internal Environment) เป็นแรงผลักดันภายในองค์การที่มีอิทธิพลต่อการจัดการและดำเนินงานขององค์การ

จากที่กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า ปัจจัยขององค์การ หมายถึง การที่องค์การจัดสภาพการทำงาน ที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ 1) ด้านการบริหารจัดการ และ 2) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

1. การบริหารจัดการ หมายถึง กระบวนการของการมุ่งสู่เป้าหมายจากการทำงานร่วมกัน ของบุคลากรกลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยนเรศวร โดยใช้ทรัพยากรและรักษา สภาพแวดล้อมที่บุคลากรทำงานร่วมกัน ให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ได้แก่ นโยบายและการบริหาร การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ในองค์การ สภาพการปฏิบัติงาน เงินเดือนและสวัสดิการ และความมั่นคงในการปฏิบัติงาน

2. สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สิ่งที่ช่วยสนับสนุนให้การปฏิบัติงานคล่องตัว ทำให้บุคลากรกลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยนเรศวร ทำงานมีประสิทธิภาพ ได้แก่ สภาพแวดล้อมทางกายภาพ ทางสังคม และทางจิตใจ

2.1 สภาพแวดล้อมทางกายภาพ หมายถึง ความรู้สึกว่ามีเหมาะสมเพียงพอกของ แสงสว่าง เสียง อุณหภูมิ เครื่องมือ เครื่องใช้ในการทำงาน ห้องทำงานที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน

2.2 สภาพแวดล้อมทางสังคม หมายถึง สัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา การให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การประสานงาน การสนับสนุน

2.3 สภาพแวดล้อมทางจิตใจ หมายถึง ความมีอิสระในการทำงานและบรรยากาศแบบประชาธิปไตย

ความพึงพอใจในการทำงาน

ความหมายของความพึงพอใจในการทำงาน มีผู้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการทำงาน ไว้ต่าง ๆ คือ

แอปเปิลไวท์ (Applewhite, 1965, p. 8 อ้างถึงใน ภิญญู เสือพิทักษ์, 2541, หน้า 8) ให้ความหมายว่า ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ความสุขสบายที่ได้จากสภาพที่ทำงาน ความสุขจากการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน และทัศนคติที่มีต่องานและความพึงพอใจเกี่ยวกับรายได้

สมิธ (Smith, 1965, pp. 114-135 อ้างถึงใน ภิญญู เสือพิทักษ์, 2541, หน้า 8) ให้ความหมายว่า ความพึงพอใจในการทำงาน ว่า เป็นการบ่งบอกถึงระดับความพึงพอใจมากน้อยของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่องานนั้นว่าตอบสนองต่อความต้องการของเขาได้

บลัม และไนเลอร์ (Blum And Naylor, 1968, p. 364 อ้างถึงใน ภิญญู เสือพิทักษ์, 2541, หน้า 8) ให้ความหมายว่า ความพึงพอใจในการทำงานเป็นทัศนคติต่าง ๆ ซึ่งได้ผลมาจากงานและปัจจัยแวดล้อม เช่น ค่าจ้าง สถานภาพ โอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน ความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชา และความเหมาะสมของปริมาณงาน

กู๊ด (Good, 1973, p. 27 อ้างถึงใน ภิญญู เสือพิทักษ์, 2541, หน้า 8) ให้ความหมายว่า ความพึงพอใจในการทำงาน เป็นสภาพหรือระดับความพึงพอใจ ซึ่งเป็นผลสืบเนื่องมาจากความสนใจต่าง ๆ และทัศนคติของบุคคลที่มีต่องานที่ทำอยู่

ภิญญู เสือพิทักษ์ (2541, หน้า 8) ให้ความหมายว่า ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึงความรู้สึกที่ดี ที่ชอบ และพอใจของบุคคลที่มีต่องานอันเป็นผลเนื่องมาจากแรงจูงใจหรือสิ่งจูงใจ ที่ได้รับจากองค์การ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความตั้งใจ และเต็มที่จะปฏิบัติงานนั้น ให้บรรลุตามจุดมุ่งหมายและเกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์การ

มอร์ส (Morse, 1955, p. 27 อ้างถึงใน ศุภกิจ อัครเลญาพล, 2543, หน้า 13-14) ให้ความหมายว่า ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ทุกสิ่งทุกอย่างที่สามารถลดความเครียดของผู้ทำงานให้ลดน้อยลง ถ้ามีความเครียดมากจะทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน และความเครียดมีผลมาจากความต้องการของมนุษย์ เมื่อเกิดความต้องการมากจะเกิดปฏิกิริยาเรียกร้อง เมื่อได้รับการตอบสนองของความเครียดนั้นจะลดลงหรือหมดไปทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

สเทราส และ ซาเลส (Strauss And Sayles, 1960, pp. 142-143 อ้างถึงใน ศุภกิจ อัครเลญาพล, 2543, หน้า 13) ให้ความหมายว่า ความพึงพอใจในการทำงานเป็นความรู้สึกพอใจในงานที่ทำ และมีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายนั้น ให้สำเร็จไปตามวัตถุประสงค์ขององค์การ

โวลแมน (Wolman, 1973, p. 384 อ้างถึงใน ศุภกิจ อัครเลญาพล, 2543, หน้า 13) ให้ความหมายว่า ความพึงพอใจ คือความรู้สึกมีความสุขเมื่อได้รับผลสำเร็จตามความมุ่งหมายที่ต้องการหรือตามแรงจูงใจ

ธงชัย สันติวงษ์ (2535, หน้า 391 อ้างถึงใน ศุภกิจ อัครเลญาพล, 2543, หน้า 14) ให้ความหมายว่า ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดจากการได้รับตอบสนองต่อความต้องการของตนเองอย่างดีหรือสมบูรณ์ที่สุด

ศุภกิจ อัครเลญาพล (2543, หน้า 14) ให้ความหมายว่า ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกที่ดี ที่ชอบ และพอใจของบุคคลที่มีต่องาน อันเป็นผลเนื่องมาจากแรงจูงใจหรือสิ่งจูงใจที่ได้รับจากองค์การทำให้ผู้ทำงานเกิดความรู้สึกตั้งใจและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานนั้น ๆ ให้บรรลุตามจุดหมายและเกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์การ

จากที่กล่าวมาทั้งหมดสามารถสรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดจากการได้รับตอบสนองต่อความต้องการของตนเองอย่างดีหรือสมบูรณ์ที่สุดของบุคคล ที่มีต่องานอันเป็นผลเนื่องมาจากแรงจูงใจหรือสิ่งจูงใจ ที่ได้รับจากองค์การ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกตั้งใจ เกิดความผูกพันและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานนั้น ให้บรรลุตามจุดหมายและเกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์การ

ความสำคัญของความพึงพอใจในการทำงาน

1. การรับรู้ปัจจัยต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานจะทำให้หน่วยงานสามารถนำไปใช้ในการสร้างปัจจัย เหล่านั้นได้ ให้เกิดขึ้นเพื่อประโยชน์ต่อการทำงาน
2. ความพึงพอใจในงานจะทำให้บุคคลมีความตั้งใจและมีความรับผิดชอบในการทำงาน ลดการขาดงาน ลดการลางาน และลดการมาทำงานสาย

3. ความพึงพอใจในงานเป็นการเพิ่มผลผลิตของบุคคล ทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ได้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงาน

การปฏิบัติงานจะเกิดความพึงพอใจในการทำงานมากหรือน้อยนั้นยังขึ้นอยู่กับสิ่งจูงใจในการทำงานที่มีอยู่ในหน่วยงานนั้น ฉะนั้นแนวความคิดหรือทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ หรือแรงกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานได้แสดงความรู้ความสามารถเพื่อดำเนินกิจการต่าง ๆ ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ จึงมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารงาน (เป็นหนึ่ง ไชยชิต, 2536, หน้า 22 อ้างถึงใน ศุภกิจ อัครเบญจพล, 2543, หน้า 15) ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดจากการได้รับตอบสนองต่อความต้องการของตนเองอย่างดีหรือสมบูรณ์ที่สุดของบุคคล ที่มีต่องานอันเป็นผลเนื่องมาจากแรงจูงใจหรือสิ่งจูงใจ ที่ได้รับจากองค์กร ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความตั้งใจ เกิดความผูกพันและเต็มที่จะปฏิบัติงานนั้น ให้บรรลุตามจุดมุ่งหมายและเกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์กร ฉะนั้นผู้ศึกษาค้นคว้าจึงมีความเห็นว่าการปฏิบัติงานจะมีประสิทธิภาพสูงสุดจะต้องขึ้นอยู่กับความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งจะมีผลมาก จากปัจจัยต่าง ๆ ในการจูงใจ ผู้วิจัยจึงได้เลือกใช้ทฤษฎีปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุนของ เฟรดเดอริก เฮร์ซเบิร์ก (Frederick Herzberg) เพื่อเป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยต่อไป

ทฤษฎีจูงใจของ เฟรดเดอริก เฮร์ซเบิร์ก (Frederick Herzberg)

จันทราณี (2545, หน้า 210 อ้างถึงใน ชลิล ปาลเดชพงศ์, 2548, หน้า 11) ได้กล่าวว่า เฟรดเดอริก เฮร์ซเบิร์ก (Frederick Herzberg) เป็นศาสตราจารย์ หัวหน้าภาควิชาจิตวิทยาแห่งมหาวิทยาลัย Western Reserve เขาได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของมนุษย์เพื่อที่จะหาคำตอบที่ว่า “ผู้ปฏิบัติงานต้องการอะไรจากงานของเขา” และเพื่อพิสูจน์สมมติฐานที่ว่า “ปัจจัยที่จะนำไปสู่ทัศนคติในทางบวกและปัจจัยที่นำไปสู่ทัศนคติในทางลบในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน”

วรพร มะโนเพ็ญ (2551, หน้า 7) ได้กล่าวถึงทฤษฎีการจูงใจในการทำงาน ของ เฟรดเดอริก เฮร์ซเบิร์ก (Frederick Herzberg) ไว้ว่า เฟรดเดอริกเฮร์ซเบิร์ก (Frederick Herzberg) ได้ทำการศึกษาปัจจัยภายนอกที่มีผลกระทบต่อแรงจูงใจของคนในองค์กร ดังนี้

ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน (Motivation Factors) เป็นปัจจัยจูงใจซึ่งเป็นสาเหตุแห่งความพอใจในการทำงาน ได้แก่

1. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (Working Performance)

บรรยงค์ ไตจินดา (2545, หน้า 255 อ้างถึงใน ชลิล ปาลเดชพงศ์, 2548, หน้า 13) ได้กล่าวว่า ลักษณะของงานเหมาะสมต่อความสามารถ น่าสนใจ มีลักษณะท้าทายความสามารถที่จะทำให้สำเร็จได้ด้วยตนเอง เป็นงานที่เปิดโอกาสให้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ได้ กล่าวคือลักษณะงาน

เป็นสิ่งที่จูงใจบุคคลได้ ถ้าผู้บริหาร หรือหัวหน้างานได้ใช้การจูงใจ เช่น การใช้เทคนิคในการมอบหมายงาน ให้งานโดยตรงกับความสามารถของบุคคล ตรงกับความชอบหรือความถนัดของคน รวมทั้งการมอบหมายงานที่มีลักษณะไม่ยากเกินความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน หรือไม่มีปริมาณมากเกินไป รวมทั้งการมอบหมายงานอย่างเป็นธรรม

อัญชลี ปริญญาขจร (2549, หน้า 11) ได้กล่าวว่า ความพึงพอใจในงานของบุคคลนั้นขึ้นอยู่กับ การได้ปฏิบัติงานที่พึงพอใจ ลักษณะของงานที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจแก่ผู้ปฏิบัติ จะต้องท้าทายความรู้ความสามารถ ไม่ซ้ำซากจำเจ และสร้างความรู้สึกรู้สึกว่ามีความก้าวหน้าในอาชีพการงาน

วราพร มะโนเพ็ญ (2551, หน้า 7) ได้กล่าวว่า ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึงงานที่มีความน่าสนใจและท้าทายในการทำงาน งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัดหรือตรงกับความรู้ที่จบการศึกษามา ความเหมาะสมของปริมาณงาน มีความเป็นอิสระในระหว่างปฏิบัติงานโดยสามารถคิดและตัดสินใจในการทำงานได้เอง

ณัฐภรณ์ ชื่อมาก (2551, หน้า 25) ได้กล่าวว่า ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (Work It self) หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ท้าทายให้ต้องลงมือทำหรือเป็นงานที่ต้องมีลักษณะทำตั้งแต่ต้นจนจบได้โดยลำพังผู้เดียว

จากความหมายข้างต้น สรุปได้ว่า ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่มีความน่าสนใจ มีความเหมาะสมต่อความสามารถ ไม่ซ้ำซากจำเจ และสร้างความรู้สึกรู้สึกว่ามีความก้าวหน้าในอาชีพการงาน โดยต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ท้าทายให้ต้องลงมือทำหรือเป็นงานที่ต้องมีลักษณะทำตั้งแต่ต้นจนจบได้โดยลำพังผู้เดียว

2. ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน (Achievement)

บรรยงค์ ไตจินดา (2545, หน้า 255 อ้างถึงใน ชลิล पालเดชพงศ์, 2548, หน้า 12) ได้กล่าวว่า เมื่อบุคคลได้ปฏิบัติงาน หรือทำอะไรได้สำเร็จก็จะมีความรู้สึกภาคภูมิใจว่าได้ทำงานสำเร็จ ซึ่งจะทำให้มีความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงานนั้นซึ่งงานเหล่านั้นได้แก่ งานที่ทำให้เกิดผลสำเร็จ งานที่มีมาตรฐานสูง งานที่ยุ่งยาก

ชลิล पालเดชพงศ์ (2548, หน้า 13) ได้กล่าวว่า โอกาสที่จะทำงานได้สำเร็จ เมื่อทำได้สำเร็จก็จะเกิดความพึงพอใจและเป็นการกระตุ้นที่จะทำงานอย่างอื่นต่อไปองค์ประกอบนี้มีบทบาทในการสร้างแรงจูงใจเป็นอย่างมาก ซึ่งสอดคล้องกับ McClelland (อ้างถึงใน ชลิล पालเดชพงศ์, 2548, หน้า 26) กล่าวว่าแรงจูงใจที่สำคัญที่สุดของมนุษย์ก็คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ จึงให้ความสำคัญมากกว่าแรงจูงใจอื่น ๆ ผู้ที่จะทำงานได้อย่างประสบผลสำเร็จจะต้องมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในระดับสูง ความสำเร็จของงานจะทำได้โดยการกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็น

สำคัญเมื่อแต่ละบุคคลมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงก็จะสามารถทำงานได้สำเร็จและช่วยให้ผลการปฏิบัติงานที่ได้ออกมานั้นมีประสิทธิภาพเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด

อัญชลี ปริญาขจร (2549, หน้า 11) ได้กล่าวว่า ความสำเร็จของงาน (Achievement) หมายถึง ความสำเร็จที่ได้รับปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกว่าเขาทำงานสำเร็จ หรือมีความต้องการที่จะทำงานให้สำเร็จ

วราพร มะโนเพ็ญ (2551, หน้า 7) ได้กล่าวว่า ผลสำเร็จของงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้ประสบความสำเร็จ มีความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ รู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น และเมื่องานสำเร็จจะเกิดความรู้สึกพอใจในผลสำเร็จของงานนั้นอย่างยิ่ง

ณัฐภรณ์ ซื่อมาก (2551, หน้า 25) ได้กล่าวว่า ความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง การที่บุคคลสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้น เมื่อผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพอใจในผลสำเร็จของงานนั้นอย่างยิ่ง

จากความหมายข้างต้น สรุปได้ว่า ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้ประสบความสำเร็จ สามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้ รู้จักป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้น เมื่อผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพอใจในงานนั้นอย่างยิ่ง และเป็นการกระตุ้นที่จะทำงานอย่างอื่นต่อไป

3. ด้านความรับผิดชอบ (Responsibility)

เสนาะ ตีแยร์ (2543, หน้า 216 อ้างถึงใน ชลิล ปาลเดชพงศ์, 2548, หน้า 13) ความรับผิดชอบได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา มีการควบคุมน้อยที่สุดเพราะความเชื่อในความสามารถหรือเกิดขึ้นจากการที่ได้รับหน้าที่เป็นผู้นำปฏิบัติอื่น ๆ และงานที่ได้รับผิดชอบนั้นต้องเป็นงานที่ยาก และท้าทายความสามารถของผู้ทำงาน

