

## ปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกและโอนย้าย ของข้าราชการกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ

Factors affecting the resignation and transfer of government officials  
of the Department of International Trade Promotion

ชิตชนก ศรีรักษ์<sup>1</sup> และปัญญา ศรีสิงห์<sup>2</sup>

Chidchanok Sriruk<sup>1</sup> and Panya Srising<sup>2</sup>

Received May 03, 2020 ; Retrieved , 2020 ; Accepted August 20, 2020

### บทคัดย่อ

การศึกษานี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัย และสาเหตุที่ส่งผลต่อการลาออกและโอนย้ายของข้าราชการ กรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณในรูปแบบการวิจัยเชิงสำรวจ ซึ่งการเลือกกลุ่มตัวอย่างจะใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Sampling) และใช้วิธีการสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling) เพื่อสุ่มตัวอย่างข้าราชการแต่ละกลุ่มตามขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นข้าราชการกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ จำนวน 186 คน จากแบบสอบถาม ทำการหาดัชนีความสอดคล้อง (IOC) มีค่าเท่ากับ 1 และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.968 แล้วจึงนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ข้อมูลหาค่าสถิติ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบความแตกต่างค่า t-test การทดสอบความแตกต่างค่า One-way ANOVA และการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยวิธี LSD จากผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกและโอนย้ายของข้าราชการ ในปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน ข้าราชการกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ มีความคิดเห็นโดยภาพรวม อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก สำหรับเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง อายุราชการ และระยะเวลาในการเดินทาง ไม่ส่งผลต่อการลาออกและโอนย้ายของข้าราชการ ปัจจัยแรงจูงใจไม่ส่งผลต่อการลาออก และปัจจัยค้ำจุน ในเรื่องของการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแลส่งผลต่อปัจจัยที่เป็นสาเหตุของการลาออกและโอนย้ายในเชิงบวก ร้อยละ 5.70 ( $R^2 = 0.057$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**คำสำคัญ:** การลาออก, โอนย้าย, ข้าราชการกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ

<sup>1</sup> โครงการบัณฑิตศึกษาสาขาบริหารธุรกิจ (สพท.) คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ e-mail : chidchanok.sr@ku.th

<sup>1</sup> Civil-Military MBA Program, Faculty of Business Administration, Kasetsart University

<sup>2</sup> คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ e-mail : panya\_toy@yahoo.com

<sup>2</sup> Faculty of Business Administration, Kasetsart University

## Abstract

This study to study factors and the reasons that affect the resignation and transfer of government officials Department of International Trade Promotion. This study is a quantitative research in the form of survey research. Stratified sampling is used for the sample selection and simple random sampling is used to sample government officials according to the sample size. By collecting data from a group of 186 government officials from the Department of International Trade Promotion from a questionnaire. Finding the consistency index (IOC) is equal to 1 and the reliability of the questionnaire was 0.968. Then the data were analyzed for statistical data such as frequency, percentage, mean, standard deviation. T-test, One-way ANOVA and LSD. Factors affecting the resignation and transfer of government officials on motivation factors and maintenance factors civil servant from the Department of International Trade Promotion. There is an overall opinion, High level of approval for gender, age, status, education level, position, civil service period and traveling time. Does not affect the resignation and transfer of government officials Motivation factors do not affect the resignation and maintenance factors In the matter of commanding and overseeing, there are positive factors affecting the resignation and transfer of 5.70 percent ( $R^2 = 0.057$ ) with statistical significance at the level of 0.05.

**Keyword :** Resignation, Transfer, Civil servant from the Department of International Trade Promotion

## ความเป็นมา และความสำคัญของปัญหา

ข้าราชการพลเรือนสามัญเป็นบุคลากรของภาครัฐ ซึ่งได้รับการบรรจุแต่งตั้งให้รับราชการปฏิบัติหน้าที่ และรับเงินเดือนในกระทรวง ทบวง กรมต่าง ๆ ของประเทศไทย ในอดีตคนโบราณมองว่าอาชีพข้าราชการมีความมั่นคงและเป็นที่ยึดเหนี่ยวจิตใจของครอบครัว เป็นที่ยอมรับของสังคม จึงเป็นที่หมายปองของคนไทยส่วนใหญ่เพื่อที่จะได้มีโอกาสเข้ารับใช้แผ่นดิน ในปัจจุบันสังคมโลกเปิดกว้างมากขึ้น ส่งผลให้ค่านิยมของคนรุ่นใหม่เปลี่ยนแปลงไป ทำให้คนรุ่นใหม่บางกลุ่มปฏิเสธการทำงานในระบบราชการเพราะต้องการมองหาคำว่าหน้าทางอาชีพ ความท้าทายในการทำงาน พัฒนาศักยภาพอย่างเต็มที่ และได้รับค่าตอบแทนที่สูง หรือกลุ่มคนบางกลุ่มรับราชการเพียงเพราะว่าเป็นความต้องการของครอบครัว เมื่อกาลเวลาผ่านไประยะหนึ่ง อาชีพข้าราชการจึงไม่สามารถตอบสนองความต้องการของบุคคลเหล่านี้ได้ ทำให้หลาย ๆ องค์กรภาครัฐประสบปัญหาที่มีจำนวนลาออก โอนย้ายของข้าราชการเพิ่มสูงขึ้น ซึ่งส่งผลกระทบต่อด้านระบบงานหลายๆ ด้านขององค์กร ซึ่งการลาออกจากงาน หรือการโอนย้ายก่อให้เกิดผลกระทบกับการขับเคลื่อนขององค์กรในหลายๆ ด้าน ทั้งในเรื่องประสิทธิภาพของงาน กระบวนการทำงานหยุดชะงัก และขาดอัตรากำลังในการทำงาน เนื่องจากบุคลากรใหม่อาจจะไม่สามารถทดแทนบุคลากรเก่าได้ทันที เพราะจะต้องผ่านกระบวนการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ความเข้าใจ ตลอดจนทักษะการทำงาน เพื่อให้ได้งานที่มีคุณภาพ นั่นหมายความว่าองค์กรต้องสูญเสียเวลาและงบประมาณในการสรรหาบุคลากรเข้ามาใหม่ ดังนั้น องค์กรจึงควรหาทางแก้ไขปัญหาดังกล่าวอย่างจริงจัง (สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย, 2551) (Office of the Permanent Secretary for Interior, 2008)

กรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ (สค.) สังกัดกระทรวงพาณิชย์ ตามกฎกระทรวงว่าด้วยการแบ่งส่วนราชการกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ พ.ศ. 2553 เป็นหน่วยงานที่มีภารกิจหลักเกี่ยวกับการส่งเสริมการค้าส่งออก ขยายตลาด สินค้าและธุรกิจบริการของไทย พัฒนาและสร้างมูลค่าเพิ่มของสินค้าและธุรกิจบริการส่งออก ให้บริการข้อมูลการค้าและเพิ่มศักยภาพการแข่งขันของผู้ประกอบการไทยในตลาดโลก เพื่อเพิ่มมูลค่าและปริมาณการส่งออกของประเทศไทย (กรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ, 2562) (Department of International Trade Promotion, 2019) โดยอัตรากำลังทั้งหมดในปีงบประมาณ 2562 มีจำนวน 416 อัตรา แบ่งเป็นข้าราชการจำนวน 352 อัตรา ลูกจ้างประจำจำนวน 46 อัตรา พนักงานราชการจำนวน 18 อัตรา พนักงานกองทุนจำนวน 14 อัตรา ลูกจ้างเหมาบริการจำนวน 242 อัตรา และในปีงบประมาณ 2562 สูญเสียข้าราชการจากการลาออกร้อยละ 30.76 และโอนย้ายร้อยละ 69.23 ถึงแม้ว่าปัจจุบันจะมีการแก้ไขปัญหาโดยการสร้างเสริมแรงจูงใจอย่างเป็นรูปธรรม ตั้งแต่ขั้นตอนการคัดเลือกคนเข้าทำงาน รวมไปถึงสวัสดิการต่าง ๆ เช่น โครงการรถรับ-ส่ง เป็นการอำนวยความสะดวกในการเดินทางให้แก่บุคลากร โครงการเงินสงเคราะห์ช่วยเหลือบุคลากรตามสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อเป็นการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน การจัดกิจกรรมตามเทศกาลต่าง ๆ โดยการจัดบุธอาหารสำหรับบุคลากร โครงการสมมติผลิตภัณฑ์กันขม เป็นกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรนำของสภาพดีมาจำหน่ายในราคาถูก เป็นการเพิ่มรายได้ การจัดกิจกรรมตรวจสอบสุขภาพประจำปี การจัดกิจกรรมแอโรบิก และห้องออกกำลังกาย เป็นกิจกรรมที่ส่งเสริมและดูแลสุขภาพของบุคลากรให้แข็งแรงพร้อมปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ เป็นต้น ซึ่งปัญหาการลาออกและโอนย้ายก็ยังคงเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง หากองค์กรยังไม่รีบแก้ไขปัญหานี้ ยังจะเป็นการเพิ่มต้นทุนในการสรรหาบุคลากร และอาจจะกระทบกับภารกิจหลักขององค์กรในระยะยาว (ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร, 2562) (Information and Communication Technology Center, 2015)

จากสภาพปัญหาการลาออกและโอนย้ายของบุคลากร ทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกและโอนย้ายของข้าราชการกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ เพื่อศึกษาความต้องการลาออกและโอนย้ายของข้าราชการที่มีความแตกต่างทางปัจจัยส่วนบุคคลและเข้าใจถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกและโอนย้ายของข้าราชการ กรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ แล้วนำผลการศึกษามาวิเคราะห์หาแนวทางในการแก้ไขปัญหาดังกล่าว จะเป็นประโยชน์กับงานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์และยังสามารถรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพให้อยู่กับองค์กร ซึ่งจะส่งผลดีต่อองค์กรในการรักษาบุคลากรขององค์กรที่ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพให้คงอยู่กับองค์กรต่อไป

## วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกและโอนย้ายของข้าราชการ กรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่เป็นสาเหตุของการลาออกและโอนย้ายของข้าราชการ กรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ

## บทวนวรรณกรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### 1. แนวคิดเกี่ยวกับกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ

กรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ ก่อตั้งขึ้นในวันที่ 12 มีนาคม พ.ศ. 2495 มีชื่อเดิมว่า “กรมเศรษฐกิจสัมพันธ์” สถานที่ทำการตั้งอยู่ที่อาคารชั้นสามของกระทรวงพาณิชย์ ถนนสนามไชย แขวงพระราชวัง เขตพระนคร กรุงเทพมหานคร เพื่อให้มีหน้าที่ในการจัดทำแผนการเศรษฐกิจ ประสานงานเศรษฐกิจทั่วไประหว่างหน่วยราชการและองค์กรต่าง ๆ ศึกษาและค้นคว้าในทางวิชาการเศรษฐกิจและหลักปฏิบัติเศรษฐกิจของนานาประเทศ เพื่อนำ

มาใช้ประโยชน์ในการส่งเสริมและปรับปรุงเศรษฐกิจของประเทศไทย สํารวจและรายงานภาวะเศรษฐกิจ กับพิจารณาหาวิธีแก้ไขปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ในทางเศรษฐกิจ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในทางการค้า การแลกเปลี่ยน และแจกจ่ายสินค้าจากแหล่งผลิตไปสู่ตลาดและแหล่งบริโภค กรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ

## 2. แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวกับการลาออกและโอนย้าย

การลาออกและโอนย้าย หมายถึง การเปลี่ยนแปลงลักษณะงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ วัฒนธรรม และสภาพการเป็นสมาชิกจากองค์กรเดิมไปสู่องค์กรใหม่ รวมไปถึงการจ้างพนักงานใหม่ หรือการเข้ามาทำงานทดแทน พนักงานนั้นอาจจะไม่เคยทำงานกับองค์กรมาก่อนหรือ อาจเป็นพนักงานเก่ากลับเข้ามาทำงานกับองค์กรอีกครั้งหนึ่งก็ได้ (สนั่น เกชาชาติ, 2556) (Thaochalee, S., 2013)

โดย Mobley & William (1982) ได้จำแนกประเภทการสิ้นสุดสภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรแบ่งออกได้เป็น 2 ประเภท ได้แก่ 1) การลาออกโดยสมัครใจ (Voluntary turnover) หมายถึง การที่พนักงานเป็นฝ่ายตัดสินใจในการลาออกเอง ไม่ว่าจะด้วยเหตุผลใด ๆ ก็ตาม เช่น การลาออกเพื่อกลับภูมิลำเนา หรือการลาออกเนื่องจากความไม่พึงพอใจในค่าตอบแทนที่ได้รับ เป็นต้น 2) การลาออกโดยไม่สมัครใจ (Involuntary turnover) หมายถึง การที่พนักงานลาออกโดยเขาไม่ได้เป็นผู้เลือกเอง อยู่นอกเหนือการควบคุมของพนักงาน เช่น การถูกไล่ออกเนื่องจากมีความสามารถไม่เพียงพอหรือมีพฤติกรรมไม่เป็นที่ยอมรับขององค์กร หรือการปลดเกษียณ เป็นต้น

ซึ่งแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวกับการลาออกและโอนย้ายมีนักวิชาการได้มีการศึกษาแนวทาง และกล่าวไว้ทั้งหมด 3 แนวทาง ดังนี้

1. แนวคิดทางด้านพฤติกรรม (Behavioral school of thought or approach) แนวคิดนี้ให้ความสำคัญในการศึกษาค้นหาสาเหตุของการลาออกที่เกิดขึ้นและส่งผลเสียต่อองค์กรอย่างไร นักวิชาการที่กล่าวถึงการลาออกเป็นคนแรกคือ ลอว์เลอร์ (Lawler, 1971) ได้กล่าวว่า สาเหตุของการลาออกได้แก่ ความไม่พึงพอใจในการจ่ายค่าตอบแทนขององค์กรทำให้เกิดผลกระทบสำคัญ 6 ประการ ดังนี้ ผลการปฏิบัติงานต่ำ การนัดหยุดปฏิบัติงาน การร้องเรียน ร้องทุกข์ การลาออก ความไม่พึงพอใจในงาน และความผิดปกติทางจิตใจ เมื่อพนักงานไม่พึงพอใจในการจ่ายค่าตอบแทนขององค์กร พนักงานจะเกิดความรู้สึกได้ 2 อย่างด้วยกันคือ

