

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความต้องการที่จะลาออกของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์¹

FACTORS AFFECTING THE RESIGNATION OF CIVIL SERVANTS OF THE COOPERATIVE PROMOTION DEPARTMENT

ฉิรพร บุญเรือง²

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าอิสระทางการจัดการ เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความต้องการที่จะลาออกของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความแตกต่างของปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ และปัจจัยภายในองค์กรที่ส่งผลต่อความต้องการที่จะลาออกของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์

ผลจากการวิเคราะห์ทางสถิติของข้อมูลปัจจัยด้านประชากรศาสตร์กับความต้องการที่จะลาออกของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ ด้วยวิธี Independent Samples T-Test และ วิธี One-way ANOVA พบว่า อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความต้องการที่จะลาออกของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์แตกต่างกัน และผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความต้องการที่จะลาออกของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ ได้แก่ ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และปัจจัยด้านค่าตอบแทน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

Abstract

The objectives of independent management studies on factors affecting the resignation of civil servants of The Cooperative Promotion Department are to study and examine factors affecting the resignation of civil servants of The Cooperative Promotion Department. The study considered 2 main factors: individual factors and organizational factors.

The analysis of individual factors with the resignation using Independent Samples T-Test and One-way ANOVA show that the different age, different education level and different job engagement affect the different level of resignation of the civil servants in the Cooperative Promotion Department. Pearson Correlation was conducted in order to examine the influence of organizational factors which affect the resignation, the results show that job characteristics, relationship with supervisor,

¹ บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของการค้นคว้าอิสระเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความต้องการที่จะลาออกของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์

² นักศึกษาปริญญาโท โครงการทวิปริญญาโทหลักสูตรทวิปริญญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ

คณะรัฐศาสตร์และคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

relationship with colleagues and compensation affect the resignation of the civil servants in the Cooperative Promotion Department significantly at the 0.05 significance level.

ที่มาและความสำคัญของปัญหา

กรมส่งเสริมสหกรณ์ เป็นหน่วยงานราชการระดับกรม สังกัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ โดยเป็นกรมที่ทำหน้าที่ในการส่งเสริม และเผยแพร่ รวมทั้งให้ความรู้เกี่ยวกับอุดมการณ์ หลักการและวิธีการสหกรณ์แก่บุคลากรผู้ปฏิบัติงานในสหกรณ์ กลุ่มเกษตรกร และประชาชนทั่วไป อีกทั้งยังทำหน้าที่ในการกำกับ แนะนำ ส่งเสริมเพื่อพัฒนาธุรกิจของสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกร อันเป็นการพัฒนาระบบสหกรณ์ให้มีความเข้มแข็ง พัฒนาและเพิ่มขีดความสามารถในด้านการบริหารจัดการดำเนินธุรกิจอย่างมีประสิทธิภาพ และมีการเชื่อมโยงธุรกิจสหกรณ์ระดับสากล เพื่อให้สมาชิกสหกรณ์มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นทั้งทางด้านเศรษฐกิจและสังคม

กรมส่งเสริมสหกรณ์กำกับ ดูแลชุมชนสหกรณ์ และ สหกรณ์ทั้งสิ้น 7 ประเภท ทั่วประเทศไทย ได้แก่ สหกรณ์การเกษตร สหกรณ์ประมง สหกรณ์นิคม สหกรณ์ออมทรัพย์ สหกรณ์ร้านค้า สหกรณ์บริการ และสหกรณ์เครดิตยูเนียน จำนวน 7,638 แห่ง มีสถานะดำเนินงาน จำนวน 6,338 แห่ง และมีกลุ่มเกษตรกรจำนวน 4,133 กลุ่ม มีสถานะดำเนินงาน จำนวน 3,524 แห่ง (ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร กรมส่งเสริมสหกรณ์ : 31 ธันวาคม 2565) โดยกรมส่งเสริมสหกรณ์มีข้าราชการที่ทำงานอยู่ในส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค จำนวนทั้งสิ้น 2,839 คน (ระบบสารสนเทศการรายงานข้อมูลจากบุคลากรของกรมส่งเสริมสหกรณ์ ณ วันที่ 14 เมษายน 2566) ซึ่งปัจจุบันบุคลากรขององค์กรมีความต้องการที่จะลาออกเป็นจำนวนมาก โดยสถิติความต้องการที่จะลาออกจากราชการของข้าราชการสังกัดกรมส่งเสริมสหกรณ์ พบว่า มีข้าราชการลาออก ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 จำนวน 110 ราย ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 จำนวน 103 ราย และปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 จำนวน 103 ราย ทำให้กรมส่งเสริมสหกรณ์ต้องสูญเสียกำลังคนที่มีความรู้ความสามารถ ตลอดจนต้องสูญเสียงบประมาณในการสรรหาและคัดเลือกข้าราชการ และจัดทำโครงการพัฒนาฝึกอบรมข้าราชการใหม่ รวมทั้งทำให้เกิดผลเสียในการติดต่อประสานงาน เกิดความขัดข้องในการดำเนินงาน เนื่องจากไม่สามารถสรรหาข้าราชการใหม่มาทดแทนข้าราชการที่ลาออกไปได้อย่างทันท่วงที ทำให้ขาดอัตรากำลังข้าราชการที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายตามตัวชี้วัดของกรมส่งเสริมสหกรณ์