อัญชลี ปริญาขจร (2549, หน้า 11) ได้กล่าวว่า ความรับผิดชอบ (Responsibility) เมื่อบุคคลได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานของเขา จะช่วยให้เขาเกิดความรู้สึกผูกพัน บุคคลต้องการมีโอกาสที่จะรับผิดชอบ

วราพร มะโนเพ็ญ (2551, หน้า 7) ได้กล่าวว่า ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง การได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบและให้มีอำนาจอย่างเต็มที่ ไม่ควบคุมอย่างเข้มงวดจนขาดอิสระในการทำงาน มีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงานและแนวทางในการปฏิบัติงาน และการได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบ

ณัฐภรณ์ ซื่อมาก (2551, หน้า 25) ได้กล่าวว่า ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจรับผิดชอบอย่างเต็มที่ที่ไม่มีการตรวจ หรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

จากความหมายข้างต้น สรุปได้ว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง การได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบ และมีอำนาจอย่างเต็มที่ในการทำงาน จากผู้บังคับบัญชา โดยไม่มีการตรวจ หรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

4. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition)

เสนาะ ตีเยาว์ (2544, หน้า 215 อ้างถึงใน ชลิต ปาลเดชพงศ์, 2548, หน้า 12-13) การได้รับความยอมรับนับถืออันเนื่องมาจากการทำงาน เช่น เป็นงานที่ต้องใช้ความสามารถเป็นพิเศษ และได้กล่าวถึงความรู้สึกว่าการได้รับการยอมรับนับถือ คือ องค์การเห็นความสำคัญของผู้ปฏิบัติงาน ให้เกียรติ ให้ความสำคัญ

อัญชลี ปริญาขจร (2549, หน้า 11) ได้กล่าวว่า การยอมรับนับถือ (Esteemed) เป็นผลมาจากความสำเร็จ เช่น การชมเชยด้วยคำพูด หรือการเขียนเป็นลายลักษณ์อักษร

วราพร มะโนเพ็ญ (2551, หน้า 8) ได้กล่าวว่า การยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจะผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชาภายในหน่วยงาน รวมทั้งการยกย่องชมเชยและการแสดงความยินดีภายในองค์การ รวมทั้งการได้รับรางวัลตอบแทนความชอบในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับ มาสโลว์ (Maslow) (อ้างถึงใน วราพร มะโนเพ็ญ, 2551, หน้า 6) ที่กล่าวว่า ความต้องการได้รับการยกย่องนับถือ คือ ความต้องการที่จะมีเกียรติยศ ได้รับการเคารพยกย่องในสังคม ต้องการให้ผู้อื่นยอมรับนับถือว่าเป็นบุคคลที่มีคุณค่า มีความสามารถ ความต้องการในขั้นนี้มีความเข้มข้นสูงกว่าความต้องการด้านสังคม

ณัฐภรณ์ ซื่อมาก (2551, หน้า 25) ได้กล่าวว่า การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อน จากผู้มาขอคำปรึกษา หรือจากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนับถือนี้อาจอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย แสดงความยินดีการให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดที่ทำให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ

จากความหมายข้างต้น สรุปได้ว่า การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจะผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชาภายในหน่วยงานอันเนื่องมาจากการทำงาน อาจอยู่ในรูปแบบการยกย่องชมเชยด้วยคำพูด หรือการเขียนเป็นลายลักษณ์อักษร

5. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (Advancement)

วราพร มะโนเพ็ญ (2551, หน้า 8) ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (Advancement) หมายถึง เมื่องานประสบความสำเร็จก็ได้รับการเลื่อนชั้นในเรื่องของการได้รับเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น รวมทั้งการมีโอกาสได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม หรือได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาตนเองให้มีศักยภาพในการทำงานมากขึ้น

ชวลิต ปาลเดชพงศ์ (2548, หน้า 13) ได้กล่าวว่า โอกาสที่จะก้าวหน้าในการเลื่อนขั้นหรือตำแหน่ง เป็นการกระตุ้นให้คนพยายามทำงานอย่างเต็มความสามารถ หรือเพิ่มสมรรถภาพของตนเองเพื่อความสำเร็จในการทำงาน วิชัย แหวนเพชร (2543, หน้า 88-89 อ้างถึงใน ชวลิต ปาลเดชพงศ์, 2548, หน้า 13) ได้อธิบายเพิ่มเติมว่า การส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพให้พนักงานเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้พนักงานเป็นอย่างดี และเป็นการจูงใจให้พนักงานทำงานกับองค์กรอย่างต่อเนื่อง ดังนั้นผู้บริหารจึงควรเร่งส่งเสริมและจัดทำสายความก้าวหน้าในอาชีพเพื่อให้บุคลากรได้รู้เส้นทางการพัฒนาของตนเอง

อัญชลี ปริญาขจร (2549, หน้า 11) ได้กล่าวว่า ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (Advancement) แต่ละบุคคลได้รับความก้าวหน้าโดยการพัฒนาให้เกิดทักษะใหม่ ๆ มีความสามารถและเต็มใจที่จะเพิ่มพูนความรู้

แอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer's) อ้างถึงใน ฐฐาภรณ์ ชื่อมาก, 2551, หน้า 27 ได้กล่าวว่า ความต้องการก้าวหน้าและเติบโต (Growth) ความต้องการชนิดนี้จะเป็นความต้องการที่เกี่ยวกับเรื่องราวของการพัฒนาการเปลี่ยนแปลงฐานะ สภาพการทำงานและการเติบโตก้าวหน้าของคนผู้ทำงาน ความต้องการอยากเป็นผู้มีความคิดริเริ่มบุกเบิก มีขอบเขตอำนาจขยายกว้างออกไปเรื่อย ๆ และการพัฒนาการเติบโตด้วยความรู้ความสามารถต่างก็เป็นความต้องการประเภทนี้ สำหรับบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์กรนั้น ความต้องการที่จะได้รับความรับผิดชอบเพิ่มขึ้นหรือความต้องการอยากได้ทำกิจกรรมใหม่ ๆ ที่มีโอกาสใช้ความสามารถใหม่ ๆ และได้มีโอกาสเข้าไปสัมผัสกับงานใหม่ ๆ อีกหลายด้านมากขึ้น เหล่านี้ล้วนจัดอยู่ในประเภทความต้องการก้าวหน้าและเติบโตทั้งสิ้น ความต้องการประเภทนี้จะเปรียบเทียบได้กับความต้องการที่จะได้รับความจำเป็นทางใจและความสำเร็จตามความนึกคิดทุกอย่างของมาสโลว์ (Maslow) นั่นเอง

จากความหมายข้างต้น สรุปได้ว่า ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หมายถึง เมื่องานประสบความสำเร็จ ก็ได้รับการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น รวมทั้งการมีโอกาสได้ศึกษา หรือได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาตนเองให้มีศักยภาพในการทำงานมากขึ้น เพื่อความสำเร็จในงาน การส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพให้พนักงานเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้พนักงานเป็นอย่างดี

เฟรดเดอริก เฮอร์ซเบิร์ก (Frederick Herzberg) พยายามชี้ให้นักบริหารเข้าใจว่า ปัจจัยบำรุงรักษาเป็นสิ่งสำคัญไม่เพียงพอในการดำเนินงานเท่านั้น แต่ไม่สามารถสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นได้ ดังนั้นควรใช้ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน เพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงาน และไม่ลาออกจากองค์การ

การตัดสินใจลาออก

การเปลี่ยนงาน หรือลาออกของบุคลากรอาจก่อให้เกิดผลกระทบต่าง ๆ ทั้งต่อองค์การตัวบุคคล และต่อสังคม ผลกระทบที่เกิดขึ้นเป็นได้ทั้งทางบวก และทางลบ ดังนั้นผู้บริหารในองค์การควรทำความเข้าใจเกี่ยวกับพฤติกรรมเปลี่ยนงาน และต้องหาวิธีการในการจัดการเกี่ยวกับกระบวนการย้ายงาน หรือลาออกอย่างเหมาะสม ซึ่งอาจกลับเป็นผลดีต่อองค์การก็ได้

ความหมายของการตั้งใจลาออกจากงาน และการลาออก

มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้นิยามความหมายของการตั้งใจลาออกจากงาน และการลาออกไว้ดังนี้

โมลเดลย์ (Mowday, 1981 อ้างถึงใน ธวัชชัย บุญเพิ่มราศรี, 2552, หน้า 6) กล่าวว่า การตั้งใจลาออกเป็นความรู้สึกไม่พึงพอใจที่จะเป็นพนักงานขององค์การอีกต่อไป โดยมีอิทธิพลมาจากความรู้สึกที่มีต่องาน และปัจจัยที่ไม่เกี่ยวข้องกับงาน ซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง หรือการลาออกจากงานที่ทำอยู่

สตีเยอร์ และพอร์เตอร์ (Steers and Porter, 1984 อ้างถึงใน ธวัชชัย บุญเพิ่มราศรี, 2552, หน้า 6) ได้ให้ความหมายของการตั้งใจลาออกจากองค์การว่า เป็นความพร้อมที่จะกระทำพฤติกรรมการลาออกจากงานในอนาคต

เทท และ เมเยอร์ (Tett And Meyer, 1993 อ้างถึงใน ธวัชชัย บุญเพิ่มราศรี, 2552, หน้า 6) ให้ความหมายว่าการตั้งใจลาออกหมายถึง การไตร่ตรองอย่างรอบคอบที่อยากจะออกจากองค์การ ซึ่งเป็นกระบวนการสุดท้ายของความคิดในการผลະงาน (Withdrawal Cognitive)

เฟอร์รี (Ferris) และคณะ (1996 อ้างถึงใน ธวัชชัย บุญเพิ่มราศรี, 2552, หน้า 6) กล่าวว่า การตั้งใจลาออก หมายถึงความต้องการที่จะลาออกจากองค์การของพนักงาน โดยยังไม่ได้ลาออกจริง แต่เมื่อรู้สึกเช่นนั้นแล้วก็อาจส่งผลให้ลาออกจริงได้ในอนาคต

แวนเดนเบิร์ก และ เนลสัน (Vandenberg and Nelson, 1999 อ้างถึงใน ธวัชชัย บุญเพิ่มราศรี, 2552, หน้า 6) กล่าวว่า การตั้งใจลาออก หมายถึง การที่บุคคลมีการประมาณความเป็นไปได้ที่จะออกไปจากองค์การอย่างถาวรในเวลาหนึ่งในอนาคตอันใกล้

ลาฮิม (Rahim, 2001 อ้างถึงใน ธวัชชัย บุญเพิ่มราศรี, 2552, หน้า 6) อธิบายว่า การตั้งใจลาออกจากงานเป็นระดับความคิดของพนักงานที่จะลาออกจากองค์การอย่างสมัครใจ

ภิญโญ เสือพิทักษ์ (2541 อ้างถึงใน ธวัชชัย บุญเพิ่มราศรี, 2552, หน้า 6) ให้นิยามการตั้งใจลาออกจากองค์การว่า หมายถึง การที่พนักงานมีความคิดและการตั้งใจที่จะลาออกจากองค์การ เมื่อมีทางเลือกอื่นที่ดีกว่า รวมทั้งความคิด และการตั้งใจที่จะโยกย้ายไปทำงานยังหน่วยงานอื่น หรือลาออกจากการเป็นพนักงาน เพื่อไปทำงานในองค์การอื่น

เบญจพร ธีระรักษ์ (2547 อ้างถึงใน ธวัชชัย บุญเพิ่มราศรี, 2552, หน้า 6) ให้ความหมายของการตั้งใจลาออกว่า หมายถึง ระดับความมุ่งหวัง หรือระดับความต้องการของพนักงานที่จะสิ้นสุดสภาพการเป็นสมาชิกขององค์การที่ปฏิบัติงานอยู่ในปัจจุบันโดยสมัครใจ

สุภาพร แสงดาว (2549 อ้างถึงใน ธวัชชัย บุญเพิ่มราศรี, 2552, หน้า 7) ให้ความหมายว่าการตั้งใจลาออก หมายถึง ความต้องการของบุคคลที่จะลาออกจากองค์การที่ปฏิบัติงานอยู่ในปัจจุบันอย่างสมัครใจ

ทิพย์สุดา เมธีพลกุล (2550 ธวัชชัย บุญเพิ่มราศรี, 2552, หน้า 7) ให้ความหมายของการตั้งใจลาออกว่า หมายถึง เจตคติของพนักงานที่จะลาออกโดยความสมัครใจ โดยมีการวางแผนถึงความเป็นไปได้ และความคุ้มค่าของงานใหม่ในองค์การอื่น ก่อนที่จะตัดสินใจลาออกจากองค์การในปัจจุบัน

โมบลี (Mobley, 1982 อ้างถึงใน ธวัชชัย บุญเพิ่มราศรี, 2552, หน้า 7) ได้ให้ความหมายของการลาออกว่า หมายถึง การที่พนักงานขององค์การสิ้นสุดสภาพการเป็นสมาชิกขององค์การนั้น ซึ่งการสิ้นสุดสภาพการเป็นสมาชิก แบ่งได้เป็น 2 ประเภท คือ

1. การลาออกโดยสมัครใจ คือ การสิ้นสุดสภาพการเป็นสมาชิกขององค์การโดยพนักงานเป็นผู้จัดการเอง

2. การลาออกโดยไม่สมัครใจ คือ การสิ้นสุดสภาพการเป็นสมาชิกขององค์การ โดยองค์การเป็นผู้จัดการ และหมายรวมถึง การเกษียณอายุ และการตาย

ไพร์ส (Price, 1997 อ้างถึงใน ธวัชชัย บุญเพิ่มราศรี, 2552, หน้า 7) ได้ให้คำนิยามของการลาออกว่า หมายถึง ระดับของการเคลื่อนไหวข้ามขอบเขตการเป็นสมาชิกของสังคม โดยเน้นถึงการเคลื่อนไหวของบุคคลข้ามขอบเขตการเป็นสมาชิกขององค์การ คำนิยามนี้เน้นการลาออกว่ามีลักษณะเป็นพลวัต (Dynamic)

เสนาะ ดิยาวี (2545 อ้างถึงใน ธวัชชัย บุญเพิ่มราศรี, 2552, หน้า 7) ได้ให้ความหมายของการลาออกว่า การลาออกเป็นการหมุนเวียนของแรงงาน

ภราดี บุตรศักดิ์ศรี (2540 อ้างถึงใน ธวัชชัย บุญเพิ่มราศรี, 2552, หน้า 7) ได้อธิบายถึงการลาออกในความหมายทางด้านจิตวิทยาไว้ ดังนี้

การลาออก ในความหมายทั่วไป หมายถึง การหาคนใหม่มาทำงานแทนคนที่ลาออก

การลาออก ในความหมายที่เฉพาะเจาะจง หมายถึง การเปลี่ยนแปลงสภาพการเป็นสมาชิกขององค์การ จากองค์การหนึ่งไปยังอีกองค์การหนึ่ง

จากความหมายของการตั้งใจลาออกจากงานดังกล่าว สรุปได้ว่าการตั้งใจลาออกจากงานหมายถึง ระดับความคิดของบุคลากรที่มีต่อการสิ้นสุดสมาชิกภาพของการเป็นบุคลากรของมหาวิทยาลัยนเรศวรในอนาคต ส่วนการลาออก หมายถึง การสิ้นสุดสภาพการเป็นสมาชิกของมหาวิทยาลัยนเรศวร โดยสมัครใจ และไม่สมัครใจ ซึ่งเป็นผลทำให้ต้องลาออกจากองค์การหนึ่งไปยังอีกองค์การหนึ่ง

ประเภทของการตั้งใจลาออก

พอร์ทเตอร์ (Porter) และคณะ (1974 อ้างถึงใน ธวัชชัย บุญเพิ่มราศรี, 2552, หน้า 8) ได้แบ่งประเภทการตั้งใจลาออก ออกเป็น 4 ประเภท คือ

1. การลาออกที่เกิดจากความประสงค์ของบุคคล (Voluntary Individual Initiated Turnover) หมายถึง การที่บุคคลออกจากองค์การเดิม เนื่องจากความต้องการของบุคคลเองโดยไม่ถูกใครบังคับ

2. การลาออกที่ไม่ได้เกิดจากความประสงค์ของบุคคล (Involuntary Individual Initiated Turnover) หมายถึง การที่บุคคลลาออกจากองค์การเดิม เนื่องจากแรงกดดันเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมของบุคคลเอง ถึงแม้ว่าตัวบุคคลยังคงต้องการทำงานอยู่กับองค์การนี้ ในขณะที่องค์การนี้ก็ยังคงต้องการให้บุคคลทำงานอยู่ เช่น ลาออกเพื่อต้องการเลี้ยงดูบุตร