2. ความต้องการค่าตอบแทนสูงขึ้น เมื่อเกิดความรู้สึกนี้ขึ้น พนักงานจะแสดงออกทางพฤติกรรมได้หลายรูปแบบ ได้แก่ ปฏิบัติงานไม่ให้บรรลุผลตามที่กำหนดไว้ ผลปฏิบัติงานต่ำ หรือล่าช้า รวมตัวกันหยุดงาน มีการร้องทุกข์ และมองหางานใหม่ที่จ่ายค่าตอบแทนสูงกว่า ซึ่งส่งผลให้เกิดการขาดงานและการลาออกจากงานในลำดับถัดไป

3. ความตั้งใจในการปฏิบัติงานต่ำลง พนักงานขององค์กรเกิดความไม่พอใจในงาน ทำให้เกิดการขาดงานและลาออกในที่สุด ความไม่พอใจที่เกิดขึ้นนั้นยังส่งผลทำให้เกิดความผิดปกติทางด้านจิตใจ สุขภาพจิตไม่ดี สำหรับทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg เป็นแนวคิดที่ศึกษาเกี่ยวกับองค์ประกอบสำคัญของปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ และปัจจัยที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน โดย Herzberg (1959) กล่าวว่า ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน จะเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานที่ได้รับมอบหมาย เรียกปัจจัยนี้ว่า ปัจจัยจูงใจ (Motivation factors) ที่ประกอบด้วย ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ส่วนปัจจัยที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในงาน จะเป็นปัจจัยที่เกิดจากภายนอกของตัวบุคคล หรือสภาพแวดล้อมของงาน เรียกปัจจัยนี้ว่า ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factor) ประกอบด้วย นโยบายและการบริหารขององค์กร การบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความมั่นคงในการทำงาน สภาพการทำงาน และค่าตอบแทน

จึงสรุปได้ว่า แรงจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ทั้งสองปัจจัยเป็นพลังนำสู่ความสำเร็จ องค์กรจะเติบโต เจริญ

ก้าวหน้าไปอย่างมั่นคงนั้น ย่อมเกิดจากความรู้ ความสามารถ ของพนักงานแต่ละคนในองค์กรและการได้รับการเสริมแรงจูงใจ ซึ่งส่งผลต่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพของพนักงาน แรงจูงใจจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ ผู้บริหารจะต้องคำนึงถึง เพราะสามารถตอบสนองความต้องการของพนักงานได้ ทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจ อีกทั้งยังขจัดความรู้สึกไม่พอใจในการทำงานของพนักงานให้หมดไป

### 3. แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวกับความพอใจในงาน

ความพอใจในงาน เป็นองค์ประกอบสำคัญที่ทำให้องค์กรประสิทธิผลเพราะความพอใจในงานส่งผลต่อความสำเร็จของงานและองค์กร ไม่ว่าจะองค์กรใดก็ตามเมื่อคนในองค์กรเกิดความไม่พอใจในการทำงาน จะทำให้ผลการปฏิบัติงานต่ำ คุณภาพของงานลดลง มีการขาดงาน การเปลี่ยนแปลงหรือการลาออกจากงานในทางตรงกันข้าม แต่หากคนในองค์กรมีความพอใจในงานสูง จะทำให้ผลการปฏิบัติงานมีคุณภาพสูงตามไปด้วย (Davis and Newstrom, 1985) ซึ่งประเภทของความพึงพอใจแบ่งออกเป็น 2 ด้าน ได้แก่ ความพึงพอใจในงานส่วนรวม หมายถึง ความรู้สึกชอบพอของคนที่มีบทบาทในงาน และความพึงพอใจในงานเฉพาะด้าน หมายถึง ความรู้สึกชอบพอและพอใจของคนที่มีต่องานเฉพาะด้าน (Lawler, 1983)

โดยที่ปัจจัยที่มีผลต่อความพอใจในงานมี 8 ประการ ได้แก่ ลักษณะงาน ค่าจ้างหรือค่าตอบแทน สวัสดิการพนักงาน เส้นทางการก้าวหน้าในสายอาชีพ การได้รับการยกย่องนับถือและความไว้วางใจ สภาพการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน และการจัดการองค์กร

### 4. แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ความสัมพันธ์ที่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร โดยปฏิบัติงานและเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กรด้วยความเต็มใจ ยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีความสมัครใจที่จะเป็นสมาชิกภาพในองค์กร แม้ว่าจะได้รับโอกาส หรือข้อเสนอที่ดีกว่าจากองค์กรอื่น ๆ เช่น เงินเดือนและตำแหน่งที่สูงกว่า สวัสดิการที่ดีกว่า เป็นต้น หรือองค์กรจะประสบปัญหาต่าง ๆ เช่น สภาวะวิกฤติทางเศรษฐกิจ ปรับโครงสร้างขององค์กร เป็นต้น พนักงานจะไม่มี ความประสงค์ที่จะลาออกจากองค์กร (Porter and Smith, 1974) ดังนั้นความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรว่า พนักงานต้องมีแสดงการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กรสูง และมีความผูกพันต่อเป้าหมายและค่านิยมพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูง จะมีความปรารถนาและความต้องการอย่างแรงกล้าในการที่จะได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรเพื่อทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กร จะมีความเป็นหนึ่งเดียวกันกับองค์กรสูง และจะมีส่วนร่วมในการทำงานและกิจกรรมต่าง ๆ มากขึ้น เพราะเชื่อว่างานของตนเป็นตัวเชื่อมที่นำไปสู่การบรรลุเป้าหมายความสำเร็จขององค์กร และพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะเต็มใจในการใช้ความพยายามของตนเพื่อองค์กรและขยายผลการทำงานไปสู่ผลงานในระดับสูง

เมื่อมองโดยภาพรวมระหว่างทัศนคติและพฤติกรรม คือ เป็นทฤษฎีที่เปรียบเทียบผลประโยชน์ที่สูญเสียไปเมื่อลาออกจากงานที่พนักงานรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ทรัพย์สินเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และมีความตั้งใจ เสียสละ ทุ่มเท อย่างเต็มศักยภาพ โดยอาศัยทักษะ ความรู้ ความสามารถของตนอย่างต่อเนื่องเพื่อความสำเร็จขององค์กรและมีความปรารถนาที่จะทำงานให้กับองค์กรโดยอาศัยทักษะ ความรู้ ความสามารถของตนอย่างต่อเนื่อง โดยไม่คิดที่จะเปลี่ยนงานใหม่ ซึ่งผลประโยชน์ตอบแทนจากองค์กรที่ได้รับ เช่น การเลื่อนตำแหน่ง ค่าตอบแทน และสวัสดิการต่าง ๆ เป็นต้น (Becker, 1964)