กลุ่มสรรหาทรัพยากรบุคคลหรือกองการเจ้าหน้าที่จึงจำเป็นต้องหาแนวทางและมาตรการ เพื่อสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ มีทักษะเหมาะสมกับองค์กร และธำรงรักษาบุคลากรขององค์กรให้ทำงานร่วมกันต่อไป เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ จึงจำเป็นที่จะต้องมียุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอันจะส่งผลความสำเร็จในการปฏิบัติงานขององค์กร

จากข้อมูลข้างต้น ผู้วิจัยเห็นว่าทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรที่สำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจต่าง ๆ ของกรมส่งเสริมสหกรณ์ จึงต้องการที่จะศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความต้องการที่จะลาออกของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ เพื่อนำผลการศึกษาที่ได้มาเป็นแนวทางในการกำหนดวิธีการแก้ไขปัญหาคือความต้องการที่จะลาออกของข้าราชการได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม ซึ่งจะประโยชน์กับงานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์และยังสามารถรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพให้อยู่กับองค์กร อันจะส่งผลดีต่อองค์กรในการรักษาบุคลากรขององค์กรที่ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพให้คงอยู่กับองค์กรต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความแตกต่างของปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่ส่งผลต่อความต้องการที่จะลาออกของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์
2. เพื่อศึกษาปัจจัยภายในองค์กรที่ส่งผลต่อความต้องการที่จะลาออกของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์

คำถามในการวิจัย

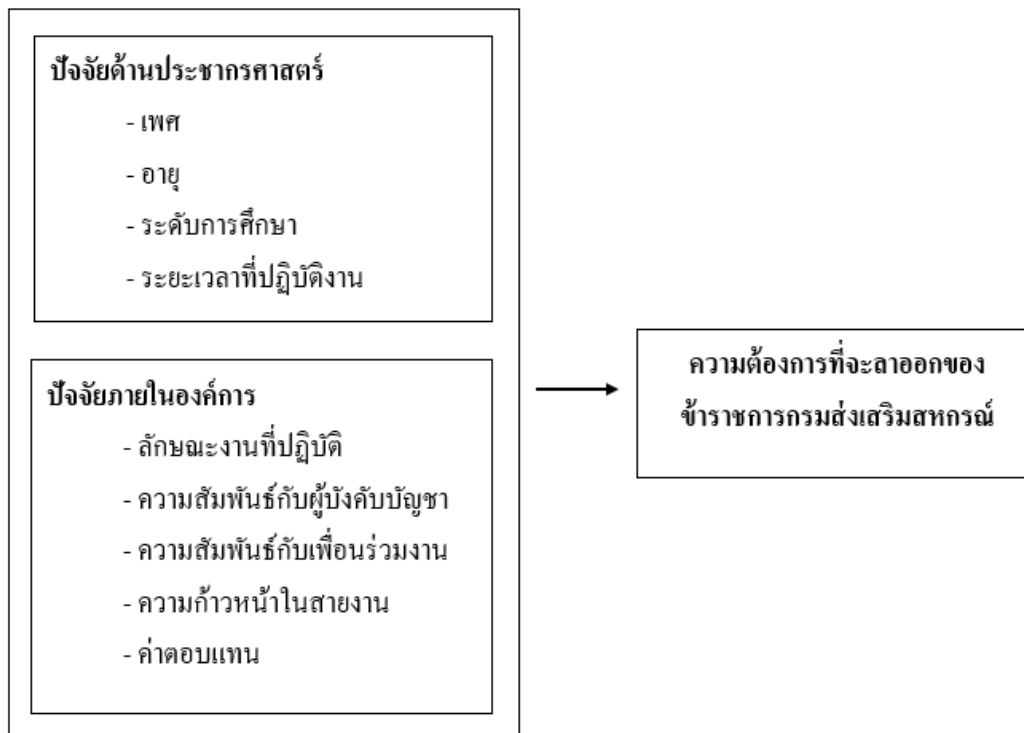
1. ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันส่งผลต่อความต้องการที่จะลาออกของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์หรือไม่
2. ปัจจัยภายในองค์กรใดบ้างที่ส่งผลต่อความต้องการที่จะลาออกของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์

ทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความต้องการที่จะลาออกของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นแนวทางในการศึกษา โดยมีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

1. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์
2. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
3. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการลาออก
4. ข้อมูลเกี่ยวกับกรมส่งเสริมสหกรณ์
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
6. กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความต้องการที่จะลาออกของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ มีวัตถุประสงค์การวิจัย เพื่อศึกษาความแตกต่างของปัจจัยด้านประชากรศาสตร์และปัจจัยภายในองค์กร ที่ส่งผลต่อความต้องการที่จะลาออกของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ โดยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร คือ ข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ มีทั้งหมดจำนวน 2,839 คน (ข้อมูลจากระบบสารสนเทศการรายงานข้อมูลจากบุคลากรของกรมส่งเสริมสหกรณ์ ณ 14 เมษายน 2566)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ คัดเลือกโดยใช้สูตรการคำนวณของ Taro Yamane กำหนดระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ด้วยค่าความคลาดเคลื่อน 0.05 เมื่อแทนค่าในสูตรแล้วได้กลุ่มตัวอย่าง อย่างน้อยใช้ 351 คน แต่เพื่อป้องกันการเก็บข้อมูลที่ไม่สมบูรณ์จากแบบสอบถาม จึงเพิ่มขนาดตัวอย่างเป็นจำนวน 360 ตัวอย่าง ถือได้ว่าผ่านเกณฑ์ และเป็นการเพิ่มความเชื่อมั่นให้แก่ข้อมูล

2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยศึกษาปัจจัยด้านประชากรศาสตร์และปัจจัยภายในองค์กรที่ส่งผลต่อความต้องการที่จะลาออกของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ โดยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ประกอบด้วย ตัวแปร จำนวน 2 กลุ่ม คือ

ตัวแปรต้น ประกอบด้วย 2 ปัจจัย ดังนี้

1) ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน

2) ปัจจัยภายในองค์การ ได้แก่ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความก้าวหน้าในสายงาน และค่าตอบแทน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยได้ทบทวนแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยนำข้อมูลที่ได้มาสร้างแบบสอบถามให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ กรอบแนวคิด โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม ข้อคำถามมีลักษณะแบบเลือกตอบ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นแบบสอบถามปลายปิด (Closed-end-question) ชนิดตรวจสอบรายการ (checklist)

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยภายในองค์การที่ส่งผลต่อความต้องการที่จะลาออกของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ โดยคำถามจากแบบสอบถาม ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความก้าวหน้าในสายงานและค่าตอบแทน ประกอบด้วย คำถามลักษณะประเมินค่าระดับความคิดเห็น 5 ระดับ (Rating Scale)

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความต้องการที่จะลาออกของข้าราชการ กรมส่งเสริมสหกรณ์ ลักษณะประเมินค่าระดับความคิดเห็น 5 ระดับ (Rating Scale)

สำหรับแบบสอบถามส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3 เป็นคำถามลักษณะประเมินค่าความคิดเห็น 5 ระดับ (Rating Scale) โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนเพื่อตีความหมาย ดังนี้