3. การลาออกที่ไม่ได้เกิดจากความประสงค์ขององค์การ (Involuntary Organization Initiated Turnover) หมายถึง การที่องค์การมีความจำเป็นต้องลดจำนวนพนักงานลง จึงจำเป็นต้องปลดพนักงานออก

4. การลาออกที่เกิดจากความประสงค์ขององค์การ (Voluntary Organization Initiated Turnover) หมายถึง การที่องค์การให้บุคคลสิ้นสุดสภาพเป็นสมาชิกเนื่องจากความไม่มีประสิทธิภาพของบุคคล

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตั้งใจลาออก

โมลเดลย์ (Mowday) และคณะ (1981 อ้างถึงใน ธวัชชัย บุญเพิ่มราศรี, 2552, หน้า 8) กล่าวว่า การที่พนักงานจะมีการตั้งใจที่จะคงอยู่ หรือลาออกจากองค์การ เป็นผลมาจาก 2 ปัจจัยใหญ่ ๆ คือ

1. ความรู้สึกของพนักงานที่มีต่องาน (Affective Responses to the Job) สามารถนำไปสู่พฤติกรรมการตั้งใจที่จะลาออก และก่อให้เกิดพฤติกรรมการลาออกได้ เช่น ความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์การ (Organizational Commitment) ความผูกพันต่องาน เป็นต้น แต่ในขณะเดียวกัน ความรู้สึกเหล่านี้ก็สามารถช่วยลดการตั้งใจที่จะลาออกของพนักงานได้ด้วยเช่นกัน

2. ปัจจัยที่ไม่เกี่ยวข้องกับงาน (Non-work) เช่น การทดลองงาน ความต้องการแรงงานความจำเป็นในชีวิตสมรส ความผูกพันในครอบครัว การฝึกงาน ฯลฯ เป็นสิ่งที่สามารถเพิ่มหรือลดการตั้งใจที่จะลาออก หรือคงอยู่ต่อในองค์การของพนักงานได้

ผลกระทบจากการลาออก

การลาออกจากงานนับเป็นเรื่องที่สำคัญในชีวิตการทำงานของพนักงาน ลูกจ้างต้องใช้เวลาพิจารณาอย่างรอบคอบในการตัดสินใจลาออกจากงานที่ทำอยู่ ดังนั้นหากพนักงานมีความตั้งใจที่จะลาออกจากงานแล้ว แสดงให้เห็นว่าพฤติกรรมเช่นนี้ไม่ใช่พฤติกรรมปกติของพนักงาน

แลนดี้ (Landy, 1985 อ้างถึงใน ธวัชชัย บุญเพิ่มราศรี, 2552, หน้า 8) กล่าวว่า การลาออกจากงานเป็นการเปลี่ยนวิถีชีวิตของพนักงาน พนักงานต้องคำนึงถึงความรับผิดชอบที่มีอยู่ และต้องพร้อมที่จะเรียนรู้ และปรับตัวให้เข้ากับสภาพการทำงานในที่ทำงานใหม่ นอกจากนี้ผู้ที่ลาออกจากงานยังจะต้องคำนึงถึงปัจจัยอื่น ๆ ที่ไกลออกไป และไม่เกี่ยวข้องกับงาน เช่น ความรับผิดชอบส่วนตัว สถานที่ทำงาน และสภาพการจ้างงานในตลาดแรงงานอีกด้วย (จุฑารัตน์ แสงสุริยันต์, 2549 อ้างถึงใน ธวัชชัย บุญเพิ่มราศรี, 2552, หน้า 9)

การลาออกเป็นพฤติกรรมในระดับองค์การ เมื่อพนักงานมีการลาออกก่อให้เกิดผลกระทบต่อองค์การหลาย ๆ ด้านดังนี้ (สกาวรัตน์ อินทุสมิต, 2543 อ้างถึงใน ธวัชชัย บุญเพิ่มราศรี, 2552, หน้า 9)

1. เพิ่มค่าใช้จ่ายในการสรรหา และการตัดสินใจเลือกพนักงาน เมื่อมีพนักงานลาออกองค์การจำเป็นต้องมีการสรรหา และคัดเลือกบุคลากรอื่นเข้ามาปฏิบัติหน้าที่แทนตำแหน่งที่ว่างลงกระบวนการในการสรรหา คัดเลือกจนถึงขั้นสุดท้าย คือ การตกลงจ้างงานนั้น ต้องใช้กำลังงานและค่าใช้จ่ายจำนวนมาก

2. ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม และพัฒนาพนักงาน พนักงานใหม่ที่เข้ามาทำงานในองค์กรจะไม่สามารถปฏิบัติงานได้ทันที และไม่สามารถปฏิบัติงานได้ดีเท่ากับพนักงานเก่าคนอื่น ๆ พนักงานใหม่ต้องผ่านการฝึกอบรม และผ่านการเรียนรู้งานก่อน เพราะการฝึกอบรม และพัฒนาบุคคลมีจุดมุ่งหมาย เพื่อเพิ่มความสามารถของบุคคลให้สามารถปฏิบัติงานโดยบรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้พนักงานใหม่ยังต้องการเวลาช่วงหนึ่งสำหรับการปรับตัวให้เข้ากับสภาพการทำงาน ซึ่งเป็นการสูญเสียขององค์กรอย่างหนึ่งนอกเหนือจากค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม และพัฒนาทักษะต่าง ๆ

3. ความวุ่นวายยุ่งเหยิงในการปฏิบัติงาน การลาออกของพนักงานจะก่อให้เกิดค่าใช้จ่ายแก่องค์กรในรูปของความวุ่นวายยุ่งเหยิงในการปฏิบัติงาน ทำให้ขั้นตอนการทำงานเสียระบบขาดความต่อเนื่อง และทำให้ผลผลิตสูญเสียไปจนกว่ามีพนักงานใหม่เข้ามารับหน้าที่แทนหน่วยงานต่าง ๆ พนักงานจะทำงานร่วมกัน มีการประสานงานเมื่อพนักงานคนใดคนหนึ่งลาออก ย่อมส่งผลกระทบต่องานในความรับผิดชอบของบุคคลอื่น และทำให้ประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมลดลง

4. การทำให้สมาชิกคนอื่น ๆ ในองค์กรเสียขวัญ การลาออกของพนักงานที่เป็นที่รู้จัก หรือ พนักงานที่มีตำแหน่งสูงมีความสำคัญในองค์กรจะส่งผลให้บุคคลอื่น ๆ เกิดความไม่แน่ใจที่จะทำงานต่อไป ขวัญเสีย มีทัศนคติที่ไม่ดีต่อองค์กร และเริ่มหาหนทางที่จะไปทำงานในองค์กรอื่น

5. เกิดภาพพจน์ไม่ดีกับองค์กร องค์กรที่มีการลาออกของพนักงานในอัตราสูง จะทำให้ภาพพจน์ขององค์กรในสายตาสาธารณชนเสียไป

6. ลดคุณภาพการติดต่อสื่อสาร และความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของกลุ่ม เมื่อมีการลาออกปริมาณการติดต่อสื่อสารภายในหน่วยงานจะมีมากขึ้นเพื่อสอนงาน และฝึกพนักงานใหม่ เข้ามาปฏิบัติงานในองค์กร แต่คุณภาพของการสื่อสารจะลดลง เพราะพนักงานใหม่ไม่สามารถจะรับ-ส่ง ข่าวนสารข้อมูลได้อย่างถูกต้องชัดเจน

โมลเดลย์ (Mobley, 1982 อ้างถึงใน ธวัชชัย บุญเพิ่มราศรี, 2552, หน้า 10) ได้กล่าวถึงผลกระทบในด้านต่าง ๆ ที่เกิดจากการลาออกมีดังต่อไปนี้

1. ผลต่อองค์กร

1.1 ผลดี

1.1.1 ในบางครั้งการมีคนลาออกจากองค์กรไป อาจทำให้ได้คนใหม่ที่ดีกว่า หรือมีประสิทธิภาพมากกว่าเข้ามาทดแทนที่

1.1.2 ก่อให้เกิดความรู้ แนวความคิด เทคโนโลยีใหม่ ๆ ซึ่งเป็นผลมาจากการรับคนใหม่ที่มีความรู้ความสามารถ นอกจากนี้การที่คนในองค์กรมีการลาออกมากจะเป็นการกระตุ้นให้ผู้บริหารพยายามหาวิธีการในการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงองค์การในทางที่ดีขึ้น

1.1.3 เป็นการลดพฤติกรรมผลงงานต่าง ๆ ที่ไม่พึงปรารถนาในกรณีที่บุคคลมีความต้องการลาออก แต่ไม่สามารถจะทำได้เนื่องจากเหตุผลบางประการ เช่น ไม่มีทางเลือก มีความจำเป็นทางครอบครัว บุคคลเหล่านี้จะแสดงออกถึงพฤติกรรมผลงงานในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การขาดงาน การท้อแท้ เฉื่อยชา ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง ดังนั้นถ้าบุคคลประเภทนี้มีโอกาสในการลาออก จะทำให้พฤติกรรมผลงงานในรูปแบบต่าง ๆ ลดน้อยลง

1.1.4 เป็นการลดความขัดแย้งในองค์กร ในกรณีที่เกิดความขัดแย้งขึ้นในองค์กรและเป็นเรื่องที่ยากที่จะแก้ปัญหาได้ การลาออกจะเป็นวิธีสุดท้ายที่นำมาใช้ในการแก้ปัญหาเกี่ยวกับข้อขัดแย้ง ซึ่งอาจจะเป็นทั้งผลดีต่อองค์กร และต่อบุคคลที่เกี่ยวข้อง

1.2 ผลเสีย

1.2.1 เป็นการสิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายทั้งทางตรง และทางอ้อม ค่าใช้จ่ายทางตรง ได้แก่ ใช้จ่ายในการรับสมัคร คัดเลือก และฝึกอบรมคนใหม่ที่เข้ามาแทนที่ ส่วนค่าใช้จ่ายทางอ้อม ได้แก่ ผลผลิต และประสิทธิภาพที่ลดลงในระหว่างฝึกคนใหม่ เพื่อเข้ามาแทนที่คนเดิม

1.2.2 ถ้าคนที่ลาออกจากองค์กรไปเป็นผู้ที่มีความชำนาญ มีความสามารถสูง จะเกิดผลกระทบต่อการทำงานขององค์กร และอาจก่อให้เกิดความเสียหายได้

1.2.3 ผลกระทบต่อรูปแบบของกลุ่มสังคม และการติดต่อสื่อสารในองค์กร ถ้าผู้ที่ลาออกไปเป็นศูนย์กลางของการติดต่อสื่อสาร หรือเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญของกลุ่ม การลาออกของเขาจะมีผลกระทบต่อคนที่ยังอยู่ในแง่ที่ทำให้ปริมาณงานมากขึ้น และผลงานอาจจะด้อยประสิทธิภาพลง

1.2.4 ทำให้ขวัญ และกำลังใจของคนที่ยังอยู่ในองค์กรลดลง การลาออกของผู้หนึ่งอาจจะมีผลต่อทัศนคติของคนที่เหลืออยู่ ซึ่งจะมีผลทำให้อัตราการลาออกสูงขึ้น เนื่องจากขวัญ และกำลังใจไม่ดี และในอีกด้านหนึ่งทำให้เขาทราบว่ายังมีทางเลือกอื่น ๆ ที่เกี่ยวกับงานใหม่อีกมากมาย ในขณะที่แต่เดิมไม่เคยสนใจที่จะเปลี่ยนงานใหม่ นอกจากนี้ยังทำให้คนส่วนใหญ่ได้ตระหนักถึงเหตุผลต่าง ๆ ที่ทำให้เกิดความต้องการลาออก

1.2.5 ทำให้เกิดวิธีการแก้ปัญหาที่ไม่เหมาะสม การที่มีการลาออกมากทำให้เกิดมโนโบาย หรือการควบคุมเกิดขึ้น ซึ่งอาจจะไม่เหมาะสมกับสถานการณ์ หรือไม่ตรงกับสาเหตุที่แท้จริง

1.2.6 ทำให้เสียโอกาสที่ดี การลาออกของบุคลากรในองค์กร อาจจะเป็นสาเหตุให้องค์กรต้องระงับ หรือเลื่อนโครงการที่สำคัญ ๆ หรือโครงการที่ดี เนื่องจากขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ

2. ผลต่อบุคคล

2.1 ผลดี

2.1.1 บุคคลที่ลาออกจากงานไปอาจจะได้รับการจูงใจที่ดีกว่าจากองค์กรใหม่ ซึ่งอาจจะเป็นในรูปของรายได้ หรือผลประโยชน์ตอบแทนที่มากขึ้น เป็นงานที่ทำยความรู้ความสามารถมากกว่าเดิม มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานสูงขึ้น สภาพการทำงานดีขึ้น เป็นต้น

2.1.2 ผู้ที่ประสบความสำเร็จในการลาออก หรือผู้ที่ได้รับเลือกให้เข้าทำงานใหม่จะมีความรู้สึกเชื่อมั่นในตนเองสูงขึ้น และมีผลทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานสูงขึ้นตามไปด้วย นอกจากนี้การที่บุคคลได้พบว่างานใหม่มีความท้าทายหลากหลายมากกว่างานเดิม จะเป็นตัวกระตุ้นในการทำงานได้เป็นอย่างดี

2.1.3 ผลดีต่อบุคคลที่ยังอยู่ในองค์กร การที่มีคนลาออกไปจะเป็นการเปิดโอกาสให้คนที่ยังอยู่มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานสูงขึ้น และการที่มีคนใหม่ที่มีคุณภาพสูงเข้ามาแทนที่คนเดิม จะเป็นการช่วยกระตุ้นให้คนที่ยังอยู่มีชีวิตชีวามากขึ้น นอกจากนี้การที่มีคนลาออกจากรางานจะมีผลทำให้คนที่ยังอยู่เพิ่มความตั้งใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น

2.2 ผลเสีย

2.2.1 การที่มีการลาออกขององค์กรไปจะมีผลทำให้คนที่ยังอยู่พยายามหาเหตุผลว่าอะไรเป็นสาเหตุให้คนอื่น ๆ ต้องลาออกจากงาน และทำให้เขาพยายามแสวงหาทางเลือกใหม่ตามไปด้วย นอกจากนี้การที่เขาได้มีโอกาสรับรู้สภาพความเป็นจริงของหน่วยงานใหม่ จะทำให้เกิดทัศนคติที่ไม่ดีต่องานเดิม

2.2.2 คนที่จำเป็นต้องลาออกด้วยเหตุผลอื่นที่ไม่เกี่ยวกับงาน เช่น มีความจำเป็นต้องย้ายภูมิลำเนา เหตุผลทางครอบครัว อาจจะทำให้เกิดความไม่พอใจในงานใหม่ได้

2.2.3 การลาออกอาจทำให้สูญเสียผลประโยชน์บางอย่างที่ได้รับจากหน่วยงานเดิม เช่น ความอาวุโส ผลประโยชน์อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

2.2.4 การเปลี่ยนงานใหม่อาจทำให้เกิดความเครียด ซึ่งถ้าไม่สามารถจัดการกับความเครียดนั้นได้ จะทำให้เกิดผลกระทบต่อความสัมพันธ์ที่มีต่อบุคคลอื่น และความสัมพันธ์ภายในครอบครัวได้

2.2.5 ในด้านครอบครัว การลาออกของบุคคลหนึ่งอาจจะมีผลกระทบต่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของอีกคนหนึ่งได้

3. ผลต่อสังคม

3.1 ผลดี

3.1.1 การเคลื่อนไหวย้ายแรงงานไปสู่โรงงานใหม่ เป็นความจำเป็นสำหรับการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ และการย้ายไปสู่โรงงานที่ให้ค่าตอบแทนที่สูงขึ้น จะมีผลในการเพิ่มรายได้เฉลี่ยของประชากรด้วย

3.1.2 การที่บุคคลลาออกจากงานที่มีความตึงเครียด จะเป็นการช่วยลดภาระค่าใช้จ่ายของสังคมที่จะต้องใช้จ่ายในการดูแลสุขภาพทั้งด้านร่างกาย และจิตใจ ซึ่งเป็นผลเนื่องจากความตึงเครียดในการปฏิบัติงาน

3.2 ผลเสีย

3.2.1 การที่มีคนลาออกจากงานไป จะมีผลทำให้ค่าใช้จ่ายในการผลิตสูงขึ้น ซึ่งมีผลทำให้ราคาสินค้าสูงขึ้นตามไปด้วย