### 5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

กัญญารัตน์ สุริไพศาลสกุล (2551) (Suriphaisansakun, K., 2008) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาปัจจัยที่ทำให้เกิดการลาออกหรือเปลี่ยนองค์กรของพนักงานประชาสัมพันธ์จาก 5 องค์กรขนาดกลาง ผลการวิจัยพบว่านักประชาสัมพันธ์ส่วนใหญ่ร้อยละ 61.5 มีตำแหน่งงานระดับเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ส่วนใหญ่ ร้อยละ 82.5 เป็นเพศ

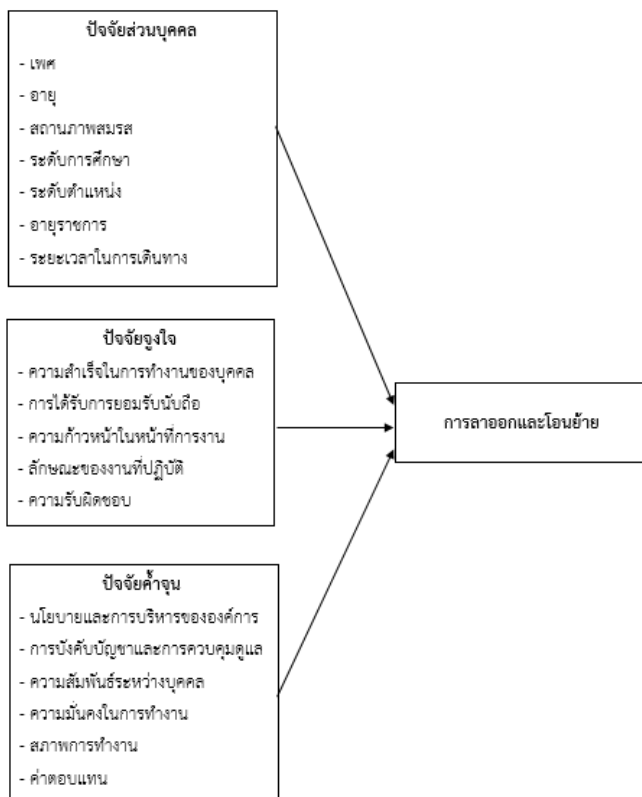
หญิง จบการศึกษาในระดับปริญญาตรีในประเทศมากที่สุด ร้อยละ 73.0 และส่วนใหญ่มีอายุการทำงานปัจจุบันระหว่าง 1 ถึง 3 ปี ระดับเงินเดือนอยู่ระหว่าง 10,000 ถึง 20,000 บาท สำหรับรายได้กับสถานภาพทางเศรษฐกิจปัจจุบัน ส่วนใหญ่ร้อยละ 30.0 เพียงพอสำหรับใช้จ่ายและมีเหลือเก็บออมไว้เล็กน้อย จากการศึกษาพบว่าปัจจัยที่เอื้อต่อการทำงานของนักประชาสัมพันธ์ด้านความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับ ความก้าวหน้าในอาชีพ การงาน ลักษณะงานที่ทำให้ความรับผิดชอบโดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง สรุปได้ว่า ปัจจัยจูงใจอย่างน้อย 1 ปัจจัย ได้แก่ความสำเร็จในการทำงานที่ทำได้ การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ทำมีความสัมพันธ์ต่อการคงอยู่หรือการลาออกหรือเปลี่ยนองค์กรของนักประชาสัมพันธ์จาก 5 องค์กรขนาดกลาง ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกของนักประชาสัมพันธ์ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร ด้านผู้นำองค์กร ด้านการทำงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านสภาพการทำงาน และด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน โดยรวมอยู่ในระดับมีผลต่อการตัดสินใจลาออกค่อนข้างมาก สรุปได้ว่า ปัจจัยค้ำจุนอย่างน้อย 1 ปัจจัย คือ ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน มีความสัมพันธ์ต่อการคงอยู่หรือการลาออกเปลี่ยนองค์กรของนักประชาสัมพันธ์จาก 5 องค์กรขนาดกลาง และนักประชาสัมพันธ์ส่วนใหญ่ มีความคิดที่จะลาออกหรือเปลี่ยนองค์กร ร้อยละ 54.5 ในจำนวนนี้แบ่งเป็น ความคิดที่จะลาออกเพื่อทำธุรกิจส่วนตัวร้อยละ 15.5 และยังไม่มีความคิดที่จะลาออกหรือเปลี่ยนองค์กร หรือคิดทำธุรกิจส่วนตัว ร้อยละ 46.5 สรุปได้ว่า นักประชาสัมพันธ์มากกว่าร้อยละ 50 มีความคิดที่จะลาออกหรือเปลี่ยนองค์กร

ศศิ อ่วมเพ็ง (2558) (Uampeng, S., 2015) ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานระดับบังคับบัญชาที่สังกัดสำนักงานบัญชีกลาง บริษัทปูนซิเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) มี 3 ปัจจัยเรียงลำดับตามอิทธิพลที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานจากมากไปน้อย ได้แก่ ปัจจัยด้านความน่าสนใจของงานปัจจัยด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ และปัจจัยด้านความสัมพันธ์ต่อหัวหน้างานตามลำดับ ซึ่งทั้ง 3 ปัจจัยเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลในทิศทางตรงกันข้ามกับความตั้งใจลาออกของพนักงานในส่วนของลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่ต่างกันในด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษาอายุงาน ระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานแตกต่างกันหรือไม่จากผลงานวิจัยพบว่าเพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน ระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของพนักงาน ระดับบังคับบัญชาที่สังกัดสำนักงานบัญชีกลางบริษัทปูนซิเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน)

จากการทบทวนวรรณกรรมข้างต้น ผู้วิจัยได้นำแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาใช้เป็นแนวทางในการวิจัย และกำหนดตัวแปรต่าง ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน และการตัดสินใจลาออกและโอนย้ายของข้าราชการ เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกและโอนย้ายของข้าราชการ กรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ

## ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกและโอนย้ายของข้าราชการ กรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ โดยมีขอบเขตของการวิจัยดังนี้คือ



ภาพ 1 ขอบเขตของการวิจัย

## สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับตำแหน่ง ระดับการศึกษา อายุราชการ ระยะเวลาในการเดินทาง ต่างกันส่งผลต่อการลาออกและโอนย้ายแตกต่างกัน

1.1 เพศ ส่งผลต่อการลาออกและโอนย้ายของข้าราชการกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ ที่แตกต่างกัน

1.2 อายุ ส่งผลต่อการลาออกและโอนย้ายของข้าราชการกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ ที่แตกต่างกัน

1.3 สถานภาพสมรส ส่งผลต่อการลาออกและโอนย้ายของข้าราชการกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ ที่แตกต่างกัน

1.4 ระดับการศึกษา ส่งผลต่อการลาออกและโอนย้ายของข้าราชการกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ ที่แตกต่างกัน

1.5 ระดับตำแหน่ง ส่งผลต่อการลาออกและโอนย้ายของข้าราชการกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ ที่แตกต่างกัน

1.6 อายุราชการ ส่งผลต่อการลาออกและโอนย้ายของข้าราชการกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ ที่แตกต่างกัน



1.7 ระยะเวลาในการเดินทาง ส่งผลต่อการลาออกและโอนย้ายของข้าราชการกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ ที่แตกต่างกัน