ระดับความคิดเห็น	คะแนน
เห็นด้วยมากที่สุด	5
เห็นด้วยมาก	4
เห็นด้วยปานกลาง	3
เห็นด้วยน้อย	2

$$\text{ช่วงคะแนน} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนระดับชั้น}}$$

$$\text{สำหรับการวิจัยครั้งนี้ได้ช่วงคะแนนเท่ากับ} = \frac{5 - 1}{5} = 0.80$$

ดังนั้น ในการวิจัยครั้งนี้ได้ช่วงคะแนน เท่ากับ 0.8 การแบ่งระดับความคิดเห็นเป็น 5 ระดับ เพื่อตีความหมายของค่าเฉลี่ยที่ใช้ในการวิเคราะห์โดยกำหนดเกณฑ์ ดังนี้

ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
4.21 – 5.00	มีระดับความคิดเห็นด้วยมากที่สุด
3.41 – 4.20	มีระดับความคิดเห็นด้วยมาก
2.61 – 3.40	มีระดับความคิดเห็นด้วยปานกลาง
1.81 – 2.60	มีระดับความคิดเห็นด้วยน้อย
1.00 – 1.80	มีระดับความคิดเห็นด้วยน้อยที่สุด

4. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

4.1 ความถูกต้องเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) เป็นการหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา แนวคิด สำนวนภาษา และการใช้ข้อความที่ถูกต้องเหมาะสม ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าข้อมูลและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจากตำรา เอกสารต่าง ๆ และค้นคว้าข้อมูลผ่านระบบอินเทอร์เน็ต เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม และนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบให้ครอบคลุมทุกประเด็นและเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย จากนั้นจึงทำการแก้ไขปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา และนำไปทดสอบความน่าเชื่อถือของเครื่องมือกับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจริง

4.2 ความน่าเชื่อถือได้ (Reliability) หลังจากปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาแล้วนั้น ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือและการวัดค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือในการวิจัย (Reliability of Research Tool) กับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจริง จำนวน 30 คน เพื่อการคำนวณหาค่าความเชื่อมั่นจากค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นอัลฟาของครอนบาค (Cronbach Alpha Coefficient - A) ให้ได้มาซึ่งแบบสอบถามที่สมบูรณ์

ซึ่งค่าแอลฟา (α) ที่ได้จะแสดงถึงความคงที่ของแบบสอบถาม โดยมีค่าระหว่าง $0 < \alpha < 1$ ถ้ามีค่าใกล้เคียงกับ 1 มาก แสดงว่ามีความเชื่อมั่นมาก โดยค่าความเชื่อมั่นของแต่ละข้อคำถามนั้น ควรมีค่าตั้งแต่ 0.7 ขึ้นไป (ประสพชัย พสุนนท์, 2555) ซึ่งค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามภาพรวมทั้งฉบับของผู้วิจัย มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.88 ดังนั้น แบบสอบถามจึงจัดอยู่ในเกณฑ์ความเชื่อมั่นสูงและสามารถนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 360 คน ต่อไป

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อใช้ในการวิจัยครั้งนี้มีขั้นตอนดังต่อไปนี้

5.1 ผู้วิจัยได้ทำการเก็บข้อมูลจากข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ โดยเก็บข้อมูลกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 360 คน ด้วยวิธีการแจกแบบสอบถาม และเก็บรวบรวมข้อมูลผ่าน Google form

โดยเริ่มเก็บข้อมูลตั้งแต่วันที่ 9 มิถุนายน 2566 ถึงวันที่ 15 มิถุนายน 2566 จนได้ข้อมูลครบถ้วนตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่คำนวณได้ โดยใช้สูตรของ Taro Yamane

5.2 เมื่อได้รับแบบสอบถามคืนแล้ว ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความถูกต้อง และความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม เพื่อนำข้อมูลที่ได้ออกไปวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ 5.3 ตรวจสอบให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนด และนำคะแนนที่ได้ทำการวิเคราะห์ด้วยวิธีการทางสถิติ

6. การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยประมวลผลด้วยวิธีทางสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ โดยผู้วิจัยได้กำหนดค่าสถิติสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลไว้ดังนี้

6.1 สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)

1) วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

2) วิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยภายในองค์กรที่ส่งผลต่อความต้องการที่จะลาออก และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการที่จะลาออกของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.)