3.2.2 ไม่สามารถขยายการลงทุนได้ หน่วยงาน หรือโรงงานที่ต้องการขยายกิจการจะไม่สามารถทำได้ เนื่องจากขาดแคลนบุคลากร

นอกจากนี้ การลาออกยังส่งผลติดตามมาอีกนานปีการ ดังที่ จุฑารัตน์ แสงสุริยันต์ (2549 อ้างถึงในรัชชัช บุญเพิ่มราศรี, 2552, หน้า 12) กล่าวว่าเป็นการเพิ่มพูนต้นทุนขององค์การในประเภทค่าใช้จ่ายต่อไปนี้ คือ

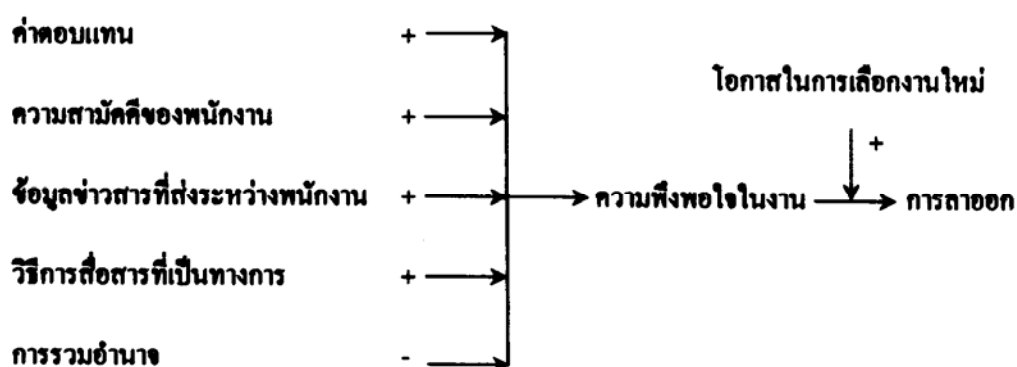
1. ต้นทุนการจัดจ้างคน ได้แก่ การสิ้นเปลืองเวลา และภาระในกระบวนการสรรหา การทดสอบ และการสัมภาษณ์ เพื่อคัดเลือกคนเข้าทดแทนคนที่ออกไป
2. ต้นทุนการฝึกอบรม ได้แก่ การเสียเวลาของหัวหน้า ของฝ่ายบุคคล และของตัวผู้รับการฝึกอบรมเอง
3. ผู้เริ่มต้นเรียนรู้งานใหม่ โดยปกติจะทำงานได้น้อยกว่าเงินเดือน หรือค่าจ้างที่ได้รับ
4. ผู้เริ่มทำงานใหม่จะมีโอกาสทำงานพลาด หรือทำให้เกิดความเสียหายจากอุบัติเหตุได้มากและทำให้อัตราการใช้วัสดุอย่างสิ้นเปลืองสูง
5. ช่วงเวลาที่รอการหาคนใหม่มาทดแทนคนเก่า จะมีผลให้ผลผลิตลดลง และไม่ได้ใช้เครื่องจักร เครื่องมือเต็มกำลังคน
6. ต้องมีการทำงานล่วงหน้า เนื่องจากการเข้าออกงานมีมาก แต่ก่อให้เกิดปัญหาการทำงานไม่เสร็จทันตามกำหนดเวลาที่ลูกค้าต้องการโอกาสในการเลือกงานใหม่

จากที่กล่าวมาแล้วข้างต้น สรุปได้ว่า การเข้าทำงาน และการออกจากงานของบุคลากรที่เกิดขึ้นจะนำมาซึ่งผลดี ผลเสียต่อองค์กร ต่อบุคคล และต่อสังคม ทั้งหลีกเลี่ยงได้ และหลีกเลี่ยงไม่ได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในแง่ของผลกระทบที่องค์กรจะได้รับมีมากกว่าผลประโยชน์ที่จะได้จากการที่บุคลากรลาออกจากงาน ซึ่งจะก่อให้เกิดปัญหาแก่องค์กรภายหลังได้ อาทิ ค่าใช้จ่ายในการรับสมัคร การฝึกอบรม และการพัฒนา เป็นต้น (ธวัชชัย บุญเพิ่มราศรี, 2552, หน้า 13)

3.5 ตัวแบบการลาออก

ตัวแบบการลาออกมีหลายตัวแบบด้วยกัน ซึ่งมีปัจจัยต่าง ๆ ที่คล้ายคลึงกัน และแตกต่างกันตามแต่ละตัวแบบ โดยมีปัจจัยโดยรวมที่ไม่แตกต่างกันมากนัก เช่น ปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยด้านองค์กร ซึ่งมีส่วนประกอบย่อย ๆ ตามแต่ละปัจจัยที่คล้ายคลึงกัน

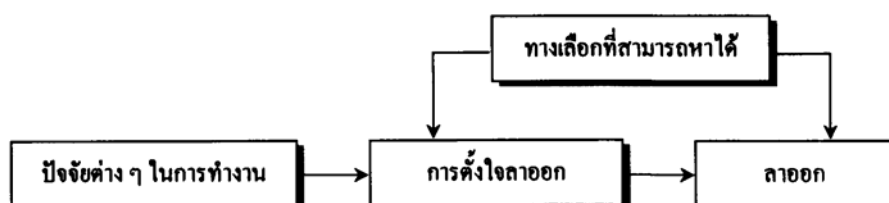
1. ตัวแบบการลาออกตามแนวคิดของ ไพรส์ (Price, 1977 อ้างถึงใน ธวัชชัย บุญเพิ่มราศรี, 2552, หน้า 13) ได้สร้างตัวแบบการลาออกจากงาน โดยกำหนดตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับการลาออกจากงาน โดยแสดงดังภาพ 2-1



ภาพ 2-1 แสดงตัวแบบการลาออกตามแนวคิดของ ไพรส์ (Price, 1977 อ้างอิงใน ธวัชชัย บุญเพิ่มราศรี, 2552, หน้า 13)

ไพรส์ (Price) กล่าวว่า ค่าตอบแทน (เงินเดือนที่ได้รับ) ความสามัคคีของพนักงาน ข้อมูลข่าวสารที่ส่งระหว่างพนักงาน และวิธีการสื่อสารที่เป็นทางการมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการลาออก แต่การรวมอำนาจ เป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางลบกับการลาออก และความพึงพอใจในงานกับโอกาสในการเลือกงานใหม่ เป็นตัวแปรที่กำหนดว่าบุคคลจะลาออกจากงานหรือไม่ กล่าวคือ ถ้าบุคคลมีความพึงพอใจในงานมาก จะเปลี่ยนงานน้อย และความไม่พึงพอใจในงานจะมีผลทำให้บุคคลตัดสินใจเปลี่ยนงาน ก็ต่อเมื่อบุคคลมีโอกาสในการเลือกงานใหม่สูง

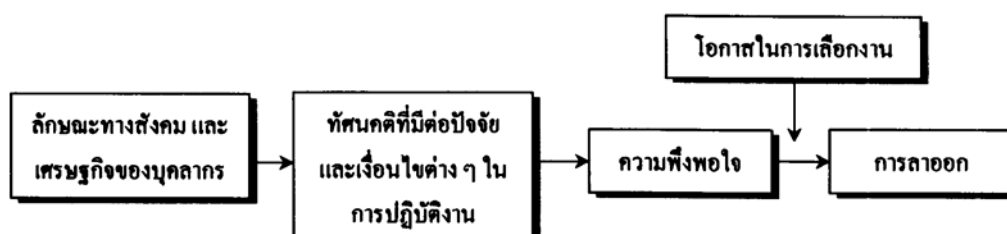
2. ตัวแบบการลาออกตามแนวคิดของ สเปกเตอร์ (Spector, 1996 อ้างถึงใน ธวัชชัย บุญเพิ่มราศรี, 2552, หน้า 14) ได้สร้างตัวแบบการลาออกจากงานเกี่ยวกับปัจจัยต่าง ๆ ในการทำงาน โดยแสดงดังภาพ 2-2



ภาพ 2-2 แสดงตัวแบบการลาออกตามแนวคิดของ สเปกเตอร์ (Spector, 1996 อ้างถึงใน ธวัชชัย บุญเพิ่มราศรี, 2552, หน้า 14)

จากภาพ 2-2 แสดงให้เห็นถึงปัจจัยต่าง ๆ ในการทำงานที่นำไปสู่การตั้งใจลาออก ส่งผลทำให้เกิดพฤติกรรมการค้นหางาน เช่น การสมัครงานอื่น การไปสัมภาษณ์งาน เป็นต้น และสุดท้ายนำไปสู่การลาออก โดยพนักงานที่ไม่พึงพอใจในปัจจัยต่าง ๆ ในการทำงานของตนก็จะเกิดการตั้งใจที่จะลาออกจากงานนั้น และการตั้งใจนี้เองที่นำไปสู่พฤติกรรมของการลาออก

3. ตัวแบบการลาออกตามแนวคิดของ ชุมพล เวสสุบุตร (2535 อ้างถึงใน ธวัชชัย บุญเพิ่มราศรี, 2552, หน้า 14) เห็นว่าลักษณะทางสังคม และเศรษฐกิจของบุคลากรมีความสัมพันธ์กับปัจจัย และเงื่อนไขต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรนั้น ซึ่งอาจจะก่อให้เกิดความพึงพอใจ หรือไม่พึงพอใจได้ หากบุคลากรนั้นเกิดความไม่พึงพอใจในปัจจัยและเงื่อนไขต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานเพียงส่วนใดส่วนหนึ่ง หรือทั้งหมด ในขณะที่เดียวกันมีโอกาสที่จะเลือกงานใหม่เกิดขึ้นพร้อมกันแล้ว จะมีผลทำให้บุคลากรตัดสินใจลาออก หรือเปลี่ยนงานไปทำให้องค์การใหม่ได้ ดังภาพ 2-3



ภาพ 2-3 แสดงตัวแบบการลาออกตามแนวคิดของ ชุมพล เวสสุบุตร (2535 อ้างถึงใน ธวัชชัย บุญเพิ่มราศรี, 2552, หน้า 14)

จะเห็นได้ว่าลักษณะทางสังคม และเศรษฐกิจของบุคลากร ซึ่งได้แก่ รายได้ที่บุคลากรได้รับ สภาพบรรยากาศการปฏิบัติงานภายในองค์กร หรือหน่วยงาน เช่น ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน บทบาท และสถานภาพของตนเองในองค์กร หรือหน่วยงาน ฯลฯ สิ่งเหล่านี้จะเป็น ปัจจัยที่ผลักดันจากภายในองค์กร ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อทัศนคติของบุคลากรในการปฏิบัติงาน กล่าวคือ หากมีปัจจัยที่เป็นแรงดึงดูดจากภายนอกองค์กร เช่น รายได้ที่เพิ่มมากขึ้น โอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ฯลฯ ก็จะทำให้บุคลากรสามารถที่จะตัดสินใจในการเลือกปฏิบัติงานในที่ที่ตนพอใจ และนำไปสู่การลาออกในองค์กร หรือหน่วยงานเดิม

แนวทางการศึกษาเกี่ยวกับการลาออก

1. แนวทางการศึกษาทางด้านพฤติกรรม (Behavioral Schools of Thought or Approach) เป็นแนวทางการศึกษาที่กล่าวถึงพฤติกรรมการลาออก โดยพยายามค้นหาสาเหตุว่าการลาออก เกิดขึ้นได้อย่างไร และส่งผลกระทบต่อองค์กรอย่างไร นักวิชาการชื่อ ลาวเวอร์ (Lawer, 1971 อ้างอิงใน รัชชชัย บุญเพิ่มราศรี, 2552, หน้า 15) ได้กล่าวถึงการลาออก คือการไม่พอใจในการจ่าย ค่าตอบแทน มักจะก่อให้เกิดผลที่ตามมาหลายอย่างด้วยกัน ซึ่งจะทำให้พนักงานเกิดความรู้สึก 2 อย่างด้วยกัน คือ

1.1 ความต้องการค่าตอบแทนสูงขึ้น จะทำให้พนักงานขององค์กรมีพฤติกรรมต่าง ๆ ได้แก่ ปฏิบัติงานไม่ดี ผลปฏิบัติงานต่ำ มีการนัดหยุดงาน การร้องทุกข์ และแสวงหางานใหม่ที่ให้ ค่าตอบแทน และผลประโยชน์สูง หรือมากกว่า ซึ่งจะก่อให้เกิดการขาดงานและการลาออกเป็น ลำดับต่อมา

1.2 ความตั้งใจในการทำงานต่ำลง หากเกิดความรู้สึกนี้ขึ้น จะทำให้พนักงาน ในองค์กรเกิดความไม่พอใจในงาน จะมีผลให้เกิดความผิดปกติทางด้านจิตใจ และสุขภาพจิตไม่ดี เป็นผลให้ขาดงาน และลาออกในที่สุด

อย่างไรก็ตาม หากสรุปว่าความไม่พอใจในการจ่ายค่าตอบแทนมีผลทำให้เกิดการลาออก ของพนักงานเสมอไปนั้น คงจะเป็นการสรุปที่ไม่ถูกต้องนัก เนื่องจากยังคงมีปัจจัยอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง นอกเหนือจากค่าตอบแทน เช่น ลักษณะของงาน ผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ความมั่นคง ขององค์กร ซึ่งอาจจะเป็นปัจจัยที่จะทำให้ลาออกได้เช่นกัน

2. แนวทางการศึกษาทางด้านเศรษฐศาสตร์ (Economic Schools of Thought or Approach) เป็นแนวทางการศึกษาที่กล่าวถึงภาวะแรงงานในตลาดแรงงานเป็นสาเหตุหนึ่งที่มีผล ต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงานในองค์กร ซึ่งมีนักวิชาการหลาย ๆ ท่านประกอบด้วยโบเวย์ ฟรี และ บรูตัน (Bowey Fry And Bruton อ้างอิงใน รัชชชัย บุญเพิ่มราศรี, 2552, หน้า 15) ซึ่งทั้งหมด

เห็นด้วยกับคำกล่าว เนื่องจากหากกิจการทางธุรกิจกำลังดำเนินไปอย่างดีแล้ว มีการสร้างงานจำนวนมาก มีผลให้อัตรากារจ้างแรงงานสูงขึ้น โอกาสในการเปลี่ยนแปลงงานก็จะสูงขึ้นเช่นกัน ถ้าหากความต้องการของแรงงานยังคงที่โอกาสในการเปลี่ยนแปลงก็จะต่ำ ดังนั้นอัตราของการลาออกจะมีส่วนสัมพันธ์กับการเปลี่ยนแปลงของโอกาสในการเปลี่ยนแปลงงาน ฉะนั้นความสัมพันธ์ระหว่างความไม่พอใจกับการลาออกนั้น จะมีความสัมพันธ์กันอย่างมากในช่วงที่อัตราการว่างงานต่ำ นั่นคือหากภาวะของความต้องการของตลาดแรงงานสูง ก็จะทำให้เกิดการตัดสินใจที่จะเปลี่ยนงาน ในทางตรงกันข้าม หากภาวะการว่างงานสูง พนักงานจะตัดสินใจที่จะยังคงทำงานที่เดิมอยู่ต่อไป

3. แนวทางการศึกษาทางด้านปัจจัยที่เป็นแรงผลักดัน และปัจจัยที่เป็นแรงดึงดูด (Push and Pull Approach) แนวทางการศึกษานี้ถือว่าเป็นแนวทางการศึกษาที่ผสมผสานแนวความคิดทางด้านพฤติกรรม และแนวคิดทางด้านเศรษฐศาสตร์เข้าไว้ด้วยกัน โดยกล่าวถึงปัจจัยที่ทำให้บุคลากรลาออกจากงานมี 2 ปัจจัยด้วยกัน จากการศึกษาของ ชิเรีย และ แวนเดนเบิร์ก (Shiliar & Freudenberg, 1982 อ้างถึงใน ธวัชชัย บุญเพิ่มราศรี, 2552, หน้า 15) คือ

3.1 ปัจจัยผลักดัน (Push Factors) หมายถึง ปัจจัยภายในองค์การที่มีผลต่อการสร้างความไม่พอใจให้กับบุคคล ซึ่งเป็นปัจจัยที่ทำให้บุคคลลาออกในที่สุด เช่น ค่าจ้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน ขนาดขององค์การ การสื่อสาร เป็นต้น