สมมุติฐานที่ 2 ปัจจัยจิตใจและปัจจัยค้ำจุน ส่งผลต่อการลาออกและโอนย้ายของข้าราชการกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ

2.1 ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ได้แก่ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล การได้รับการยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และความรับผิดชอบ ส่งผลต่อการลาออกและโอนย้ายของข้าราชการกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ

2.2 ปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ นโยบายและการบริหารขององค์กร การบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความมั่นคงในการทำงาน สภาพการทำงาน และค่าตอบแทน ส่งผลต่อการลาออกและโอนย้ายของข้าราชการกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ

## วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ในรูปแบบการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยใช้วิธีเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ณ ช่วงเวลาใดเวลาหนึ่งเพียงครั้งเดียว (Cross Sectional Study)

### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร คือ ข้าราชการกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศที่ปฏิบัติงานในปี พ.ศ. 2562 จำนวนทั้งสิ้น 352 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศที่ปฏิบัติงานในปี พ.ศ. 2562 จำนวนทั้งสิ้น 186 คน โดยการเลือกกลุ่มตัวอย่างจะใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Sampling) และใช้วิธีการสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling) เพื่อสุ่มตัวอย่างข้าราชการแต่ละกลุ่มตามขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยเลือกเก็บข้อมูลจากข้าราชการที่ปฏิบัติงานที่กรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ โดยใช้แบบสอบถาม เพื่อนำข้อมูลมาหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาการลาออกและโอนย้ายขององค์กร

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาจากแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง แล้วทำการสร้างข้อคำถามให้เหมาะสมและสอดคล้องกับกลุ่มตัวอย่างและครอบคลุมตัวแปรที่ต้องการศึกษาทั้งตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม โดยแบ่งแบบสอบถามเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับด้านข้อมูลส่วนบุคคล เป็นแบบสอบถามแบบตรวจรายการ (Check List) และแบบเติมคำตอบ ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 7 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับตำแหน่ง ระดับการศึกษา อายุราชการ ระยะเวลาในการเดินทาง

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกและโอนย้ายของข้าราชการ ประกอบด้วย ปัจจัยจิตใจ (ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล การได้รับการยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และความรับผิดชอบ) ปัจจัยค้ำจุน (นโยบายและการบริหารขององค์กร การบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความมั่นคงในการทำงาน สภาพการทำงาน ค่าตอบแทน) โดยจะมีทั้งคำถามเชิงบวก และคำถามเชิงลบละกัน จำนวน 57 ข้อ ลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบของ Likert เป็นมาตราวัดที่ให้เลือกคำตอบ แบ่งเป็น 5 ระดับ



### การทดสอบคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นสำหรับการศึกษา นำไปทดสอบความเที่ยงตรง (Validity) และความเชื่อมั่น (Reliability) ดังนี้

1. การหาความเที่ยงตรง (Validity) โดยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นสำหรับการศึกษา แนวคิดและทฤษฎี ตลอดจนข้อมูลที่เกี่ยวข้องไปเสนอต่อคณะกรรมการที่ปรึกษาการศึกษาเพื่อทำการตรวจสอบความถูกต้องเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) ของคำถามในแต่ละข้อว่าตรงตามวัตถุประสงค์ของการศึกษารั้งนี้หรือไม่ โดยการหาดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence : IOC) เป็นการนำผลของผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน มารวมกันคำนวณหาความตรงเชิงเนื้อหา ซึ่งคำนวณจากความสอดคล้องระหว่างประเด็นที่ต้องการวัดกับคำถามที่สร้างขึ้น มีค่าเท่ากับ 1

2. การทดสอบหาความเชื่อมั่น (Reliability) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่มีคุณสมบัติใกล้เคียงกับกลุ่มที่ต้องการศึกษา แต่ไม่ได้นำมาเป็นตัวอย่าง คือ ข้าราชการกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ จำนวน 30 คน เพื่อวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้สัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's Coefficient Alpha) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .968

### วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ได้ดำเนินการรวบรวมข้อมูลเป็นลำดับขั้นดังนี้

1. แจกแบบสอบถามเพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามจำนวน 200 ชุด ไปยังสำนัก/กลุ่มงานต่าง ๆ ภายในหน่วยงาน โดยใช้เวลาดังแต่เดือน 2562 และกำหนดขอรับแบบสอบถามคืนภายใน 7-14 วัน

2. นำแบบสอบถามที่ได้รับมาตรวจสอบความสมบูรณ์ และความถูกต้องของข้อมูล เพื่อคัดแยกแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ออก

### สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อผู้วิจัยเก็บรวบรวมแบบสอบถาม และนำมาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้เรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยจะนำข้อมูลไปวิเคราะห์ทางสถิติด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป SPSS (Statistic Package for the Social Science) for Window โดยสถิติที่ผู้วิจัยนำมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่

1. ค่าร้อยละ (Percentage) ใช้สำหรับอธิบายข้อมูลส่วนบุคคลของข้าราชการกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ

2. ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้อธิบายระดับของปัจจัยสูงใจและปัจจัยต่ำจน ในการตัดสินใจจะลาออกและโอนย้ายของข้าราชการกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ

3. T-test ใช้สำหรับทดสอบความแตกต่างด้านปัจจัยส่วนบุคคลที่มีตัวแปร แบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ เพศ

4. One-way ANOVA ใช้สำหรับการทดสอบความแตกต่างด้านปัจจัยส่วนบุคคลที่มีตัวแปรมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยวิธี LSD

สำหรับค่านัยสำคัญทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ครั้งนี้ กำหนดไว้ที่ระดับ 0.05

## ผลการวิจัย

### ตอนที่ 1 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกและโอนย้ายของข้าราชการ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกและโอนย้ายของข้าราชการ พบว่า ข้าราชการกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกและโอนย้ายของข้าราชการ โดยภาพรวม อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ( $\bar{X} = 3.64$ ,  $SD = 0.48$ ) สามารถแบ่งปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกและโอนย้ายของข้าราชการเป็น 2 ด้านหลัก ๆ ดังต่อไปนี้

#### 1. ปัจจัยจูงใจ

ข้าราชการกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกและโอนย้ายของข้าราชการ ปัจจัยจูงใจ โดยภาพรวม อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ( $\bar{X} = 3.70$ ,  $SD = 0.51$ ) จากผลการศึกษารายด้านพบว่า

##### 1.1 ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล

ข้าราชการกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ มีความคิดเห็นโดยภาพรวม อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ( $\bar{X} = 3.92$ ,  $SD = 0.62$ ) ซึ่งเรื่องที่มีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นสูงสุด คือ การนำประสบการณ์ที่มีอยู่นำมาปรับใช้ในการทำงานได้ ( $\bar{X} = 4.04$ ,  $SD = 0.74$ ) รองลงมาได้แก่ การสามารถตัดสินใจแก้ปัญหาได้ตามลำดับขั้นของความรับผิดชอบ ( $\bar{X} = 3.96$ ,  $SD = 0.73$ ) และผลสำเร็จของงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ( $\bar{X} = 3.93$ ,  $SD = 0.66$ )