6.2 สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน (Hypothesis testing) โดยใช้เครื่องมือวิเคราะห์ผลทางสถิติ ดังต่อไปนี้

1) วิเคราะห์ Independent Samples T-Test และ One-way ANOVA เพื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยด้านประชากรศาสตร์กับระดับความคิดเห็นของความต้องการที่จะลาออกของกลุ่มตัวอย่าง

2) วิเคราะห์สหสัมพันธ์ เพื่อศึกษาและอธิบายความสัมพันธ์ ระหว่างตัวแปรอิสระ ซึ่งก็คือ ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในสายงาน และปัจจัยด้านค่าตอบแทนกับตัวแปรตาม คือ ความต้องการที่จะลาออกของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้วิธีการวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Correlation)

ผลการศึกษา

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความต้องการที่จะลาออกของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความแตกต่างของปัจจัยด้านประชากรศาสตร์และปัจจัยภายในองค์กรที่ส่งผลต่อความต้องการที่จะลาออกของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ โดยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลวิจัย กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ ข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ที่ปฏิบัติงานทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค จำนวน 360 ตัวอย่าง และดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยวิธีการทางสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ ซึ่งสามารถสรุปผลข้อมูลได้ดังนี้

1) สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากข้อมูลปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 72.5 มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 33.9 มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 55.3 และกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในกรมส่งเสริมสหกรณ์ น้อยกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 45 ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด

2) สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นของปัจจัยภายในองค์กรและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการที่จะลาออกของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์

จากข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามทั้งหมด ผู้วิจัยสามารถนำมาสรุปเป็นข้อมูลคะแนนเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นแต่ละปัจจัยได้ดังนี้

2.1) ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยภายในองค์กร กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่

- | | |
|---|-------------------------|
| - ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน | มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 |
| - ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา | มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54 |
| - ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในสายงาน | มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.41 |
| - ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ | มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.30 |
| - ปัจจัยด้านค่าตอบแทน | มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.06 |

2.2) ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการที่จะลาออก กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นในการตัดสินใจลาออกโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.22

3) สรุปผลการทดสอบสมมุติฐาน

3.1) การทดสอบสมมุติฐานข้อมูลปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่ส่งผลต่อความต้องการที่จะลาออกของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ด้วยวิธี Independent Samples T-Test และ วิธี One-way ANOVA

ผลการวิจัย พบว่า เพศที่แตกต่างกันส่งผลต่อความต้องการที่จะลาออก ของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ไม่แตกต่างกัน ในขณะที่อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความต้องการที่จะลาออกของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

3.2) การทดสอบสมมุติฐานข้อมูลปัจจัยภายในองค์กรที่ส่งผลต่อความต้องการที่จะลาออกของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ ประกอบด้วย ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในสายงาน และปัจจัยด้านค่าตอบแทน ด้วยวิธีการวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Correlation)

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในสายงานไม่ส่งผลต่อความต้องการที่จะลาออกของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ ในขณะที่ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และปัจจัยด้านค่าตอบแทนล้วนส่งผลต่อความต้องการที่จะลาออกของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความต้องการที่จะลาออกของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ ผู้วิจัยสามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ ดังนี้

1) ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่ส่งผลต่อความต้องการที่จะลาออกของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ อรพิน การะกุล (2557) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกของพนักงานในบริษัทเอกชน ซึ่งพบว่าลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันในด้านอายุ ระดับการศึกษา อายุงานล้วนมีผลต่อการลาออกของพนักงานบริษัทเอกชน และสอดคล้องกับงานวิจัยบางส่วนของเมธาวิ สายัญญ (2560) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออกของผู้ช่วยผู้สอบบัญชีของบริษัทสอบบัญชีขนาดใหญ่ในประเทศไทย ซึ่งพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ และอายุงานล้วนส่งผลต่อการตัดสินใจลาออกของผู้ช่วยผู้สอบบัญชีของบริษัทสอบบัญชีขนาดใหญ่ในประเทศไทย