3.2 ปัจจัยดึงดูด (Pull Factors) หมายถึง ปัจจัยภายนอกองค์การ ซึ่งเป็นปัจจัยที่มาดึงดูดให้บุคคลมีการเคลื่อนย้าย หรือลาออกจากองค์การเดิมไปสู่องค์การใหม่ เช่น ตลาดแรงงาน ค่าตอบแทนสูงกว่า โอกาสก้าวหน้า เป็นต้น

ปัจจัยที่กล่าวมาแล้วนั้น โมลเบลีย์ (Mobley, 1977 อ้างถึงใน ธวัชชัย บุญเพิ่มราศรี, 2552, หน้า 15) ได้เสนอว่า ปัจจัยผลักดันนั้น นับว่าเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจ ทำให้บุคคลคิดลาออกจากงาน หากทางเลือกหรือเปรียบเทียบระหว่างงานในขณะเดียวกัน ปัจจัยดึงดูดถือว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุด และมีส่วนไม่น้อยต่อการตัดสินใจ เนื่องจากเป็นปัจจัยที่บุคคลคาดหวังว่าจะได้งานที่ดีกว่าเดิม และมีความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งโดยปกติแล้ว พนักงานมักจะลาออกจากงานเมื่อเขาได้งานใหม่ที่จ่ายค่าจ้าง หรือค่าตอบแทนสูงกว่าเดิม

นอกจากนี้หัวหน้างานก็มีส่วนในความสัมพันธ์ต่อแนวโน้มการลาออก หัวหน้างานที่ทำงานกับพนักงานคนไทยนั้น จะต้องรู้ถึงพฤติกรรมอันเป็นการเฉพาะถึงความชอบ และไม่ชอบของคนงานคนไทย เช่น ต้องรู้ว่าพนักงานคนไทยชอบระบบความสัมพันธ์ส่วนตัว นิยมระบบพี่น้องพรรคพวก นับถืออาวุโส นับถือผู้ใหญ่ ต้องการให้ผู้ใหญ่เข้าใจถึงปัญหาของตน และหยิบนัยความ

ช่วยเหลือให้ โดยไม่ต้องร้องขอ มีความรู้สึกร่วมกับพนักงานในกลุ่มเดียวกัน แม้ว่าตนจะไม่ได้เป็นผู้รับผลนั้นโดยตรง ชอบความเป็นอิสระในการทำงาน ชอบปฏิบัติตาม ชอบมีผู้นำ เป็นต้นนอกจากนั้น พนักงานคนไทยไม่ชอบการชมเชย ไม่ชอบการบังคับ ไม่ชอบปฏิบัติตามกฎระเบียบไม่ชอบถูกใครตำหนิติเตียน ไม่ชอบการขัดแย้ง ไม่ชอบการเผชิญหน้า หากหัวหน้างานไม่เข้าใจถึงความชอบและความไม่ชอบของพนักงานคนไทยจะเกิดความไม่พอใจ และมีความรู้สึกเป็นศัตรูทำให้เกิดสภาพค้ำที่อยู่ได้ค้ำใจอยู่ยาก และเกิดความตั้งใจที่จะลาออกจากงานขึ้น และในไม่ช้าก็ไม่สามารถทนอยู่กับองค์การนั้นอีกต่อไป (สุรศักดิ์ และคณะ, 2529 อ้างถึงใน ธวัชชัย บุญเพิ่มราศรี, 2552, หน้า 16-17)

การที่พนักงานมีเพื่อนร่วมงานดีมีส่วนทำให้พนักงานมีทัศนคติที่ดีต่องานที่ทำ และมีความพึงพอใจในการทำงาน และในกรณีที่พนักงานเป็นพนักงานที่เพิ่งเริ่มเข้าทำงาน เมื่อเพื่อนร่วมงานได้แสดงออกถึงการยอมรับในสมาชิกใหม่แล้ว ความรู้สึกอบอุ่น หรือความต้องการทางสังคมได้รับการตอบสนอง ก็เกิดขึ้นกับพนักงานใหม่ นอกจากนั้นเพื่อนร่วมงาน จะเป็นกลไกที่สำคัญที่สุดในการช่วยให้พนักงานใหม่ปรับตัวเข้าสู่สังคมใหม่ในองค์การ เพราะเพื่อนร่วมงานจะทราบถึงความ เป็นไปในโรงงาน ช่วยปรับความเชื่อ และทัศนคติของพนักงานใหม่ให้ทราบว่าเขาควรจะต้องประพฤติปฏิบัติอย่างไร (จุฑารัตน์ แสงสุริยันต์, 2549 อ้างถึงใน ธวัชชัย บุญเพิ่มราศรี, 2552, หน้า 17)

จากผลการศึกษาข้างต้นที่เกี่ยวข้องกับความตั้งใจลาออกจากงาน ผู้ศึกษาค้นคว้าจึงตระหนักถึงปัญหา และผลกระทบของการลาออกจากงานของบุคลากร กลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยนเรศวร ซึ่งหากมหาวิทยาลัยนเรศวรให้ความสำคัญในการสร้างความสัมพันธ์ และพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในแต่ละสายงานของมหาวิทยาลัย ย่อมเป็นการลดการโยกย้ายงานภายในหน่วยงาน และการลาออกจากงานของบุคลากรในอนาคต

ความเป็นมาและโครงสร้างของมหาวิทยาลัยนเรศวร

ประวัติมหาวิทยาลัยนเรศวร

ความเป็นมาเกี่ยวกับประวัติมหาวิทยาลัยนเรศวรนั้นมีสภาพการที่สืบต่อเนื่องกันมาหลายขั้นตอน โดยเริ่มต้นจากการเป็นวิทยาลัยวิชาการศึกษาพิษณุโลก เมื่อวันที่ 25 มกราคม พ.ศ. 2510 ตามพระราชบัญญัติวิทยาลัยวิชาการศึกษา ภายหลังการก่อตั้งวิทยาลัยวิชาการศึกษาประสานมิตร ซึ่งจัดตั้งขึ้นเป็นแห่งแรก เมื่อวันที่ 16 กันยายน พ.ศ. 2497 ภายหลังการก่อตั้งวิทยาลัยวิชาการศึกษาประสานมิตรซึ่งจัดตั้งขึ้นเป็นแห่งแรก เมื่อวันที่ 16 กันยายน พ.ศ. 2497 เป็นเวลา 13 ปี โดยเป็นวิทยาลัยวิชาการศึกษาแห่งที่ 4 รองจากประสานมิตร ปทุมวัน และบางแสน ตามลำดับ

วิทยาลัยวิชาการศึกษาพิษณุโลก เริ่มรับนิสิตรุ่นแรกเข้าเรียนในชั้นปีที่ 3 ในปี พ.ศ. 2510 แต่เนื่องจากความไม่พร้อมของสถานที่จึงได้ฝาก เรียนที่วิทยาลัยวิชาการศึกษาบางแสน 60 คน วิทยาลัยวิชาการศึกษาปทุมวัน 60 คน และในปี พ.ศ. 2511 จึงเริ่มเปิดการเรียนการสอนโดยรับนิสิตเข้าศึกษาต่อใน ชั้นปีที่ 3 โดยดำเนินการสอนที่พิษณุโลกต่อมาวิทยาลัยวิชาการศึกษาได้ยกฐานะขึ้นเป็นมหาวิทยาลัย โดยพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒเมื่อวันที่ 28 มิถุนายน พ.ศ. 2517 นามมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เป็นนามพระราชทานจากพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช ได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ พระราชทานตามหนังสือด่วนมากของสำนักพระราชวังที่ รล. 0002/1601 ลงวันที่ 6 มีนาคม พ.ศ. 2517 และพระราชทานความหมายกำกับว่า "ศรีนครินทรวิโรฒ" (มหาวิทยาลัยที่เจริญเป็น ศรีสง่า แก่มหานคร วิทยาลัยวิชาการศึกษาพิษณุโลก ซึ่งเป็นวิทยาลัยวิชาการศึกษา 1 ใน 8 ขณะนั้นจึงยกฐานะขึ้นเป็น มหาวิทยาลัย โดยเป็นวิทยาเขต 1 ใน 8 ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ อันมี วิทยาเขตประสานมิตรเป็นศูนย์กลางการบริหารของมหาวิทยาลัยโดยในขณะนั้น มหาวิทยาลัย มีที่ดินอยู่ในกรอบครอง 1 แปลง คือ โฉนดที่ดินเลขที่ 6498 เนื้อที่ 102-3-37 ไร่ ขึ้นทะเบียนเป็นที่ราชพัสดุแล้ว

ในปี พ.ศ. 2522 มหาวิทยาลัยได้ขออนุญาตกระทรวงมหาดไทยใช้ที่ดินสาธารณประโยชน์บริเวณทุ่งหนองอ้อปากคลองจิกเนื้อที่ตามหนังสือสำคัญ สำหรับหลวง 1280-2-85 ไร่ ต่อมาได้มีพระราชกฤษฎีกากำหนดเขตที่ดินบริเวณนี้เป็นเขตจัดรูปที่ดินอยู่ในความดูแลของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ มหาวิทยาลัยนเรศวร จึงขอใช้ที่ดินดังกล่าวเพื่อประโยชน์ทางการศึกษา ได้รับอนุมัติแล้วได้นำขึ้นทะเบียนเป็นที่ราชพัสดุ เมื่อวันที่ 27 มิถุนายน พ.ศ. 2527 โดยทำการรังวัดที่ดินใหม่เป็น 2 แปลง แปลงที่ 1 มีพื้นที่ 1283-3-06 ไร่ ทะเบียนราชพัสดุเลขที่ 903 แปลงที่ 2 มีพื้นที่ 102-3-37 ไร่ ทะเบียนราชพัสดุเลขที่ 904 รัฐบาลได้แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาความเหมาะสมในการจัดตั้งมหาวิทยาลัยในส่วนภูมิภาคและมีมติรับหลักการที่จะยกฐานะมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒพิษณุโลก ขึ้นเป็น มหาวิทยาลัยเอกเทศในวันที่ 9 สิงหาคม พ.ศ. 2527 คณะรัฐมนตรีมีมติเห็นชอบให้ดำเนินการตราพระราชบัญญัติ จัดตั้งมหาวิทยาลัยขึ้น ช่วงปีพ.ศ. 2527-2531 มหาวิทยาลัยได้เตรียมความพร้อมสำหรับมหาวิทยาลัยแห่งใหม่ โดยจัดทำผังแม่บทการเตรียมงบประมาณทางด้าน การก่อสร้าง และพัฒนาด้านอาคารสถานที่ และบุคลากร รัฐบาลขณะนั้นมี พลเอกชาติชาย ชุณหะวัณ เป็นนายกรัฐมนตรี ได้มีมติให้ยกฐานะวิทยาเขตพิษณุโลก ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ขึ้นเป็นมหาวิทยาลัยเอกเทศ และได้ตราพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยนเรศวร พ.ศ. 2533 ประกาศในราชกิจจานุเบกษา ฉบับพิเศษเล่มที่ 107 ตอนที่ 131 ลงวันที่ 29 กรกฎาคม พ.ศ. 2533 ซึ่งเป็นวันครบรอบ 400 ปี ของการเสด็จขึ้นครองราชย์ของสมเด็จพระนเรศวรมหาราช

พระมหากษัตริย์ผู้ทรงคุณูปการอันใหญ่หลวงแก่แผ่นดินไทย อีกทั้งยังทรงเป็นพระมหากษัตริย์ที่ทรงมีประสูติกาล และจำเริญวัยที่เมืองพิษณุโลก มหาวิทยาลัย จึงได้กำหนดให้วันที่ 29 กรกฎาคม พ.ศ. 2533 เป็นวันกำเนิดมหาวิทยาลัย และพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดชได้ทรงพระกรุณา โปรดเกล้าฯ พระราชทานนามมหาวิทยาลัยใหม่นี้ว่า "มหาวิทยาลัยนเรศวร" เมื่อวันที่ 9 ตุลาคม พ.ศ. 2532 นับเวลาจากการเป็นวิทยาลัยวิชาการศึกษา 7 ปี และได้รับการยกฐานะขึ้นเป็นวิทยาเขตของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒอีก 16 ปี รวมเวลาแห่งการก่อตั้งแต่เริ่มจนกระทั่งเป็นมหาวิทยาลัยนเรศวรได้ใช้เวลา ยาวนานถึง 23 ปี

สัญลักษณ์ของมหาวิทยาลัย

มน. (NU) คือ อักษรย่อทางราชการ ประจำมหาวิทยาลัยนเรศวร

นเรศวร คือพระนามสมเด็จพระนเรศวรมหาราชองค์มหากษัตริราชผู้ทรงกอบกู้อิสรภาพของชาติไทยให้หลุดพ้นจาก ความเป็นประเทศราชของพม่า ครั้นเสียดังครั้งแรกเมื่อ พ.ศ. 2112 ทรงประกอบวีรกรรม กล้าหาญนำชาติให้ก้าวสู่ความเป็นเอกราชเกรียงไกร เทียมไหล่นานาประเทศ ทรงเป็นพระมหากษัตริราช ทรงมีพระประสูติกาล ทรงพระเจริญวัยที่เมืองพิษณุโลก ทรงเป็นศรัทธา ความภูมิใจ เป็นศักดิ์ศรีของคนชาวพิษณุโลกและคนไทยทั้งชาติ

ตราสัญลักษณ์ เป็นพระบรมรูปสมเด็จพระนเรศวรมหาราชในท่านั่ง พระหัตถ์ขวาทรงสุวรรณภิงคารหลังทักษิณาทก ประกาศอิสรภาพ ตอนล่างพระแท่นมีอักษรชื่อมหาวิทยาลัยนเรศวร อยู่ภายในป้ายชายธง

ตราสัญลักษณ์ เป็นรูปช้างศึก อยู่ในโล่หอกกลมแบบโบราณ ตอนล่างรูปช้างศึกมีอักษรชื่อมหาวิทยาลัยนเรศวร อยู่ภายในป้ายชายธง

ดอกไม้ คือ ดอกเสลา

สี ประจำมหาวิทยาลัย คือ สีเทา-แสด

สีเทา หมายถึงสีของสมอง แปลว่าความคิดหรือปัญญา

สีแสด หมายถึงสีของคุณธรรมและความกล้าหาญ

สีแสดประกอบด้วย

สีแดง หมายถึงสมเด็จพระนเรศวร แปลว่าความกล้าหาญ

สีเหลือง หมายถึงพระพุทธชินราช แปลว่าคุณธรรม

ปรัชญาของมหาวิทยาลัยนเรศวร

มหาวิทยาลัยนเรศวร มีอุดมการณ์ มุ่งมั่นที่จะดำเนินตามรอยเบื้องพระยุคลบาทสมเด็จพระนเรศวรมหาราช ผู้พระราชทานความเป็นไท ความสงบ ความผาสุกแก่ปวงชนชาวไทย

มาแล้วในอดีต ดังนั้น มหาวิทยาลัยนเรศวร จึงมุ่งเน้นที่จะสืบสานให้สังคมไทยเป็นไทจากอวิชา โดยค้นคว้าและสะสมองค์ความรู้เพื่อผลิตบัณฑิตให้มีความเป็นเลิศทางวิชาการ และมีคุณธรรม จริยธรรม เป็นแบบอย่างที่ดีงามในการดำรงชีวิตและสร้างสรรค์สังคมให้เกิดความสงบและสันติสุข มุ่งอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม ศิลปะ วัฒนธรรมและประเพณี เพื่อเป็นมรดกของชาติ สืบไป

ปณิธานของมหาวิทยาลัยนเรศวร

มหาวิทยาลัยนเรศวรเป็นมหาวิทยาลัยสมบูรณ์แบบ (Comprehensive University) ตั้งขึ้นในภูมิภาค เพื่อรับผิดชอบในเขตภาคเหนือตอนล่าง มุ่งเน้นการพัฒนาวิชาการ และวิชาชีพ ชั้นสูงทุกด้าน เป็นศูนย์รวมแหล่งวิทยาการต่าง ๆ ที่มีคุณค่าต่อมวลมนุษย์ มุ่งมั่นที่จะดำเนินการ ตามรอยเบื้องพระยุคลบาทสมเด็จพระนเรศวรมหาราช ที่จะให้สังคมไทยเป็นไทจากอวิชา โดยการผลิตบัณฑิตและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้นำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ ของประชาชน ตลอดจนการอนุรักษ์ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้ดีขึ้น