##### 1.2 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

ข้าราชการกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ มีความคิดเห็นโดยภาพรวม อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ( $\bar{X} = 3.71$ ,  $SD = 0.59$ ) ซึ่งเรื่องที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดของระดับความคิดเห็น คือ เพื่อนร่วมงานยอมรับและไว้วางใจความสามารถในการทำงาน ( $\bar{X} = 3.93$ ,  $SD = 0.63$ ) รองลงมาได้แก่ ผู้บังคับบัญชายอมรับ และสนับสนุนความสามารถในการทำงาน ( $\bar{X} = 3.77$ ,  $SD = 0.71$ ) และหน่วยงานยกย่องและส่งเสริมข้าราชการที่มีผลงานดีเด่น ( $\bar{X} = 3.59$ ,  $SD = 0.78$ )

##### 1.3 ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ข้าราชการกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ มีความคิดเห็นโดยภาพรวม อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ( $\bar{X} = 3.56$ ,  $SD = 0.71$ ) ซึ่งเรื่องที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดของระดับความคิดเห็น คือ การเลื่อนระดับตำแหน่งที่สูงขึ้นพิจารณาจากผลงานและความสามารถ ( $\bar{X} = 3.66$ ,  $SD = 0.86$ ) รองลงมาได้แก่ หน่วยงาน หรือผู้บังคับบัญชาสนับสนุนส่งเสริมในการพัฒนาความรู้เพิ่มเติม เช่น ไปศึกษาต่อ/ดูงานต่างประเทศ/ฝึกอบรมเพิ่มความเชี่ยวชาญในงาน ( $\bar{X} = 3.65$ ,  $SD = 0.78$ ) และหน่วยงาน หรือผู้บังคับบัญชาส่งเสริมความก้าวหน้าของผู้ใต้บังคับบัญชา ( $\bar{X} = 3.63$ ,  $SD = 0.79$ )

##### 1.4 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

ข้าราชการกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ มีความคิดเห็นโดยภาพรวม อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ( $\bar{X} = 3.65$ ,  $SD = 0.49$ ) ซึ่งเรื่องที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดของระดับความคิดเห็น คือ งานที่รับผิดชอบมีกระบวนการในการทำงานที่ยุ่งยากซับซ้อน ( $\bar{X} = 3.81$ ,  $SD = 0.74$ ) รองลงมาได้แก่ งานที่รับผิดชอบตรงกับความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ ( $\bar{X} = 3.72$ ,  $SD = 0.79$ ) และปริมาณงานที่รับผิดชอบมีปริมาณที่เหมาะสม ( $\bar{X} = 3.66$ ,  $SD = 0.79$ )

##### 1.5 ด้านความรับผิดชอบ

ข้าราชการกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ มีความคิดเห็นโดยภาพรวม อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ( $\bar{X} = 3.66$ ,  $SD = 0.64$ ) ซึ่งเรื่องที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดของระดับความคิดเห็น คือ การได้รับความไว้วางใจในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย ( $\bar{X} = 3.89$ ,  $SD = 0.66$ ) รองลงมาได้แก่ หน่วยงาน หรือผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้เข้ามามีส่วน

ร่วมในขั้นตอนการวางแผนการทำงาน ( $\bar{X} = 3.89$ ,  $SD = 0.66$ ) และการได้รับคำตอบแทนเหมาะสมกับลักษณะงานที่ได้รับมอบหมายหรือไม่ ( $\bar{X} = 3.51$ ,  $SD = 0.88$ )

## 2. ด้านปัจจัยค้ำจุน

ข้าราชการกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกและโอนย้ายของข้าราชการ ด้านปัจจัยค้ำจุน โดยภาพรวม อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ( $\bar{X} = 3.58$ ,  $SD = 0.51$ ) ซึ่งเรียงลำดับของค่าเฉลี่ยตามความคิดเห็น ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงาน สภาพการทำงาน การบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และนโยบายและการบริหารขององค์การ ส่วนคำตอบแทน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง จากผลการศึกษารายด้านพบว่า

### 2.1 ด้านนโยบายการบริหารขององค์การ

ข้าราชการกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ มีความคิดเห็นโดยภาพรวม อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ( $\bar{X} = 3.51$ ,  $SD = 0.62$ ) ซึ่งเรื่องที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดของระดับความคิดเห็น คือ ข้อกำหนดและแนวนโยบายในการบริหารงานของหน่วยงาน หรือผู้บังคับบัญชามีความชัดเจน ( $\bar{X} = 3.62$ ,  $SD = 0.78$ ) รองลงมาได้แก่ ระเบียบ คำสั่ง กฎ ข้อบังคับต่าง ๆ ของหน่วยงาน หรือผู้บังคับบัญชาเป็นอุปสรรคต่อการทำงาน ( $\bar{X} = 3.49$ ,  $SD = 0.76$ ) และหน่วยงาน หรือผู้บังคับบัญชา มีนโยบายมุ่งเน้นให้ประสิทธิภาพของงาน โดยคำนึงถึงคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ( $\bar{X} = 3.42$ ,  $SD = 0.66$ )

### 2.2 ด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล

ข้าราชการกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ มีความคิดเห็น โดยภาพรวม ( $\bar{X} = 3.62$ ,  $SD = 0.65$ ) อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ซึ่งเรื่องที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดของระดับความคิดเห็น คือ ผู้บังคับบัญชายอมรับและสนับสนุนการทำงาน ( $\bar{X} = 3.75$ ,  $SD = 0.65$ ) รองลงมาได้แก่ ความรู้ ความสามารถของผู้บังคับบัญชาเหมาะสมกับตำแหน่ง ( $\bar{X} = 3.74$ ,  $SD = 0.73$ ) และผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และทักษะในการทำงาน ( $\bar{X} = 3.69$ ,  $SD = 0.78$ )

### 2.3 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

ข้าราชการกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ มีความคิดเห็นโดยภาพรวม อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ( $\bar{X} = 3.62$ ,  $SD = 0.85$ ) ซึ่งเรื่องที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดของระดับความคิดเห็น คือ การประสานงานระหว่างเพื่อนร่วมงาน เป็นกัลยาณมิตร ( $\bar{X} = 3.73$ ,  $SD = 0.77$ ) รองลงมาได้แก่ ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาแบบกัลยาณมิตร ( $\bar{X} = 3.68$ ,  $SD = 0.77$ ) และผู้บังคับบัญชรับฟังข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา ( $\bar{X} = 3.66$ ,  $SD = 0.81$ )

### 2.4 ด้านมั่นคงในการทำงาน

ข้าราชการกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ มีความคิดเห็นโดยภาพรวม อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ( $\bar{X} = 3.69$ ,  $SD = 0.69$ ) ซึ่งเรื่องที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดของระดับความคิดเห็น คือ หน้าที่การงานของท่านมีความมั่นคง ( $\bar{X} = 4.27$ ,  $SD = 0.65$ ) รองลงมาได้แก่ ได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา ( $\bar{X} = 4.59$ ,  $SD = 0.98$ ) และผู้บังคับบัญชามอบหมายงานชัดเจน ทำให้การทำงานง่ายและรวดเร็ว ( $\bar{X} = 3.62$ ,  $SD = 0.98$ )