2) ปัจจัยภายในองค์การที่ส่งผลต่อความต้องการที่จะลาออกของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ ได้แก่ ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และปัจจัยด้านค่าตอบแทน สอดคล้องกับงานวิจัยบางส่วนของ อรพิน การะกุล (2557) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกของพนักงานในบริษัทเอกชน ซึ่งพบว่าปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร มี 4 ปัจจัย เรียงลำดับตามปัจจัยที่ส่งผลมากไปน้อย ได้แก่ ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ปัจจัยด้านโอกาสและความก้าวหน้าในงาน ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และปัจจัยด้านหัวหน้างาน ตามลำดับ และสอดคล้องกับงานวิจัยของศศิ อ่วมเพ็ง (2558) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานระดับบังคับบัญชา สำนักงานบัญชีกลาง บริษัท ปูนซิเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) ซึ่งพบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานระดับบังคับบัญชาที่สังกัดสำนักงานบัญชีกลาง บริษัทปูนซิเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) มี 3 ปัจจัย เรียงลำดับตามอิทธิพลที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานจากมากไปน้อย ได้แก่ ปัจจัยด้านความน่าพอใจของงาน ปัจจัยด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ และปัจจัยด้านความสัมพันธ์ต่อหัวหน้างาน ตามลำดับ

ข้อเสนอแนะสำหรับผู้นำผลการวิจัยไปใช้

จากการศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความต้องการที่จะลาออกของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความต้องการที่จะลาออก คือ ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และปัจจัยด้านค่าตอบแทน

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงขอสรุปข้อเสนอแนะต่อองค์การที่สอดคล้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความต้องการที่จะลาออกของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ ดังนี้

1) ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ กล่าวคือ ผู้บังคับบัญชาควรมีกระบวนการมอบหมายงานให้ตรงกับตำแหน่งความรู้และความสนใจของข้าราชการได้ผู้บังคับบัญชา รวมทั้งมีการจัดการปริมาณงานให้มีความเหมาะสม เท่าเทียมและมีการหมุนเวียนงานอย่างเหมาะสม ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นการกระตุ้นให้เกิดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานของข้าราชการ และจะทำให้ข้าราชการสามารถทำงานได้สำเร็จตามเป้าหมายขององค์การได้ดียิ่งขึ้น แต่หากข้าราชการมีปริมาณงานที่มากเกินไป หรือทำตำแหน่งซ้ำซาก จำเจ ก็จะทำให้เกิดความเบื่อหน่าย จนทำให้เกิดความเครียด และกระทบกับเวลาส่วนตัว มีหรือทำงานหนักจนเกิดปัญหาสุขภาพ ก็อาจเป็นอีกสาเหตุที่ทำให้ข้าราชการมีความต้องการที่จะลาออกจากองค์การ

ดังนั้น องค์การต้องให้ความสำคัญกับการสร้างความสมดุลชีวิตการทำงานของข้าราชการในองค์การ เพื่อเป็นการรักษาข้าราชการให้อยู่กับองค์การต่อไป

2) ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา กล่าวคือ ถ้าความสัมพันธ์กับหัวหน้างานอยู่ในระดับที่ดี ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรม สามารถช่วยแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นระหว่างการทำงานได้ สามารถให้คำแนะนำแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ และสามารถทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี ก็จะทำให้เกิดความสุขในการปฏิบัติงาน และมุ่งมั่นทำงานด้วยความตั้งใจ ข้าราชการที่อยู่ใต้การบังคับบัญชาก็จะมีแนวโน้มที่จะลาออกต่ำ แต่ถ้าความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับต่ำ ข้าราชการที่อยู่ใต้การบังคับบัญชาก็จะมีแนวโน้มที่จะลาออกสูง

ดังนั้น หากจะลดปัญหาเรื่องของการลาออก ผู้บังคับบัญชาก็ควรเพิ่มความใส่ใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้มากขึ้น รวมทั้งต้องคอยรับฟังปัญหาต่าง ๆ ของผู้ใต้บังคับบัญชาที่ต้องการคำแนะนำ และคอยให้ความช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมและยุติธรรม

3) ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้วยลักษณะของงานที่ปฏิบัติของกรมส่งเสริมสหกรณ์ เน้นการทำงานเป็นทีมเป็นส่วนมาก ดังนั้น การที่มีเพื่อนร่วมงานคอยรับฟังปัญหาและแลกเปลี่ยนความคิดเห็น การที่สามารถพึ่งพาเพื่อนร่วมงานได้ รวมทั้งการเป็นส่วนหนึ่งของทีม จึงเป็นสิ่งจำเป็นที่ข้าราชการต้องรู้สึกรับได้รับการยอมรับ และมีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกัน

ดังนั้น การที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จนั้น จึงต้องอาศัยการร่วมมือร่วมแรงใจในการทำงาน ความเป็นกันเอง การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ถ้าข้าราชการมีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับที่ดี จะส่งผลให้มีแนวโน้มที่จะลาออกลดลง

4) ปัจจัยด้านค่าตอบแทน ในที่นี้หมายถึง เงินเดือนจากเงินงบประมาณแผ่นดินที่บุคคลซึ่งรับการบรรจุแต่งตั้งให้รับราชการปฏิบัติหน้าที่ ในสังกัดกรมส่งเสริมสหกรณ์ ซึ่งค่าตอบแทนอาจยังไม่ตอบโจทย์กลุ่มตัวอย่างและไม่สอดคล้องกับค่าครองชีพในปัจจุบัน ดังนั้น ควรมีการปรับปรุงระบบการพิจารณาการขึ้นเงินเดือนให้ขึ้นอยู่กับผลงาน เพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงาน และเป็นการรักษาข้าราชการที่ทำงานเก่งไว้ให้กับองค์กรต่อไป

ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยในอนาคต

1) ควรทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออก ปัจจัยอื่น ๆ เพิ่มเติมจากปัจจัยที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เพื่อค้นหาปัจจัยใหม่ ๆ ที่อาจใช้ในการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความต้องการที่จะลาออกได้

2) ควรทำการศึกษาวิจัยแบบผสมระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกที่ทำให้ได้ข้อมูลที่แปลกใหม่สำหรับวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความต้องการที่จะลาออกได้

บรรณานุกรม

- Angela Nijau. (2013). The Situational Analysis of Employees Resignation and their effect in Production in Mining Sector in Tanzania: A Case of African Barrick Gold. (Master of business administration), University of Tanzania.
- Collini, S. A., Guidroz, A. M., & Perez, L. M. (2015). Turnover in health care: the mediating effects of employee engagement. *Journal of nursing management*.
- Certo, Samuel C. (2000). *Modern management*. New Jersey: Prentice-Hall.
- Eric, G. L., et al. (2001). The impact of job satisfaction on turnover intent: A test of a structure measurement model using a national sample of workers. *The Social Science Journal*, 38,233-250
- Hickman & Silva. 1984; citing Warner.1991.
- Herzberg, M., & Snyderman (1974). *Herzberg's Two-Factor Theory of Job Satisfaction*. New York: Houghton-Mifflin.
- Iqra Saeed et al. (2014). The relationship of Turnover intention with job satisfaction, job performance, Leader member exchange, Emotional intelligence and organizational commitment. Department of Management Sciences, The Islamia University of Bahawalpur, Pakistan.
- Larson, L.L. (1998). *Internal Auditor Job Stress and Turnover Intention*, University of Cleveland State.
- Maslow, A.H. (1970). *Motivation and personality* (2nd ed.) New York : Harper and Row.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- McClelland, D.C. (1961). The achieving society. New York : Van Nostrad.
- Mobley, W. H. (1982). Employee Turnover: Causes, Consequences, and Control. Philippines: Addison-Wesley Publishing Company, Inc.
- Mowday, R.T., Porter, L.W., et al. (1982). Employee-organization linkages the psychology of Commitment, Absenteeism and Turnover. New York: Academic press.
- Mowen, J. C. (1995). Consumer behavior. (Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall).
- Pinder, C. (1998). Work Motivation in Organizational Behavior. Upper Saddle River, NJ: Prentice-Hall.
- Raymond Noe A. et al. (2003). Human resource management: gaining a Competitive Advantage. River, New Jersey: Pearson Education.
- Sayles, L.R., & Strauss, G. (1977). Managing human resource. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hill.
- Schulz, J. D. (1991). Survey Identifies Reasons for High Driver Turnover. Traffic World, 225, 25-26.
- Spector, P.E. (1996). Industrial and Organizational Psychology : Research and Practices. New York : John Wiley & Sons.
- Steers, R. M., & Porter, L. W. (1991). Motivation and Work Behavior (5th ed.). New York: McGraw-Hill, Inc.
- Steers, R. M. (1997). Antecedent and outcomes of organization commitment. Administrative Science Quarterly 22(1): 46-56.
- Xiangping Wu. (2012). Factors influencing employee turnover intention: The case of retail industry in Bangkok, Thailand. (Thesis Master of Business Administration), International College University of the Thai Chamber of Commerce, Bangkok.
- กรณีการ์ เกตทอง. (2559). สาเหตุและแนวโน้มน้การลาออก ของข้าราชการในหน่วยงานวิชาการ กรณีศึกษา สำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ (สคร.) (การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, คณะรัฐศาสตร์
- กรณีการ์ สุวรรณศรี. (2557). เอกสารประกอบการสอนวิชา 9011106 การบริหารทรัพยากรมนุษย์. นครปฐม : ภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์ และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ นครปฐม.
- เกียรติ บุญโยพ. (2562). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในยุคใหม่. วารสารวิทยาการจัดการปริทัศน์.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ธมนวรรณ มุสิก (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกของผู้สอบบัญชีกลุ่มวัยมิลเลนเนียล. (การค้นคว้าอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี.
- ธัญพิชชา งามญาณ. (2557). ปัจจัยที่ส่งผลต่อแนวโน้มการลาออกของผู้ช่วยผู้สอบบัญชีในสำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่ (Big 4). (การค้นคว้าอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี.
- นพรัตน์ ตั้งเวนิชเจริญสุข. (2559). ปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกของผู้แทนยา. (การค้นคว้าอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี.
- นรีนาถ กาญจนเจตน์. (2560). กระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับความสุขในการทำงาน : กรณีศึกษากลุ่มหม่อมใหม่ กระทรวงเกษตรและสหกรณ์, วิทยานิพนธ์ หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์) คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ปัทมาภรณ์ กุสุมภ์ (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออกของข้าราชการ กรณีศึกษา สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข. (การค้นคว้าอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี.
- พิชญญา จันทรวิวัฒน์ (2562). สาเหตุและแนวโน้มการโอนย้ายของข้าราชการ กรุงเทพมหานคร กรณีศึกษา กลุ่มงานพิธีการ ส่วนบริหารกลาง สำนักงานเลขานุการปลัดกรุงเทพมหานคร สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร. (การค้นคว้าอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, คณะรัฐศาสตร์.
- ภัทรรัตน์ สุทธิประภา (2562). สาเหตุและแนวโน้มการลาออก/โอนย้ายของข้าราชการในหน่วยงานที่มี พ.ร.บ. เป็นการเฉพาะภายใต้สังกัด สำนักงานปลัดกระทรวง ศึกษาธิการ. (การค้นคว้าอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, คณะรัฐศาสตร์.
- เมธาวี สายัญ (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออกของผู้ช่วยผู้สอบบัญชีของบริษัทสอบบัญชีขนาดใหญ่ในประเทศไทย. (การค้นคว้าอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี.
- วรรณชรินทร์ จิตรสมักร. (2559). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ: กรณีศึกษาสำนักงานบริหารกลาง กรมป่าไม้. หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารจัดการองค์การ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกริก.
- สมบัติ อริยาศาล. (2561). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

บรรณานุกรม (ต่อ)

ศศิ อ่วมเพ็ง (2558). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานระดับบังคับบัญชา สำนักงานบัญชีกลาง บริษัท ปูนซิเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน). (การค้นคว้าอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต).

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี.

ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารกรมส่งเสริมสหกรณ์, การดำเนินงานของสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกร. ค้นเมื่อ 14 เมษายน 2566. สืบค้นจาก <http://office.cpd.go.th/itc/>

อรพิน การะกุล (2557). ปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกของพนักงานในบริษัทเอกชน. (การค้นคว้าอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี.

อภิวัฒน์ ทำบุญ (2562). แนวโน้มการลาออกและโอนย้ายของข้าราชการ กรณีศึกษา กรมสรรพากร. (การค้นคว้าอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, คณะรัฐศาสตร์.