มหาวิทยาลัยนเรศวร มีปณิธานอันแน่วแน่ที่จะดำรงความเป็นเลิศทางวิชาการและ ความเป็นสากล ในอันที่จะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพ เพื่อเกื้อหนุนต่อ การพัฒนาประเทศ และสามารถแข่งขันในระดับนานาชาติได้แบบยั่งยืน มุ่งสร้างบัณฑิตให้เป็นผู้ รอบรู้ทางวิชาการ เชี่ยวชาญวิชาชีพในทุกสรรพวิทยาการ ทั้งด้านสังคมศาสตร์ ด้านวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี ด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ มีความเป็นสากลทั้งในเชิงเทคโนโลยี และภาษาที่จำเป็น รวมถึงมีคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ อีกทั้งเป็นผู้มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีจิตใจ ร่วมพัฒนา

วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย

วิสัยทัศน์

มหาวิทยาลัยนเรศวรเป็นมหาวิทยาลัยระดับแนวหน้าในกลุ่ม 10 อันดับแรกของ ประเทศภายในปีพ.ศ.2560

พันธกิจ

มหาวิทยาลัยนเรศวรต้องเร่งปรับเปลี่ยนไปเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐเพื่อ ปฏิบัติภารกิจหลักที่สำคัญ ในฐานะสถาบันอุดมศึกษาที่มีคุณภาพและได้มาตรฐานสากล ที่มีการ ประกันคุณภาพทางการศึกษาตลอดจนมีการประเมินแผนและโครงการต่าง ๆ ที่เป็นระบบโดยมุ่ง กระจายโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษาให้กับประชากรในภูมิภาคโดยเฉพาะในเขต

ภาคเหนือตอนล่าง 9 จังหวัด ได้แก่ พิษณุโลก พิจิตร สุโขทัย กำแพงเพชร เพชรบูรณ์ อุตรดิตถ์ ตาก นครสวรรค์ อุทัยธานี และจังหวัดพะเยาโดยการจัดการเรียนการสอน ในสาขาวิชาต่าง ๆ ทั้งกลุ่ม สังคมศาสตร์ กลุ่มวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีและกลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพ ให้สอดคล้องกับความต้องการของสังคมและประเทศชาติ รวมทั้งมหาวิทยาลัยนเรศวร จะต้องเคลื่อนเข้าไปให้บริการใน ชุมชนให้ได้อย่างทั่วถึง โดยการตั้งวิทยาเขตสารสนเทศหรือศูนย์วิทยบริการเพื่อให้บริการทาง วิชาการในรูปแบบต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง โดยมี พันธกิจที่สำคัญ ดังนี้

1. ด้านการผลิตบัณฑิต

มหาวิทยาลัยนเรศวรมีภารกิจหลักที่ต้องทำการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทุกระดับ อย่างต่อเนื่อง เพราะเป็นปัจจัยสำคัญในการชักนำให้เกิดความเจริญยั่งยืนและการหลีกเลี่ยง ภาวะชะงักงันเส้นทางการพัฒนาทางเศรษฐกิจของประเทศ มหาวิทยาลัยนเรศวรจะต้องมุ่งเน้นการ สร้างบัณฑิตให้มีความรู้ และสามารถไปทำงานได้ทุกแห่งในโลก การผลิตบัณฑิตในระดับปริญญา โท – เอก จะดำเนินการโดยการมีหุ้นส่วน (Partnership) หรือสร้างเครือข่าย (Networking) ทางวิชาการ กับมหาวิทยาลัยที่มีชื่อเสียงในต่างประเทศ เพื่อเป็นการพัฒนาศักยภาพและความพร้อมด้าน อาจารย์ของเราควบคู่ไปกับมาตรฐานทางวิชาการด้วย นอกจากนี้จะต้องปรับตัวให้มีพลวัตและ ความหลากหลายมากขึ้นในอนาคต ทั้งในเชิงวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนากำลังคนทุกระดับอย่าง ต่อเนื่อง ทั้งเพื่อพัฒนาทักษะและภูมิปัญญาในงานอาชีพ ในฐานะแรงงานทางเศรษฐกิจของ ประเทศ และเพื่อพัฒนาจิตสำนึกและคุณธรรมในฐานะมนุษย์และพลเมืองดีของสังคมไทยและ สังคมโลก กลุ่มเป้าหมายอุดมศึกษาต้องมีความหลากหลายยิ่งขึ้น ครอบคลุมทั้งกลุ่มเป้าหมายก่อน เข้าสู่ตลาดแรงงานและกลุ่มเป้าหมายในตลาดแรงงาน นอกจากนี้ยังต้องมีการปรับตัวเกี่ยวกับเรื่อง วิธีการและเนื้อหาสาระอีกด้วย

2. ด้านการวิจัย

มหาวิทยาลัยนเรศวรจะมุ่งการวิจัยและพัฒนาโดยเฉพาะการวิจัยประยุกต์ เพื่อ การพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมที่มีรูปแบบที่ซับซ้อนขึ้น เช่น การวิจัยและพัฒนาเทคโนโลยี เพื่อ อุตสาหกรรมสมัยใหม่ที่ใช้ทุนปัญญามากกว่าทุนแรงงานหรือทุนวัตถุดิบ การวิจัยเพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพการใช้ทรัพยากรและการฟื้นฟู และการอนุรักษ์สภาพแวดล้อม การวิจัยเชิง อุตสาหกรรม การวิจัยและพัฒนาบริการด้านสาธารณสุข เป็นต้น ในขณะที่เดียวกัน มหาวิทยาลัยนเรศวรจะให้ความสำคัญสูงขึ้นแก่การวิจัยพื้นฐานควบคู่ไปกับการวิจัยประยุกต์ โดย มุ่งให้การพัฒนาการวิจัยพื้นฐานในสาขาต่าง ๆ เป็นฐานนำไปสู่การวิจัยประยุกต์ที่มีประสิทธิภาพ และการเรียนการสอนที่มีประสิทธิผล และสร้างความสามารถในการพึ่งพาตนเองด้านความรู้ของ

ประเทศไทยได้อย่างแท้จริงในระยะยาว โดยจะต้องสร้างผู้นำในการทำวิจัย ดำเนินการในลักษณะหุ้นส่วน (Partnership) หรือการสร้างเครือข่าย (Networking) กับมหาวิทยาลัยที่มีชื่อเสียงทั้งในและต่างประเทศ เพื่อให้นำไปสู่ความเป็นสากลได้เร็วขึ้นด้วย

3. ด้านการบริการวิชาการ

มหาวิทยาลัยนเรศวรจะมุ่งเน้นการบริการทางวิชาการในรูปแบบที่หลากหลายขึ้น การให้บริการบางประเภทควรจะเน้นแหล่งเงินทุนที่สำคัญยิ่งขึ้นของสถาบันการศึกษา โดยเฉพาะการให้บริการวิชาการแก่กลุ่มเป้าหมายที่มีกำลังซื้อสูง เช่น ภาคธุรกิจและอุตสาหกรรม รวมทั้งควรได้มีการพิจารณาเกี่ยวกับการลงทุนและดำเนินการร่วมกับภาคเอกชนในการบริการวิชาการบางประเภท โดยเฉพาะการจัดตั้งหน่วยทดสอบมาตรฐานในสาขาต่าง ๆ เพื่อให้บริการทั่วไป เป็นต้น การดำเนินการอาจจะต้องใช้ระบบหุ้นส่วน (Partnership) และการสร้างเครือข่าย (Networking) เข้ามาช่วยในการสร้างจุดแข็งและการยอมรับของสังคมโดยทั่วไป

4. ด้านการทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม

มหาวิทยาลัยนเรศวรตระหนักดีว่าภารกิจด้านนี้กว้างขวางยิ่งขึ้นในอนาคต เนื่องจากแนวโน้มการผสมผสานทางวัฒนธรรม และการมีส่วนร่วมในประชาคมโลกในด้านเศรษฐกิจมากขึ้น ทำให้การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมของสังคมไทยเป็นรากฐานของการพัฒนาอย่างมีคุณภาพ การทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรมไม่ควรถูกจำกัดอยู่แต่ในการอนุรักษ์มรดกทางศิลปะและวัฒนธรรมไทยเท่านั้น แต่ควรหมายรวมถึงการศึกษาให้เข้าใจความเป็นไทยอย่างถ่องแท้ เพื่อนำไปสู่การสงวนความแตกต่างทางวัฒนธรรมและการอยู่ร่วมกันในประชาคมโลกอย่างมีเอกลักษณ์และศักดิ์ศรี การเสริมสร้างวัฒนธรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์ให้เกิดขึ้นกับบุคคลองค์กร และสังคมอีกด้วย

เป้าหมายการบริหารงาน

มหาวิทยาลัยนเรศวรต้องพัฒนาไปสู่ความเป็นมหาวิทยาลัยที่มีคุณภาพและมาตรฐานในระดับสากลด้วยการให้ได้รับการยกย่องในระดับชาติและระดับนานาชาติ การปฏิบัติภารกิจไม่ว่าจะเป็นการผลิตบัณฑิต การวิจัย การบริการวิชาการ และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม จะตั้งเป้าหมายให้นำไปสู่ความมั่นคงและความยั่งยืนของเศรษฐกิจ สังคม ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเป็นสำคัญ จึงได้กำหนดเป้าหมายของการพัฒนามหาวิทยาลัยนเรศวรไว้ดังนี้

เป้าหมายที่ 1

เป็นมหาวิทยาลัยสมบูรณ์แบบ (Comprehensive University) มุ่งเน้นการผลิตบัณฑิตระดับปริญญาตรีในกลุ่มวิชาหลัก 3 ด้านได้แก่ กลุ่มวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ประกอบด้วย 4

สาขาวิชา คือ สาขาวิชาทางด้านวิศวกรรมศาสตร์ สาขาวิชาทางด้านวิทยาศาสตร์ สาขาวิชาทางด้านสถาปัตยกรรมศาสตร์ และสาขาวิชาทางด้านเกษตรศาสตร์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม กลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพ ประกอบด้วย 5 สาขาวิชา คือ สาขาวิชาแพทยศาสตร์ สาขาวิชาทันตแพทยศาสตร์ สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ สาขาวิชาเภสัชศาสตร์ สาขาวิชาทางด้านสหเวชศาสตร์ และสาขาวิชาสาธารณสุขศาสตร์ กลุ่มมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ประกอบด้วย 5 สาขาวิชา คือ สาขาวิชาทางด้านศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาทางด้านสังคมศาสตร์ สาขาวิชาทางด้านมนุษยศาสตร์ สาขาวิชาทางด้านสารสนเทศและการสื่อสาร และสาขาวิชานิติศาสตร์ โดยในแต่ละกลุ่มให้อยู่ในสัดส่วน 45:20:35 ตามลำดับ

เป้าหมายที่ 2

เป็นมหาวิทยาลัยที่ต้องการปรับระบบการบริหารให้มีอิสระจากระบบราชการ มีความคล่องตัวและมีประสิทธิภาพ สามารถสร้างแรงจูงใจให้ดึงดูดบุคลากรที่มีศักยภาพทางวิชาการเข้ามาในระบบให้มากที่สุด การจัดรูปแบบองค์กรจะจัดในลักษณะบูรณาการ (Integration) เพื่อนำไปสู่การบริหารจัดการที่ดี (Good Governance) เน้นความประหยัด ความเป็นประสิทธิภาพ และความคล่องตัวในการบริหารและการจัดการ สามารถตรวจสอบได้ตลอดเวลา

เป้าหมายที่ 3

เป็นมหาวิทยาลัยที่มุ่งเน้นการผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพและได้มาตรฐานสากล มีความรอบรู้ทางทฤษฎี และมีทักษะการปฏิบัติงานวิชาชีพในสาขาของตนเองได้ตามมาตรฐานวิชาชีพกำหนด อีกทั้งต้องเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพด้วย มุ่งเน้นการประกันคุณภาพการศึกษาโดยตั้งปรัชญาของบัณฑิตที่พึงประสงค์ไว้ ดังนี้

3.1 เป็นผู้มีความเพียร ความอดทน มีความซื่อสัตย์ต่อตนเองและต่อสังคม มีคุณธรรม จริยธรรม บูรณาการทั้งร่างกาย จิตใจ และจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ

3.2 เป็นผู้ที่มีมนุษยสัมพันธ์ มีความเอื้ออาทรต่อเพื่อนมนุษย์ มีความเสียสละ ตลอดจน อุทิศการมีส่วนร่วม

3.3 เป็นผู้รอบรู้วิชาการ เชี่ยวชาญวิชาชีพในสาขานั้น ๆ ตลอดจนจินตนาการ เป็น ทำเป็น แก้ไขปัญหาเป็น และมีความมุ่งมั่นที่จะแสวงหาองค์ความรู้อย่างต่อเนื่อง 3.1

3.4 เป็นผู้มีความรู้และทักษะด้านภาษาต่างประเทศด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และด้านการบริหารจัดการ

เป้าหมายที่ 4

เป็นมหาวิทยาลัยที่มีศูนย์วิทยบริการกระจายในทุกจังหวัดของเขตภาคเหนือตอนล่าง (Extended Education Centers) เพื่อตอบสนองความต้องการในการจัดการเรียนการสอนและการบริการวิชาการของประชากรในพื้นที่ในด้านการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

เป้าหมายที่ 5

เป็นมหาวิทยาลัยที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการระดับนานาชาติโดยการเชื่อมโยงองค์ความรู้ของชุมชนและท้องถิ่นเข้าด้วยกันอย่างเป็นระบบ ให้นำไปสู่การสนับสนุนให้เกิดการแข่งขันที่ยั่งยืนของประเทศ

เป้าหมายที่ 6

เป็นมหาวิทยาลัยที่มุ่งสู่ความเป็นมหาวิทยาลัยวิจัย (Research based University) โดยการจัดตั้งองค์กรภายในแต่ละคณะวิชา วิทยาลัย หรือสถาบัน มุ่งสร้างผู้นำทางการวิจัยภายใต้ Partnership และ Networking กับ สถาบันที่มีชื่อเสียงทั้งในและต่างประเทศ โดยจัดเงินรายได้เน้นทุนสนับสนุนการวิจัยเพื่อเติมจากแหล่งทุนอื่นเพื่อส่งเสริมให้อาจารย์ได้ทำงานวิจัยอย่างทั่วถึง และต้องตีพิมพ์ในวารสารระดับประเทศและระดับนานาชาติได้ด้วย

เป้าหมายที่ 7

เป็นมหาวิทยาลัยที่ส่งเสริมเพื่อนำไปสู่ความเป็นเลิศทางภาษาต่างประเทศและความทันสมัยในด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (Information Technology) เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาวิชาการและการแข่งขันที่ยั่งยืนในประชาคมโลก

เป้าหมายที่ 8

เป็นมหาวิทยาลัยที่ต้องสร้างให้เป็นมหาวิทยาลัยต้นแบบสงบ สันติ เป็นสังคมแห่งความเอื้ออาทร เป็น ตัวอย่างที่ดีงามของสังคมและเป็นที่พึ่งพิงของประชาชนได้อย่างเป็นรูปธรรม

เป้าหมายที่ 9

เป็นมหาวิทยาลัยที่เปิดโอกาสให้ประชาชนส่วนร่วมในการพัฒนาเพื่อสร้างจิตสำนึก และความผูกพันของชุมชนกับมหาวิทยาลัยในฐานะที่เป็นของประชาชนโดยประชาชน และเพื่อประชาชนอย่างแท้จริง

เป้าหมายที่ 10

เป็นมหาวิทยาลัยที่มุ่งปฏิบัติภารกิจในลักษณะของ Partnership และมีระบบเครือข่าย (Networking) กับมหาวิทยาลัยที่มีชื่อเสียง ทั้งภายในและต่างประเทศ เพื่อพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถทางวิชาการของบุคลากร ตลอดจนการเสาะแสวงหาข้อมูลข่าวสารอันเป็นองค์ความรู้ใหม่ด้วย

เป้าหมายที่ 11

เป็นมหาวิทยาลัยที่ให้ความสำคัญด้านการประกันคุณภาพการศึกษา โดยจะต้องดำเนินการประกันคุณภาพของทุกหน่วยงานอย่างต่อเนื่องและจะต้องกำหนดมาตรการในการประกันคุณภาพให้เป็นภารกิจของบุคลากรทุกคนของมหาวิทยาลัย

เป้าหมายที่ 12

เป็นมหาวิทยาลัยที่มุ่งเน้นการกระจายโอกาสและสร้างความเสมอภาคทางการศึกษาโดยจะให้โอกาสนักเรียนในเขตภาคเหนือตอนล่างเข้าศึกษาต่อระดับปริญญาตรี ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 70 และจัดสรรเงินรายได้เป็นทุนการศึกษาให้นักศึกษาระดับปริญญาตรีร้อยละ 5 ทุกปี และจะเพิ่มการรับนิสิตระดับบัณฑิตศึกษาโดยเฉพาะระดับปริญญาเอกในทุกคณะ/วิทยาลัย/สถาบัน จัดให้มีหลักสูตรรองรับอย่างต่ำ 1 สาขาวิชาภายในปี 2550