### 2.5 ด้านสภาพการทำงาน

ข้าราชการกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ มีความคิดเห็นโดยภาพรวม อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ( $\bar{X} = 3.66$ ,  $SD = 0.62$ ) ซึ่งเรื่องที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดของระดับความคิดเห็น คือ หน่วยงานมีระบบการป้องกันอันตรายจากการทำงาน เช่น ก่อสร้างจรปิด ระบบรักษาความปลอดภัย ระบบป้องกันอัคคีภัย เป็นต้น ( $\bar{X} = 3.88$ ,  $SD = 0.78$ ) รองลงมาได้แก่ วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้สำนักงานมีความทันสมัย และเพียงพอต่อการทำงาน ( $\bar{X} = 3.76$ ,  $SD$

= 0.84) และเมื่อวัสดุอุปกรณ์ในการทำงานขาดแคลน/ชำรุด ได้รับการสนับสนุนทดแทนได้ทันการณ์ใช้งาน ( $\bar{X}$  = 3.57, SD = 0.84)

## 2.6 ด้านค่าตอบแทน

ข้าราชการกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ มีความคิดเห็นโดยภาพรวม อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ( $\bar{X}$  = 3.39, SD = 0.71) ซึ่งเรื่องที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดของระดับความคิดเห็น คือ ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถและประสบการณ์ ( $\bar{X}$  = 3.54, SD = 0.83) รองลงมาได้แก่ ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย ( $\bar{X}$  = 3.52, SD = 0.87) และค่าตอบแทนที่ได้รับเพียงพอกับการดำรงชีพในแต่ละวัน ( $\bar{X}$  = 3.46, SD = 0.95)

สำหรับปัจจัยที่เป็นสาเหตุของการลาออกและโอนย้าย พบว่า ข้าราชการกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ มีความคิดเห็นโดยภาพรวม อยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง ซึ่งเรื่องที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดของระดับความคิดเห็น คือ ขาดโอกาสที่จะดำรงตำแหน่งงานสูงกว่าที่เป็นอยู่ไม่ได้รับการสนับสนุนให้ก้าวหน้า รองลงมาได้แก่ ความคาดหวังที่จะได้เปลี่ยนลักษณะงานที่ทำ และได้เลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น และลาออกเพื่อไปทำงานที่อื่นที่มีสวัสดิการและเงินเดือนสูงกว่า

## ตอนที่ 2 การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับตำแหน่ง ระดับการศึกษา อายุราชการ ระยะเวลาในการเดินทาง ต่างกันส่งผลต่อการลาออกและโอนย้ายแตกต่างกัน พบว่า เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง อายุราชการ และระยะเวลาในการเดินทาง ไม่ส่งผลต่อการลาออกและโอนย้ายของข้าราชการ จึงเป็นการปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยจิตใจและปัจจัยค้ำจุน ส่งผลต่อการลาออกและโอนย้ายของข้าราชการกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ

2.1 ปัจจัยแรงจูงใจ ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล การได้รับการยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และความรับผิดชอบ เมื่อทำการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล การได้รับการยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และความรับผิดชอบ ไม่มีตัวแปรที่ส่งผลต่อการลาออกและโอนย้ายของข้าราชการกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ จึงเป็นการปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

2.2 ปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ นโยบายและการบริหารขององค์การ การบังคับบัญชาและการ ควบคุมดูแล ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความมั่นคงในการทำงาน สภาพการทำงาน และค่าตอบแทน เมื่อทำการทดสอบสมมติฐาน พบว่า นโยบายและการบริหารขององค์การ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความมั่นคงในการทำงาน สภาพการทำงาน และค่าตอบแทน ไม่ส่งผลต่อปัจจัยที่เป็นสาเหตุของการลาออกและโอนย้าย ส่วนการบังคับบัญชาและการ ควบคุมดูแลส่งผลต่อปัจจัยที่เป็นสาเหตุของการลาออกและโอนย้ายในเชิงบวก ร้อยละ 5.70 ( $R^2 = 0.057$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงเป็นการยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

## อภิปรายผล

จากผลการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกและโอนย้ายของข้าราชการ พบว่า ข้าราชการกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ มีความคิดเห็นโดยภาพรวม อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ทั้งในส่วนของปัจจัยจิตใจ ที่ประกอบด้วย ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล การได้รับการยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ และปัจจัยค้ำจุน ที่ประกอบด้วย นโยบายและการบริหารขององค์การ การบังคับ

ปัญหาและการควบคุมดูแล ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความมั่นคงในการทำงาน และสภาพการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กัญญารัตน์ สุริไพศาลสกุล (2551) (Suriphaisansakun, K., 2008) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่ทำให้เกิดการลาออกหรือเปลี่ยนองค์กรของพนักงานประชาสัมพันธ์จาก 5 องค์กรขนาดกลาง ที่พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกของนักประชาสัมพันธ์ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร ด้านผู้นำองค์กร ด้านการทำงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านสภาพการทำงาน และด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน โดยรวมอยู่ในระดับมีผลต่อการตัดสินใจลาออกค่อนข้างมาก

จากผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง อายุราชการ และระยะเวลาในการเดินทาง ไม่ส่งผลต่อการลาออกและโอนย้ายของข้าราชการ จึงเป็นการปฏิเสธสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศศิ อ่วมเพ็ง (2558) (Uampeng, S., 2015) ที่ได้ทำการศึกษา ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานระดับบังคับบัญชาที่สังกัดสำนักงานบัญชีกลาง บริษัทปูนซิเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) ที่ผลการศึกษาพบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษาอายุงาน ระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ไม่มีผลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของพนักงาน ระดับบังคับบัญชาที่สังกัดสำนักงานบัญชีกลางบริษัทปูนซิเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน)

สำหรับปัจจัยแรงจูงใจ ที่ประกอบด้วย ความสำเร็จในการทำงานของคุณค่า การได้รับการยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และความรับผิดชอบ เมื่อทำการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ความสำเร็จในการทำงานของคุณค่า การได้รับการยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และความรับผิดชอบ ไม่มีตัวแปรที่ส่งผลต่อการลาออกและโอนย้ายของข้าราชการกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ จึงเป็นการปฏิเสธสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้ ส่วนปัจจัยค่าจูง ที่ประกอบด้วย นโยบายและการบริหารขององค์กร การบังคับบัญชาและการ ควบคุมดูแล ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความมั่นคงในการทำงาน สภาพการทำงาน และค่าตอบแทน เมื่อทำการทดสอบสมมติฐาน พบว่า นโยบายและการบริหารขององค์กร ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความมั่นคงในการทำงาน สภาพการทำงาน และค่าตอบแทน ไม่ส่งผลต่อปัจจัยที่เป็นสาเหตุของการลาออกและโอนย้าย ส่วนการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแลส่งผลต่อปัจจัยที่เป็นสาเหตุของการลาออกและโอนย้ายในเชิงบวก ร้อยละ 5.70 ( $R^2 = 0.057$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงเป็นการยอมรับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กัญญารัตน์ สุริไพศาลสกุล (2551) (Suriphaisansakun, K., 2008) ที่ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาปัจจัยที่ทำให้เกิดการลาออกหรือเปลี่ยนองค์กรของพนักงานประชาสัมพันธ์จาก 5 องค์กรขนาดกลาง ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยค่าจูงอย่างน้อย 1 ปัจจัย คือ ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน มีความสัมพันธ์ต่อการคงอยู่หรือการลาออกเปลี่ยนองค์กรของนักประชาสัมพันธ์จาก 5 องค์กรขนาดกลาง

### ข้อเสนอแนะ

1. ผู้บังคับบัญชาควรมีการสร้าง หรือกระตุ้นความรู้สึกของข้าราชการกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ ให้เกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในหน่วยงาน เพื่อให้เกิดการความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ของตนเอง
2. มีการรายงานข่าวสารหรือสถานการณ์ต่าง ๆ จากบุคคลภายนอกให้ข้าราชการกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ รับรู้เกี่ยวกับการได้รับการยกย่องชมเชยจากหน้าที่ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้ข้าราชการกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ เกิดแรงจูงใจในด้านการยอมรับนับถือ
3. ผู้บังคับบัญชาควรการเปิดเผยข้อมูลในการเปรียบเทียบเกี่ยวกับหน่วยงานอื่นที่มีลักษณะงานแบบเดียวกัน ว่าข้าราชการกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศมีโอกาสในการก้าวหน้า เมื่อเปรียบเทียบกับองค์กรอื่น เพื่อเป็นการกระตุ้นให้เกิดความรู้สึกความก้าวหน้าในหน้าที่การปฏิบัติงาน และความมั่นคงทางการเงิน

4. ควรมีการปรับปรุงแบบลักษณะของการปฏิบัติงาน เพื่อให้ลดความกดดัน และความเครียดที่อาจเกิดขึ้นจากการปฏิบัติ เพื่อให้ผลที่ได้จากการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ และข้าราชการกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศเกิดความรู้สึกที่ดีกับการปฏิบัติงานในองค์กร
5. ควรมีการตรวจสอบลักษณะงานที่ข้าราชการกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศได้รับมอบหมายว่ามีความเหมาะสมกับค่าตอบแทนที่ได้รับหรือไม่ เพื่อให้เกิดการปรับปรุงค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับความรับผิดชอบ
6. หน่วยงาน หรือผู้บังคับบัญชา ควรมีนโยบายมุ่งเน้นให้ประสิทธิภาพของงาน โดยคำนึงถึงคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้อยู่บังคับบัญชา เพื่อให้ข้าราชการกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ ปฏิบัติงานได้ตามนโยบายการบริหารที่องค์กรได้กำหนดอย่างเต็มประสิทธิภาพ
7. เมื่อการปฏิบัติงานเกิดข้อบกพร่อง ผู้บังคับบัญชาควรที่จะสามารถปกป้องผู้อยู่บังคับบัญชาได้
8. หน่วยงานควรมีการจัดกิจกรรมในการส่งเสริมสัมพันธภาพที่ดีระหว่างบุคลากร
9. ข้าราชการกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ ควรได้รับการปกป้องคุ้มครองจากผู้บังคับบัญชาเมื่อปฏิบัติหน้าที่ตามบัญชาของผู้บังคับบัญชา
10. ควรมีการจัดบรรยากาศและสภาพแวดล้อมของหน่วยงานเอื้อต่อการกระตือรือร้นในการทำงาน
11. ค่าตอบแทนที่ได้รับควรเท่าเทียมกับหน่วยงานอื่นที่มีลักษณะงานแบบเดียวกัน

## เอกสารอ้างอิง

- กรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ. 2562. แผนปฏิบัติราชการประจำปี พ.ศ. 2562. (ออนไลน์) สืบค้นจาก [https://www.ditp.go.th/ditp\\_web61/article\\_sub\\_view.php?filename%20=contents\\_attach/607209/607209.pdf&title=607209&cate=1380&d=0](https://www.ditp.go.th/ditp_web61/article_sub_view.php?filename%20=contents_attach/607209/607209.pdf&title=607209&cate=1380&d=0).
- กัญญารัตน์ สุรีไพศาลสกุล. 2551. ปัจจัยที่ทำให้เกิดการลาออกหรือเปลี่ยนองค์กรของพนักงานประชาสัมพันธ์จาก 5 องค์กรขนาดกลาง. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- ศศิ อ่วมเพ็ง. 2558. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานระดับบังคับบัญชาที่สังกัดสำนักงานบัญชีกลาง บริษัทปูนซิเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน). การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร. 2562. อัตรากำลังคนของรัฐบาล 2562: ข้าราชการ. กรุงเทพฯ: บริษัท 21 เซนจูรี จำกัด.
- สนั่น เกชาลี. 2556. ทิศทางการการสร้างนวัตกรรมใหม่โดยอาศัยการบริหารทรัพยากรมนุษย์. ค้นเมื่อวันที่ 25 ตุลาคม 2557, จาก [http://www.tpa.or.th/writer/read\\_this\\_book\\_topic.php](http://www.tpa.or.th/writer/read_this_book_topic.php).
- สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย. 2551. พระราชบัญญัติข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551. ราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 125 ตอนที่ 22. กรุงเทพฯ: กระทรวงมหาดไทย.
- Becker, G. S. 1964. Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education. New York: National Bureau of Economic Research.
- Davis, K. and Newstrom, J.W. 1985. Human behavior at work : Organization behavior. New York: McGraw-Hill.
- Herzberg, F. (1959). The Motivation to work. New York: John Willey & Sons.
- Lawler, E.E. 1971. Pay and organizational effectiveness: A psychological view. New York: McGraw-Hill.

Mobley, H. and William, H. 1982. Employee Turnover Case Consequences and Control. Texas: Addison Wesley.

### **Translated Thai Reference**

Department of International Trade Promotion. 2019. The annual government action plan 2019. (Online) Review From: [https://www.ditp.go.th/ditp\\_web61/article\\_sub\\_view.php?file-name%20= contents\\_attach/607209/607209.pdf&title=607209&cate=1380&d=0](https://www.ditp.go.th/ditp_web61/article_sub_view.php?file-name%20= contents_attach/607209/607209.pdf&title=607209&cate=1380&d=0).

Information and Communication Technology Center. 2015. Government Manpower 2019: Civil servant. Bangkok: 21 Century Company Limited.

Office of the Permanent Secretary for Interior. 2008. Civil Service Act : 2008. Government Gazette. Book 125, Episode 22, Bangkok: The Ministry of Interior.

Suriphaisansakun, Kanyarat. 2008. Factors causing resignation or change of organization of public relations staff from 5 medium sized organizations. Thesis, Master of Business Administration, Bangkok University.

Thaochalee, Sanat. 2013. The direction of creating new innovations by using human resource management. Review 25 October 2014, From: [http://www.tpa.or.th/writer/read\\_this\\_book\\_topic.php](http://www.tpa.or.th/writer/read_this_book_topic.php).

Uampeng, Sasi. 2015. Factors influencing the intention to resign of staff in the supervisor level Comptroller General's Office The Siam Cement Public Company Limited. Independent Study, Master of Business Administration Faculty of Commerce and Accountancy Thammasat