เป้าหมายที่ 13

เป็นมหาวิทยาลัยที่มุ่งส่งเสริมให้เกิดการบริการวิชาการกับหน่วยงานภายนอกที่มีกำลังแรงงานที่อยู่ในและนอกสถานประกอบการ รวมทั้งจัดตั้งองค์กรขึ้นสนับสนุนการทำนุบำรุง ศิลปะและวัฒนธรรมให้เป็นรูปธรรม

เป้าหมายที่ 14

เป็นมหาวิทยาลัยที่ต้องมีการพัฒนาระบบบริหารจัดการให้นำไปสู่การพัฒนาด้าน วิชาการที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพในส่วนที่เกี่ยวข้องกับเรื่องต่อไปนี้

14.1 ต้องการจัดหางบประมาณมาทำการก่อสร้างอาคารเรียน อาคารปฏิบัติการ อาคารสำนักหอสมุด อาคารที่พักอาศัยของบุคลากรและนิสิต สนามกีฬากลางแจ้ง และอาคาร บริการอื่น ๆ เพิ่มเติมให้เพียงพอกับการจัดการเรียนการสอนและการปฏิบัติการกิจในฐานะ สถาบันอุดมศึกษาทั้งที่จังหวัดพิษณุโลกและที่วิทยาเขตสารสนเทศพะเยา

14.2 ต้องการจัดหาครุภัณฑ์สำนักงาน ครุภัณฑ์ประกอบอาคาร ครุภัณฑ์ การศึกษา ครุภัณฑ์การแพทย์ให้สอดคล้องกับอาคารที่ได้ทำการก่อสร้างไปแล้ว รวมทั้งจัดหา ครุภัณฑ์การศึกษาทดแทนของเดิมที่ชำรุดหรือล้าสมัยด้วย

14.3 การปรับปรุงเครือข่ายคอมพิวเตอร์ให้สามารถเชื่อมโยงครบสมบูรณ์ ทุก อาคารทั้งภายในและภายนอกรวมทั้งจัดซื้อคอมพิวเตอร์ไว้บริการโดยภาพรวมให้ได้สัดส่วน บุคลากร 1:2 และนิสิต 1:5

14.4 ต้องการจัดหาอาจารย์และบุคลากรสายบริการเพิ่มขึ้นตามเกณฑ์ที่ สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษากำหนดและจัดส่งอาจารย์ไปศึกษาต่อ เพิ่มวุฒิให้ได้ ปริญาโท : ปริญาเอก = 50:50 ภายในปี 2552

14.5 ต้องการสนับสนุนให้อาจารย์เข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการเพิ่มขึ้นร้อยละ 5 ต่อปี สำหรับตำแหน่งศาสตราจารย์ ร้อยละ 10 ต่อปี สำหรับตำแหน่งรองศาสตราจารย์ และร้อยละ 15 ต่อปี สำหรับตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์

14.6 ต้องทำการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากรของมหาวิทยาลัยทั้งที่เป็นข้าราชการ พนักงานสายวิชาการและสายบริการอย่างเป็นระบบ

14.7 ต้องมีการจัดทำแผนปฏิบัติการของทุกหน่วยงานรวมทั้งต้องติดตามและประเมินผลทุกรอบปี เพื่อการตรวจสอบประสิทธิภาพของงานและการใช้งบประมาณอย่างสมเหตุสมผล

14.8 ต้องนำระบบงบประมาณ พัสดุ การเงิน และบัญชีกองทุนโดยเกณฑ์พึงรับพึงจ่ายลักษณะ 3 มิติ ที่เป็นระบบ Electronic มาใช้ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2549 เป็นต้นไป

14.9 ต้องจัดให้มีโรงพยาบาลขึ้นภายในสถาบันวิจัยทางวิทยาศาสตร์สุขภาพ เพื่อให้บริการรักษาพยาบาลได้อย่างต่ำ 100 เตียงภายในปี พ.ศ. 2549

14.10 ต้องจัดให้มีโรงเรียนมัธยมสาธิตขึ้นเพื่อให้บริการบุตรหลานบุคลากรของมหาวิทยาลัยและประชาชนทั่วไปภายในปีการศึกษา 2549

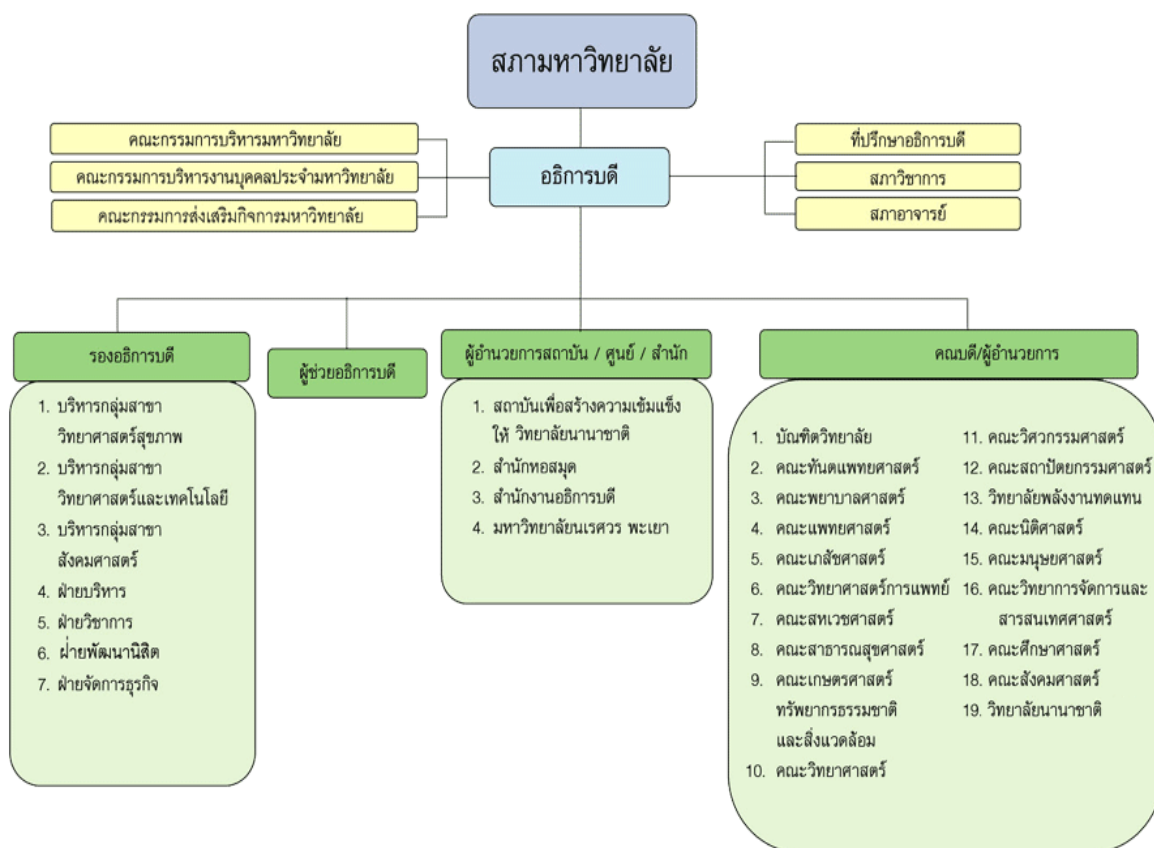
14.11 ต้องจัดให้มีระบบควบคุมภายในอย่างเป็นระบบ ทั้งส่วนกลางและหน่วยงานต่างๆ ภายในมหาวิทยาลัยให้สอดคล้องกับระเบียบคณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดินว่าด้วยการกำหนดมาตรฐานการควบคุมภายใน พ.ศ. 2544

14.12 ดำเนินการและประสานงานการยกฐานะวิทยาเขตสารสนเทศพะเยาให้เป็นมหาวิทยาลัยเอกเทศ โดยจะเริ่มดำเนินการตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2550 เป็นต้นไป

14.13 ดำเนินการสร้างหอพักนิสิตให้เพียงพอที่จะรองรับนิสิตชั้นปีที่ 1 ของมหาวิทยาลัย ครบทุกคนในปี พ.ศ. 2549

14.14 ปรับปรุงการติดตั้งสายไฟฟ้าเป็นระบบได้ดินให้แล้วเสร็จทั้งหมดภายในปี 2550

14.15 จัดทำ GIS โดยรอบมหาวิทยาลัยนเรศวรพิษณุโลก พื้นที่ประมาณ 20,000 ไร่ และมหาวิทยาลัยนเรศวร วิทยาเขตสารสนเทศพะเยา พื้นที่ประมาณ 10,000 ไร่ พร้อมออกแบบระบบต่าง ๆ ให้แล้วเสร็จภายในปี 2549



ที่มา: โครงสร้างการบริหารงานของมหาวิทยาลัยนเรศวร จังหวัดพิษณุโลก

ข้อมูล ณ วันที่ 30 กรกฎาคม 2553 (www.nu.ac.th)

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

กมล รักสวน (2523) ได้ทำการศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ในวิทยาลัยครูภาคเหนือจำนวน 8 วิทยาลัยครู พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ในวิทยาลัยครูต่างๆ เหล่านี้มีความสำคัญลดหลั่นจากมากไปหาน้อย ดังนี้คือ

1. ลักษณะงาน
2. ความเจริญก้าวหน้า
3. ความรับผิดชอบ
4. ความสำเร็จในการทำงาน
5. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน นักศึกษา
6. รายได้ สวัสดิการ และผลประโยชน์ตอบแทน
7. การได้รับความยอมรับนับถือในผลงาน
8. สภาพของการทำงาน
9. การปฏิบัติของผู้บังคับบัญชา

วุฒิชัย จำนงค์ และ ปภาวดี ดุลยจินดา (2527) ได้ทำการศึกษาถึงความพอใจในการทำงานจะส่งผลไปยังอัตราการเข้าออกงานความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานและอัตราการเข้าทำงาน จะส่งผลไปยังอัตราการเข้าออกงานความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานและอัตราการเข้าออกงาน เป็นความสัมพันธ์ในทางลบ ยิ่งคนงานพอใจในงานมากเท่าใด อัตราการเข้าออกงานก็ยิ่งน้อยลงเท่านั้นความสัมพันธ์นี้จะเห็นได้ชัด โดยเฉพาะในช่วงที่มีการจ้างงานที่ทำได้มากกว่า เพราะฉะนั้น การเข้าออกงานของเขาจึงแสดงให้เห็นถึงระดับความพึงพอใจที่ต่ำสำหรับงานเดิม

แสวง รัตนมลคลมาศ และคณะ (2528, อ้างถึงใน อัญชลี ปริญญาจร, 2549, หน้า 12-13) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การสรรหา การคงอยู่ และการลาออกจากอาชีพข้าราชการอาจารย์มหาวิทยาลัย จากการศึกษพบว่า

1. การลาออกจากอาชีพข้าราชการอาจารย์มหาวิทยาลัยเป็นปรากฏการณ์ธรรมดาที่เกิดขึ้นมาช้านานแล้ว
2. การลาออกอาชีพข้าราชการอาจารย์มหาวิทยาลัยเกิดขึ้นกับอาจารย์เพียงบางกลุ่มที่อยู่ในสาขาวิชาบางสาขาเท่านั้น ซึ่งส่วนใหญ่เป็นอาจารย์ในสาขาวิชาแพทยศาสตร์ และวิชาที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพอนามัย และวิชาวิศวกรรมศาสตร์เท่านั้น

3. สาเหตุของการลาออกจากอาชีพข้าราชการอาจารย์มหาวิทยาลัยไม่ได้เกิดจากสาเหตุเพียงประการใด ประการหนึ่งเท่านั้น หากแต่มาจากสาเหตุต่างๆ กันมากกว่า 1 สาเหตุ ซึ่งอาจแบ่งได้เป็นสาเหตุจากระบบราชการมหาวิทยาลัย สาเหตุจากระบบวิชาการในมหาวิทยาลัย และสาเหตุจากระบบการเมืองในมหาวิทยาลัย แต่สาเหตุจากระบบราชการในมหาวิทยาลัยเป็นสาเหตุที่ใหญ่ที่สุดและเป็นสาเหตุของอาจารย์ที่ลาออกเกือบทุกคน ส่วนสาเหตุจากระบบวิชาการในมหาวิทยาลัย และจากระบบการเมืองในมหาวิทยาลัยนั้นเป็นเพียงสาเหตุของอาจารย์ที่ลาออกบางคนเท่านั้น

ทวนชัย อรุณโรจน์ (2537, อ้างถึงใน อัญชลี ปริญญาจร, 2549, หน้า 13) ได้ศึกษาเรื่องการลาออกจากราชการของครูช่างอุตสาหกรรม สังกัดกรมอาชีวศึกษา ระหว่าง ปี พ.ศ. 2531-2533 พบว่า

1. ด้านสภาพส่วนตัว ของผู้ที่ลาออก พบว่า 75% ของผู้ที่ลาออก เป็นผู้ที่มีสมรสแล้ว ส่วนมากมีอายุระหว่าง 34-40 ปี และมีอายุราชการ ระหว่าง 11-15 ปี มีตำแหน่งเป็นครูผู้สอนประมาณ 50% โดยส่วนใหญ่ ประมาณ 70% จะเป็นข้าราชการระดับ 3 ระดับ 4 และระดับ 5 มีวุฒิปริญญาตรีครุศาสตร์อุตสาหกรรม (คอบ.) สาขาช่างยนต์ ช่างกลโรงงาน ช่างเชื่อมและโลหะแผ่น ช่างไฟฟ้า ช่างอิเล็กทรอนิกส์ และช่างโยธา/ สถาปัตย์ ลาออกในสัดส่วนที่ใกล้เคียงกัน รายได้ก่อนที่จะลาออก ส่วนใหญ่อยู่ในระหว่างเงินเดือน 8,000-10,000 บาท และทุกคนเคยมีประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับวงการธุรกิจอุตสาหกรรมอยู่แล้ว แสดงว่าผู้ที่ลาออกนั้น เป็นคนที่มีศักยภาพในตัวสูง มีความรู้และประสบการณ์ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสาขาที่ขาดแคลน อีกทั้งยังอยู่ในช่วงวัยที่มีพลังเต็มที่

2. สาเหตุที่ทำให้ลาออก เรียงตามลำดับความสำคัญจากน้อยไปมาก (1-5) พบว่าสาเหตุด้านการตอบแทนและสวัสดิการ เป็นสาเหตุ อันดับที่ 1 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 สาเหตุด้านองค์การและการบริหารงาน เป็นสาเหตุอันดับที่ 2 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36 สาเหตุด้านการปกครองบังคับบัญชา เป็นสาเหตุอันดับที่ 3 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.14 สาเหตุด้านงานอาชีพ เป็นสาเหตุอันดับที่ 5 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.48 สรุปได้ว่าการดำเนินงานนั้นมนุษย์ทุกคนต้องการมีรายได้ให้เพียงพอเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด

3. แรงจูงใจให้ลาออก พบว่าแรงจูงใจภายนอกมีปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลต่อการลาออกมากกว่าแรงจูงใจภายใน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 ในขณะที่แรงจูงใจภายในมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 เหตุที่เป็นดังนี้เพราะว่า ปัจจัยแรงจูงใจภายนอก ไม่ว่าจะเป็น ชื่อเสียง เกียรติยศ ตำแหน่งหน้าที่ การงาน รายได้ และโอกาสของความก้าวหน้า สามารถเปรียบเทียบรูปธรรมให้เห็นได้อย่างชัดเจน

โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อเปรียบเทียบกับงานในระบบราชการ การศึกษาวิจัยในครั้งนี้มีผลออกมาสอดคล้องกับงานวิจัยเรื่อง การลาออกของครูในต่างประเทศ และงานวิจัยเกี่ยวกับปัญหาสมองไหลของสำนักงาน กพ. ทุกประการ ไม่ว่าจะมองในแง่สาเหตุแต่ละด้าน หรือจะพิจารณาจากแรงจูงใจให้ลาออกก็ตาม จะมีปัจจัยที่เป็นทั้งแรงดึงดูด (Pull) และปัจจัยผลักดัน (Push) ให้เกิดการลาออกได้ทั้งสิ้น

วุฒิพงษ์ เตชะดำรงสิน และคณะ (2537 อ้างถึงใน อัญชลี ปริญญาขจร, 2549, หน้า 14) ได้ทำการศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่เป็นสาเหตุของการคงอยู่ การลาออกหรือโอนย้ายของคณาจารย์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ พบว่า

1. ปัจจัยที่เป็นสาเหตุของการคงอยู่ของอาจารย์ ปัจจัยที่มีความสำคัญ คือ ความมีอิสระในการทำงาน ความชอบในอาชีพการเป็นอาจารย์ และการมีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ รองลงมาคือ การมีโอกาสได้พัฒนาความรู้ความสามารถตามความต้องการ การได้อยู่กับครอบครัว สวัสดิการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัยในมหาวิทยาลัย และการมีพันธะสัญญาการใช้ทุนตามลำดับ

2. ปัจจัยที่เป็นสาเหตุของการลาออกหรือโอนย้าย ปัจจัยที่มีความสำคัญ คือ การมีโอกาสได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมกว่าเดิม ความต้องการอยู่กับครอบครัว การไม่มีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ ความไม่มีอิสระในการทำงาน แนวความคิดและการกระทำของผู้บริหารระดับสูงกว่าภาควิชา การไม่มีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้น ความไม่ปลอดภัยต่อชีวิตและทรัพย์สิน ความต้องการมีโอกาสดูแลผู้เฒ่าผู้แก่ และแนวความคิดและการกระทำของผู้บริหารระดับภาควิชา ตามลำดับ

3. ปัจจัยที่เอื้อต่อการทำงานของอาจารย์ ในภาพรวมทั้งมหาวิทยาลัย ปัจจัยที่ได้รับในระดับค่อนข้างสูง มี 3 ปัจจัย คือ การได้รับความรักหรือการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน การได้ทำงานตามความรู้ความสามารถ และการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

แง่น้อย ศิริวราชนบุญ และ สุทธิลักษณ์ เอื้อจิตถาวร (2537 อ้างถึงใน อัญชลี ปริญญาขจร, 2549, หน้า 14) ได้ศึกษา เรื่อง สาเหตุของการลาออกของข้าราชการพลเรือน พบว่า สาเหตุหลักของการลาออกมี 2 ประการ คือ การก้าวหน้า และนโยบายและการบริหารงานของทางราชการ ซึ่งความก้าวหน้าเป็นสาเหตุหลักของการลาออกของข้าราชการทั้งหญิงและชาย ผู้ปฏิบัติงานในสายงานที่ใช้วุฒิต่ำกว่าปริญญา และสายงานที่ใช้วุฒิปริญญาเฉพาะระดับ 3-5 ส่วนนโยบายและการบริหารงานเป็นสาเหตุหลักของการลาออกจากข้าราชการชายและผู้มีวุฒิข้าราชการระดับ 3-5 ที่อยู่ในสายงานที่ใช้วุฒิปริญญา

สาเหตุของการลาออกที่สำคัญรองลงมา มี 3 ปัจจัย คือ การปกครองบังคับบัญชา เงินเดือนและสวัสดิการ และลักษณะงาน

ส่วนสาเหตุอื่นๆ ที่เป็นปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกตามทฤษฎีของ เฟรดเดอริก เฮอริชเบอร์ก (Frederick Herzberg) ได้แก่ ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน สภาพการทำงาน ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ และความรับผิดชอบ ไม่มีผลต่อการลาออกจากราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ

ปริชาติ ตันติวัฒน์ (2538) ได้ทำการศึกษา เรื่อง การศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลกับความพึงพอใจในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับความตั้งใจลาออกจากงาน ของพยาบาลประจำการในกรุงเทพมหานคร สังกัดกรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล และความพึงพอใจในการทำงานร่วมกันทำนายความตั้งใจที่จะลาออกจากงานได้ โดยมีตัวแปรที่สามารถทำนายความตั้งใจที่จะลาออกจากงานได้ 6 ตัวแปร คือ ความก้าวหน้าในงาน ลักษณะของงาน อายุ สภาพการทำงาน เงินเดือนและสิ่งตอบแทน ความมั่นคง

วัลลี จันทเรนทร์ (2543, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยในเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักเทคโนโลยีการศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรของสำนักเทคโนโลยีการศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง มีความพึงพอใจต่อปัจจัยต่าง ๆ 5 ปัจจัย คือ ลักษณะงาน ผู้ร่วมงาน สภาพแวดล้อม สิ่งตอบแทน อยู่ในระดับปานกลางและเรื่องส่วนตัว อยู่ในระดับมาก เมื่อนำปัจจัยต่าง ๆ มาจัดเรียงลำดับความพึงพอใจจากสูงไปหาต่ำจะได้ ดังนี้ คือ ความเป็นอยู่ส่วนตัว ผู้ร่วมงาน ลักษณะงาน สภาพแวดล้อม และสิ่งตอบแทน อย่างไรก็ตามเมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักเทคโนโลยีการศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหงที่มีต่อปัจจัยต่าง ๆ ดังกล่าวข้างต้น โดยจำแนกตามสถานภาพ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ระดับหรือเทียบเท่าสายงาน แล้วพบว่าแตกต่างกันดังสมมติฐานที่ตั้งไว้

โสภณ พงศ์สุพัต (2546, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี พบว่า

1. แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน ด้านการควบคุมบังคับบัญชา ด้านการยอมรับนับถือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ/ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน และด้านรายได้และสวัสดิการ ตามลำดับ

2. การเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี จำแนกตามเพศ เมื่อพิจารณาโดยรวมแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 หรือไม่แตกต่างกัน

3. การเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี จำแนกตามอายุ เมื่อพิจารณาโดยรวมแล้วแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 หรือไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้านความมั่นคงในงาน และด้านเงินเดือนและสวัสดิการ พบว่า ผู้ที่มีอายุ 51 – 60 ปี มีระดับแรงจูงใจในการทำงานมากกว่าผู้ที่มีช่วงอายุอื่น ๆ ส่วนด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า ผู้ที่มีอายุ 31 – 40 ปี มีระดับแรงจูงใจในการทำงานมากกว่าผู้ที่มีอายุอื่น ๆ

4. การเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี จำแนกตามระดับการศึกษา เมื่อพิจารณาโดยรวมแล้วแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้านความสำเร็จในการทำงาน ซึ่งพบว่า ผู้ที่ระดับการศึกษานุปริญญา มีระดับแรงจูงใจในการทำงานมากกว่าระดับการศึกษาอื่น ๆ

5. การเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี จำแนกตามสถานภาพ เมื่อพิจารณาโดยรวมแล้วพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 พบว่า ผู้ที่มีสถานภาพสมรส มีระดับแรงจูงใจในการทำงานมากกว่าผู้ที่มีสถานภาพโสด ในด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ/ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านรายได้และสวัสดิการ และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

6. การเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี จำแนกตามรายได้ต่อเดือน เมื่อพิจารณาโดยรวมแล้วพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านที่มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ด้านรายได้และสวัสดิการ โดยเฉพาะผู้ที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 20,000 บาทขึ้นไป มีระดับแรงจูงใจในการทำงานสูงกว่าผู้ที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำ

7. การเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี จำแนกตามตำแหน่งงาน พิจารณาโดยรวมแล้วพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณารายได้ พบว่าด้านที่มีความแตกต่างกันอย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน พบว่า มีตำแหน่งเป็นคณาจารย์พลเรือน มีระดับแรงจูงใจในการทำงานสูง ด้านความรับผิดชอบ/ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความก้าวหน้าในงาน พบว่า ผู้ที่มีตำแหน่งงานเป็นข้าราชการพลเรือน มีระดับแรงจูงใจในการทำงานสูงกว่าผู้ที่มีตำแหน่งงานพนักงานตามสัญญาจ้าง ลูกจ้างประจำ และอาจารย์ประจำตามสัญญาจ้าง ส่วนตำแหน่งอาจารย์ประจำ มีระดับแรงจูงใจในการทำงานสูงกว่า ผู้ที่มีตำแหน่งงานพนักงานตามสัญญาจ้างและอาจารย์ประจำตามสัญญาจ้าง ด้านรายได้และสวัสดิการ พบว่า ผู้ที่มีตำแหน่งงานเป็นอาจารย์ประจำ มีระดับแรงจูงใจในการทำงานสูงกว่าตำแหน่งอื่น ๆ และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า ผู้ที่มีตำแหน่งงานเป็นข้าราชการพลเรือนมีระดับแรงจูงใจในการทำงานสูงกว่าตำแหน่งอื่น ๆ

อัญชลี ปริญญาขจร (2549, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่เป็นสาเหตุของการลาออกของพนักงานมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พบว่า

1. ปัจจัยที่เป็นสาเหตุของการกระตุ้นและจูงใจการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านลักษณะของงานที่ทำ ด้านการได้รับการยอมรับ และด้านความเจริญเติบโต มีผลต่อการกระตุ้นให้ทำงานค่อนข้างสูง ขณะที่ปัจจัยด้านความก้าวหน้า มีผลต่อการกระตุ้นให้ทำงานค่อนข้างต่ำ

2. ปัจจัยที่เป็นสาเหตุของการลาออกของพนักงานมหาวิทยาลัยทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ ปัจจัยด้านการปกครองกับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ และด้านนโยบายและการบริหารงานของมหาวิทยาลัย มีผลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงานค่อนข้างมาก

3. ปัจจัยจูงใจด้านการได้รับการยอมรับมีความสัมพันธ์กับการคงอยู่หรือการลาออกของพนักงานมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ในทิศทางเดียวกัน ขณะที่ด้านความสำเร็จในการทำงาน และด้านความก้าวหน้ามีความสัมพันธ์กับการคงอยู่และการลาออกของพนักงานมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ในทิศทางที่ผกผัน

4. พนักงานส่วนใหญ่ร้อยละ 59.2 ยังไม่มีความต้องการในการลาออกจากการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยเชียงใหม่

5. ปัจจัยค่า จุนด้านเงินเดือนและสวัสดิการ และด้านรูปแบบการบริหารของผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์กับการคงอยู่หรือการลาออกของพนักงานมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ในทิศทางเดียวกัน ขณะที่ด้านความสัมพันธ์ของผู้ร่วมงานมีความสัมพันธ์กับการคงอยู่หรือการลาออกของพนักงานมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ในทิศทางที่ผกผัน

กวี แยมกลีบ (2550,บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท ทาคาฮาชิ โคราซ (1995) จำกัด พบว่า

1. ระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ทาคาฮาชิ โคราซ (1995) จำกัดตามแผนงาน ปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้า ปัจจัยค้ำจุน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการนิเทศด้านรายได้ ด้านความสัมพันธ์ และด้านสภาพการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง

2. การเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ทาคาฮาชิ โคราซ (1995) จำกัด

2.1 เมื่อเปรียบเทียบตามเพศพบว่า ภาพรวมและปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้า ปัจจัยค้ำจุน ด้านการนิเทศ ด้านรายได้ ด้านความสัมพันธ์ และด้านสภาพการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนปัจจัยจูงใจ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ปัจจัยค้ำจุน ด้านนโยบายและการบริหาร ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 เมื่อเปรียบเทียบตามสถานภาพสมรสพบว่า ภาพรวมและปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้า ปัจจัยค้ำจุนด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการนิเทศ ด้านรายได้ ด้านความสัมพันธ์ และด้านสภาพการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนปัจจัยจูงใจ ด้านการยอมรับนับถือไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3 เมื่อเปรียบเทียบตามระดับการศึกษาพบว่า ภาพรวม และปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้า ปัจจัยค้ำจุน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการนิเทศ ด้านรายได้ ด้านความสัมพันธ์ และด้านสภาพการทำงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนปัจจัยจูงใจ ด้านลักษณะของงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.4 เมื่อเปรียบเทียบตามตำแหน่งงานพบว่า ภาพรวมและปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความรับผิดชอบ ปัจจัยค้ำจุน ด้านการนิเทศ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05ส่วนปัจจัยจูงใจ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความก้าวหน้า ปัจจัยค้ำจุนโดยภาพรวมและด้านนโยบายและการบริหาร ด้านรายได้ ด้านความสัมพันธ์ และสภาพการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.5 เมื่อเปรียบเทียบตามรายได้ต่อเดือนพบว่า ภาพรวม และปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ และ ด้านความก้าวหน้าปัจจัยค่าจูน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการนิเทศ ด้านรายได้ ด้านความสัมพันธ์ และด้านสภาพการทำงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.6 เมื่อเปรียบเทียบตามอายุพบว่า ภาพรวมและปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าปัจจัยค่าจูน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการนิเทศ ด้านรายได้ ด้านความสัมพันธ์ และด้านสภาพการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.7 เมื่อเปรียบเทียบตามแผนกงานพบว่า ภาพรวมและปัจจัยจูงใจ ด้านการยอมรับนับถือด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้า ปัจจัยค่าจูน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการนิเทศ ด้านรายได้ ด้านความสัมพันธ์ และด้านสภาพการทำงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จของงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ณัฐภรณ์ ชื่อมาก (2551, บทความย่อ) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานขอครูปฐมวัย และปัจจัยที่สามารถจำแนกกลุ่มครูปฐมวัยที่มีความพึงพอใจในการทำงานสูง กับกลุ่มครูปฐมวัยที่มีความพึงพอใจในการทำงานต่ำ พบว่า ครูปฐมวัยมีความพึงพอใจในการทำงานในระดับมาก ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของครูปฐมวัย มี 4 ปัจจัย คือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความก้าวหน้า เพื่อนร่วมงาน และความมั่นคงในงาน ที่ร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความพึงพอใจในการทำงาน ได้ร้อยละ 27.3 และปัจจัยที่สามารถจำแนกกลุ่มครูปฐมวัยที่มีความพึงพอใจในการทำงานสูง กับ กลุ่มครูปฐมวัยที่มีความพึงพอใจในการทำงานต่ำ มี 2 ปัจจัย คือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และเพื่อนร่วมงาน ซึ่งทำนายได้ถูกต้อง ร้อยละ 71.3 ของครูปฐมวัยที่มีความพึงพอใจในการทำงาน โดยมีค่าวิลด์แลมบ์ดาเท่ากับ 0.77

ธวัชชัย บุญเพิ่มราศรี (2552, บทความย่อ) ได้ศึกษาระดับการตั้งใจลาออกจางานของบุคลากร ระดับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลของบุคลากร เปรียบเทียบการตั้งใจลาออกจางานของบุคลากร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และเปรียบเทียบการตั้งใจลาออกจางานของบุคลากรจำแนกตามความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยศึกษากับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากร สาย ค ของมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต จำนวน 233 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม แบ่งเป็น 3 ส่วน คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และการตั้งใจลาออกจางาน สถิติที่ใช้ใน

การวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานการทดสอบค่าที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว

ผลการวิจัยพบว่า

1. ระดับการตั้งใจลาออกจากงานของบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง และระดับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลอยู่ในระดับปานกลาง

2. บุคลากรที่มีอายุ อายุนาน และรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีการตั้งใจลาออกจากงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

3. บุคลากรที่มีความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลแตกต่างกันมีการตั้งใจลาออกจากงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

อุไรวรรณ สิงห์ทอง (2552, บทความ) ได้ศึกษา ปัจจัยสนับสนุนในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยนเรศวร จังหวัดพิษณุโลก พบว่า ระดับปัจจัยสนับสนุนในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยนเรศวร จังหวัดพิษณุโลก ภาพรวมอยู่ในระดับมาก คือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การปกครองบังคับบัญชา นโยบายและการบริหาร ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยกย่องและการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ยกเว้นเงินเดือนและความมั่นคง และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่ปฏิบัติ อยู่ในระดับปานกลาง

กรอบการศึกษาค้นคว้า

ตัวแปรต้น

ปัจจัยส่วนบุคคล
- เพศ
- อายุ
- เงินเดือน
- ตำแหน่งงาน
- ประสบการณ์ทำงาน
- ประเภทบุคลากร
- หน่วยงานต้นสังกัด

ปัจจัยองค์การ
- การบริหารจัดการ ได้แก่ นโยบาย และการบริหาร การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ในองค์การ สภาพการปฏิบัติงาน เงินเดือนและสวัสดิการ และความมั่นคงในการปฏิบัติงาน
- สภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ สภาพแวดล้อมทางกายภาพ ทางสังคม และทางจิตใจ

ตัวแปรตาม

ความพึงพอใจในการทำงาน เพื่อป้องกันการลาออกของบุคลากร
- ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ
- ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน
- ด้านความรับผิดชอบ
- ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ
- ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน