

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจในการลาออกของวิศวกร
ในเขตกรุงเทพมหานคร

FACTORS INFLUENCING ENGINEER TURNOVER INTENTION
IN BANGKOK



เลขหมู่.....
เลขทะเบียน..... 144861
วันเดือนปี..... 2.8 S.ค. 2559

144861

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขาวิชาบริหารธุรกิจ
คณะกรรมการบริหารและจัดการ
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
พ.ศ. 2559

KMITL-2016-FAM-M-047-038

**FACTORS INFLUENCING ENGINEER TURNOVER INTENTION
IN BANGKOK**



**THE THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE REQUIREMENT
FOR THE DEGREE OF MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION
IN BUSINESS ADMINISTRATION
FACULTY OF ADMINISTRATION AND MANAGEMENT
KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG**

2016

KMITL-2016-FAM-M-047-038



COPYRIGHT 2016

FACULTY OF ADMINISTRATION AND MANAGEMENT

KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG

หัวข้อวิทยานิพนธ์	ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจในการลาออกของวิศวกรใน เขตกรุงเทพมหานคร
นักศึกษา	นายพาโชค เลิศอัสวภัทร
รหัสประจำตัว	56611261
ปริญญา	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขาวิชา	บริหารธุรกิจ
พ.ศ.	2559
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. โอปอล์ สุวรรณเมฆ
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม	อาจารย์ ดร.ปรเมศร์ อัสวเรืองพิภพ

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ระดับปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ระดับปัจจัยความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และระดับความตั้งใจในการลาออกของวิศวกรในเขตกรุงเทพมหานคร 2) เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและปัจจัยความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจในการลาออกของวิศวกรในเขตกรุงเทพมหานคร ประชากรกลุ่มตัวอย่างคือ วิศวกรในเขตกรุงเทพมหานครด้วยขนาดตัวอย่าง 370 คน โดยกลุ่มตัวอย่างได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถาม ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ สถิติที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้สถิติการถดถอยเชิงพหุ (multiple linear regression)

ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างวิศวกรส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุเฉลี่ย 30 ปี มีสถานภาพโสด มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี มีระยะเวลาในการประกอบอาชีพวิศวกรไม่เกิน 5 ปี และส่วนใหญ่เป็นวิศวกรสาขาวิศวกรรมอุตสาหกรรม การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ ด้านระดับการศึกษา ด้านสาขาทางวิศวกรรม ปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และปัจจัยความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีอิทธิพลต่อความตั้งใจในการลาออกของวิศวกรในเขตกรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ 0.01

Thesis title	Factors Influencing Engineer Turnover Intention in Bangkok
Student	Mr. Pachoke Lert-Asavapatra
Student ID	56611261
Degree	Master of Business Administration
Program	Business Administration
Year	2016
Thesis Advisor	Assistant Professor Dr. Opal Suwunnamek
Thesis Co-Advisor	Dr. Poramate Asawaruangpipob

ABSTRACT

The objectives of this research are 1) to study personal factors, level of perceived organizational support factors, level of personal relationship factors and level of turnover intention of engineers in Bangkok 2) to study the relation between personal factors, perceived organizational factors and personal relationship that influence engineer's turnover intention in Bangkok. The sample consists of 370 engineer respondents in Bangkok, and was collected by accidental sampling methods. Questionnaires were used as a research instrument. The data explored in percentage, arithmetic mean, and standard deviation. Multiple Linear Regression was used to test the hypotheses.

The result showed that the majority of samples were men, average age was 30 years old, who were single, bachelor's degree graduated, under 5 years old tenure, and most of them are industrial engineers. Results of the Regression Analysis indicated that personal factors including age, degree of education, major of engineering branch (mechanical engineering), perceived organizational support factor in promotion reward, not in pay reward, and personal interrelationship in relationship factor with colleague affected turnover intention at 0.01 and 0.05 level of significant.

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์เล่มนี้สำเร็จได้ด้วยความกรุณาจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ผศ.ดร.โอปอล์ สุวรรณเมฆ และอ.ดร.ปรเมศร์ อัสวเรืองพิภพ ที่ให้ความช่วยเหลือให้คำชี้แนะช่วยแก้ปัญหาตลอดจนให้ความรู้และประสบการณ์ที่ดีแก่ข้าพเจ้า

ขอขอบพระคุณท่านอาจารย์และคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ผู้ทรงคุณวุฒิ รศ.ดร.วรรณารถ แสงมณี ผศ.ดร.ณัฐวุฒิ โรจนันิรุตติกุล ผศ.ดร.โอปอล์ สุวรรณเมฆ ผศ.ดร.มนัส ไพฑูรย์เจริญลาภ อ.ดร.ปรเมศร์ อัสวเรืองพิภพ และอ.ดร.เกรียงไกรยศ พันธุ์ไทย ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำตลอดจนข้อชี้แนะจนในที่สุดทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้

สำหรับคุณงามความดีอันใดที่เกิดจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ข้าพเจ้าขอมอบให้กับ บิดามารดา ซึ่งเป็นที่รักและเคารพยิ่ง ตลอดจนครูบาอาจารย์ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้และถ่ายทอดประสบการณ์ที่ดีให้แก่ข้าพเจ้า

พาโชค เลิศอัสวภัทร



สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ	I
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	II
กิตติกรรมประกาศ	III
สารบัญ	IV
สารบัญตาราง	VII
สารบัญภาพ	VIII
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของการศึกษา	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	8
1.3 สมมติฐานการวิจัย	9
1.4 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย	10
1.5 ขอบเขตการวิจัย	10
1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ	11
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	13
2.1 แนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับการลาออก	13
2.1.1 ความหมายของการลาออกและความตั้งใจลาออก	13
2.1.2 สาเหตุของการลาออก	16
2.1.3 ผลกระทบที่เกิดจากการลาออก	17
2.1.4 ตัวแบบ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการลาออก	20
2.2 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร	23
2.2.1 ความหมายของการการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร	23
2.2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร	24
2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	34
2.3.1 ความหมายของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	34
2.3.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	35
2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	40

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
2.5 การพัฒนาแนวทางในการวิจัย	48
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	57
3.1 ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง	57
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	58
3.2.1 ลักษณะของเครื่องมือ	58
3.2.2 การสร้างและตรวจสอบเครื่องมือ	61
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล	63
3.3.1 ข้อมูลปฐมภูมิ	63
3.3.2 ข้อมูลทุติยภูมิ	64
3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล	64
3.5 สถิติที่ใช้ในการวิจัย	64
3.5.1 สถิติวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive statistics)	64
3.5.2 สถิติวิเคราะห์เชิงอนุมาน (Inferential statistics)	66
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	73
4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	74
4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร	77
4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	82
4.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความตั้งใจในการลาออก	87
4.5 ผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ	90

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลการวิจัย และข้อเสนอแนะ	95
5.1 สรุปผลการวิจัย	95
5.1.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	95
5.1.2 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสิ่งตอบแทนที่เป็นตัวเงิน	96
5.1.3 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสิ่งตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน	96
5.1.4 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	97
5.1.5 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	97
5.1.6 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความตั้งใจในการลาออก	98
5.1.7 การทดสอบสมมติฐาน	98
5.2 อภิปรายผลการวิจัย	100
5.3 ข้อเสนอแนะที่ได้จากงานวิจัย	108
5.4 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป	110
บรรณานุกรม	111
ภาคผนวก	120
ก แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	121
ข แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูล Multiple Linear Regression	130
ประวัติผู้เขียน	134

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1.1 สถิติการยื่นขอส่งเสริมของโครงการลงทุนโดยตรงจากต่างประเทศ	1
2.1 การเปรียบเทียบสาเหตุของการลาออก	16
2.2 ทฤษฎีของ Maslow กับตัวอย่างการประยุกต์ใช้ในการให้การตอบสนองขององค์กร	29
2.3 พฤติกรรมการแสดงออกระหว่างบุคคล	38
2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องแสดงถึงปัจจัยส่วนบุคคลที่ผลการศึกษามีความสัมพันธ์กับการลาออก	51
2.5 ปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	55
2.6 ปัจจัยความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	56
3.1 รายนามผู้ทรงคุณวุฒิผู้ตรวจสอบหาความจริงของเครื่องมือ	61
3.2 ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาที่ได้จากการทดสอบ	63
3.3 ประเภทระดับการวัดค่าของตัวแปรทั้งหมดในการวิจัย	68
3.4 ONE-way ANOVA สำหรับการวิเคราะห์การถดถอย	69
4.1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอายุของผู้ตอบแบบสอบถาม	74
4.2 จำนวนและร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	75
4.3 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นด้านสิ่งตอบแทนที่เป็นตัวเงิน	77
4.4 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นด้านสิ่งตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน	80
4.5 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็น ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	82
4.6 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็น ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	85
4.7 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นของความตั้งใจในการลาออก	88
4.8 ผลการทดสอบเงื่อนไขของการวิเคราะห์ถดถอยเพื่อไม่ให้เกิดปัญหา Multicollinearity	91
4.9 ผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ	92

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1.1 ตัวแบบการลาออกตามแนวคิดของไพรัช.....	3
1.2 ความสัมพันธ์ของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรกับการลาออก.....	6
1.3 ตัวแบบสมมติฐานการลาออกเพื่อใช้ศึกษาความสัมพันธ์โดยตรงกับการรับรู้การสนับสนุน จากองค์กร.....	7
1.4 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย.....	10
2.1 ตัวแบบการลาออกตามแนวคิดของไพรัช.....	20
2.2 ผลกระทบจากการไม่พอใจในคำตอบแทนตามแนวคิดของลอร์.....	21
2.3 ตัวแบบการลาออกที่ปรับปรุงขึ้น โดย Bluedom.....	22
2.4 ตัวแบบการลาออกตามแนวคิดของ Mobley.....	22
2.5 ความสัมพันธ์ของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรกับการลาออก.....	24
2.6 ตัวแบบสมมติฐานการลาออกเพื่อใช้ศึกษาความสัมพันธ์โดยตรงระหว่างการรับรู้ การสนับสนุนจากองค์กร.....	25
2.7 ทฤษฎีของ Herzberg.....	30
2.8 การเสริมแรงและการลงโทษ.....	32
2.9 แบบจำลองพฤติกรรมองค์กรในระดับบุคคลของรอปบินส์.....	49

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความสำคัญและปัญหาของการศึกษา

ปัจจุบันอุตสาหกรรมการผลิตมีส่วนสำคัญต่อการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจมากขึ้น ซึ่งจากผลการจัดทำสำมะโนอุตสาหกรรม สำนักงานสถิติแห่งชาติ พ.ศ. 2555 พบว่า มีจำนวนสถานประกอบการอุตสาหกรรมการผลิตหรือโรงงานทั่วประเทศทั้งสิ้นประมาณ 424,196 แห่ง

นอกจากนี้ ตารางที่ 1.1 แสดงให้เห็นว่ามีการยื่นขอส่งเสริมการลงทุนโดยตรงจากประเทศต่างๆ โดยจำนวนโครงการที่ลงทุนนั้นมีอัตราการเพิ่มขึ้นโดยรวมมากกว่าอัตราการลดลง

ตารางที่ 1.1 สถิติการยื่นขอส่งเสริมของโครงการลงทุนโดยตรงจากต่างประเทศ

ผู้ลงทุน	จำนวนโครงการยื่นขอส่งเสริม	มูลค่าการลงทุน (ล้านบาท)	การเพิ่ม-ลด ของจำนวนโครงการเมื่อเทียบกับปีก่อนหน้า
ญี่ปุ่น	176	87,483	เพิ่มขึ้น 1.7%
สหรัฐอเมริกา	24	4,334	เพิ่มขึ้น 41.12%
ยุโรป	38	11,768	ลดลง 17.4%
อาเซียน	33	22,023	ลดลง 8.3%
จีน	9	1,751	ลดลง 10%
เกาหลีใต้	14	4,568	เพิ่มขึ้น 9 โครงการ
ไต้หวัน	14	3,709	เพิ่มขึ้น 1 โครงการ
อินเดีย	6	385	เพิ่มขึ้น 2 โครงการ

* จำนวนโครงการของ จีน เกาหลีใต้ ไต้หวัน และอินเดีย เพิ่มขึ้นไม่มาก โดยยังสามารถนับเป็นจำนวนโครงการได้

ที่มา: สำนักความร่วมมือการลงทุนต่างประเทศ ณ วันที่ 19 เมษายน 2556

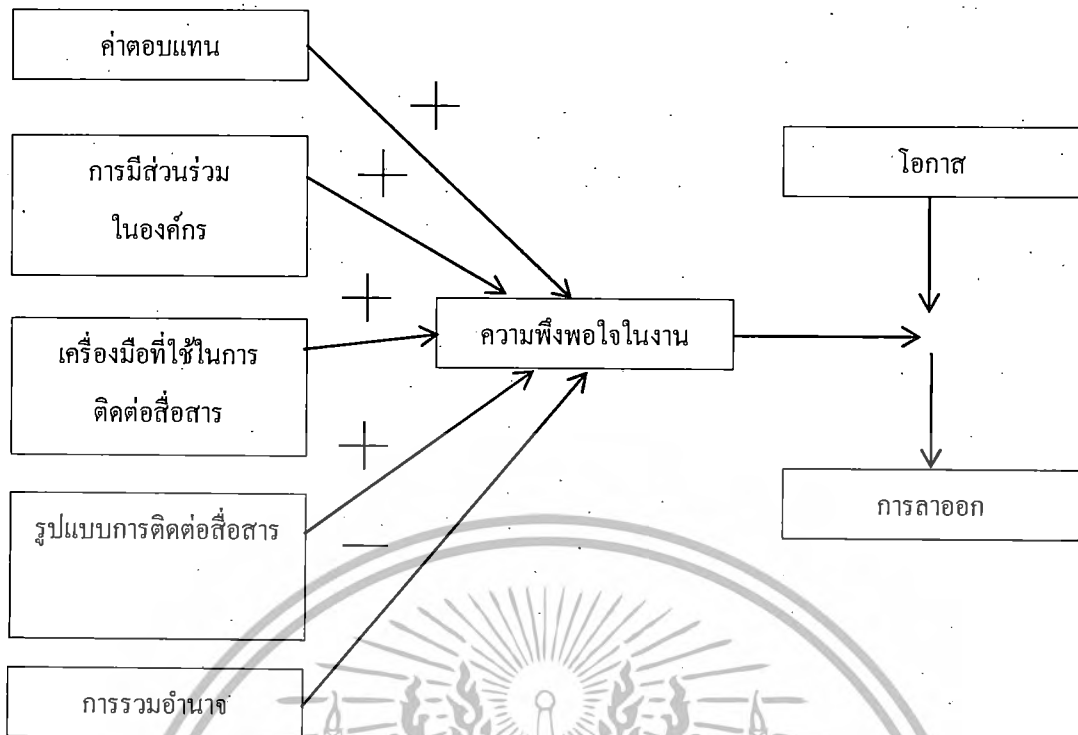
โดยทั้งนี้ในโครงการขนาดใหญ่ (จำนวนเงินลงทุน 1,000 ล้านบาทขึ้นไป) ที่ได้รับอนุมัติในไตรมาสแรก ปี 2556 ภาคอุตสาหกรรมการผลิตมีจำนวนโครงการขอขึ้นลงทุนมากที่สุดคือ

20 โครงการ จากโครงการที่ขึ้นทั้งหมด 22 โครงการ (สำนักความร่วมมือการลงทุนต่างประเทศ ปี พ.ศ. 2556)

ในการดำเนินการหรือการแข่งขันทางธุรกิจด้านอุตสาหกรรมการผลิตนั้น องค์ความรู้ความสามารถในการประยุกต์ใช้หลักการทางวิศวกรรมศาสตร์เข้ามาช่วยดำเนินการภายในโรงงานถือเป็นสิ่งจำเป็นต่อองค์กรธุรกิจอุตสาหกรรม โดยผู้ที่มีความรู้เชิงวิชาการทางด้านวิศวกรรมคือวิศวกรที่ทำงานในแผนกต่างๆ ภายในโรงงานหรือคือผู้ที่จบหลักสูตรการศึกษาที่เกี่ยวข้องทางด้านวิศวกรรมศาสตร์ บุคลากรเหล่านี้ถือเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่า มีความสำคัญต่อการดำเนินการผลิตในโรงงาน และการขับเคลื่อนองค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมเป็นอย่างมาก

จากการสำรวจของบริษัท Towers Watson ซึ่งเป็นบริษัทที่ปรึกษาขององค์กรในการปรับปรุงประสิทธิภาพการลงทุนซึ่งรวมถึงในด้านของคุณภาพลูกจ้างและแรงงาน ได้เปิดเผยว่าในปี 2013 มีอัตราการลาออกจากราชการของพนักงานในภาคอุตสาหกรรมของประเทศไทยสูงที่สุด (เพิ่มมากขึ้น 12.8%) เมื่อเทียบกับในรอบ 4 ปีที่ผ่านมา โดยจากผลการสำรวจพบว่าองค์กรอุตสาหกรรมในประเทศไทยต้องเผชิญกับความท้าทายด้านทรัพยากรมนุษย์ที่ต้องพยายามจะรักษารักษานุคลากรอาชีพวิศวกรเอาไว้ในองค์กรเนื่องจากเกิดการลาออกขึ้นเสมอในภาคอุตสาหกรรมของประเทศไทย (Towers Watson's Thailand : 2014)

อาชีพวิศวกรนั้นเป็นอาชีพที่มีการแบ่งแยกสาขาตามศาสตร์เฉพาะทางอย่างชัดเจน อันขึ้นอยู่กับหลักสูตรวิศวกรรมศาสตร์แต่ละด้านซึ่งมีองค์ความรู้ ความถนัดที่แตกต่างกัน สามารถวัดได้จากการศึกษาที่คณะวิศวกรรมศาสตร์ในแต่ละมหาวิทยาลัยมีการเปิดการเรียนการสอนหลักสูตรวิศวกรรมศาสตร์ด้านต่างๆ ที่หลากหลายมากมาย โดยจากข้อมูลของสำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา ในปีการศึกษา 2557 ซึ่งได้มีการระบุถึงสาขาวิชาทางด้านวิศวกรรมศาสตร์บางสาขาที่เป็นที่ต้องการของการผลิตกำลังคนภายในประเทศในปัจจุบัน เป็นการแสดงให้เห็นถึงความต้องการบุคลากรอาชีพวิศวกรในแต่ละสาขาที่ไม่เท่าเทียมเสมอกัน ทำให้โอกาสในการได้งานของแต่ละสาขาในอาชีพวิศวกรรมมีความแตกต่างกัน โดยจากการศึกษาตัวแบบการลาออกของไพรซ์ (Price, 1977 อ้างถึงในสงกรานต์ เขยเล็ก. 2553 : 9) ที่ได้อธิบายเอาไว้ว่าโอกาสในการได้งานใหม่จากภายนอกองค์กรนั้นจะส่งผลต่อการลาออกของพนักงานภายในองค์กร ดังภาพที่ 1.1 จึงทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะสืบวิจัยส่วนบุคคลด้านสาขาทางวิศวกรรมไว้เป็นหนึ่งในปัจจัยที่ใช้ศึกษา



ภาพที่ 1.1 ตัวแบบการลาออกตามแนวคิดของไพรัช

ที่มา: ดัดแปลงจาก สงกรานต์ เขยเล็ก (2553 : 9) และ Price, 1977 อ้างถึงใน Anuradha Ramesh (2007 : 13-14)

สำหรับภาคเอกชนแม้จะไม่มี การเปิดเผยข้อมูลอย่างเป็นทางการเนื่องจากเหตุผลทางธุรกิจ แต่เมื่อได้ทำการสังเกตหรือสอบถามจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของโรงงานเอกชน พบว่ามีการลาออกของวิศวกรจากโรงงานบ่อยครั้ง ซึ่งทำให้โรงงานหรือองค์กรต้องสูญเสียค่าใช้จ่ายอันเกิดจากการลาออกของวิศวกร กล่าวคือเมื่อมีการลาออกของวิศวกรเกิดขึ้น โรงงานจะต้องฝึกอบรมหรือสอนงานแก่วิศวกรใหม่ให้มีความสามารถในการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ได้อย่างเต็มประสิทธิภาพทดแทน

จากการศึกษาและค้นคว้างานวิจัยในอดีต พบว่า ในหน่วยงานที่ดำเนินการทางด้านอุตสาหกรรมนั้นประสบกับปัญหาการลาออกของวิศวกรจริง คมคิด ภูณยา (2557) ได้ศึกษาการลาออกของวิศวกรบริษัทบางกอกสปริงอินดัสเตรียล จำกัด ซึ่งประสบกับปัญหาการลาออกของวิศวกรเกือบทุกเดือน เมื่อกระบวนการผลิตชิ้นงานถูกควบคุมด้วยวิศวกรและเมื่อวิศวกรลาออกจึงส่งผลกระทบต่องานโดยรวม Samuel Obino Mokay (2008) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลาออกจากงานของวิศวกรซ่อมบำรุงของบริษัท Kenya Airways เนื่องจากตัวบริษัทได้ประสบกับปัญหาการลาออกของวิศวกรแก่บริษัทคู่แข่งมากถึง 30 คน ในช่วงเวลาเพียง 3 ปี โดยอ้างอิงปัญหา

อันเกิดจากการลาออกของวิศวกรซึ่งพอสรุปได้ว่า ตามกฎระเบียบของการบินพลเรือนของประเทศเคนยา (2007) ได้กำหนดเอาไว้ว่าองค์กรหรือบริษัทการบินนั้น จำเป็นจะต้องมีจำนวนวิศวกรซึ่งมีใบประกอบวิชาชีพในอัตราส่วนที่กำหนดไว้ภายในองค์กร หากมีจำนวนไม่เป็นไปตามที่กำหนดไว้ องค์กรหรือบริษัทการบินนั้นเสี่ยงที่จะถูกตรวจสอบเพื่อให้ปิดการดำเนินงานกิจการ แสดงให้เห็นว่าการรักษาบุคลากรในตำแหน่งวิศวกรไว้กับในองค์กรนั้นมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง ตัวอย่างความจำเป็นที่เห็นได้ชัดเจนสำหรับกรณีการศึกษาของ Samuel Obino Mokay ก็คือความจำเป็นทางเงื่อนไขด้านข้อกำหนดทางวิชาชีพอย่างที่ได้อธิบายไว้ข้างต้น สุรสาร เทพศิริ (2547) ได้ศึกษาถึงปัจจัยการลาออกจากงานของวิศวกรในอุตสาหกรรมรถยนต์ โดยอ้างถึงปัญหาการลาออกของวิศวกรซึ่งพอจะสรุปได้ว่า การตัดสินใจลาออกจากงานของวิศวกรในการผลิตรถยนต์ ซึ่งมีความเชี่ยวชาญทั้งด้านเทคนิคและการบริหารงานย่อมส่งผลกระทบต่อองค์กรอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ เพราะวิศวกรถือเป็นตำแหน่งงานสำคัญที่ปฏิบัติงานให้กับผู้บังคับบัญชาในระดับสูง วิศวกรจึงเป็นผู้ที่ใกล้ชิดและรับทราบปัญหาการดำเนินงานขององค์กรในเชิงลึกมากที่สุด นอกจากนี้ที่ยกตัวอย่างมาเนี่ย ยังมีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่ศึกษาถึงปัญหาการลาออกของวิศวกรทั้งในประเทศและต่างประเทศ

จากข้างต้นจะเห็นได้ว่าปัญหาการลาออกของวิศวกรหรือบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถทางด้านวิศวกรรมศาสตร์จากโรงงานอุตสาหกรรมย่อมส่งผลกระทบต่อตัวองค์กร การลาออกจากองค์กรของพนักงานนั้นถือเป็นการระงับและต้นทุนขององค์กร เนื่องจากองค์กรได้ลงทุนในการพัฒนาบุคคลนั้นขึ้นมา และทำงานมาระยะเวลาหนึ่งแล้ว การลาออกจะก่อให้เกิดค่าใช้จ่ายมากกว่าจะได้รับผลงานเป็นการตอบแทนจากบุคคลนั้น (Gilmer, 1971 : 265 อ้างถึงใน บุญรวม ไทยประเสริฐ, 2553 : 1)

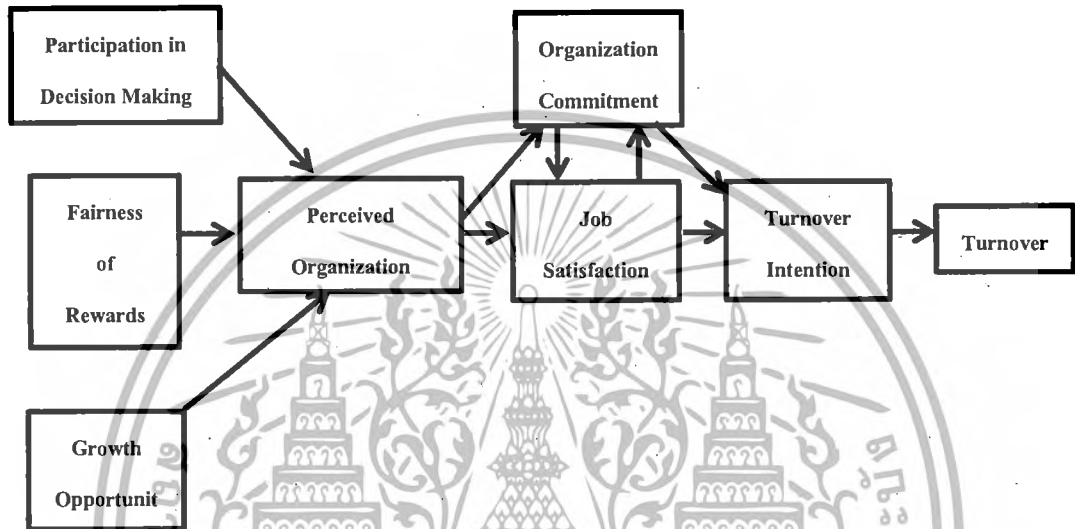
หากอัตราการลาออกจากองค์กรของพนักงานด้านวิศวกรรมในประเทศมีสูง อาจส่งผลกระทบต่อภาพลักษณ์ของการลงทุนในธุรกิจอุตสาหกรรมของประเทศ ทำให้เกิดทัศนคติเชิงลบที่ส่งผลต่อการตัดสินใจวางโรงงานหรือฐานการผลิตของนักลงทุนทั้งภายในและภายนอกประเทศ ซึ่งก่อให้เกิดผลเสียต่อภาพรวมของเศรษฐกิจในประเทศได้ ดังที่ Jay Heizer และ Barry Render (2014) ได้อธิบายเกี่ยวกับการตัดสินใจการเลือกวางฐานการผลิตจากการพิจารณาในส่วนของพนักงานซึ่งสามารถสรุปได้ว่า ในการตัดสินใจเลือกวางฐานการผลิตนั้น อัตราการลาออกของพนักงาน แรงงานสัมพันธ์หรือสภาพแรงงาน ความเอาใจใส่หรือสนใจในงาน ลักษณะนิสัยในการทำงานของพนักงาน สิ่งเหล่านี้ล้วนแล้วแต่เป็นปัจจัยเพื่อใช้ในการประกอบการตัดสินใจในการวางฐานการผลิตใหม่ทั้งสิ้น ถึงแม้ว่าค่าใช้จ่ายต้นทุนในแรงงานของประเทศ เมือง หรือพื้นที่นั้นๆ ค่า แต่หาก

ลักษณะทางนิสัย วัฒนธรรม ประเพณี ของแรงงานในสังคมนั้นไม่สอดคล้องต่อการจัดการขององค์กร ก็ไม่อาจให้น้ำหนักแก่เหตุผลทางด้านทุนแรงงานเพื่อใช้ในการตัดสินใจได้แต่เพียงอย่างเดียว หากแต่ต้องพิจารณาในปัจจัยต่างๆ ดังที่ได้กล่าวไว้ก่อนหน้านี้ประกอบการตัดสินใจด้วย

จากการเปิดเผยข้อมูลของบริษัท Thinknet จำกัด บริษัทผู้เปิดให้บริการเว็บไซต์ www.Jobthai.com ซึ่งเป็นเว็บไซต์ที่ทำหน้าที่เป็นสื่อกลางในการจัดหางานโดยมีผู้สมัครงานและผู้ประกอบการนิยมใช้บริการในประเทศไทยเป็นจำนวนมากโดยได้เปิดให้บริการมาเป็นเวลานานกว่า 10 ปี พบว่ากรุงเทพมหานครเป็นพื้นที่ที่มีจำนวนผู้ยื่นขอสมัครงานในตำแหน่งวิศวกรมากที่สุดเมื่อเทียบกับจังหวัดอื่นๆ ในประเทศไทย โดยมีจำนวนผู้ยื่นขอสมัครงานตำแหน่งวิศวกรทั้งสิ้น 4,037 คน (เก็บข้อมูลจากในรอบ 1 ปีที่ผ่านมา จนถึงวันที่ 6 มิถุนายน พ.ศ.2558) ข้อมูลจำนวนของใบสมัครเหล่านี้ยังแสดงให้เห็นว่าผู้สมัครงานในตำแหน่งวิศวกรเหล่านี้ยังเป็นผู้ที่เริ่มมีประสบการณ์การทำงานในแผนกวิศวกรรมได้เพียง 1-3 ปี ซึ่งเป็นจำนวนที่มากที่สุดเมื่อเทียบกับผู้มีประสบการณ์ 5 ถึง 10 ปี หรือ 10 ปีขึ้นไป จากข้อมูลนี้จึงอาจสรุปได้ว่ามีจำนวนบุคลากรผู้ประกอบอาชีพวิศวกรทำการลาออกหรือเปลี่ยนงานโดยมีอายุงานเพียงไม่กี่ปีอยู่มาก โดยกรุงเทพมหานครเป็นเขตปกครองพิเศษของประเทศไทย มีพื้นที่ 1,568.737 ตารางกิโลเมตร (ข้อมูล ณ วันที่ 18 เมษายน พ.ศ.2553 ศูนย์สารสนเทศเพื่อการบริหารและงานปกครอง กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย) ซึ่งมีการจัดตั้งฐานการผลิตของบริษัทอุตสาหกรรมเป็นจำนวนมากที่สุดของประเทศ โดยวัดจากจำนวนโรงงานที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่การปกครองพิเศษกรุงเทพมหานครเมื่อเปรียบเทียบกับจังหวัดอื่นๆ ในประเทศแล้ว พบว่ากรุงเทพมหานครมีจำนวนโรงงานที่จดทะเบียนไว้กับกระทรวงอุตสาหกรรมและได้รับอนุญาตให้ประกอบกิจการ ตามพระราชบัญญัติโรงงาน พ.ศ.2535 สูงถึง 17,762 โรงงาน (ข้อมูล ณ เดือนธันวาคม พ.ศ.2556 สำนักสถิติพยากรณ์ สำนักงานสถิติแห่งชาติ กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร) จากข้อมูลดังกล่าว จึงถือได้ว่ากรุงเทพมหานครเป็นเขตการปกครองที่มีความเกี่ยวข้องในการดำเนินการทางวิศวกรรมการผลิตมากที่สุดเมื่อวัดจากจำนวนโรงงานที่มีมากที่สุดในประเทศ ทั้งยังเป็นเขตการปกครองที่ได้รับความสนใจจากการย้ายงานและมีความคาดหวังในตำแหน่งงานของบุคลากรในสายงานวิศวกรรมอันดับแรกเมื่อเทียบกับจังหวัดอื่นๆ

จากการศึกษาค้นคว้ารวบรวมตำราและงานวิจัยในอดีตพบว่า ปัจจัยด้านการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรนั้นส่งผลต่อการลาออก โดย Hom & Griffeth (1995. อ้างถึงใน David G. Allen. 2003) ได้อธิบายความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรกับการลาออก

เอาไว้ผ่านตัวแบบการลาออกดังภาพที่ 1.2 ซึ่งพอจะสรุปได้ว่าการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร (Perceive Organization Support - POS) นั้นมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) และความผูกพันกับองค์กร (Organization Commitment) ซึ่งทั้งสองตัวแปรนี้จะมี ความสัมพันธ์ต่อไปยังความตั้งใจลาออก (Turnover Intension) และนำไปสู่การลาออก (Turnover) ของพนักงาน

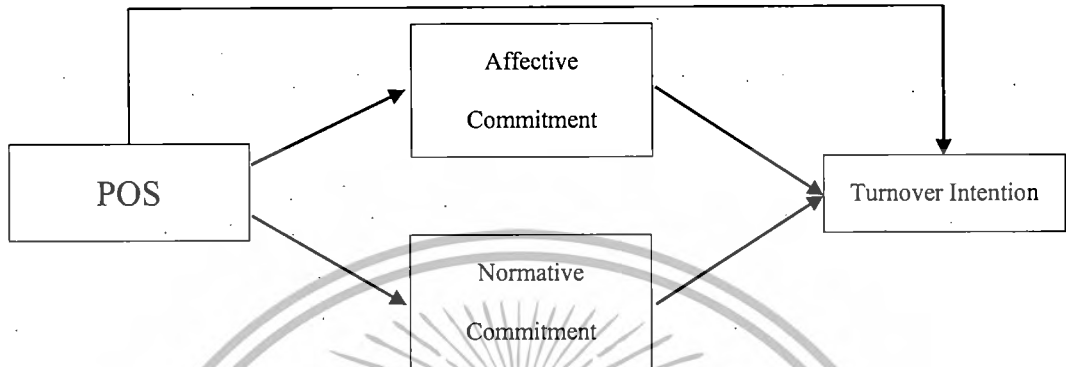


ภาพที่ 1.2 ความสัมพันธ์ของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรกับการลาออก

ที่มา: Hom & Griffeth (1995) อ้างถึงใน David G. Allen (2003)

จากผลการศึกษาของ David G. Allen (2003) ตามแนวทางของทฤษฎีตัวแบบของ Hom & Griffeth นั้นพบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีอิทธิพลเชิงบวกกับความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กร ทั้งนี้ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรจะมีอิทธิพลเชิงลบต่อไปยังความตั้งใจลาออก และในขั้นสุดท้ายความตั้งใจลาออกจะมีอิทธิพลเชิงบวกต่อการลาออก ซึ่งตัวแบบนี้มีความสอดคล้องในประเด็นที่ว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรส่งผลต่อความตั้งใจในการลาออกโดยสอดคล้องกับการศึกษาของ Talat Islam (2013) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับความตั้งใจในการลาออกจากอิทธิพลของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและความผูกพันกับองค์กร โดย Talat Islam ได้สร้างตัวแบบสมมติฐานการลาออกขึ้นมาอีกแบบหนึ่งเพื่อใช้ศึกษาความสัมพันธ์โดยตรงระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและความตั้งใจในการลาออกโดยที่ส่วนนี้เป็นการแสดงให้เห็นถึงการศึกษอิทธิพลของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรต่อความตั้งใจลาออกที่ส่งผลโดยตรงไปยังความตั้งใจในการลาออกโดยไม่ต้องผ่านตัวแปรหรือปัจจัยอื่นๆ

ซึ่งผลการศึกษาของ Talat Islam ในส่วนความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรกับความตั้งใจลาออกโดยตรงพบว่าปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจในการลาออกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ดังภาพที่ 1.3



ภาพที่ 1.3 ตัวแบบสมมติฐานการลาออกเพื่อใช้ศึกษาความสัมพันธ์โดยตรงระหว่าง
การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและความตั้งใจในการลาออก
ที่มา: Talat Islam (2013)

นอกจากนี้ Linda Rhoades & Robert Eisenberger (2002) ซึ่งได้รวบรวมการศึกษามากกว่า 70 งาน ในอดีตที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร พบว่ามีงานวิจัยมากมายที่ผลการศึกษาสอดคล้องและสามารถนำมาใช้ยืนยันตัวแบบความสัมพันธ์ของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรกับความตั้งใจในการลาออกของ Hom & Griffeth และตัวแบบสมมติฐานการลาออกของ Talat Islam โดยสำหรับผลการศึกษาอื่นๆ ที่อธิบายว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีอิทธิพลต่อความตั้งใจในการลาออกจะแสดงเพิ่มเติมในส่วนของงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในบทที่ 2 ต่อไป ด้วยเหตุนี้จึงทำให้ผู้วิจัยสนใจในปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร (Perceived Organizational Support - POS) ว่าน่าจะเป็นปัจจัยสำคัญตัวหนึ่งที่ส่งผลต่อการลาออกจึงนำไปเป็นหนึ่งในตัวแปรต้นที่ใช้ในการศึกษา

จากการศึกษาค้นคว้ารวบรวมตำราและงานวิจัยในอดีตยังพบอีกว่า ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลนั้นเป็นปัจจัยสำคัญอีกปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อการลาออกจากงานของพนักงาน โดย วรรณพร อากาศแจ้ง (2556) พบว่าปัจจัยด้านสัมพันธภาพในการทำงานเป็นปัจจัยหนึ่งที่สามารถพยากรณ์ความตั้งใจในการลาออกได้ โดยผลการศึกษาสอดคล้องกับการศึกษาของ กรกช สุขช่วย (2554) ที่ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของวิศวกรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค พบว่ายิ่งวิศวกรมีความ

พึงพอใจในความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างานมากจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่า วิศวกรที่มีความพึงพอใจในความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างานน้อย ทั้งยังสอดคล้องกับการศึกษาของรวิชัย บุญเพิ่มราศรี (2552) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่มีผลต่อการตั้งใจลาออกจากงานของบุคลากร โดยผลการศึกษาพบว่าบุคลากรที่มีความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลแตกต่างกันจะมีความตั้งใจในการลาออกแตกต่างกัน และจากการศึกษาการรวบรวมงานวิจัยอื่นๆ ในอดีตที่ศึกษาโดยใช้ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลพบว่ายังมีงานวิจัยที่ผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่าความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมีอิทธิพลหรือส่งผลกระทบต่อความตั้งใจในการลาออก โดยจะแสดงเพิ่มเติมในส่วนของบทที่ 2 ต่อไป ด้วยเหตุนี้จึงทำให้ผู้วิจัยสนใจในปัจจัยความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลว่าน่าจะเป็นปัจจัยสำคัญตัวหนึ่งที่ส่งผลกระทบต่อผลการลาออกจึงนำไปเป็นหนึ่งในตัวแปรต้นที่ใช้ในการศึกษา

จากประเด็นปัญหาและความสำคัญที่ได้อธิบายมารวมถึงการศึกษาค้นคว้าทฤษฎีและงานวิจัยในอดีตดังที่กล่าวมานั้น ผู้วิจัยจึงสนใจจะศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจในการลาออกของวิศวกรในเขตกรุงเทพมหานคร เพื่อที่จะได้ทราบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพสมรส ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา ปัจจัยส่วนบุคคลในด้านระยะเวลาในการทำงาน ปัจจัยส่วนบุคคลด้านความแตกต่างด้านสาขาทางวิศวกรรม ปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และปัจจัยความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล นั้นมีอิทธิพลต่อความตั้งใจในการลาออกของวิศวกรหรือไม่ อย่างไร เพื่อจะได้สามารถนำผลการศึกษาไปเป็นข้อมูลช่วยให้องค์กรหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการใดๆ ทางด้านธุรกิจอุตสาหกรรมการผลิตสามารถลดต้นทุนจากความเสียหายอันเป็นผลมาจากการลาออกของวิศวกรได้ โดยใช้เป็นแนวทางในการสร้างกลยุทธ์และออกนโยบายที่สอดคล้องต่อความต้องการของพนักงานตำแหน่งวิศวกรเพื่อที่จะได้สามารถธำรงรักษาบุคลากรในสายงานนี้ไว้กับองค์กร

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ระดับปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ระดับปัจจัยความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และระดับความตั้งใจในการลาออกของวิศวกรในเขตกรุงเทพมหานคร

1.2.2 เพื่อศึกษาอิทธิพลของ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และปัจจัยความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ที่มีต่อความตั้งใจในการลาออกของวิศวกรในเขต กรุงเทพมหานคร

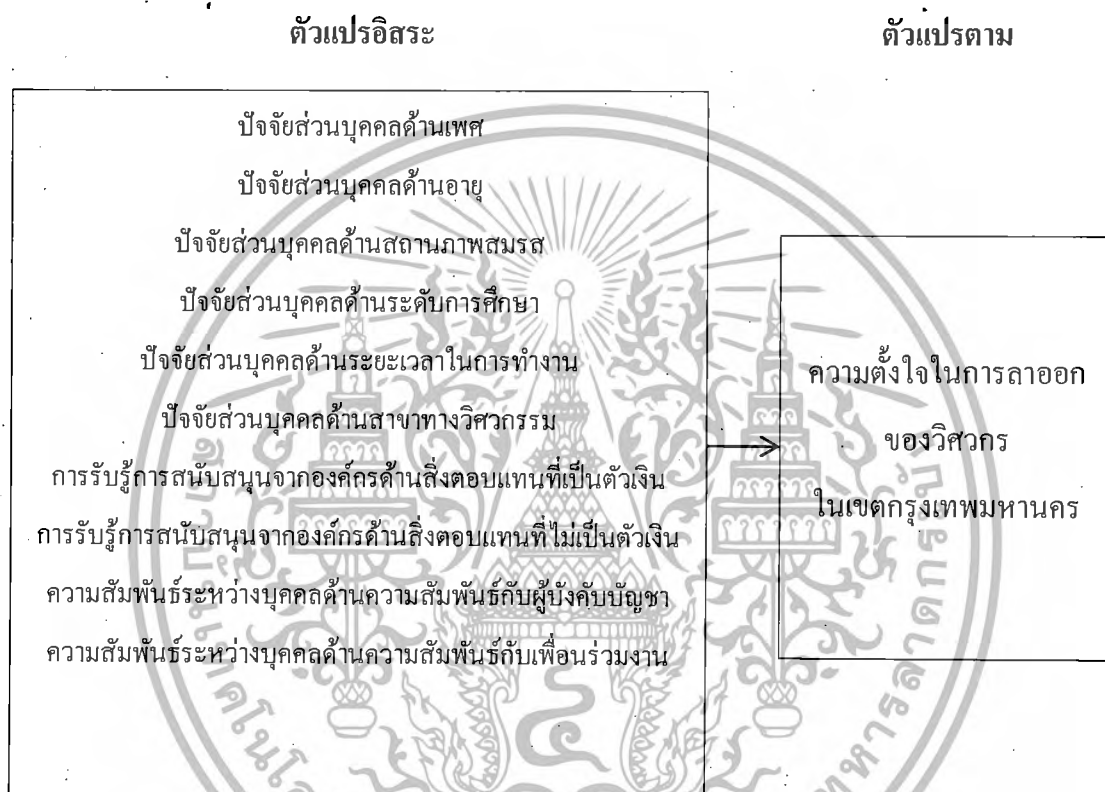
1.3 สมมติฐานการวิจัย

ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพ สมรส ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาในการทำงาน ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสาขาทางวิศวกรรม ปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้านสิ่งตอบแทนที่เป็นตัวเงิน ปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้านสิ่งตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน ปัจจัยความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และปัจจัยความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีอิทธิพลต่อความตั้งใจในการลาออกของวิศวกรในเขต กรุงเทพมหานคร



1.4 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาในครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษา ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจในการลาออกของวิศวกรในเขตกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้ทำการศึกษางานวิจัยในอดีตและรวบรวมแนวคิด ทฤษฎี มาคัดเลือกปัจจัยเพื่อสร้างเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้



ภาพที่ 1.4 กรอบแนวคิดในการวิจัย

1.5 ขอบเขตการวิจัย

1.5.1 ขอบเขตด้านประชากรที่ใช้ในการศึกษา

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้คือ ผู้ที่ประกอบอาชีพวิศวกรที่เกี่ยวข้องกับสายงานการผลิตในโรงงาน หน่วยงานหรือฐานการผลิตของภาคเอกชนที่ตั้งอยู่ภายในพื้นที่เขตกรุงเทพมหานคร

1.5.2 ขอบเขตด้านกระบวนการเก็บข้อมูล

การสุ่มตัวอย่าง จะใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ (Convenience Sampling) โดย จะทำการเก็บข้อมูลจากวิศวกรซึ่งทำงานในสายการผลิตหรือสังกัดโรงงานที่ตั้งอยู่ภายในพื้นที่เขต กรุงเทพมหานคร

1.5.3 ขอบเขตด้านตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

1.5.3.1 ตัวแปรอิสระ

ประกอบไปด้วย

1. ตัวแปรด้านปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน สาขาทางวิศวกรรม

2. ตัวแปรด้านการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร แบ่งออกเป็น

สิ่งตอบแทนที่เป็นตัวเงิน ได้แก่ ค่าจ้าง เงินเดือน ค่าคอมมิชชั่น โบนัส ประจําปี สิทธิประโยชน์ที่สามารถตีค่าเป็นตัวเงินได้ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าประกันชีวิตหรือสุขภาพ ค่าเดินทาง ค่าเสื้อผ้า รวมทั้งสิทธิในการลางานหรือหยุดงาน การเลื่อนขั้นและเลื่อนตำแหน่ง เป็นต้น

สิ่งตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน ได้แก่ การให้การยกย่อง การมอบรางวัลพนักงานดีเด่น การจัดหาห้องหรือโต๊ะทำงานส่วนตัวตามตำแหน่ง การให้โอกาสในการได้รับการฝึกอบรม การให้ทุนการศึกษาเรียนต่อในระดับที่สูงขึ้น การส่งไปศึกษาอบรมในหลักสูตรพิเศษ เป็นต้น

3. ตัวแปรด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล แบ่งออกเป็น ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

1.5.3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ความตั้งใจในการลาออกของวิศวกรในเขตกรุงเทพมหานคร

1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ

1.6.1 วิศวกร ในงานวิจัยนี้กำหนดให้หมายถึง ผู้ที่ประกอบอาชีพทางด้านวิศวกรรมในสาขาต่างๆ ที่ทำงานเกี่ยวข้องหรือมีส่วนได้ส่วนเสียกับการดำเนินการในโรงงานหรือสายการผลิตของบริษัท หน่วยงาน หรือองค์กรเอกชนต่างๆ ซึ่งโรงงานหรือสายการผลิตเหล่านี้จะต้องตั้งอยู่ใน

เขตกรุงเทพมหานครแม้ว่าตัววิศวกรจะมีภาระงานให้ต้องดำเนินงานหรือปฏิบัติงานในจังหวัดอื่นๆ ก็จะทำให้หมายรวมไปถึงด้วย

1.6.2 ความตั้งใจในการลาออก หมายถึง การมีความคิด มีความมุ่งหมายภายในใจของพนักงานที่ต้องการสิ้นสุดสภาพการเป็นสมาชิกของบริษัท หน่วยงาน หรือองค์กร ทั้งภาครัฐและเอกชน โดยเป็นการแยกออกจากองค์กรอย่างเด็ดขาดไม่ใช่การสับเปลี่ยนหรือโยกย้ายตำแหน่งภายในองค์กร

1.6.3 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่มีต่อองค์กรหรือตัวแทนขององค์กร ว่าได้รับการดูแล เอาใจใส่ คอยตอบสนองความต้องการด้านต่างๆ แก่ตัวพนักงาน เป็นความรู้สึกว่าองค์กรเห็นคุณค่าในตัวของพนักงาน โดยในที่นี้จะจำแนกเป็นการรับรู้สองประเภท ได้แก่ การรับรู้ถึงสิ่งตอบแทนที่เป็นตัวเงินและสิ่งตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน

1.6.4 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความเกี่ยวข้องระหว่างกันผ่านทางปฏิริยาตอบสนองแก่กันระหว่างบุคคลกับบุคคล โดยจะส่งผลต่อการทำกิจกรรมหรือปฏิบัติงานร่วมกัน ในที่นี้จะแบ่งความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลออกตามแนวคิดและทฤษฎีเป็นสองส่วนที่นำมาใช้ในการศึกษา ได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจในการลาออกของวิศวกรในเขตกรุงเทพมหานคร” ผู้วิจัยได้ทำการรวบรวมแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับหัวข้อที่ต้องการจะทำการศึกษา โดยจะนำเสนอตามหัวข้อ ดังต่อไปนี้

- 2.1 แนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับการลาออก
- 2.2 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร
- 2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
- 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 2.5 การพัฒนาแนวทางในการวิจัย

2.1 แนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับการลาออก

2.1.1 ความหมายของการลาออกและความตั้งใจลาออก

Noorderhaven (1995 อ้างถึงใน รุณนันทน์ บุญเพชร. 2550) ได้อธิบายเอาไว้ว่า การลาออกจากงานเป็นกระบวนการทางความคิดที่บุคคลแต่ละคนใช้ในการเลือก เกี่ยวกับชีวิตการทำงานของเขาจากทางเลือกที่มีตั้งแต่ 2 ทางเลือกขึ้นไปว่าเขาจะยังคงทำงานต่อหรือลาออกจากองค์กรปัจจุบันที่เขาทำงานอยู่ แต่ก็อาจเป็นไปได้ที่บางคนเลือกที่จะทนทำงานไปสักระยะจนกว่าจะหางานที่ดูใจมากกว่าได้จึงค่อยลาออก

Pigors. & Mayers (1973 อ้างถึงใน ปกรณ์ ลิมโยธิน. 2555 : 16) ได้ให้ความหมายของการลาออกจากงานเอาไว้ว่า การลาออกจากงาน หมายถึง การเคลื่อนไหวหรือเปลี่ยนแปลง (Movement) ของบุคลากรในการเข้าและออกจากองค์กร โดยครอบคลุมการเข้าทำงาน (Job Accessions) และการออกจากงาน (Job Separations)

ยูพา บาลเพียร (2547 : 10-11 อ้างถึงใน อรวรรณ วงศ์สนิท. 2555 : 26) ได้ให้ความหมายของคำว่า “ลาออก” หรือ “เปลี่ยนงาน” เอาไว้ว่า หมายถึง การหยุดหรือเลิกจากการเป็นสมาชิกขององค์กรอย่างสมัครใจ โดยบุคคลนั้นๆ จะได้รับค่าชดเชยจากการมีส่วนร่วมในองค์กรนั้น ซึ่งนิยามนี้

เน้นการลาออกโดยสมัครใจ (Voluntary Turnover) และเน้นการแยกตัวออกจากองค์กรเท่านั้น ไม่ใช่การเลื่อนตำแหน่ง ย้าย หรือเปลี่ยนหน้าที่ภายในองค์กร

Tette and Meyer (1993 อ้างถึงใน Sajjad Ali Khan, 2013) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การลาออก หมายถึง ความมุ่งมั่นตั้งใจที่จะค้นหาทางเลือกใหม่ๆ จากองค์กรอื่น

Ma & Trigo (2008 อ้างถึงใน Tuua Rinne, 2013 : 6) ได้อธิบายไว้ว่า ความตั้งใจในการลาออก หมายถึง ความมีสำนึกอย่างโดยตั้งใจและเจตนาที่จะทิ้งหรือออกไปจากองค์กร

Carmeli & Weisberg's (2006 : 193 อ้างถึงใน Tuna Cenkci, 2014) ได้ศึกษากระบวนการขั้นตอนของการจัดลำดับของการถอนตัวหรือความตั้งใจในการลาออกเอาไว้ดังนี้ 1. มีความคิดหรือคิดคำนึงเกี่ยวกับการลาออก 2. เกิดความตั้งใจที่จะค้นหาทางใหม่จากที่อื่น และ 3. เกิดความตั้งใจที่จะลาออก

DeTienne et.al. (2012 : 380 อ้างถึงใน Tuma Cenkci, 2014) ได้ให้ความหมายของ ความตั้งใจในการลาออกว่า การตั้งใจในการลาออก หมายถึง การที่พนักงานมีจุดประสงค์ที่จะยุติตนเองจากการถูกจ้าง

Elizabeth Medina (2012) ได้ให้ความหมายของ ความตั้งใจในการลาออกจากงาน เอาไว้ว่า ความตั้งใจลาออก หมายถึง ความตั้งใจของพนักงานหรือลูกจ้างที่จะค้นหาทางใหม่กับผู้จ้างใหม่ในปีถัดไป

Abassi & Hollman (2000 อ้างถึงใน Mohammad Reza Mehregan, 2013) ได้ให้ความหมายของการลาออกเอาไว้ว่า การลาออก หมายถึง การหมุนเปลี่ยนของบุคลากรในตลาดแรงงานอันได้แก่การหมุนเวียนระหว่างองค์กร การหมุนเวียนของตัวงาน และการหมุนเวียนของอาชีพ โดยเกิดขึ้นในขอบเขตระหว่างการถูกจ้างงานและการว่างงาน

Mobley (1982 อ้างถึงใน ชนิดดา ยังสี, 2549 :20) ได้ให้ความหมายของการลาออกเอาไว้ว่า หมายถึง การสิ้นสุดสภาพการเป็นสมาชิกขององค์กร โดยเป็นการแยกออกจากองค์กรอย่างเด็ดขาด ไม่ใช่การสับเปลี่ยนหรือโยกย้ายภายในองค์กร โดยอธิบายเอาไว้ว่าการลาออกนั้นแบ่งออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่

1. การลาออกโดยสมัครใจ หมายถึง การสิ้นสุดสภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรโดยพนักงานเป็นผู้จัดการเอง

2. การลาออกโดยไม่สมัครใจ หมายถึง การสิ้นสุดสภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรโดยองค์กรเป็นผู้จัดการ และรวมถึงการสิ้นสุดการเป็นสมาชิกเนื่องจาก การเกษียณอายุ การตาย

ซึ่งกรณีทั้งสองกรณีนี้สอดคล้องกับที่ภิเชก จันท์เอี่ยม (2538 อ้างถึงใน ษนัคดา ยงสิี. 2549 : 20) ได้สรุปความหมายของการลาออกจากงานเอาไว้ว่า การลาออกจากงานของบุคคลแบ่งเป็น 2 กรณีได้แก่

1. การลาออกโดยความสมัครใจของบุคคล (Employee Voluntary Turnover) หมายถึง การออกจากงานที่บุคคลเต็มใจที่จะพ้นจากสมาชิกของหน่วยงานหรือองค์กรก่อนการเกษียณอายุ ด้วยการลาออก หรือขอย้ายออกไปจากหน่วยงานนั้นๆ

2. การลาออกจากงานโดยที่บุคคลไม่สมัครใจ (Employee Involuntary Turnover) หมายถึง การออกจากงานที่บุคคลไม่เต็มใจที่จะยื่นความจำนงออกจากงาน แต่มีเงื่อนไขบางอย่างทำให้บุคคลนั้น ต้องออกไป เช่น เงื่อนไข ด้านองค์การ เป็นต้นว่าหมดสัญญาจ้าง การเลิกกิจการ หรือ เงื่อนไขส่วนตัว โดยการออกจากงานโดยไม่สมัครใจนี้ยังรวมไปถึงการออกจากงานเพราะถูกบังคับให้ออกจากด้วย

กองวิชาการและวางแผน กรมแรงงาน (อ้างถึงใน นานารัก จงหาญ. 2552 : 6) อธิบายเกี่ยวกับการลาออกจากงานเอาไว้ว่า หมายถึง การออกจากงานของลูกจ้างด้วยการลาออกโดยสมัครใจ ให้ออกเพราะมีความผิด เลิกจ้าง ถูกเกณฑ์ทหาร และอื่นๆ ได้แก่

1. ลาออก หมายถึง การที่ลูกจ้างลาออกจากงานโดยสมัครใจ เช่น ลาออกไปศึกษาต่อ ลาออกเพื่อไปประกอบอาชีพอื่น เป็นต้น

2. ให้ออกเพราะลดงาน หรือเลิกงาน หมายถึง การลาออกจากงานของคนทำงานซึ่ง นายจ้างให้ออกโดยไม่มี ความผิด เช่น หมดงาน หมดสัญญาจ้าง เลิกกิจการ เป็นต้น

3. ให้ออกเพราะทำ ความผิด หรือปลดออก หมายถึง การออกจากงานของคนทำงานโดย นายจ้างให้ออก หรือปลดออก เนื่องจากมีความผิดหรือหย่อนสมรรถภาพในการทำงาน เช่น ทุจริต เกียจคร้าน ขาดงาน ผิดวินัย เป็นต้น

4. ให้ออกเพราะเหตุอื่น ๆ หมายถึง การออกจากงานโดยสาเหตุอื่น ๆ นอกเหนือจากที่กล่าวมาแล้วข้างต้น เช่น รับราชการทหาร ทูพพลภาพ เกษียณอายุ ตาย เป็นต้น

ณปภัช นาคเจือทอง (2552 : 27) ได้อธิบายโดยยกตัวอย่างของสาเหตุต่างๆ จากการลาออก ซึ่งอ้างอิงข้อมูลจาก Alexandra Hamilton Institute (1978) ที่ได้แบ่งสาเหตุการลาออกตามประเภทการลาออกโดยไม่สมัครใจ และการลาออกโดยสมัครใจ ดังตารางที่ 2.1

ตารางที่ 2.1 การเปรียบเทียบสาเหตุของการลาออก

ออกโดยไม่สมัครใจ	ออกโดยสมัครใจ
ฝ่าฝืนกฎระเบียบ	เหตุผลส่วนตัว
เอาเงินไปผัน	ลาคลอด
กระทำผิดอาญาต่อนายจ้าง	แต่งงาน
ทะเลาะกับลูกค้า	ไปศึกษาต่อ
ไม่ปฏิบัติตามนโยบาย	ย้ายถิ่นที่อยู่
ทำให้บริษัท ได้รับความเสียหาย	ปัญหาสุขภาพ
กระด้างกระเดื่อง	รับราชการ
ทะเลาะวิวาท	ไม่กลับมาหลังจากลาหยุดระยะยาว
เสพของมีนเมา	ไม่พอใจกับสภาพการทำงาน
ขาดงาน	หางานใหม่
กระทำผิดกฎหมาย	ไม่พอใจกับชั่วโมงการทำงาน
ยุบแผนก	ออกโดยไม่ให้เหตุผล
ถูกเลิกจ้างเพราะลุดกำลังคน	ออกโดยไม่ยื่นหนังสือลาออก

ที่มา: Alexander Hamilton Institute (1978 อ้างถึงใน ฌปภัช นาคเจือทอง: 2552 : 27)

2.1.2 สาเหตุของการลาออก

นานารัก จงหาญ (2552 : 12) ได้สรุปเอาไว้ว่า สาเหตุที่แท้จริงที่ทำให้พนักงานลาออกนั้น ประกอบไปด้วย

1. งานหรือบรรยากาศในที่ทำงานไม่เป็นไปตามที่พนักงานคาดหวัง
2. งานไม่เหมาะกับคนหรือคนไม่เหมาะกับงาน
3. มีการสอนงานและให้ข้อเสนอแนะในการพัฒนาตนเองน้อยมากหรืออาจไม่มีเลย
4. โอกาสในการก้าวหน้าในอาชีพต่ำ
5. ถูกมองว่าด้อยค่า รวมทั้งการไม่ได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา หรือเพื่อนร่วมงาน
6. ความเครียดที่เกิดจากการมีงานในความรับผิดชอบมากและขาดความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว
7. ขาดศรัทธา และความเชื่อมั่นในตัวผู้บริหาร

2.1.3 ผลกระทบที่เกิดจากการลาออก

การลาออกจากงานนั้นส่งผลกับตัวองค์กรโดยตรงเพราะ การลาออกจากองค์กรของพนักงานนั้นถือเป็นภาระและต้นทุนขององค์กร เนื่องจากองค์กรได้ลงทุนในการพัฒนาบุคคลนั้นขึ้นมาและทำงานมาระยะเวลาหนึ่งแล้ว การลาออกจะก่อให้เกิดค่าใช้จ่ายมากกว่าจะได้รับผลงานเป็นการตอบแทนจากบุคคลนั้น (Gilmer. 1971 : 265 อ้างถึงใน บุญรวม ไทยประเสริฐ. 2553 : 1) ทั้งนี้ สกาวรัตน์ อินทสมบัติ (2543 : 22-24 อ้างถึงใน บุญรวม ไทยประเสริฐ. 2553 : 9) ได้อธิบายถึงผลกระทบที่ส่งผลต่อองค์กรจากการลาออกของพนักงานซึ่งพอจะสรุปได้ดังนี้

1. เพิ่มค่าใช้จ่ายในการสรรหา และการคัดเลือกพนักงาน เนื่องจากการลาออกขององค์กรต้องหาพนักงานใหม่มาแทนที่ตำแหน่งที่เกิดการว่างลง กระบวนการในการสรรหาในทุกๆ ขั้นตอนนั้นย่อมเสียค่าใช้จ่ายทั้งสิ้น

2. สูญเสียค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมพนักงาน โดยที่พนักงานที่รับเข้ามาทำงานใหม่นั้น จะไม่สามารถปฏิบัติงานได้ทันที แต่ต้องผ่านการฝึกอบรมเพื่อให้เข้าใจในตำแหน่งหน้าที่การปฏิบัติงานก่อนเพื่อให้สอดคล้องกับการทำงานในลักษณะเฉพาะขององค์กร โดยต้องให้การอบรมทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ การฝึกอบรมสอนงานใหม่ทั้งหมด การให้การอบรมนี้จะทำให้เกิดต้นทุนขึ้น

3. ความยุ่งเหยิงในระบบการปฏิบัติงาน เมื่อพนักงานลาออกจะทำให้ระบบขาดความต่อเนื่องในการปฏิบัติงาน จากการที่มีตำแหน่งว่างเกิดขึ้น การลาออกทำให้พนักงานผู้อื่นจะต้องประสานงานกัน หรือผลัดกันรับเอาภาระงานที่เกิดจากตำแหน่งว่างไปช่วยกันรับผิดชอบดูแลจนกว่าจะมีผู้ปฏิบัติงานใหม่ในตำแหน่งดังกล่าวเข้ามาดูแล

4. การทำให้พนักงานคนอื่นๆ ในองค์กรเสียขวัญกำลังใจในการทำงาน พนักงานที่เป็นที่รู้จักหรือพนักงานที่มีตำแหน่งสูงซึ่งมีความสำคัญกับองค์กร จะส่งผลให้พนักงานคนอื่นๆ เกิดความไม่แน่ใจในการปฏิบัติงานในองค์กรดังกล่าวต่อไป

5. องค์กรสูญเสียภาพพจน์ หากองค์กรใดมีการลาออกของพนักงานในอัตราที่ค่อนข้างสูง จะทำให้ภาพรวมขององค์กรในสายตาของสาธารณะเสีย

6. ลดความสามารถในการติดต่อสื่อสาร และความเป็นหนึ่งเดียวกันของกลุ่ม เนื่องจากการเมื่อพนักงานใหม่เข้ามาปฏิบัติงาน ความเข้าใจร่วมกันกับพนักงานอื่นๆ ภายในองค์กร ทั้งในด้านการสื่อสาร ความเข้าใจในงาน จะไม่มีคุณภาพเท่ากับพนักงานเดิมที่ลาออกไป ส่งผลให้การปฏิบัติงานมีความล่าช้า หรืออาจเกิดความเสียหายในการปฏิบัติงานได้

ซึ่งสอดคล้องกับ สกาวรัตน์ อินทสมบัติ (2543 อ้างถึงใน สนธิสัญญา บุญเรือง. 2551 : 13) ที่ได้อธิบายเกี่ยวกับการลาออกจากองค์กรของพนักงานเอาไว้ซึ่งอาจสรุปได้ดังนี้

1. เพิ่มค่าใช้จ่ายในการสรรหาและคัดเลือกพนักงาน เมื่อมีการลาออกก็ต้องมีการหาบุคคลเข้ามาทำงานทดแทนในตำแหน่งงานที่ว่างขึ้น กระบวนการในการสรรหา คัดเลือกจนถึงขั้นสุดท้ายที่ทางองค์กรจะตกลงจ้างงานบุคคลใหม่นั้น ต้องใช้กำลังงานและค่าใช้จ่ายของทางองค์กรจำนวนมาก

2. ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมและพัฒนา เนื่องจากว่าพนักงานใหม่ที่เข้ามาทำงานในองค์กรจะยังไม่มีความสามารถมากพอที่จะปฏิบัติงานได้ทันที หรือแม้ว่าจะสามารถปฏิบัติงานได้ก็ไม่สามารถที่จะทำได้เต็มที่เท่าพนักงานเก่าคนอื่นๆ พนักงานที่เข้ามาใหม่จำเป็นต้องได้รับการฝึกฝน ฝึกอบรม และเรียนรู้งานใหม่ กระบวนการต่างๆ เหล่านี้ล้วนมีค่าใช้จ่ายและจำเป็นต้องใช้เวลา

3. ความวุ่นวายยุ่งเหยิงในการปฏิบัติงาน การลาออกของพนักงานจะก่อให้เกิดค่าใช้จ่ายแก่องค์กรในรูปของความวุ่นวายยุ่งเหยิงในการปฏิบัติงาน ทำให้ระบบหรือขั้นตอนต่างๆ ขาดความต่อเนื่อง แม้ว่าจะได้พนักงานใหม่เข้ามาแต่อาจต้องใช้เวลาสักระยะเวลาในการที่จะรอให้พนักงานใหม่นั้นปรับตัวเรียนรู้งานเพื่อให้กระบวนการ หรือการประสานงานต่างๆ คล่องตัวได้เช่นเดิม

4. การทำให้สมาชิกคนอื่นๆ ในองค์กรเสียขวัญ เกิดจากการที่มีพนักงานลาออกนั้นเป็นที่รู้จักของสมาชิกคนอื่นๆ หรือบางครั้งบุคลากรที่ลาออกนั้นเป็นพนักงานตำแหน่งสูงที่เป็นที่รู้จักว่ามีความสำคัญในองค์กร จะทำให้พนักงานหรือบุคคลอื่นๆ ภายในองค์กรเกิดความเสียขวัญกำลังใจ เกิดทัศนคติที่ไม่ดีต่อองค์กร หรืออาจไม่แน่ใจที่จะทำงานต่อไป ทำให้เริ่มมองหาช่องทางในการทำงานที่อื่นหรือองค์กรอื่นแทน

5. เกิดภาพพจน์ที่ไม่ดีกับองค์กร เพราะองค์กรที่มีการลาออกของพนักงานมากหรือมีบ่อยจะทำให้สาธารณชนมององค์กรไม่ดี

6. ลดคุณภาพในการติดต่อสื่อสาร และความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของกลุ่ม เมื่อมีการลาออกปริมาณการติดต่อสื่อสารภายในหน่วยงานจะมีมากขึ้นเพื่อสอนงานพนักงานใหม่ที่เข้ามา แต่ในขณะเดียวกันคุณภาพในการสื่อสารจะลดลง

Alexandra Hamilton Insitute (1978 อ้างถึงใน ณปภัช นาคเจือทอง. 2552 : 28) ได้อธิบายถึงค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นในกรณีที่มีพนักงานออกจากรางาน (ตัวเลขของปี 1978) ดังนี้

1% ค่ารับสมัคร

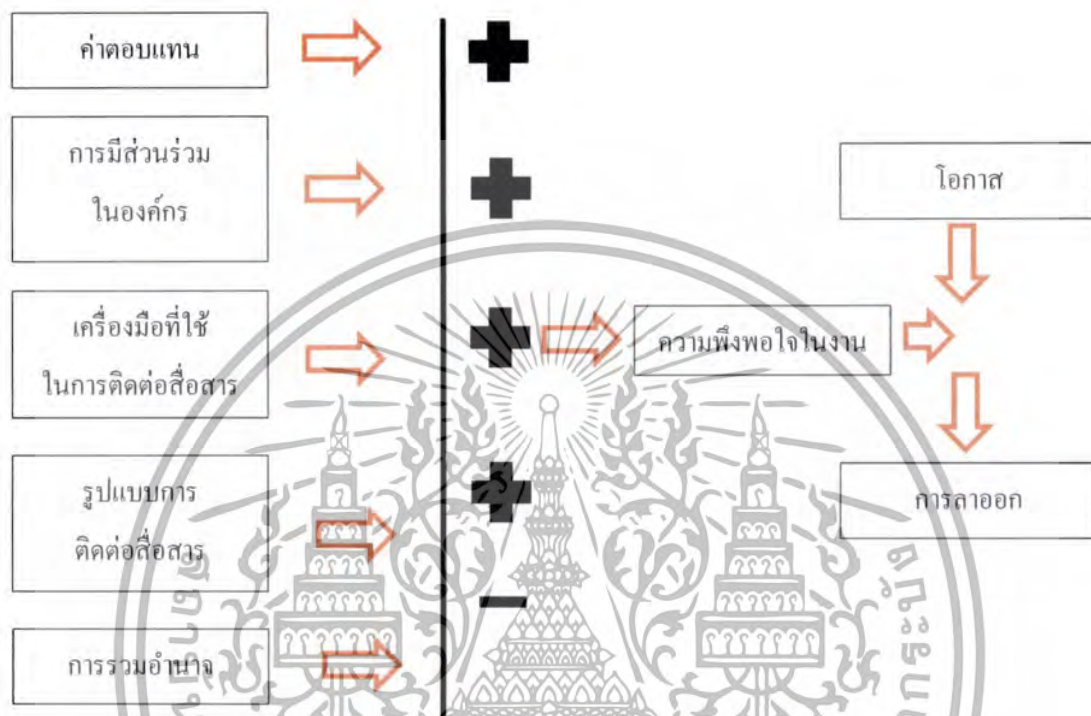
- 2% ค่าสัมภาษณ์
- 0.5% ค่าเอกสาร
- 5% ค่าฝึกอบรม
- 10% ค่าสูญเสียเนื่องจากพนักงานใหม่ขาดความชำนาญ
- 4% ค่าความสูญเสียระหว่างการดำเนินเรื่องให้ออก
- 0.5% ค่าเอกสารให้ออก
- 23% ของรายได้ทั้งปี

นอกจากนี้ สกาวรัตน์ อินทุสมิต (2543 อ้างถึงใน สนธยา บุญเรือง. 2551 : 13) ยังได้ศึกษาต่ออีกว่า การลาออกจะลดความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันขององค์กรและลดความสัมพันธ์ทางสังคม รวมทั้งสูญเสียความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานที่ลาออกไป ซึ่งอาจก่อให้เกิดความขัดแย้งระหว่างพนักงานเก่าและพนักงานใหม่ได้

ดังนั้นจากการศึกษาแนวคิดที่รวบรวมจากแหล่งข้อมูลต่างๆ จะทำให้สรุปได้ว่าการลาออกนั้นส่งผลให้เกิดความสูญเสียและเกิดความเสียหายต่อทั้งตัวองค์กรและตัวพนักงานภายในองค์กรทั้งสิ้น ผู้วิจัยจึงสนใจจะทำการศึกษาเกี่ยวกับการลาออก โดยในการศึกษาวิจัยครั้งนี้จะยึดความหมายของการลาออก ตามแนวคิดของ Bluedom (1978 อ้างถึงใน คุณิตา เครือคำปิว. 2551 : 38) ซึ่งให้ความหมายของ การลาออก ไว้ว่า การลาออก หมายถึง การเปลี่ยนสภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรของพนักงานจากองค์กรหนึ่งไปสู่อีกองค์กรหนึ่ง โดยเน้นที่การลาออกโดยสมัครใจ แต่ไม่รวมถึงการสิ้นสุดสภาพการเป็นสมาชิกที่พนักงานควบคุมไม่ได้ อันได้แก่ การเกษียณอายุ การตาย การเจ็บป่วยร้ายแรง การถูกปลดออก และการไล่ออก

2.1.4 ตัวแบบ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการลาออก

ตัวแบบการลาออกของไพรซ์ (Price, 1977 อ้างถึงใน สงกรานต์ เชยเล็ก, 2553 : 9) ไพรซ์ ได้สร้างตัวแบบการลาออกจากงาน โดยกำหนดตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับการลาออกจากงาน



ภาพที่ 2.1 ตัวแบบการลาออกตามแนวคิดของไพรซ์

ที่มา: สงกรานต์ เชยเล็ก (2553 : 9) และ Price (1977 อ้างถึงใน Anuradha Ramesh, 2007 : 13 – 14)

จากภาพที่ 2.1 ซึ่งแสดงให้เห็นลักษณะของตัวแบบของการลาออก เราสามารถมองลักษณะของตัวแปรที่ส่งผลต่อการลาออกในมุมมองกว้างๆ ออกได้เป็น 3 ลักษณะ ดังนี้

1. ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับองค์กร อันได้แก่ ค่าตอบแทน การมีส่วนร่วมในองค์กร เครื่องมือที่ใช้ในการติดต่อสื่อสาร การรวมอำนาจ
2. ตัวแปรที่เกี่ยวกับบุคลากรในองค์กร อันได้แก่ ความพึงพอใจในงาน ความพึงพอใจในงานนี้จะเป็นตัวกลางของปัจจัยต่างๆ ก่อนจะไปผนวกกับโอกาสเพื่อทำให้เกิดการตัดสินใจในการลาออกของพนักงาน ดังนั้นเราอาจกล่าวได้ว่า ปัจจัยใดๆ ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน ก็อาจส่งผลต่อแนวโน้มในการตัดสินใจลาออกจากงานของพนักงานได้

3. ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อม ได้แก่ โอกาสในการเลือกงานใหม่มีมากน้อยเพียงใด สาขาอาชีพที่ตัวบุคลากรมีความรู้ คุณวุฒิทางการศึกษา อาจทำให้มีโอกาสนในการได้งานใหม่มีมากน้อยไม่เท่ากัน

ตัวแบบการลาออกตามแนวคิดของลอว์เลอร์ (Lawler, 1971 : 105 อ้างถึงใน สงกรานต์ เชยเล็ก, 2553 : 10-11) พองจะสรุปเพื่ออธิบายได้ว่า การที่บุคคลลาออกจากงานมีสาเหตุมาจากการที่ไม่พอใจค่าตอบแทน (Pay Dissatisfaction) ซึ่งผลจากการไม่พอใจในค่าตอบแทนทำให้พนักงานแสดงพฤติกรรม โดยมีปฏิริยาได้ตอบ 6 ลักษณะ ดังนี้

1. ผลการปฏิบัติงานต่ำลง
2. การนัดหยุดงาน
3. การร้องทุกข์
4. การลาออก
5. เกิดความไม่พอใจในงาน
6. เกิดความผิดปกติทางจิตใจ

โดยสามารถสรุปตัวแบบจากแนวคิดของลอว์เลอร์ (Lawler, 1971) ได้ดังภาพที่ 2.2

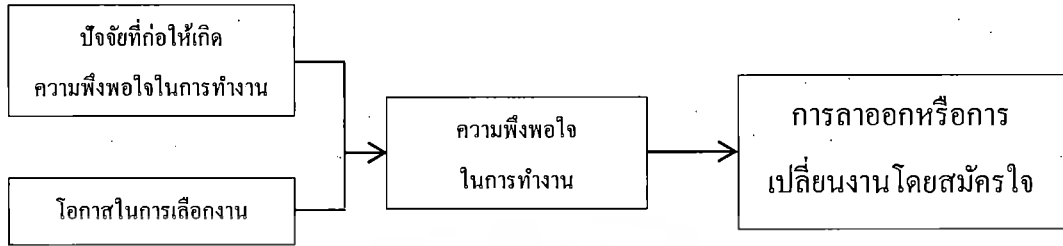


ภาพที่ 2.2 ผลกระทบจากการไม่พอใจในค่าตอบแทนตามแนวคิดของลอว์เลอร์ (1971 : 450)
ที่มา: สงกรานต์ เชยเล็ก (2553 : 11)

จากภาพที่ 2.2 แสดงให้เห็นถึงสาเหตุการลาออกและพฤติกรรมที่พนักงานมักจะแสดงออกมาก โดยพฤติกรรมเหล่านี้จะเปรียบเสมือนสัญญาณที่คอยบ่งบอกว่าพนักงานมีแนวโน้มที่จะลาออก หากองค์กรไม่แก้ไขปัญหาก็อาจส่งผลต่อการลาออกของพนักงานและประสิทธิภาพในการทำงานขององค์กรได้

Bluedorn (1982 อ้างถึงใน อรวรรณ วงศ์สนธิ, 2555) ได้ศึกษาและวิจัยทดสอบตัวแบบการลาออกของ Price แล้วเสนอตัวแบบการลาออกตัวใหม่ที่ได้ทำการปรับปรุงขึ้น ชี้คแนวคิดโดย

การมองว่าโอกาสในการเลื่อนงานน่าจะเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงานด้วย เนื่องจากมีการเกิดความรู้สึกเปรียบเทียบระหว่างองค์กรที่ทำงานอยู่ในปัจจุบันกับองค์กรอื่นๆ



ภาพที่ 2.3 ตัวแบบการลาออกที่ปรับปรุงขึ้น โดย Bluedorn (1982)

ที่มา: อรรวรรณ วงศ์สนธิ (2555 : 34)

Mobley และคณะ (1982 อ้างถึงใน สงกรานต์ เชยเล็ก. 2553 : 12) ได้พบว่า ความไม่พอใจในงานเป็นจุดเริ่มต้นที่ทำให้บุคคลมีความคิดที่อยากจะลาออก ต่อมาบุคคลจะเริ่มมองหาตำแหน่งงานใหม่ และเมื่อบุคคลสามารถพบงานใหม่แล้วบุคคลจะทำการตัดสินใจว่าจะอยู่ทำงานในองค์กรปัจจุบัน หรือจะทำการลาออกไปทำงานที่องค์กรอื่น โดยตัวแปรที่สำคัญในกระบวนการลาออกคือ ตำแหน่งงานที่ว่างในขณะนั้น



ภาพที่ 2.4 ตัวแบบการลาออกตามแนวคิดของ Mobley et.al.

ที่มา: สงกรานต์ เชยเล็ก (2553 : 11)

2.2 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร

2.2.1 ความหมายของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร

Eisenberg et.al. (1966 : 500 อ้างถึงใน เปรมจิตร คล้ายเพชร. 2548 : 22) ได้ให้ความหมายของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรไว้ว่า เป็นความเชื่อของพนักงานที่พิจารณาว่า องค์กรให้คุณค่าในการทุ่มเททำงานและห่วงใยในความเป็นอยู่ดีของพนักงาน

ปริญดา วิรานูวัตร (2550 อ้างถึงใน ศศินันท์ ทิพย์โอสถ. 2556 : 31) ได้ให้ความหมายของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรไว้ว่า หมายถึง การที่พนักงานรับรู้ถึงความใส่ใจจากองค์กร ในเรื่องของสภาพการทำงาน การให้คุณค่าต่องานและความพยายามของพนักงาน และปฏิบัติต่อพนักงานอย่างยุติธรรม

มุขิตา คงกระพัน (2554 : 15) ได้ให้ความหมายของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรหมายถึง ความเชื่อหรือความคิดเห็นของพนักงานจากประสบการณ์ที่ได้รับจากการทวนในองค์กรว่า องค์กรให้คุณค่าให้การยอมรับและเห็นความสำคัญในการทุ่มเททำงาน มีความห่วงใย ความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงานและมีความผูกพันต่อพนักงาน โดยการให้การสนับสนุนการทำงานในด้านต่างๆ ผ่านนโยบาย บรรทัดฐาน กฎระเบียบและตัวแทนขององค์กรเพื่อให้พนักงานมีความเป็นอยู่ที่ดี

ศศินันท์ ทิพย์โอสถ (2556 : 31) ได้ให้ความหมายของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร หมายถึง ความเชื่อและความคิดของพนักงานที่มีต่อองค์กร หัวหน้างาน ผู้บริหารหรือตัวแทนองค์กร ผ่านนโยบายหรือการกระทำใดๆ ที่แสดงถึงการยอมรับเห็นคุณค่าและให้ความสำคัญตลอดจนการดูแลเอาใจใส่พนักงาน และตอบสนองความต้องการของพนักงานในด้านต่างๆ

จากการศึกษาความหมายของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร สามารถให้ความหมายได้ว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่มีต่อองค์กรหรือตัวแทนขององค์กร ว่าได้รับการดูแล เอาใจใส่ คอยตอบสนองความต้องการด้านต่างๆ แก่ตัวพนักงาน เป็นความรู้สึกว่าองค์กรเห็นคุณค่าในตัวพนักงาน

2.2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร

จากทฤษฎี Organization Support Theory ของ Eisenberger และคณะ (1986 อ้างถึงใน Thomas J. Zagenczyk. 2010) ที่ได้อธิบายไว้ถึงกรรมวิธีในการเสนอสิ่งตอบแทนขององค์กร ซึ่งอยู่ในรูปแบบต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นในด้านของความเป็นธรรม เงื่อนไขในการทำงาน และความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา จะส่งผลไปสู่การที่พนักงานจะให้ความเคารพนับถือในคุณค่าขององค์กรเมื่อพนักงานรู้สึกได้ว่าได้รับความเอาใจใส่ การคำนึงถึงความผาสุกของพวกเขาจากองค์กร

Eisenberg (1986. อ้างถึงใน T Hussian. 2012) ยังได้อธิบายเกี่ยวกับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร (Perceived Organizational Support - POS) เอาไว้ว่า หากพนักงานมีการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมากเท่าไรพนักงานก็จะยิ่งเพิ่มพูนทัศนคติของตนเองต่อองค์กรไปในทิศทางเชิงบวกมากขึ้นตามไปด้วย

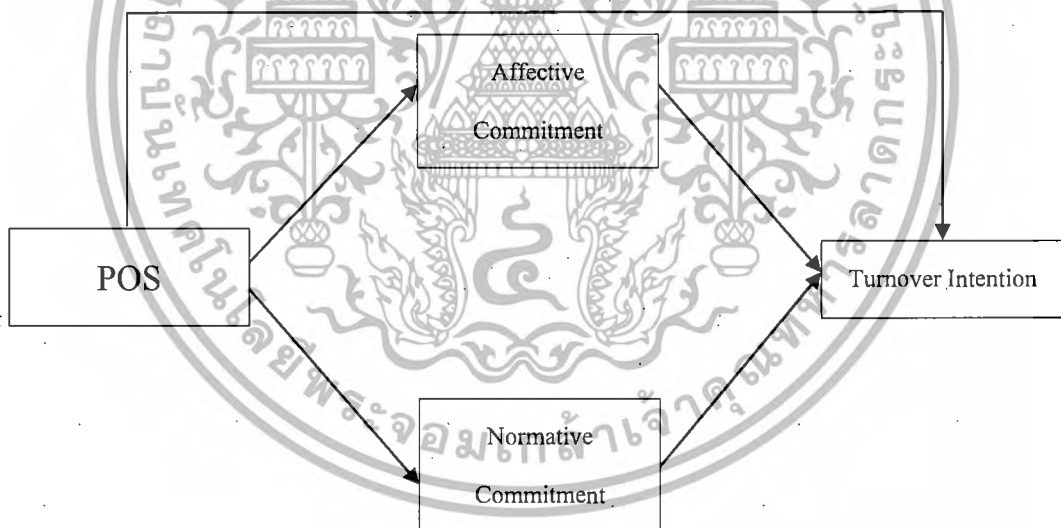
Hom & Griffeth (1995) อ้างถึงใน David G. Allen (2003) ได้เสนอว่าการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรนั้นอาจส่งผลโดยตรงนำไปสู่การถอนตัวหรือการลาออกจากองค์กรได้ โดยได้อธิบายผ่านตัวแบบการลาออกดังภาพที่ 2.5



ภาพที่ 2.5 ความสัมพันธ์ของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรกับการลาออกของ Hom & Griffeth
ที่มา: David G. Allen. 2003

ซึ่งจากตัวแบบการลาออกของ Hom & Geffeth เราสามารถสรุปได้ว่าการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร (Perceived Organization Support - POS) นั้นมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) และความผูกพันกับองค์กร (Organization Commitment) โดยใน

ส่วนนี้ความสัมพันธ์จะเป็นความสัมพันธ์เชิงบวก จากนั้นในส่วนถัดไป ความพึงพอใจในงานและความผูกพันกับองค์กรจะความสัมพันธ์ต่อไปยังความตั้งใจในการลาออก (Turnover Intention) โดยจะเป็นความสัมพันธ์เชิงลบ ซึ่งจะนำไปสู่ส่วนสุดท้ายโดยส่งผลนำไปสู่ความสัมพันธ์เชิงบวกกับการลาออก (Turnover) ต่อไป ซึ่งตัวแบบนี้มีความสอดคล้องกับที่ Talat Islam (2013) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับความตั้งใจในการลาออกจากอิทธิพลของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและความผูกพันกับองค์กร โดย Talat Islam ได้สร้างตัวแบบสมมติฐานการลาออกขึ้นมาอีกแบบหนึ่งเพื่อใช้ศึกษาความสัมพันธ์โดยตรงระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและความตั้งใจในการลาออกในส่วนนี้แสดงให้เห็นถึงอิทธิพลของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรต่อความตั้งใจลาออกที่ส่งผลหรือมีอิทธิพลโดยตรงไปยังความตั้งใจในการลาออกโดยไม่ผ่านตัวแปรหรือปัจจัยอื่นๆ ซึ่งผลการศึกษาของ Talat Islam ในส่วนความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรกับความตั้งใจลาออกพบว่าปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจในการลาออกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ดังภาพที่ 2.6



ภาพที่ 2.6 ตัวแบบสมมติฐานการลาออกเพื่อใช้ศึกษาความสัมพันธ์โดยตรง

ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและความตั้งใจในการลาออก

ที่มา: Talat Islam (2013)

Rhoades และคณะ (2001) อ้างถึงใน David G. Allen (2003) ได้ทำการค้นพบหลักฐานจากการศึกษาซึ่งชี้ให้เห็นว่าการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีความสัมพันธ์กับการลาออกโดยผ่านความผูกพันกับองค์กรเป็นสื่อกลาง

Rhodes, Eisenberg และ Armeil (2002. อ้างถึงใน ศศินทร์ ที่พิชญ์โอสถ. 2556 : 32) ได้ทำการศึกษาพบว่าการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรก่อให้เกิดผลต่างๆ ดังนี้

1. ความต้องการคงอยู่ในองค์กร ซึ่งการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความต้องการคงอยู่ในองค์กรของพนักงาน โดยแตกต่างกับการรับรู้ว่าเป็นต้องอยู่เพราะความจำเป็นทางเศรษฐกิจ

2. ความผูกพันต่อองค์กร โดยจากแนวคิดพื้นฐานในการแลกเปลี่ยนการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร พนักงานจะรับรู้ว่าคุณมีหน้าที่หรือเกิดความรู้สึกที่จะรักและห่วงใยขององค์กร เมื่อมีการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรเกิดขึ้นจะส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรจากพนักงาน

3. อารมณ์ในการทำงาน การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีผลทำให้เกิดสภาพอารมณ์ที่ดีแก่พนักงานเนื่องจากการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรทำให้พนักงานรับรู้ว่าคุณเองนั้นมีความสามารถและมีคุณค่า

4. ความเกี่ยวพันนาน การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรจะช่วยเพิ่มการรับรู้ความสามารถของพนักงาน ทำให้พนักงานมีความสนใจในงานมากขึ้น

5. พฤติกรรมและผลงาน โดยที่การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรจะช่วยลดพฤติกรรม การหลีกเลี่ยงงาน หรือการขาดงาน นอกจากนี้การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรยังช่วยลดแนวโน้มในการลาออกของพนักงาน

6. ความเครียด การสนับสนุนทั้งในด้านเครื่องมือและการสนับสนุนจากองค์กรทางด้านอารมณ์ในระหว่างที่พนักงานต้องการความช่วยเหลือจะช่วยลดความเครียดในการปฏิบัติงานได้

7. ผลการปฏิบัติงาน การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรของพนักงานจะทำให้พนักงานทำงานได้ดีและมีประสิทธิภาพมากกว่าที่ได้รับมอบหมายไว้

การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรนั้นตั้งอยู่บนความสัมพันธ์ระหว่างกันของพนักงานและตัวองค์กร พนักงานนั้นจะแลกเปลี่ยนความกระตือรือร้นและความผูกพันกับองค์กรของพวกเขาเพื่อผลประโยชน์เช่นการได้รับการจ่ายค่าตอบแทนและความเอาใจใส่จากองค์กรของพวกเขา (Blau. 1964 อ้างถึงใน Ahraemi Kim. 2015) เมื่อพนักงานรู้สึกถึงการได้รับความเอาใจใส่ความเคารพและการให้สิ่งจูงใจจากองค์กร พนักงานก็จะมีพฤติกรรมที่จะตอบแทนและให้ความร่วมมือกลับแก่องค์กร รวมไปถึงความกระตือรือร้นที่จะลดระดับของความตั้งใจที่จะลาออก (Eisenberg, Stinglhamber, Vanderberghe, Sucharski & Rhoades. 2002 อ้างถึงใน Ahraemi Kim. 2015)

การตอบสนองขององค์กรสำหรับการจูงใจโดยทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ (Maslow's Need Hierarchy Theory) Maslow ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการบรรลุความต้องการของมนุษย์ว่าเกิดจากการตอบสนองจาก 2 ด้านที่สำคัญคือ ด้านกายภาพ และจิตวิทยา ความต้องการของมนุษย์จะ เป็นไปตามลำดับขั้นซึ่งประกอบไปด้วยความต้องการทางกายภาพ สังคม และจิตวิทยา ซึ่งเรียกว่า "Hierarchy of Needs" (กานดา จันทร์แย้ม. 2556: 86) โดยสามารถสรุปสมมติฐานความต้องการ ของ Maslow ได้ดังนี้

1. มนุษย์นั้นมีความต้องการอยู่เสมอโดยความต้องการนั้นเป็นความต้องการที่ไม่สิ้นสุด
2. เมื่อความต้องการใดๆ ได้รับการตอบสนองเรียบร้อยแล้วความต้องการนั้นจะไม่ใช่เป็น สิ่งที่จูงใจอีกต่อไป

3. ความต้องการของมนุษย์จะมีลักษณะเรียงลำดับตามความสำคัญ โดยเมื่อความต้องการ ในลำดับก่อนหน้าได้รับการตอบสนอง ความต้องการในลำดับถัดมาจะเกิดขึ้นแทน

กานดา จันทร์แย้ม (2556) ได้อธิบายเกี่ยวกับทฤษฎีความต้องการของ Maslow พร้อม ยกตัวอย่างการประยุกต์ใช้ในองค์กรเอาไว้ดังนี้ว่า Maslow แบ่งความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 5 ชั้น โดยเรียงลำดับขั้นจากความต้องการพื้นฐานไปสู่ความต้องการสูงสุดดังนี้

1. ความต้องการทางกายภาพ (Physiological needs) เป็นความต้องการพื้นฐานเพื่อการ ดำรงชีวิตเอาไว้ อันได้แก่ ความต้องการอาหาร ความต้องการที่อยู่อาศัย ความต้องการเครื่องนุ่งห่ม ความต้องการยารักษาโรค ความต้องการทางเพศ ความต้องการการพักผ่อน น้ำ หรืออากาศ ความต้องการเหล่านี้มีอยู่โดยธรรมชาติไม่จำเป็นต้องได้รับการฝึกสอน ซึ่งความต้องการขั้นนี้ส่ง อิทธิพลต่อการทำงานคือ รายได้จากการทำงานของพนักงานจะนำไปใช้เพื่อตอบสนอง ความต้องการในการดำรงชีวิต หากความต้องการในขั้นนี้ของพนักงานมีอยู่มากหรือยังไม่ได้รับการ ตอบสนอง ตัวพนักงานก็จะไม่สนใจเงื่อนไขในด้านอื่นๆ แต่จะมุ่งทำงานเพื่อหารายได้มาจุนเจือ ให้เพียงพอในการดำรงชีวิต

2. ความต้องการความมั่นคงและปลอดภัย (Safety Needs) เป็นความต้องการในการ ไขว่คว้าหาความปลอดภัยของมนุษย์ทั้งในด้านของร่างกายและจิตใจ นั่นคือ มีความยึดเหนี่ยวทาง จิตใจ ปลอดภัยจากอันตรายต่างๆ ปราศจากความกลัวที่จะเกิดการสูญเสีย ความต้องการในระดับนี้ อาจยังไม่มีมีความสำคัญสำหรับพนักงาน หากความต้องการขั้นพื้นฐานยังไม่ได้ได้รับการตอบสนอง ตัวอย่างเช่น พนักงานยอมทำงานที่มีความเสี่ยงต่อการประสบอุบัติเหตุ หรืออันตราย เพื่อแลกกับ ค่าจ้างที่สูงพอจะใช้ในการดำรงชีวิตได้อย่างเพียงพอ

3. ความต้องการทางด้านสังคมและการยอมรับ (Belonging or Social Needs) ความต้องการขั้นนี้คือความต้องการที่อยากเป็นส่วนหนึ่งของการอยู่ร่วมกันและการได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่นๆ เพื่อให้ตัวเองได้รู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มทางสังคม เราสามารถตอบสนองความต้องการของพนักงานในองค์กรในความต้องการขั้นนี้ได้ เช่น การจัดให้มีแหล่งพบปะพูดคุยสนทนา หรือทำการนัดพบกัน การจัดให้มีกิจกรรมที่ต้องทำร่วมกัน เป็นต้น

4. ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องนับถือ (Esteem Needs) ความต้องการขั้นนี้แบ่งออกเป็น ความต้องการในการนับถือตนเอง และความต้องการในการได้รับการนับถือจากบุคคลอื่น ความต้องการขั้นนี้เป็นความต้องการในระดับที่สูงซึ่งเกี่ยวข้องกับความมั่นใจในเรื่องของความรู้ความสามารถ องค์กรสามารถตอบสนองความต้องการในขั้นนี้ได้ เช่น การประกาศพนักงานดีเด่น ประจำเดือน การเลื่อนขั้นหรือตำแหน่งทางการงาน หรืออาจจะเป็นการเพิ่มค่าจ้าง เงินเดือน การจัดห้องทำงานส่วนตัวที่มีภูมิฐานเพิ่มตามตำแหน่งงานที่สูงขึ้น เป็นต้น

5. ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จในชีวิต (Self – Actualization Needs) เป็นความต้องการขั้นสุดท้ายที่เมื่อบุคคลได้รับการตอบสนองความต้องการทุกขั้นเพียงพอแล้ว ก็จะเริ่มพิจารณาศักยภาพของตนเองรวมทั้งความต้องการที่จะบรรลุเป้าหมายตามที่ตนได้ตั้งเป้าเอาไว้

นอกจากนี้แล้ว จากทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ Maslow ยังได้เสนอว่าโดยเฉลี่ยแล้วมนุษย์จะมีความต้องการด้านต่างๆ ในอัตราส่วนต่อไปนี้ (นพคุณ นิสามณี, 2546 : 23) คือ ความต้องการทางกายภาพ 85% ความต้องการความมั่นคงและปลอดภัย 70% ความต้องการทางด้านสังคมและการยอมรับ 50% ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องนับถือ 40% และความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จในชีวิต 10%

ตารางที่ 2.2 ทฤษฎีของ Maslow กับตัวอย่างการประยุกต์ใช้ในการให้การตอบสนองขององค์กร

ลำดับความต้องการ	สิ่งตอบสนองทั่วไป	การตอบสนองขององค์กร
1.ความต้องการทางกายภาพ	อาหาร น้ำ ความต้องการทางเพศ การพักผ่อน	ค่าจ้าง สภาพการทำงานที่ดี โรงอาหารสำหรับพนักงาน
2.ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย	ความมั่นคงปลอดภัย ความมีเสถียรภาพ การได้รับการคุ้มครอง	สภาพการทำงานที่ปลอดภัย สวัสดิการ สัญญาจ้างงาน ความมั่นคงในงาน
3.ความต้องการทางสังคม	ความรัก ความสัมพันธ์กับผู้อื่น การได้รับการยอมรับ	กลุ่มทำงานที่เข้ากันได้ดี การบังคับบัญชาที่ดี กลุ่มวิชาชีพ
4.ความต้องการการยกย่องนับถือ	ความมีศักดิ์ศรี ความศรัทธาในตนเอง เกียรติยศชื่อเสียง สถานภาพ	การยอมรับจากสังคม สถานภาพการทำงานสูง งานที่เหมาะสมกับความสามารถ การรู้ถึงผลการทำงาน
5.ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จในชีวิต	การเจริญเติบโต ความก้าวหน้า การสร้างสรรค์	งานที่ท้าทาย โอกาสที่ได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์ ความสัมฤทธิ์ในงาน ความก้าวหน้าในองค์กร

ที่มา: Steer and Porter (1991 : 35 อ้างถึงใน กานดา จันทร์แย้ม. 2556 : 88)

จากตารางที่ 2.2 แสดงให้เห็นการประยุกต์นำเอาทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ (Maslow's Need Hierarchy Theory) เพื่อนำมาใช้ในการตอบสนองความต้องการแก่พนักงาน

ทฤษฎีสองปัจจัย (Herzberg's Two-Factors Theory) Frederick Herzberg ได้การศึกษาโดยสำรวจความคิดเห็นและทัศนคติของพนักงานตำแหน่งวิศวกรและนักบัญชี จำนวน 203 คน โดยวรรณารต แสงมณี (2556) ได้อธิบายเกี่ยวกับทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg ซึ่งสรุปได้ว่า Herzberg ได้มุ่งความสนใจไปที่องค์ประกอบสองชุดด้วยกันทั้งนี้ก็ด้วยสมมติที่ว่า สิ่งที่จะสร้างความไม่พึงพอใจให้ก็ไม่ควรจะเป็นสิ่งจูงใจ องค์ประกอบชุดแรกที Herzberg อธิบายว่าสร้างความไม่พึงพอใจ (dissatisfaction) ให้กับบุคคลส่วนใหญ่ในการทำงานในองค์กร องค์ประกอบเหล่านี้เป็นองค์ประกอบความต้องการเบื้องต้น หรือขั้นดำรงชีพ จึงเรียกองค์ประกอบชุดแรกนี้ว่า องค์ประกอบสุขอนามัย หรือองค์ประกอบธำรงรักษา (Hygiene or Maintenance Factors) ส่วนองค์ประกอบอีกชุดคือ องค์ประกอบการจูงใจ (Motivation) ซึ่งเป็นตัวเสริมสร้างความพึงพอใจให้กับบุคคลผู้ปฏิบัติงาน

องค์ประกอบทั้งสองตัวจากทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg นั้น มีความเกี่ยวพันกันอยู่ กล่าวคือ ในส่วนขององค์ประกอบสุขอนามัยหรือองค์ประกอบธำรงรักษานั้น การที่จะห่มเทเพื่อตอบสนองแก่องค์ประกอบชุดนี้จะไม่เป็นผลดีแก่องค์การ แต่หากไม่มีการตอบสนองเลยก็จะทำให้สูญเสียบุคคลขององค์การไป ส่วนองค์ประกอบการจูงใจนั้นสามารถได้รับการกระตุ้นจากองค์การได้ และหากได้รับการตอบสนองอีกความพึงพอใจของบุคคลจะมีสูงต่อไปเรื่อยๆ ไม่มีสิ้นสุด แต่หากว่าองค์การไม่มีการตอบสนองหรือขาดการเอาใจใส่ในองค์ประกอบการธำรงรักษา การกระตุ้นในส่วนขององค์ประกอบการจูงใจก็จะไม่เป็นผลดี หรืออาจสูญเสียบุคคลจากองค์การ



ภาพที่ 2.7 แสดงทฤษฎีของ Herzberg : ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความพึงพอใจในงาน

ที่มา: วรรณารถ แสงมณี (2556 : 3-12)

Herzberg Mausner F. & Synderman B. (1959 อ้างถึงใน นพคุณ นิสามณี. 2546 : 24) ได้สรุปความต้องการของพนักงานออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. ปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors) คือ ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจ ได้แก่ ความต้องการขั้นพื้นฐานของบุคคล โดยทั่วไปที่จัดให้กับพนักงานเป็นปัจจัยที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน

2. ปัจจัยกระตุ้น (Motivational Factors) คือ ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในงาน ได้แก่ สิ่งที่น่าสนใจเพื่อล่อให้บุคคลทำงานและได้มาซึ่งสิ่งที่ต้องการจากความชอบและรักงาน ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

โดยจากปัจจัยสองปัจจัยสามารถนำมาสรุปและเปรียบเทียบได้เป็นปัจจัยภายนอก (Extrinsic Factors) กับ ปัจจัยภายใน (Intrinsic Factors) ดังนี้

ปัจจัยจูงใจภายนอก ได้แก่ การจ่ายค่าตอบแทน เงินเดือน การสอนงานเทคนิคใหม่หรือ การให้การฝึกอบรม ความสัมพันธ์อันดีกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ความยุติธรรม เสมอภาค ความมั่นคงในการทำงาน สิ่งแวดล้อมที่ดีในการทำงาน

ปัจจัยจูงใจภายใน ได้แก่ ได้ทำงานที่ตนชอบ ได้รับผิชอบในงานที่สามารถทำได้อย่างเต็มความสามารถ ได้รับผลสำเร็จในการทำงาน ได้รับการยอมรับและสรรเสริญจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ได้รับโอกาสในการสร้างประสบการณ์ใหม่ๆ จากการทำงาน

ทฤษฎีการเสริมแรง (Skinner's Reinforcement Theory) กานดา จันทร์แย้ม (2556) ได้อธิบายเกี่ยวกับทฤษฎีการเสริมแรงของ Skinner ซึ่งสามารถจะสรุปได้ดังนี้ ทฤษฎีการเสริมแรงของนั้นได้อธิบายเกี่ยวกับผลของรางวัล โดยอธิบายการไว้ว่าการแสดงออกของพฤติกรรมต่างๆ นั้นเป็นผลมาจากประสบการณ์ของการได้รับรางวัลหรือได้รับการเสริมแรง โดยสามารถจำกัดความได้ว่า การแสดงพฤติกรรมเป็นการตอบสนองต่อสิ่งแวดล้อม ความถี่ในการแสดงพฤติกรรมหนึ่งๆ จะถูกกำหนดโดยผลลัพธ์ที่ได้รับจากการกระทำนั้น (Skinner. 1969 อ้างถึงใน ชูชัย สมितिไกร. 2554 : 279) หรือจะอธิบายได้อีกลักษณะหนึ่งคือ เมื่อการแสดงพฤติกรรมใดๆ ของผู้กระทำส่งผลให้ได้รับผลทางบวก ก็จะมีผลทำให้เกิดโอกาสมากขึ้นที่จะแสดงพฤติกรรมนั้นขึ้นมาอีก ในขณะที่เหมือนกัน หากการแสดงพฤติกรรมใดๆ ของผู้กระทำส่งผลให้ได้รับผลทางลบ ก็จะมีผลทำให้เกิดโอกาสน้อยลงที่จะแสดงพฤติกรรมนั้นขึ้นมาหรือในบางครั้งอาจก่อให้เกิดการระงับการแสดงพฤติกรรมนั้นๆ

	สิ่งที่พอใจ	สิ่งที่ไม่พอใจ
ให้	การเสริมแรงทางบวก (positive reinforcement)	การลงโทษทางบวก (positive punishment)
ขจัด	การลงโทษทางลบ (negative punishment)	การเสริมแรงทางลบ (negative reinforcement)

ภาพที่ 2.8 แสดงการเสริมแรงและการลงโทษ

ที่มา: ชูชัย สมितिไกร (2554 : 279)

การเสริมเรงนั้นแบ่งออกเป็น สองส่วนใหญ่ๆ คือ

1. การเสริมแรงทางบวก (Positive Reinforcement) มีผลทำให้พฤติกรรมที่ได้รับการเสริมแรงมีความถี่มากขึ้น การเสริมแรงทางบวกนี้จะสร้างความพึงพอใจ เช่น อาหาร เงิน การยกย่อง การยอมรับ เป็นต้น

2. การเสริมแรงทางลบ (Negative Reinforcement) การเสริมแรงด้านนี้จะมีความสัมพันธ์กับการได้รับการลงโทษ เป็นการส่งผลให้เกิดพฤติกรรมจากการใช้บทลงโทษมากระตุ้นให้ลดสิ่งที่ไม่พึงพอใจออกไป เช่น ตัดเงินเดือนผู้ที่มาทำงานสาย หรือการคว่ำอบรมสั่งสอน หากผู้ที่ไม่อยากได้รับการอบรมสั่งสอนก็ต้องประพฤติตนให้ทำงานให้ดี เป็นต้น

3. การลงโทษ (Punishment) เป็นการให้ผลบางอย่างแก่ตัวบุคคลเพื่อทำให้เกิดการระงับพฤติกรรมบางอย่างไม่ให้บุคคลแสดงพฤติกรรมนั้นออกมาอีก โดยสามารถแบ่งออกเป็นสองประเภท คือการลงโทษทางบวก (Positive Punishment) หมายถึงการทำให้บุคคลได้รับในสิ่งที่สร้างความไม่พอใจ สามารถยกตัวอย่างได้ เช่น การดูค่า หรือการเขียนติ เป็นต้น ส่วนอีกประเภทหนึ่งคือการลงโทษทางลบ (Negative Punishment) หมายถึงการทำให้บุคคลได้สูญเสียในสิ่งที่สร้างความพึงพอใจ เช่น การหักเงินเดือน การกักบริเวณ เป็นต้น

การเสริมแรงนั้นจะมีการใช้สิ่งล่อใจ (Incentive systems) มาใช้เป็นพื้นฐานในการเสริมแรง สิ่งล่อใจ (Incentive) หมายถึง สิ่งที่จะใช้เป็นพลังกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง หรือยับยั้งไม่ให้เกิดพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง ซึ่งสามารถนำมาใช้กระตุ้นให้พนักงานแสดงพฤติกรรมที่พึงประสงค์ต่อองค์กรได้ แบ่งออกเป็นสองชนิด (พรรณราย ทรัพย์ะประภา. 2529 : 63-68 อ้างถึงใน กานดา จันทรย์เยี่ยม. 2556 : 95) คือสิ่งล่อใจที่เป็นตัวเงิน (Financial Incentive) และสิ่งล่อใจที่ไม่เป็นตัวเงิน (Non-Financial Incentive)

สิ่งล่อใจที่เป็นตัวเงิน (Financial Incentive) เงินนั้นถือได้ว่าเป็นสิ่งจูงใจที่ได้รับการยอมรับเป็นอย่างมากทั้งจากในอดีตและปัจจุบัน เงินนั้นสามารถนำไปสู่เงื่อนไขที่เป็นสิ่งอื่นๆ ที่สำคัญ เช่น เงินมักเกี่ยวข้องกับความต้องการขั้นพื้นฐานซึ่งเป็นการเสริมแรงทั่วไป เงินเป็นเครื่องล่อใจไปสู่สิ่งอื่นๆ เป็นต้น

สิ่งล่อใจที่ไม่เป็นตัวเงิน (Non-Financial Incentive) นอกจากเงินแล้วตัวบุคคลยังมีปัจจัยอื่นๆ ที่จูงใจให้บุคคลทำงาน ได้ เช่นการแข่งขัน ความรู้สึกก้าวหน้า การรับรู้ผลงาน การทำให้เกิดความรู้สึกว่างานมีความสำคัญ การได้รับการทำงานที่เหมาะสม การให้รางวัลและการให้บทลงโทษ เป็นต้น

สิ่งล่อใจจากทฤษฎีการเสริมแรงนั้น พบว่ามีความสอดคล้องคล้ายคลึงกับกลยุทธ์จูงใจด้วยรางวัลตอบแทน ซึ่ง ชูชัย สมิทธิไกร (2554 : 288) ได้อธิบายเกี่ยวกับชนิดของรางวัลตอบแทนเอาไว้ซึ่งสรุปได้ว่า รางวัลตอบแทนนั้นจำแนกได้เป็น 2 ชนิด

1. รางวัลตอบแทนในรูปเงิน ได้แก่

ค่าตอบแทน (Compensation) หมายถึง เงินที่องค์กรมอบให้บุคลากรโดยตรง เช่น ค่าจ้าง เงินเดือน ค่าคอมมิชชั่น โบนัสประจำปี

สิทธิประโยชน์ (Fringe Benefit) หมายถึง รางวัลที่องค์กรไม่ได้จ่ายให้ในรูปของตัวเงิน แต่สามารถตีค่า ออกมาเป็นตัวเงินได้ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าประกันชีวิตหรือสุขภาพ ค่าเดินทาง ค่าเสื้อผ้า รวมทั้งสิทธิในการลางานหรือหยุดงานต่างๆ

การเลื่อนขึ้นเงินเดือนและเลื่อนตำแหน่ง (Salary increase and Job Promotion) รางวัลชนิดนี้จะทำให้บุคคลกรมีโอกาสได้รับค่าตอบแทนเพิ่มจากเดิม

2. รางวัลตอบแทนที่ไม่ใช่เงิน ได้แก่

รางวัลซึ่งส่งเสริมคุณค่าของคน เช่น การยกย่อง ประกาศคำชมเชยให้เป็นที่รู้จัก หรือการมอบรางวัลพนักงานดีเด่น

รางวัลซึ่งส่งเสริมสถานภาพทางสังคม เช่น การจัดหาห้องทำงานส่วนตัวที่มีภูมิลำเนา
จัดหาเลขานุการส่วนตัว หรือรถประจำตำแหน่ง

รางวัลซึ่งส่งเสริมศักยภาพของบุคคล เช่น การให้โอกาสในการได้รับการฝึกอบรม
การให้ทุนการศึกษาเรียนต่อในระดับที่สูงขึ้น หรือการส่งไปศึกษาอบรมในหลักสูตรพิเศษ

โดยจากการศึกษาค้นคว้างานวิจัยในอดีตพบว่า การให้รางวัลตอบแทนในรูปแบบของเงิน
และการให้รางวัลตอบแทนที่ไม่ใช่ตัวเงินมีการนำมาใช้ในการศึกษาแล้วพบว่ามีความสัมพันธ์ต่อ
การลาออกของพนักงานอยู่บ่อยครั้ง ผู้วิจัยจึงสนใจตัวแปรการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรในสอง
ด้านนี้เพื่อนำมาใช้ในการศึกษา รวมทั้งสร้างเครื่องมือแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้ด้วย โดยจะ
กล่าวถึงงานวิจัยในอดีตที่เกี่ยวข้องที่ศึกษาตัวแปรนี้ในส่วนของพัฒนาแนวทางในการวิจัยต่อไป

2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

2.3.1 ความหมายของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

“ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล” หมายถึง ความสัมพันธ์ที่เกี่ยวเนื่องกันระหว่างบุคคลกับ
บุคคลและทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อกันและมีความเกี่ยวข้องผูกพันต่อกัน พร้อมทั้งจะปฏิบัติงาน
ร่วมกัน (มุทิตา คงกระพัน, 2556 : 11)

ธวัชชัย บุญเพิ่มราศี (2552) ได้ให้ความหมายของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเอาไว้ว่า
หมายถึง การแสดงออกของแต่ละบุคคลที่มีความสัมพันธ์ต่อกัน ซึ่งแสดงออกในลักษณะการ
ร่วมมือกัน การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น การยอมรับซึ่งกันและกัน ตลอดจนสามารถปฏิบัติงาน
ร่วมกับบุคคลอื่นได้

ริเรื่องรอง รัตนวิไลสกุล (2540 : 7 อ้างถึงใน มัชฌิมสังค นุญนาถ. 2548 : 8) ได้ให้
ความหมายของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลว่า หมายถึง ความเกี่ยวข้องระหว่างมนุษย์ด้วยกัน
ซึ่งอาจเป็นลักษณะระหว่างบุคคลกับบุคคล บุคคลกับกลุ่ม หรือสังคม หรืออาจหมายความถึง
ปฏิริยาสัมพันธ์ของสังคมหรือปฏิริยาสัมพันธ์ที่เกิดขึ้น

จากการศึกษาความหมายของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สรุปความหมายได้ว่า
ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หมายถึง ความเกี่ยวข้องระหว่างกันผ่านทางปฏิริยาที่ตอบสนองแก่
กันระหว่างบุคคลกับบุคคล โดยจะส่งผลต่อการทำกิจกรรมหรือปฏิบัติงานร่วมกัน

2.3.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างคนทำงาน เป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยดึงพนักงานให้อยู่กับองค์กรนานมากขึ้น รวมทั้งสามารถทำให้เกิดการสร้างผลงานที่ดีแก่หน่วยงาน สามารถทำได้โดยการสร้างความเข้าใจในค่านิยม และจริยธรรม หาข้อยุติเพื่อไกล่เกลี่ยในข้อขัดแย้ง แสดงความชื่นชมยอมรับ การชมเชยและการติเตียนจะต้องสมดุลกัน (พงศ์ ทรดาล. 2540 : 229 อ้างถึงใน เปรมจิตร์ คล้ายเพชร. 2548 : 21)

การที่จะสร้างมนุษยสัมพันธ์เพื่อที่จะสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น การรับรู้ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเป็นสิ่งสำคัญทั้งกับเพื่อนร่วมงานและกับผู้บังคับบัญชา เพราะมนุษยสัมพันธ์เป็นวิธีการก่อให้เกิดวัตถุประสงค์และแรงกระตุ้นร่วมกันในกลุ่มคนซึ่งจะช่วยส่งเสริมให้กลุ่มคนมีความปรารถนาที่จะทำงานร่วมกันให้ได้ผลที่ดี มนุษยสัมพันธ์ช่วยให้บุคคลทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพและร่วมมือกัน โดยได้รับความพึงพอใจ ทั้งในด้านเศรษฐกิจจิตใจ และสังคม (สุชา จันทรเอม. 2543 : 80 อ้างถึงใน กานดา จันทรเี่ยม. 2556 : 191)

มูทิตา คงกระพัน (2554 : 10) อธิบายเอาไว้ว่า การรับรู้ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเป็นสิ่งที่สำคัญมากสำหรับองค์กร เพราะการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลทั้งด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานให้เกิดขึ้นกับคนทำงานเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยให้พนักงานอยู่กับองค์กรเป็นระยะเวลานานหรือตลอดไป

นานารักษ์ จงหาญ (2552 : 15) ได้อธิบายถึงความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาเอาไว้ว่าสังคมของเรานั้นความสัมพันธ์ระหว่างลูกพี่กับลูกน้องเป็นสิ่งที่ละเอียดอ่อนและมีอิทธิพลต่อจิตใจลูกน้องมากกว่าและด้วยเหตุผลนี้จึงมีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานมาก

นพคุณ นิสามณี (2547 : 43) อธิบายถึงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเอาไว้ว่า ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลอาจมีทั้งความสัมพันธ์และความวิตกกังวล โดยบุคคลคาดการณ์ว่าตนเองอาจได้รับผลตอบแทนที่ไม่พึงพอใจหรือเกิดเหตุการณ์ที่ไม่ต้องการให้เกิดขึ้น เกิดความรู้สึกกลัวที่จะต้องติดต่อกับบุคคลที่ตนไม่ชอบ นั่นหมายความว่า ความคิดของบุคคลได้ถูกคุกคามโดยตนเอง อันจะนำมาซึ่งความกลัวและไม่กล้าจะติดต่อกับใคร การสร้างความเข้าใจซึ่งกันและกันกับบุคคลอื่นก็เป็นคุณสมบัติที่ช่วยสร้างสัมพันธภาพที่ดีให้เกิดขึ้นระหว่างบุคคล และจะทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการมีสัมพันธภาพระหว่างกัน

พรนพ พุกกะพันธ์ (2542 : 45) อธิบายถึงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและกลุ่มในธุรกิจเอาไว้ซึ่งพอจะสรุปได้ว่า มนุษย์นั้นมีความเป็นสัตว์สังคมที่ไม่อาจจะอยู่อย่างโดดเดี่ยวได้ จำเป็นต้องอาศัยอยู่ร่วมกันเป็นกลุ่ม เมื่อมาอยู่ร่วมกันมากๆ ก็จะมีการจัดแบ่งกลุ่มเป็นพวกๆ เพื่อเหตุผลทางจิตใจและความปลอดภัย ข้อดีของการอยู่ร่วมกันเป็นกลุ่มคือสามารถช่วยกันแก้ปัญหาได้ และหากว่ามีความสนิทสนมกันมากขึ้นก็จะเกิดการคิดเป็นกลุ่มจะเกิดประสิทธิภาพ เพื่อก่อเกิดประโยชน์แก่กลุ่มมากขึ้น

นพคุณ นิสามณี (2547) ได้อธิบายเกี่ยวกับความต้องการของผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานเอาไว้ซึ่งพอจะสรุปได้ว่า หัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชานั้นแท้จริงก็เปรียบเสมือนว่าเป็นลูกจ้างหรือคนงานคนหนึ่ง แต่มีความแตกต่างจากคนงานธรรมดาทั่วๆ ไปตรงที่เป็นคนที่มีอำนาจในการสั่งการ ผู้ที่เป็นหัวหน้างานจะมีความต้องการเพิ่มขึ้นแตกต่างจากบุคคลธรรมดาทั่วไปนั่นคือมีความต้องการความสำเร็จ ต้องการความก้าวหน้า รวมทั้งยังต้องเรียนรู้ถึงความรับผิดชอบต่างๆ ในหน้าที่ของตน ความสัมพันธ์ของหัวหน้างานกับผู้ใต้บังคับบัญชานั้นจำเป็นจะต้องมีความต้องการที่เหมาะสมกันอย่างพอดี นั่นคือ หัวหน้างานต้องการให้องค์กรหรือเป้าหมายขององค์กรบรรลุผล ในขณะที่คนงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาอาจจะไม่ต้องการทำงานหนัก หากเป็นเช่นนี้ความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างานกับผู้ใต้บังคับบัญชาอาจขาดสะบั้นลงได้

กานดา จันทร์แย้ม (2556 : 195-199) ได้อธิบายเกี่ยวกับการรับรู้ว่ามีผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลอย่างไรซึ่งพอจะสรุปได้ว่า บุคคลจะมีพฤติกรรมตอบโต้ต่อกันเช่นใด อิทธิพลของการรับรู้จะเป็นส่วนสำคัญประการหนึ่งที่ส่งผลให้เราเลือกแสดงพฤติกรรมออกมาแตกต่างกัน โดยในส่วนของความสัมพันธ์ระหว่างผู้รับรู้และผู้ถูกรับรู้นั้น สัมพันธภาพอย่างใกล้ชิดจะส่งผลให้ผู้รับรู้มองผู้ถูกรับรู้อย่างเป็นอิสระจากสิ่งแวดล้อมได้ แต่มีข้อเสียคืออาจเกิดการรับรู้คลาดเคลื่อนเนื่องจากผู้รับรู้มักนำอคติจากประสบการณ์ในอดีตมาเกี่ยวข้องกับการแปลความหมายในตัวผู้ถูกรับรู้ เป็นต้น โดยปัจจัยที่เข้ามามีผลให้การรับรู้บุคคลคลาดเคลื่อนไปจากความจริง มีผลมาจากอคติในหลายประการดังนี้

อคติสรุปแบบเหมารวม (stereotype) เป็นความคิดแบบเหมารวมครอบคลุมไปทั้งกลุ่มไม่ว่าจะมีหลักฐานมากพอหรือไม่ แต่จะมีการรับรู้แบบผิวเผินเกิดขึ้น ไม่มีการพิจารณาอย่างละเอียดถี่ถ้วน เช่น สรุปว่าคนเอเชียเสียงดัง โหวกเหวก น่ารำคาญ ไม่น่าคบ เมื่อได้พบเจอคนเหล่านี้ก็จะรู้สึกไม่ดีไม่อยากสร้างสัมพันธ์ด้วย เป็นต้น

อคติที่เกิดจากความคิดค้นแหล่งลำเอียง (source of bias studies) เป็นความคลาดเคลื่อนในการรับรู้ผู้อื่นจากความคิดของผู้รับรู้เป็นตัวตัดสินบุคคล เช่น ตนเองเรียนเก่ง คนอื่นก็ต้องทำได้เหมือนตนเอง ทั้งที่บุคคลอื่นไม่มีโอกาส หรือเวลาในการศึกษาเท่าตัวเอง เป็นต้น

ความประทับใจ (impression formation) ความประทับใจในครั้งแรกนั้นมีผลต่อการรับรู้ในครั้งถัดไป ซึ่งให้เกิดความคลาดเคลื่อนในการรับรู้ได้ เช่น ครั้งแรกที่พบคนรอบน้อมถ่อมตนก็จะประทับใจในกริยามารยาทโดยมองข้ามข้อเสียด้านอื่นๆ ในอนาคตไป

ผลจากอารมณ์ส่วนตัว (halo effect) เป็นการนำเอาอารมณ์ที่เกิดขึ้น ณ ขณะนั้นมาเป็นตัวตัดสินบุคคล เช่น เห็นเพื่อนกินเยาะในมือนั้น ก็บอกว่าเป็นคนตระกะระ เป็นต้น

ความผิดพลาดจากเหตุผล (logical error) เป็นการรับรู้ผิดพลาดอย่างมีเหตุมีผลสอดคล้องกัน นั่นคือ เมื่อรับรู้ว่าคุณคนใดบุคคลหนึ่งเป็นจริงในเรื่องใดเรื่องหนึ่งก็เข้าใจว่าพฤติกรรมอื่นจะสอดคล้องกันไปด้วย และจะมีการตัดสินว่าพฤติกรรมดังกล่าวเป็นความจริงตามที่คิด เช่น คิดว่าคนที่มาทำงานบ่อยคือคนขยัน ดังนั้นเมื่อเห็นใครที่มาทำงานบ่อย ไม่เคยขาดงานก็จะสรุปว่าเป็นคนขยัน ทั้งที่ความจริงคนคนนั้นอาจมาทำงานตรงเวลาแล้วหลับในเวลางานหรือเถียงงานเป็นประจำ เป็นต้น

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ (Maslow's Need Hierarchy Theory) นั้น ได้อธิบายเกี่ยวกับลำดับขั้นความต้องการ ซึ่งเรียงลำดับจากขั้นความต้องการพื้นฐานไปสู่ขั้นความต้องการสูงสุด โดยเรียงลำดับดังนี้ ความต้องการทางกายภาพ ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย ความต้องการการได้รับการยอมรับนับถือ และความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จในชีวิต ซึ่งในขั้นของความ ต้องการทางสังคมนั้น พบว่าทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการได้อธิบายเอาไว้เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลว่า ถึงตอบสนองทั่วไปของขั้นความต้องการนี้คือ ความรัก ความสัมพันธ์กับผู้อื่น และการได้รับการยอมรับ

ทฤษฎีสองปัจจัย (Herzberg's Two-Factors Theory) ชูชัย สมितिไกร (2554 : 277 - 279) ได้อธิบายถึงปัจจัยต่างๆ ตามทฤษฎี 2 ปัจจัย ซึ่งพอจะสรุปได้ดังนี้ ปัจจัยสุขอนามัย หมายถึงปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในงาน ประกอบไปด้วยปัจจัยต่างๆ เหล่านี้คือ ความสัมพันธ์กับผู้อื่น นโยบายและการบริหารขององค์กร การปกครองบังคับบัญชา สภาพการทำงาน เงินเดือน ความมั่นคงปลอดภัยในงาน สถานภาพ ส่วนในด้านของปัจจัยกระตุ้น หมายถึง ปัจจัยที่ทำให้บุคคลมีแรงจูงใจที่จะปฏิบัติงาน ประกอบไปด้วยปัจจัยต่างๆ เหล่านี้คือ ความยอมรับนับถือจากเพื่อน

ร่วมงาน ความสำเร็จในงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า ลักษณะงานที่ปฏิบัติ โดยจะเห็นได้ว่าตามทฤษฎีสองปัจจัย ปัจจัยความสัมพันธ์กับผู้อื่นจะส่งผลต่อความไม่พอใจในการทำงาน

ทฤษฎี 4 ระบบ (Theory of System 4) กานดา จันทรย์แถม (2556 : 178) ได้อธิบายเกี่ยวกับทฤษฎี 4 ระบบซึ่งถูกคิดค้นโดย Rensis Likert จากการศึกษากลุ่มการทำงาน และผู้นำของกลุ่มการทำงานนั้น โดยระบบ 1 ถึง 4 ระบบจะกล่าวถึง ระบบพื้นฐานขององค์การที่ภาวะผู้นำโดยเริ่มจากความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตามไล่จากที่ไม่มีความเชื่อใจกัน (ระบบที่ 1) พัฒนาไปสู่ความเชื่อใจกันอย่างสมบูรณ์ (ระบบที่ 4) นั่นคือ จากการทำที่ไม่ให้อิสระแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาในการเสนอแนวคิดวิธีการในการแก้ไขปัญหา ไปเป็นให้อิสระอย่างสมบูรณ์ในการเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้เสนอแนวคิด จากนั้นผู้บังคับบัญชาจะนำเอาแนวคิด ความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชามากั้นกรองประยุกต์ใช้กับงานอย่างสม่ำเสมอ

นพคุณ นิสามณี (2547 : 41) อธิบายเกี่ยวกับพฤติกรรมระหว่างบุคคลเอาไว้ว่าปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลนั้นเกิดขึ้นจากผลรวมของพฤติกรรมระหว่างบุคคล ซึ่งเกิดจากการที่บุคคลได้ร่วมกันทำกิจกรรม มีสัมพันธภาพในด้านการติดต่อสื่อสารและร่วมมือกันเปลี่ยนแปลงแก้ไขปัญหา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลนั้น มีการเกิดการพยายามที่จะสร้างพฤติกรรมให้มีผลต่อบุคคลอื่นๆ และมีความพยายามเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคลอื่นอยู่ด้วย อันจะนำมาซึ่งความพึงพอใจของตนเอง

ตารางที่ 2.3 แสดงพฤติกรรมการแสดงออกกระหว่างบุคคล

พฤติกรรมที่แสดงออก	ความต้องการ	พฤติกรรมที่ต้องการให้ผู้ตอบสนอง
เป็นผู้เริ่มมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น	ต้องการการรวมกลุ่ม	ต้องการให้ผู้อื่นรับเข้ากลุ่มด้วย
ควบคุมผู้อื่น	ต้องการควบคุม	ต้องการให้ผู้อื่นอยู่ภายใต้การควบคุม
ปฏิบัติต่อผู้อื่นอย่างสนิทสนมและเป็นกันเอง	ต้องการความรัก	ต้องการให้ผู้อื่นปฏิบัติต่อตนอย่างสนิทสนมและเป็นกันเอง

ที่มา: William C. Schutz อ้างถึงใน นพคุณ นิสามณี (2547 : 42)

ทฤษฎี Thee-Needs Theory เป็นทฤษฎีความต้องการที่คิดค้นโดย David McClelland และคณะซึ่ง Stephen P. Robbins, Mary Coulter (2008) ได้อธิบายเอาไว้ว่าทฤษฎี Thee-Needs Theory นั้นได้กล่าวถึงความต้องการ 3 อย่างที่เป็นตัวกระตุ้นการทำงาน คือ

1. Need for Achievement เป็นความต้องการความสำเร็จในงานที่ทำ ซึ่งทำให้มีการสร้างพลังขับเคลื่อนให้เกิดความมุ่งมั่นที่จะทุ่มเทให้กับการทำงานอย่างเต็มที่ โดยบุคคลที่มี Need for Achievement สูงจะมีความต้องการทำงานเพื่อความสำเร็จโดยที่ไม่ได้หวังผลตอบแทนจากผลงานเพียงอย่างเดียว นั่นคืออยากจะทำให้งานสำเร็จลุล่วงได้ ส่วนมากผู้ที่มีความต้องการด้านนี้สูงจะเป็นพวกที่พอใจจะทำงานคนเดียว ชอบงานที่รับผิดชอบและท้าทาย

2. Need for Power เป็นความต้องการอำนาจที่จะสามารถควบคุมคนอื่นๆ หรือมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคนอื่นๆ โดยความต้องการด้านนี้สามารถจำแนกออกได้เป็นสองประเภทคือ ความต้องการมีอำนาจส่วนตัว (Personal Power) เพื่อสนองความต้องการของตัวเอง และความต้องการมีอำนาจทางสังคม (Social Power) ซึ่งเป็นสิ่งที่ดีที่เหมาะสมสำหรับการบังคับบัญชาหรือบริหารงาน

3. Need for Affiliation เป็นความต้องการมิตรไมตรี ต้องการพรรคพวกเพื่อนพ้องและมนุษย์สัมพันธ์ บุคคลที่มีความต้องการด้านนี้สูงจึงเป็นพวกที่ชอบทำงานเป็นทีม ข้อเสียของผู้ที่มีความต้องการด้านนี้สูง McClelland มีความเห็นว่าส่วนใหญ่จะไม่ค่อยประสบความสำเร็จในการบริหารมากนักเนื่องจากความมีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดีบางครั้งขัดต่อการตัดสินใจอันเด็ดขาดเพราะติดเรื่องการเกรงอกเกรงใจกัน

ทฤษฎีการจูงใจ ERG ของ Alderfer เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ แต่ไม่คำนึงถึงขั้นความต้องการว่าจำเป็นจะต้องเรียงลำดับว่าอันไหนต้องเกิดขึ้นก่อนแล้วอันไหนจะเกิดตามมาทีหลัง ซึ่ง Stephen P. Robbins (2005 : 91 - 92) ได้อธิบายซึ่งพอจะสรุปได้ว่า ความต้องการตามทฤษฎี ERG (3 needs Theory) จะมีน้อยกว่าความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ โดยแบ่งออกเป็น 3 ประการ ได้แก่

1. ความต้องการเพื่อความอยู่รอด (Existence needs) เป็นความต้องการที่มีความเป็นรูปธรรมมากที่สุดในบรรดาความต้องการทั้ง 3 อย่างตามทฤษฎีนี้ ซึ่งได้แก่ความต้องการขั้นพื้นฐานของร่างกายเพื่อความอยู่รอดของมนุษย์ เช่น ความต้องการอาหาร ยารักษาโรค ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม เป็นต้น โดยในความต้องการเพื่อความอยู่รอดนี้ได้นำความต้องการความปลอดภัยของมาสโลว์มาผนวกรวมไว้ด้วย

2. ความต้องการมีสัมพันธภาพ (Relatedness needs) เป็นความต้องการที่จะได้รับไมตรีจิตและการได้รับการยอมรับ ความผูกพันจากบุคคลแวดล้อม ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีความต้องการสังคมของมาสโลว์ ความต้องการมีสัมพันธภาพนี้มีความเป็นรูปธรรมน้อยลงรองจากความต้องการเพื่อความอยู่รอด

3. ความต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growth needs) เป็นความต้องการในระดับที่สูงที่สุดของมนุษย์แต่มีความเป็นรูปธรรมต่ำที่สุดในบรรดาความต้องการทั้งสามส่วนตามทฤษฎี ความต้องการความเจริญก้าวหน้านี้มีความสอดคล้องกับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์โดยนำเอาขั้นความต้องการได้รับการยกย่องและความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิตมาผนวกรวมกัน

นอกจากนี้ รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2548 : 92) ยังได้อธิบายเกี่ยวกับทฤษฎีความต้องการที่แสวงหาของ McClelland (McClelland's Acquired Needs Theory) ซึ่งพอจะจับใจความได้ว่า McClelland ได้แบ่งชนิดความต้องการจากแบบทดสอบการรับรู้ของบุคคลเพื่อวัดความต้องการของมนุษย์ ซึ่งจากผลการทดสอบสามารถจำแนกความต้องการออกได้เป็น 3 ส่วน ประกอบไปด้วย

1. ความต้องการความสำเร็จ เป็นความต้องการที่จะทำสิ่งต่างๆ ให้เต็มที่ที่สุดเพื่อความสำเร็จ
2. ความต้องการความผูกพัน เป็นความต้องการการยอมรับจากบุคคลอื่นๆ
3. ความต้องการอำนาจ เป็นความต้องการอำนาจเพื่อมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น

โดย McClelland ได้เสนอไว้ว่า ความต้องการทั้ง 3 ประการในช่วงเวลานั้น เป็นผลมาจากประสบการณ์ในชีวิต ผู้บริหารนั้นควรเรียนรู้ถึงวิธีการที่จะระบุดังความสำเร็จ ความต้องการความผูกพัน ความต้องการอำนาจ ของบุคคลทั้งหลายที่มีต่อบุคคลอื่นๆ เพื่อจะได้นำไปสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ตอบสนองความต้องการของแต่ละบุคคลภายในองค์กรได้

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

Robert Eisenberger (2002) ได้ทำการศึกษาการรับรู้การได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา โดยการศึกษาแบ่งออกเป็นสามส่วน 1. ใช้กลุ่มตัวอย่าง 314 คนโดยสุ่มมาจากองค์กรทั่วไปละกัน ผลการศึกษาพบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร จึงนำไปสู่การศึกษาที่สอง 2. ทำการศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างเป็น

พนักงานขายจำนวน 300 คน ผลการศึกษาทำให้ทราบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร โดยความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชากับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรนั้นจะเพิ่มขึ้นตามระดับการรับรู้สถานะของผู้บังคับบัญชาภายในองค์กร 3. ทำการศึกษาโดยกลุ่มตัวอย่างพนักงานขาย 493 คน ผลการศึกษาทำให้ได้พบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรทำตัวเป็นสื่อกลางความสัมพันธ์เชิงลบระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาและการลาออก

Wayne A. Hochwarter (2003) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ที่ทำหน้าที่เป็นสื่อกลางของความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ นโยบายขององค์กรกับผลการปฏิบัติงาน โดยใช้กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาจำนวน 211 คน ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติทดสอบไคร้สแควร์ และสถิติทดสอบความสัมพันธ์การถดถอยพหุคูณ

ผลการศึกษาพบว่า นโยบายขององค์กรมีความสัมพันธ์เชิงลบกับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันทางอารมณ์ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในการทำงาน

มันวังส์ บุญนาค (2548 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กรของหัวหน้างานขาย เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร โดยจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล และหาความสัมพันธ์ระหว่างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กรของหัวหน้างานขาย กลุ่มตัวอย่างเป็นหัวหน้างานขายจำนวน 126 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถามข้อมูลทั่วไป ข้อคำถามเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความผูกพันต่อองค์กร

ผลการศึกษาพบว่า (1) หัวหน้างานขายมีความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลซึ่งแบ่งเป็นความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับลูกค้า ทั้งหมดอยู่ในระดับปานกลาง หัวหน้างานขายมีระดับความผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำ (2) หัวหน้าขายเพศชายและเพศหญิงมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าเพศชาย ส่วนตัวแปรเรื่องสถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุ รายได้ และอายุงานของหัวหน้างานขายที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (3) จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กรพบว่า ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

และความสัมพันธ์กับลูกค้ามีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

เปรมจิตร คล้ายเพชร (2548) ได้ศึกษา การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ความยุติธรรมขององค์กร ที่มีผลต่อความผูกพันองค์กร และความตั้งใจลาออก โดยใช้กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลระดับปฏิบัติการ โรงพยาบาลศิริราช จำนวน 500 คน ใช้เครื่องมือเป็นแบบสอบถามจำนวน 379 ชุด สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบ T-test ทำการทดสอบสมมติฐานด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน และสร้างสมการทำนายโดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้น

ผลการศึกษาพบว่า 1.กลุ่มตัวอย่างมีการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร การรับรู้ความยุติธรรมองค์กร ความผูกพันองค์กร ความตั้งใจลาออกในระดับปานกลาง แต่มีความผูกพันองค์กรด้านจิตใจในระดับสูง 2.การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรทุกด้านและโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันองค์กรและมีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจลาออกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 3.การรับรู้ความยุติธรรมองค์กรทุกด้านและโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันองค์กร และมีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจลาออกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 4.ความผูกพันกับองค์กรมีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจลาออกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 5.ผลจากการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นพบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรสามารถพยากรณ์ความผูกพันองค์กร ได้ร้อยละ 11.4 และพบว่าการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และความผูกพันองค์กรสามารถร่วมกันทำนายความตั้งใจลาออกได้ร้อยละ 45.1

ฐานปนพงษ์ บุญเพชร(2550 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการลาออกจากงานของหัวหน้างานในอุตสาหกรรมผลิตแผ่นพิมพ์วงจรไฟฟ้าในประเทศไทย โดยมีจุดประสงค์ในการศึกษา 4 ประการ คือ (1) เพื่อศึกษาความต้องการลาออกจากงานของหัวหน้างานในอุตสาหกรรมผลิตแผ่นพิมพ์วงจรไฟฟ้า (2) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความต้องการลาออกจากงานของหัวหน้างานในอุตสาหกรรมผลิตแผ่นพิมพ์วงจรไฟฟ้ากับปัจจัยส่วนบุคคลจำแนก เพศ อายุ สถานภาพ สมรส ระดับการศึกษา ระดับเงินเดือน และอายุงานในองค์กรปัจจุบัน (3) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบการรับรู้บรรยากาศการบริหารงานในองค์กรกับความต้องการลาออกของหัวหน้างานในอุตสาหกรรมผลิตแผ่นพิมพ์วงจรไฟฟ้า (4) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานกับความต้องการลาออกจากงานของหัวหน้างานในอุตสาหกรรมผลิตแผ่นพิมพ์วงจรไฟฟ้า กลุ่มตัวอย่างคือ หัวหน้างานในอุตสาหกรรมผลิตแผ่นพิมพ์วงจรไฟฟ้า จำนวน 216 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็น

แบบสอบถามแบบมาตรวัดประมาณค่าโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ SPSS for Windows ในการประมาณผล สถิติที่ใช้ในการวิจัย คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และการทดสอบสมมติฐานแต่ละข้อวิธี t-test และวิธีวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) โดยการกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ 0.01

ผลการศึกษาพบว่า (1) หัวหน้างานในอุตสาหกรรมผลิตแผ่นพิมพ์วงจรไฟฟ้า มีความต้องการลาออกจากงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (2) หัวหน้างานในอุตสาหกรรมผลิตแผ่นพิมพ์วงจรไฟฟ้า ที่มีเพศ ระดับการศึกษา และอายุงานในองค์กรปัจจุบันต่างกัน มีความต้องการในลาออกจากงานไม่ต่างกัน แต่หัวหน้างานที่มีอายุสถานภาพสมรส ระดับเงินเดือนต่างกัน มีความต้องการลาออกจากงานแตกต่างกัน โดยหัวหน้างานที่มีสถานภาพ โสดมีระดับความต้องการลาออกจากงานแตกต่างจากหัวหน้างานที่มีสถานภาพสมรสอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (3) หัวหน้างานในอุตสาหกรรมผลิตแผ่นพิมพ์วงจรไฟฟ้า ที่มีการรับรู้บรรยากาศการบริหารงานในองค์กรต่างกัน มีความต้องการลาออกจากงานโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (4) หัวหน้างานในอุตสาหกรรมผลิตแผ่นพิมพ์วงจรไฟฟ้า ที่มีความพึงพอใจในการทำงานต่างกัน มีความต้องการลาออกจากงานโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ปิติญา เพ็ญบำรุง (2551) ได้ทำการศึกษาวิจัยที่มีอิทธิพลต่อการลาออกของพนักงานบริษัท เอส ดี ไชน์ เทคดิง จำกัด โดยทำการศึกษาวิจัยพื้นฐานประกอบด้วย 2 ส่วนคือ วิจัยที่เป็นสาเหตุทำให้พนักงานตัดสินใจลาออก และวิจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพนักงาน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการศึกษา ใช้กลุ่มตัวอย่างเป็น พนักงานบริษัท เอส ดี ไชน์ เทคดิง จำกัด จำนวน 235 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐานโดยใช้ ค่าสถิติ Z-test ค่าสถิติ F-Test และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน

ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยลักษณะประชากร ไม่มีอิทธิพลต่อการลาออกของพนักงานและปัจจัยสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการลาออกของพนักงานได้แก่ ด้านลักษณะองค์กร และด้านลักษณะของงาน ส่วนปัจจัยจงใจไม่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพนักงาน แต่พบว่าปัจจัยรายย่อยบางตัว เช่น ในด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และความมั่นคงในการทำงาน มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพนักงานและระดับความคิดเห็นในการตัดสินใจลาออกของพนักงานพบว่าอยู่ในระดับปานกลางซึ่งปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่าจะมีความคิดเห็นในการตัดสินใจลาออกอยู่ที่ระดับสูง

ศุติตา เครือคำปิว (2551) ได้ทำการศึกษาลักษณะคุณภาพชีวิตในการทำงาน ลักษณะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ วัฒนธรรมองค์การกับการลาออกของพยาบาล โรงพยาบาลรามาริบัติ โรงพยาบาลวิชัยยุทธและสถาบันมะเร็งแห่งชาติ โดยกลุ่มตัวอย่างจำนวน 630 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามวัดคุณภาพชีวิตการทำงาน แบบสอบถามวัดลักษณะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ และวัฒนธรรมองค์กร สถิติที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่ามัชฌิมเลขคณิต สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานได้แก่ ค่าไคสแควร์ และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการศึกษาพบว่า 1.พยาบาลโรงพยาบาลวิชัยยุทธและสถาบันมะเร็งแห่งชาติ มีการรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงานด้านสังคมสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ขณะที่พยาบาลโรงพยาบาลรามาริบัติ มีการรับรู้ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคคลอยู่ในระดับสูง และพยาบาลทั้ง 3 โรงพยาบาลรับรู้คุณภาพชีวิตด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพออยู่ในระดับต่ำ 2.พยาบาลทั้ง 3 โรงพยาบาลเห็นว่าผู้นำที่มีประสิทธิภาพควรมีลักษณะความเป็นชายในระดับสูง แต่ควรมีลักษณะการใช้อำนาจในระดับต่ำ 3.พยาบาลโรงพยาบาลวิชัยยุทธ และสถาบันมะเร็งแห่งชาติเห็นว่า วัฒนธรรมองค์กรมีลักษณะเน้นอนาคตในระดับสูง แต่พยาบาลโรงพยาบาลรามาริบัติเห็นว่าวัฒนธรรมองค์กรมีลักษณะการใช้อำนาจในระดับสูง และพยาบาลทั้ง 3 โรงพยาบาลเห็นว่า วัฒนธรรมองค์กรมีลักษณะปัจเจกบุคคลอยู่ในระดับต่ำ 4.การลาออกมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล 5.การลาออกไม่มีความสัมพันธ์กับผู้นำที่มีประสิทธิภาพของพยาบาล แต่เมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้านพบว่ามีความสัมพันธ์เฉพาะด้านความมีมนุษยธรรมและเน้นอนาคต 6.การลาออกไม่มีความสัมพันธ์กับวัฒนธรรมองค์กรของพยาบาล แต่เมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์เฉพาะด้านการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน 7.คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผู้นำที่มีประสิทธิภาพ 8.คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับวัฒนธรรมองค์กร 9.ผู้นำที่มีประสิทธิภาพไม่มีความสัมพันธ์กับวัฒนธรรมองค์กร

ถนัดชัย ปินธุ (2553 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานบัญชีระดับปฏิบัติการของบริษัทมหาชนในภาคอุตสาหกรรมพัฒนาอสังหาริมทรัพย์ ใช้เครื่องมือในการเก็บข้อมูลเป็นแบบสอบถามโดยส่งแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 248 คน โดยคิดเป็นอัตราตอบกลับร้อยละ 92.19 จากนั้นผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานบัญชีระดับปฏิบัติการของบริษัทมหาชนในภาคอุตสาหกรรมพัฒนาอสังหาริมทรัพย์ ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคลที่จำแนกตามระดับการศึกษา จำแนกตามอายุ จำแนกตามอายุงาน จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน จำแนกตามภาระหนี้สิน ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ปัจจัยด้านความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติ โดยทั่วไป และปัจจัยด้านค่าตอบแทน ส่วนปัจจัยที่ไม่ส่งผลต่อการลาออกของพนักงานบัญชี ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามเพศ จำแนกตามสถานภาพสมรส ปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน และความก้าวหน้า ปัจจัยด้านความอยู่รอดของกิจการ ปัจจัยด้านเพื่อนร่วมงาน และปัจจัยด้านผู้บังคับบัญชาในสายงาน

Ulker Colakoglu (2010) ได้ทำการศึกษาถึงผลกระทบของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่ส่งผลต่อผลลัพธ์ของพนักงานจากการศึกษาในอุตสาหกรรมการโรงแรม ใช้เครื่องมือเป็นแบบสอบถามจำนวน 300 ฉบับ ได้รับการตอบกลับจากจำนวนกลุ่มตัวอย่าง 198 คน จากแบบสอบถามทั้งหมด ใช้การวิเคราะห์จากสถิติสมการถดถอยเชิงเส้นในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรกับความพึงพอใจในการทำงานและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรกับความผูกพันในองค์กร

ผลการศึกษาพบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 กับความพึงพอใจในงาน และมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 กับความผูกพันกับองค์กรทั้งสามชนิด คือ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันทางอารมณ์ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันเชิงบรรทัดฐาน มีความสัมพันธ์เชิงลบกับความผูกพันอย่างต่อเนื่อง

มุกิตา คงกระพันธ์ (2554 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการรับรู้ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ความผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจในงาน และผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ เพื่อศึกษาอิทธิพลของการรับรู้ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่มีต่อองค์กร ความพึงพอใจในงาน และผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ เพื่อศึกษาอิทธิพลของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่มีต่อความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กรและผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ เพื่อศึกษาอิทธิพลของความผูกพันต่อองค์กรและความพึงพอใจในงานที่มีต่อผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรสายการสอนและสายสนับสนุนการสอนของมหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรีที่ปฏิบัติงานอยู่ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2554 จำนวน 192 คน โดยใช้แบบสอบถาม

เป็นเครื่องมือ ซึ่งมีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.95 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ทดสอบสมมติฐานการวิเคราะห์การถดถอยอย่างง่าย และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างเป็นเพศหญิงมากที่สุด โดยมีอายุอยู่ระหว่าง 25-35 ปี เป็นบุคลากรสายสนับสนุนการสอน ทำงานอยู่ในมหาวิทยาลัยแห่งนี้อยู่ระหว่าง 1-10 ปี จบการศึกษาปริญญาโทหรือสูงกว่า มีการรับรู้ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความผูกพันต่อองค์กร และผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ โดยรวมจัดอยู่ในระดับมาก การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้านการสนับสนุนสิ่งตอบแทนที่เป็นตัวเงินและด้านการสนับสนุนสิ่งตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน และความพึงพอใจในงาน โดยรวมจัดอยู่ในระดับปานกลาง การทดสอบสมมติฐาน พบว่า การรับรู้ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีอิทธิพลในทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจในงาน และผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้านการสนับสนุนสิ่งตอบแทนที่เป็นตัวเงินและด้านการสนับสนุนสิ่งตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงินมีอิทธิพลในทางบวกกับความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร และผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ความผูกพันต่อองค์กรมีอิทธิพลในทางบวกกับผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ความผูกพันต่อองค์กรมีอิทธิพลในทางบวกกับผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 และความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลในทางบวกกับผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

Jame C. Hayton (2012) ได้ทำการศึกษาถึงวิธีการติดตั้งทางสังคมสู่การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร โดยมีการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร การรับรู้การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา การรับรู้การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน ใช้กลุ่มตัวอย่างเป็นเจ้าของพนักงานฝ่ายบัญชีจำนวน 72 คน จากบริษัทผลิตขนาดใหญ่แห่งหนึ่ง

ผลการศึกษาพบว่าการรับรู้การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ส่วนการรับรู้การสนับสนุนกับเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

วรรษพร อากาศแจ้ง (2013) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกของคนเก่งในระบบราชการ โดยทำการศึกษาราชการพลเรือนสามัญผู้เข้าร่วมระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (High Potential and Performance System) จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 112 คน ใช้เครื่องมือเป็นแบบสอบถามในการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณและวิเคราะห์ผลการศึกษาด้วยโปรแกรมทางสถิติ

การศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกของคนเก่งในระบบราชการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ได้แก่ สถานะทางอาชีพ (Professional Status) และสัมพันธภาพในการทำงาน (Interpersonal Relationship) ทั้ง 2 ปัจจัยสามารถนำมาสร้างสมการพยากรณ์ความตั้งใจลาออกของคนเก่งในระบบราชการได้ร้อยละ 35 ในขณะที่ปัจจัยลักษณะของงานและความสำเร็จของงานระบบบริหารราชการค่าตอบแทนขององค์กร ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว และสภาพการทำงานไม่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกของคนเก่งในระบบราชการ

Nasrin Arshadi (2013) ได้ศึกษาผลกระทบของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรต่อความผูกพันทางอารมณ์และประสิทธิภาพในการทำงานโดยผ่านความภูมิใจในองค์กรของตน ใช้กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานบริษัท National Iranian Drilling Company จำนวน 318 คน โดยใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยการสุ่มอย่างง่าย

ผลการศึกษาพบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีความความสัมพันธ์เชิงบวกกับความภูมิใจในองค์กรของตนที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ซึ่งความภูมิใจในองค์กรของตนมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อไปยังความผูกพันทางอารมณ์กับองค์กรที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ในส่วนของความสัมพันธ์ของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกโดยตรงกับความผูกพันทางอารมณ์ต่อองค์กรของพนักงานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

Talat Islam (2014) ได้ทำการศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ความพึงพอใจในการทำงาน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ศึกษาโดยใช้กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานธนาคารที่ทำงานในประเทศมาเลเซียจำนวน 412 คน ใช้การสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย

ผลการศึกษาพบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงาน โดยความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรกับความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

Jing-Ying Liu (2015) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ความตั้งใจที่จะคงอยู่ในองค์กร ความสำเร็จในอาชีพ และการนับถือตนเองของบุรุษพยาบาลในประเทศจีน โดยใช้กลุ่มตัวอย่างเป็นบุรุษพยาบาลจำนวน 405 คน ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ SPSS ใช้สถิติทดสอบความสัมพันธ์ Pearson Correlation เพื่อทำการทดสอบหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

ผลการศึกษาพบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการนับถือตนเองของบุรุษพยาบาลที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 แล้วการนับถือตนเองนี้จะมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อไปยังความตั้งใจที่จะคงอยู่ในองค์กรที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ในส่วนของความสำเร็จในอาชีพมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ซึ่งความสำเร็จในอาชีพมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อไปยังความตั้งใจที่จะคงอยู่กับองค์กรที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

2.5 การพัฒนาแนวทางในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ทำการรวบรวมองค์ความรู้จากการศึกษาความหมาย แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในอดีต มาพัฒนาเป็นแนวทางในการวิจัย เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่คาดว่าจะมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มในการลาออกของวิศวกรในเขตกรุงเทพมหานคร โดยยึดจากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยในอดีต ได้ดังนี้

2.5.1 ปัจจัยส่วนบุคคล

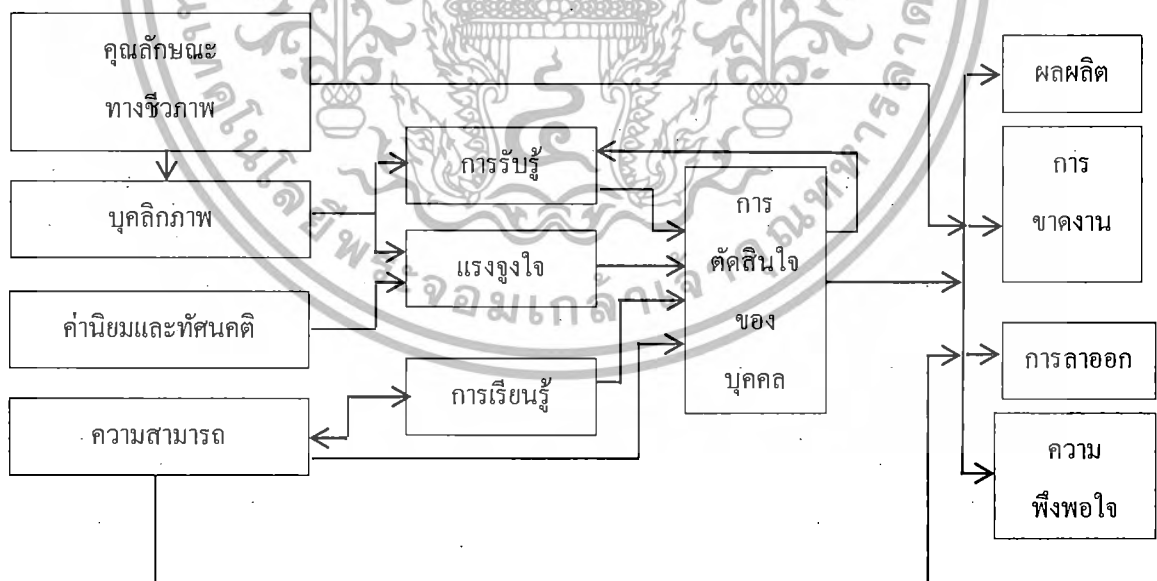
1. ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ กานดา จันทร์แย้ม (2556 : 21) ได้อธิบายถึงความแตกต่างทางด้านเพศไว้ซึ่งพอจะสรุปได้ว่า ความสามารถและความชำนาญในงานบางประเภทขึ้นอยู่กับเพศ เพราะความแตกต่างในด้านเพศนั้นจะส่งผลให้เกิดผลงาน สมรรถภาพ และประสิทธิภาพในการทำงานที่แตกต่างกัน แม้ว่าในบางงานจะกระทำได้จากทั้งสองเพศ แต่อาจทำได้ไม่ดีที่สุดถ้าผู้กระทำอยู่อีกเพศหนึ่ง จากสาเหตุด้านความแตกต่างในปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศนี้เองที่ส่งผลให้หลายองค์กรมีการระบุเพศของบุคคลที่จะมาทำงานในตำแหน่งใดๆ ภายในองค์กรเอาไว้

จากแนวคิดด้านความแตกต่างด้านเพศที่กานดา จันทร์แย้ม ได้อธิบายเอาไว้พบว่ามีความสอดคล้องเกี่ยวเนื่องกันกับเรื่องของโอกาสในการทำงานตามแนวคิดตัวแบบการลาออกของไพรซ์ (สงกรานต์ เชยเล็ก. 2553 : 9 และ Price. 1977 อ้างถึงใน Anuradha Ramesh. 2007 : 13 - 14)

ซึ่งจากโอกาสการทำงานหรือเลือกงานใหม่นั้น จะเห็นได้ว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศจะเข้ามามีบทบาทกำหนดระดับโอกาสในการเลือกงานใหม่ไม่เท่ากันในแต่ละบุคคล

2. ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ จากการศึกษาในอดีตพบว่า ยังมีอายุมากขึ้นคนจะไม่ลาออกหรือย้ายงาน แต่จะยังคงทำงานที่เดิม ทั้งนี้เพราะ โอกาสที่จะเปลี่ยนงานมีน้อย ประกอบกับช่วงเวลาในการทำงานนานจะมีผลทำให้ได้รับค่าตอบแทนหรือค่าจ้างมากขึ้น มีสิทธิ์ในการลาพักผ่อนมากขึ้น ตลอดจนสิทธิ์ในสวัสดิการต่างๆ ที่พึงพาได้ก็จะเพิ่มขึ้นด้วย (รังสรรค์ ประเสริฐศรี. 2548 : 54) นอกจากนี้ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ ยังสอดคล้องกับคุณลักษณะทางชีวภาพตามแบบจำลองพฤติกรรมองค์การของโรบบินส์ (Robbins. 1993 อ้างถึงใน ปกรณ์ ลิมโยธิน. 2555 : 23) ซึ่งส่งผลต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์กร อันได้แก่ การลาออก ผลผลิต การขาดงาน ความพึงพอใจในงาน

โดยโรบบินส์ได้สร้างแบบจำลองพฤติกรรมองค์การระดับบุคคลขึ้น ซึ่งโรบบินส์กำหนดให้ตัวแปรอิสระหรือเรียกได้ว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมองค์การในระดับบุคคล อันได้แก่ คุณลักษณะทางชีวภาพ คือ อายุ เพศ สถานภาพสมรส เป็นต้น บุคลิกภาพ ค่านิยมและทัศนคติ และความสามารถของแต่ละปัจเจกบุคคล การรับรู้ แรงจูงใจ และการเรียนรู้ของบุคคล อันจะส่งผลต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์กร



ภาพที่ 2.9 แบบจำลองพฤติกรรมองค์การในระดับบุคคลของโรบบินส์

ที่มา: Robbins (1993) อ้างถึงใน ปกรณ์ ลิมโยธิน (2555 : 23)

3. ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพสมรส จากการศึกษาพบว่า ผู้สมรสแล้วจะไม่ค่อยมีการขาดงาน หรือย้ายงาน ซึ่งอาจเพราะ ต้องการความมั่นคงในการสร้างครอบครัวมากยิ่งขึ้น (มณีวรรณ ฉัตรอุทัย. 2539 อ้างถึงใน ภาวณี เพชรสว่าง. 2545 : 24) โดยบ่อยครั้งในงานวิจัยมักจะพบว่าพนักงานที่สมรสแล้วจะมีอัตราการขาดงานต่ำ แนวโน้มในการลาออกจากงานมีน้อย และยังมี ความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าพนักงานที่เป็น โสด (วิภาส ทองสุทธิ. 2552 : 45-46) ในขณะที่ นพคุณ นิสามณี (2547 : 30) ได้อธิบายเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมจากการแต่งงานที่ส่งผลต่อความแตกต่างกันในแต่ละตัวบุคคลซึ่งสามารถสรุปได้ว่า ชีวิตการแต่งงานนั้นมีส่วนสำคัญต่อการเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมของบุคคล ทั้งในทางที่ดีและไม่ดีต่อชีวิตการทำงานซึ่งขึ้นอยู่กับลักษณะของคู่แต่งงาน และครอบครัวของบุคคลนั้นๆ

4. ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา การศึกษาในอดีตยังพบว่า การศึกษามีผลต่อ ความผูกพันต่อองค์กรคาราเทเปและอูเดค (Karatepe & Uludag. 2007 อ้างถึงใน ปกรณ์ ลี้ม โยชิน. 2555 : 35) นอกจากนี้วรรณารถ แสงมณี (2556) ได้อธิบายถึงปัญหาการลาออกของพนักงานซึ่งเพิ่ง เรียนจบหรือการศึกษาอยู่ในระดับที่ยังไม่สูงมากซึ่งพอจะสรุปได้ว่า เมื่อทำงานไปสักพักพนักงาน จะเกิดความรู้สึกอยากออกไปเรียนต่อในระดับที่สูงขึ้น พนักงานเหล่านี้มักจะไม้อยู่บนพื้นฐานของ ความรู้สึกจงรักภักดีต่อองค์กรเนื่องจากมักมีที่มุ่งหมายอื่นๆ นอกจากนี้ระดับการศึกษาที่สูงบางครั้ง อาจกลายเป็นการเพิ่ม โอกาสในการมองหางานใหม่ซึ่งสอดคล้องตามแนวคิดตัวแบบของ ไพรซ์ได้ อีกด้วยได้อีกด้วย

5. ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาในการทำงานอาชีพวิศวกร ผู้ที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กร มานานหรือผู้ที่มีความอาวุโสในการทำงานจะมีผลงานสูงกว่าบรรดาพนักงานใหม่ และมีความพึง พพอใจในงานสูงกว่าด้วย ซึ่งความอาวุโสในการทำงานจะบ่งชี้ถึงผลงานได้เป็นอย่างดี (รังสรรค์ ประเสริฐศรี. 2548 : 54) นอกจากนี้ยังพบว่าพนักงานที่มีความอาวุโสในการทำงานมากจะมีอัตรา การขาดงาน และอัตราการลาออกจากงานค่อนข้างต่ำ ความอาวุโสในการทำงานจะเป็นตัวบ่งชี้ที่ ก่อนข้างคงที่และสม่ำเสมอสำหรับความพึงพอใจในการทำงาน มากกว่าอายุของพนักงาน (วิภาส ทองสุทธิ. 2552 : 51)

6. ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสาขาทางวิศวกรรม อาชีพวิศวกรนั้นเป็นอาชีพที่มีการแบ่งแยก สาขาตามศาสตร์เฉพาะทางอย่างชัดเจน อันขึ้นอยู่กับเนื้อหาวิชาในหลักสูตรวิศวกรรมศาสตร์แต่ ละด้านซึ่งมีองค์ความรู้ ความถนัดที่แตกต่างกัน สามารถวัดได้จากการที่คณะวิศวกรรมศาสตร์ใน แต่ละมหาวิทยาลัยมีการเปิดการเรียนการสอนหลักสูตรวิศวกรรมศาสตร์ด้านต่างๆ ที่หลากหลาย

มากมาย โดยจากข้อมูลของสำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา ในปีการศึกษา 2557 ซึ่งได้มีประกาศการระบุดังสาขาวิชาทางด้านวิศวกรรมศาสตร์บางสาขาที่เป็นที่ต้องการของการผลิตกำลังคนภายในประเทศในปัจจุบัน เป็นการแสดงให้เห็นถึงความต้องการบุคลากรอาชีพวิศวกรในแต่ละสาขาที่ไม่เท่าเทียมเสมอกัน ทำให้โอกาสในการได้งานของแต่ละสาขาในอาชีพวิศวกรรมมีความแตกต่างกัน โดยจากการศึกษาตัวแบบการลาออกของไพรซ์ (Price, 1977 อ้างถึงในสงกรานต์เซยเล็ก, 2553 : 9) ที่ได้อธิบายเอาไว้ว่า โอกาสในการได้งานใหม่จากภายนอกองค์กรนั้นจะส่งผลต่อการลาออกของพนักงานภายในองค์กร จึงทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะใส่ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสาขาทางวิศวกรรมไว้เป็นหนึ่งในปัจจัยที่ใช้ศึกษา

ตารางที่ 2.4 สรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แสดงถึง “ปัจจัยส่วนบุคคล” ที่ผลการศึกษาพบว่ามีความสัมพันธ์กับการลาออก

ชื่อผู้วิจัย (ปีที่ทำการศึกษา)	ปัจจัยส่วนบุคคล				
	เพศ	อายุ	สถานภาพสมรส	ระดับการศึกษา	ระยะเวลาในการทำงานอาชีพวิศวกร
Tae Heon Lee (2012)	✓	✓	✓	✓	✓
Rita Mano-Negrin (2003)	✓				✓
Marwan T. Al-Zoubi (2013)	✓				✓
Marwan T. Al-Zoubi (2013)	✓				✓
Muhammad Ghayyur (2012)			✓		
กรกช สุขช่วย (2554)		✓	✓		✓
ฐานปนพงษ์ บุญเพชร (2550)		✓	✓		
ชนิดดา ยงสี (2549)		✓	✓	✓	✓
ณปภัช นาคเจือทอง (2552)	✓			✓	✓

ตารางที่ 2.4 (ต่อ)

ชื่อผู้วิจัย (ปีที่ทำการศึกษา)	ปัจจัยส่วนบุคคล				
	เพศ	อายุ	สถานภาพ สมรส	ระดับ การศึกษา	ระยะเวลาในการทำงาน อาชีพวิศวกร
ธวัชชัย บุญเพิ่มราศรี (2552)		✓			✓
มันวงษ์ บุญนาค (2548)	✓				
สุรสาร เทพศิริ (2547)	✓				
พรพิมล วสุวัตรสรสกุล (2549)		✓		✓	✓
ธัญญกรณ์ สุวรรณ โภชน (2553)	✓	✓		✓	

2.5.2 ปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร จากการศึกษาอิทธิพลของการรับรู้ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรผ่านความผูกพันต่อองค์กร และความพึงพอใจในงานที่มีต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของ มูทิตา คงกระพันธ์ (2554 : 93 - 94) พบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้านสิ่งตอบแทนที่เป็นตัวเงินและด้านการสนับสนุนสิ่งตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงินมีอิทธิพลทางบวกกับความพึงพอใจในงาน ซึ่งจากตัวแบบความสัมพันธ์ของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรกับการลาออกของ Hom & Griffeth (1995) ที่ได้อธิบายเอาไว้ว่าความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร มีอิทธิพลทางลบต่อความตั้งใจที่จะลาออก นอกจากนี้ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรยังสอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg ทั้งในส่วนของปัจจัยค่าจูนหรือปัจจัยสุขอนามัย และปัจจัยจูงใจ

ทั้งนี้ยังมีงานวิจัยของ Talat Islam (2013) ที่ได้สร้างตัวแบบสมมติฐานการลาออกขึ้นมาเพื่อใช้ศึกษาความสัมพันธ์โดยตรงระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและความตั้งใจในการลาออก ในส่วนนี้แสดงให้เห็นถึงอิทธิพลของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรต่อความตั้งใจ

ลาออกที่ส่งผลโดยตรงไปยังความตั้งใจในการลาออกโดยไม่ต้องผ่านตัวแปรหรือปัจจัยอื่นๆ ซึ่งผลการศึกษาของ Talat Islam ในส่วนความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรกับความตั้งใจลาออกพบว่าปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจในการลาออกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

หากพนักงานมีการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมากเท่าไรพนักงานก็จะยิ่งเพิ่มพูนทัศนคติของตนเองต่อองค์กรไปในทิศทางเชิงบวกมากขึ้นตามไปด้วย (Eisenberg, 1986 อ้างถึงใน T Hussian, 2012) จึงทำให้สามารถคาดการณ์ได้ว่าการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรถือเป็นปัจจัยสำคัญปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อการลาออกจากองค์กรของพนักงาน

นอกจากนี้ยังมีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องซึ่งศึกษาปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้านรางวัลตอบแทนที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงินที่นำมาใช้อ้างอิงเพื่อใช้ปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมาเป็นหนึ่งในตัวแปรอิสระที่ส่งผลต่อความตั้งใจในการลาออกของวิศวกรในเขตกรุงเทพมหานครดังตารางที่ 2.5

2.5.3 ปัจจัยความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล จากทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ ซึ่งได้อธิบายเอาไว้ว่า ความต้องการความรัก ความสัมพันธ์กับผู้อื่น รวมทั้งการได้รับการยอมรับเป็นลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ในขั้นที่สามซึ่งเรียกว่าความต้องการด้านสังคมซึ่งเป็นลำดับขั้นต่อมาหลังจากที่มนุษย์ได้รับการตอบสนองความต้องการทางกายภาพและความต้องการความปลอดภัยแล้ว โดยจากการประยุกต์ใช้ทฤษฎีของมาสโลว์ (Steer and Porter, 1991 : 35 อ้างถึงใน กานดา จันทร์เยี่ยม, 2556 :88) ได้อธิบายเอาไว้ว่า องค์กรสามารถตอบสนองความต้องการทางสังคมของพนักงานได้โดยการสร้างลักษณะปัจจัยต่างๆ เช่น ให้กลุ่มทำงานที่เข้ากันได้ดีแก่พนักงาน ให้การบังคับบัญชาที่ดีแก่พนักงาน เป็นต้น

ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg ยังได้กำหนดเอาไว้ว่า ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชานั้นถือเป็นปัจจัยสุขอนามัยหรือปัจจัยธำรงรักษาพนักงานเอาไว้กับองค์กร ปัจจัยสุขอนามัยนี้เป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้คุณเกิดความรู้สึกไม่พึงพอใจในงาน (รังสรรค์ ประเสริฐศรี, 2548 : 94) หากไม่ตอบสนองปัจจัยในด้านนี้พนักงานหรือบุคคลจะเกิดความรู้สึกอยากออกจากงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดความสัมพันธ์ของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรกับการลาออก (Hom & Griffeth, 1995 อ้างถึงใน David G. Allen, 2003) ซึ่งอธิบายว่าความพึงพอใจในงานนั้นมีความสัมพันธ์ทางบวกต่อความตั้งใจในการลาออกนั่นคือ หากพนักงานหรือบุคคลมียังมีความพึงพอใจในงานสูงก็ความตั้งใจในการลาออกก็จะลดลง

นอกจากนี้ยังมีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องซึ่งศึกษาปัจจัยความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานที่นำมาใช้อ้างอิงเพื่อใช้ปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมาเป็นหนึ่งในตัวแปรอิสระที่ส่งผลกระทบต่อความตั้งใจในการลาออกของวิศวกรในเขตกรุงเทพมหานครดังตารางที่ 2.6



ตารางที่ 2.5 สรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แสดงถึง “ปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร” ซึ่งเกี่ยวข้องกับผลการลาออกที่มีผู้เคยทำการศึกษา จากการรวบรวมข้อมูลการศึกษาด้านการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ในอดีตของ Linda Rhoades and Robert Eisenberger (2002) และจากการรวบรวมข้อมูล

ชื่อผู้วิจัย (ปีที่ทำการศึกษา)	ประเภทของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร										ส่งผลต่อ		
	AUT	PJ (PJ, PJV)	POL	RW (RWPA, RWPR)	SEC	SS	TR	TI	TO				
D. Allen และคณะ (1999)		✓		✓				✓				✓	
Aquino & Griffith (1999)		✓						✓				✓	
Cropanzano และคณะ (1997)			✓										
Guzzo และคณะ (1994)				✓				✓					
Malatesta (1995)				✓				✓					
Wayne และคณะ (1995)				✓				✓					
ฉัฐริดา แก้วมณีชัย (2555)				✓				✓					
Zhou tao Cao (2013)				✓				✓					
Roshidi Hassan (2014)				✓				✓					
Foong-Ming (2008)				✓				✓					
Qingxiong Weng (2012)				✓				✓					
Thanawatdech Thirapatsakun (2015)				✓				✓					

AUT = ความนับถืออย่างเห็นธรรมจากองค์กร โดยที่ PJ = การปฏิบัติอย่างเห็นธรรมด้านปฏิสัมพันธ์จากองค์กร และ PJV = การปฏิบัติอย่างเห็นธรรมด้านการให้สิทธิการออกเสียง POL = นโยบายขององค์กร RW = สิ่งตอบแทนจากองค์กรด้านที่เป็นตัวเงิน และ RWPA = สิ่งตอบแทนจากองค์กร ในด้านที่ไม่เป็นตัวเงิน SEC = ความมั่นคงในงาน SS = การสนับสนุนจากผู้บริหาร TI = ความตั้งใจที่จะลาออก TO = การลาออก TR = การฝึกอบรม

ตารางที่ 2.6 สรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แสดงถึง “ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล” ซึ่งเกี่ยวข้องกับผลการลาออกที่มีผู้เคยทำการศึกษากวบรวมข้อมูล

ชื่อผู้วิจัย (ปีที่ทำการศึกษา)	ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล			ส่งผลต่อ	
	LMX	IT (ICW,TSV)	IP (IPS, IPC)	TI	TO
รัชชัย บุญราศรีเพิ่ม (2552)			✓	✓	
Hyo Sun Jung (2009)	✓			✓	
Jennifer Gao (2011)				✓	
Kenneth J. Harris (2009)	✓			✓	
วรรษพร อากาศแจ้ง (2013)			✓	✓	
นบภัช นาคเจือทอง (2552)			✓	✓	
Aziz Bakay (2015)		✓		✓	
ธัญพร กฤษณา (2550)			✓	✓	
อัศรัตน์ พูลกระจ่าง (2552)			✓	✓	
อภิรดี กอบเขตกรรม (2552)			✓	✓	
ธานีชตรา สัมภรจิตร์ (2012)			✓	✓	

LMX = ทฤษฎีการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับสมาชิก IT = ความเชื่อมแน่นระหว่างบุคคล โดยที่ ICW = ความเชื่อมแน่นในตัวเพื่อนร่วมงาน, TSV = ความเชื่อมแน่นในผู้บังคับบัญชา

IP = ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยที่ IPS = ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน, TI = ความตั้งใจที่จะลาออก TO = การลาออก



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจในการลาออกของวิศวกรในเขตกรุงเทพมหานคร” ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและเก็บข้อมูล
- 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล
- 3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้คือ ผู้ที่ประกอบอาชีพทางด้านวิศวกรรมในสาขาต่างๆ ที่ทำงานเกี่ยวข้องกับกระบวนการดำเนินงานหรือสายการผลิตของบริษัท หน่วยงาน หรือองค์กร เอกชนต่างๆ ซึ่งโรงงานหรือสายการผลิตเหล่านี้จะต้องตั้งอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร

3.1.2 กลุ่มตัวอย่างและการสุ่มตัวอย่าง

เนื่องจากไม่ทราบจำนวนประชากรที่แท้จริง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัย กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากการคำนวณโดยใช้สูตรการหาขนาดตัวอย่างในกรณีที่มีประชากรมีขนาดใหญ่ (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2555 : 28) ดังนี้

$$n = \frac{Z^2}{4E^2}$$

เมื่อ n คือ ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

Z คือ ค่าปกติมาตรฐานที่ได้จากการแจกแจงมาตรฐานในที่นี้มีค่ากำหนดไว้เท่ากับ

1.924

E คือ ค่าความคลาดเคลื่อนที่ไม่เกินร้อยละ 5

เมื่อทำการแทนค่าต่างๆ และคำนวณเรียบร้อยแล้วทำให้ทราบค่าของขนาดกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งคือ n มีค่าเท่ากับ 370 คน

สำหรับจำนวนของกลุ่มตัวอย่าง 370 คน ที่คำนวณได้นี้ จะดำเนินการสุ่มตัวอย่างแบบ บังเอิญ (Convenience Sampling) เพื่อทำการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยเลือกผู้ที่ประกอบอาชีพวิศวกร ซึ่งทำงานสังกัดในภาคเอกชนและมีหน่วยงานหรือสังกัดของตนตั้งอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.2.1 ลักษณะเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาและเก็บข้อมูลครั้งนี้เป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบโดยมีคำถามเป็นทั้งปลายเปิดและปลายปิด รวมถึงคำถามชนิด Rating Scale ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นจากการศึกษา ค้นคว้าเอกสาร ตำรา งานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องมาสรุปและหาความสอดคล้องเพื่อประยุกต์ใช้ในงานวิจัยครั้งนี้ โดยแบบสอบถามที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้จะแบ่งออกได้เป็น 4 ตอน ได้แก่

แบบสอบถามตอนที่ 1 จะเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบไปด้วยเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน สาขาวิชาทางด้านสายงานของวิศวกรผู้ทำแบบสอบถาม โดยจะมีตัวเลือกที่เป็นสาขาหลักๆ ของวิศวกรและมีช่องว่างให้เติมในสาขาอื่นๆ ที่นอกเหนือจากที่แบบสอบถามกำหนดไว้ให้

เนื่องจากตัวแปรในแบบสอบถามตอนที่ 1 นอกจากปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุและปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาในการทำงาน ซึ่งจะทำให้ผู้ตอบแบบสอบถามตอบแบบปลายเปิดนั้น ตัวแปรทั้งสองส่วนนี้เป็นตัวแปรชนิดมาตราอัตราส่วน (Ratio Scale) ซึ่งใช้กับการวิเคราะห์ Multiple Linear Regression ได้โดยปกติอยู่แล้ว แต่สำหรับตัวแปรอื่นๆ จะเป็นตัวแปรเชิงกลุ่มหรือตัวแปรเชิงคุณภาพ ดังนั้นจะต้องนำมาทำการกำหนดให้อยู่ในรูปตัวแปรเทียม (Dummy Variable)

แบบสอบถามตอนที่ 2 จะเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร (Perceived Organization Support) แบบสอบถามในส่วนนี้เป็นแบบสอบถามชนิด Rating Scale แล้วนำมาทำการวัดให้คะแนนซึ่งกำหนดมาตรฐานการวัดตามแบบมาตราประเมินค่าจากคะแนนรวม ซึ่งมีคำตอบให้เลือกทั้งหมด 5 ระดับ ซึ่งมีคำถามเป็นคำถามเชิงบวกและเชิงลบ โดยปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรจะถูกแบ่งเป็น 2 ด้าน ได้แก่

1. ตัวแปรปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้านสิ่งตอบแทนที่เป็นตัวเงิน (Perceived Organization Support – Organization Rewards PAY) ในที่นี้จะใช้สัญลักษณ์ $X_{POS-RWPA}$

2. ตัวแปรปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้านสิ่งตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน (Perceived Organization Support – Organization Rewards Promotions) ในที่นี้จะใช้สัญลักษณ์ $X_{POS-RWPR}$

คำถามที่นำมาใช้ในแบบสอบถามตอนที่ 2 นี้ ผู้วิจัยได้มาจากการศึกษาแบบสอบถามการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้านสิ่งตอบแทนที่เป็นตัวเงินและสิ่งตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงินของ มุทิตา คงกระพัน (2554) และ เปรมจิตรคล้ายเพชร (2548) จากนั้นจึงนำมาประยุกต์ใช้ในงานวิจัยครั้งนี้

แบบสอบถามตอนที่ 3 จะเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal) แบบสอบถามในส่วนนี้เป็นแบบสอบถามชนิด Rating Scale แล้วนำมาทำการวัดให้คะแนนซึ่งกำหนดมาตรฐานการวัดตามแบบมาตรฐานประเมินค่าจากคะแนนรวม ซึ่งมีคำตอบให้เลือกทั้งหมด 5 ระดับ ซึ่งมีคำถามเป็นคำถามเชิงบวกและเชิงลบ โดยปัจจัยความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลจะแบ่งออกเป็น 2 ด้าน ได้แก่

1. ตัวแปรปัจจัยความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Interpersonal – Relationship with Supervisor) ในที่นี้จะใช้สัญลักษณ์ X_{IPS}

2. ตัวแปรปัจจัยความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal – Relationship with Co-Worker) ในที่นี้จะใช้สัญลักษณ์ X_{IPC}

คำถามที่นำมาใช้ในแบบสอบถามตอนที่ 3 นี้ ผู้วิจัยได้มาจากการศึกษาแบบสอบถามเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ของ มุทิตา คงกระพัน (2554) และ ธวัชชัย บุญเพิ่มราศี (2552) จากนั้นจึงนำมาประยุกต์ใช้ในงานวิจัยครั้งนี้

แบบสอบถามตอนที่ 4 จะเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความตั้งใจในการลาออกจางาน (Turnover Intention) จะใช้แบบสอบถามในส่วนนี้เป็นแบบสอบถามชนิด Rating Scale โดยจะนำมาทำการวัดให้คะแนนซึ่งกำหนดมาตรฐานการวัดตามแบบมาตรฐานประเมินค่าจากคะแนนรวม โดยมีคำตอบให้เลือกทั้งหมด 5 ระดับ

คำถามที่นำมาใช้ในแบบสอบถามตอนที่ 2 นี้ ผู้วิจัยได้มาจากการศึกษาแบบสอบถามเกี่ยวกับความตั้งใจในการลาออกจากงานของ อภิรดี กอบเขตกรรม (2552) ธวัชชัย บุญเพิ่มราศรี (2552) และ ชนิดดา ยังสี (2549) จากนั้นจึงนำมาประยุกต์ใช้ในงานวิจัยครั้งนี้

ในการให้คะแนนจากแบบสอบถามในส่วนของแบบสอบถามตอนที่ 2 – 4 จะมีระดับเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

ระดับความคิดเห็น	คะแนนคำถามเชิงบวก	คะแนนคำถามเชิงลบ
มากที่สุด	5	1
มาก	4	2
ปานกลาง	3	3
น้อย	2	4
น้อยที่สุด	1	5

ที่มา : พวงรัตน์ ทวีรัตน์ (2543 : 107-108 อ้างถึงใน ฐานปนพงษ์ บุญเพชร. 2550)

สำหรับข้อคำถามในการวิจัยครั้งนี้เพื่อไม่ให้เกิดความสับสนกับผู้ตอบแบบสอบถามจึงใช้คำถามเป็นคำถามเชิงบวกทั้งหมด

การแปลความหมายค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานสำหรับ Likert's Scale ของคะแนนเฉลี่ยใน ส่วนของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และความตั้งใจในการลาออกจากงานของพนักงานอาชีพวิศวกร จะใช้เกณฑ์ซึ่งได้จากการคำนวณความกว้างของชั้น ดังนี้ (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2541)

$$\frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} = \frac{5-1}{5}$$

จะได้ช่วงคะแนนจะเท่ากับ 0.8

จากหลักเกณฑ์ข้างต้น สามารถแปลความหมายของระดับคะแนน ได้ดังนี้

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.21 – 5.00 หมายถึง มีการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร มีความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และมีความตั้งใจที่จะลาออกจากงานอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.41 – 4.20 หมายถึง มีการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร มีความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และมีความตั้งใจที่จะลาออกจากงานอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.61 – 3.40 หมายถึง มีการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร มีความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และมีความตั้งใจที่จะลาออกจากงานอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.81 - 2.60 หมายถึง มีการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร มีความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และมีความตั้งใจที่จะลาออกจางานอยู่ในระดับระดับน้อย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 - 1.80 หมายถึง มีการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร มีความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และมีความตั้งใจที่จะลาออกจางานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.2.2 การสร้างและตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ค้นคว้าและศึกษาแนวคิด ทฤษฎี จากเอกสาร ตำรา ข้อความทางวิชาการ วารสาร รวมถึง งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2. ศึกษาวิธีการในการสร้างแบบสอบถามจากหนังสือการสร้างเครื่องมือวัดตัวแปรในการวิจัยทางสังคมศาสตร์: แนวทางสู่การปฏิบัติ (สุวิมล ติรกันันท์. 2551) และเอกสารประกอบการสอนวิชาสถิติและระเบียบวิธีการวิจัย (มนัส ไพฑูรย์เจริญลาภ. 2556)

3. ดำเนินการสร้างแบบสอบถาม

4. นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และอาจารย์ที่ปรึกษาร่วมดำเนินการตรวจสอบแล้วนำมาแก้ไขปรับปรุงแบบสอบถามให้มีความเหมาะสมตามคำแนะนำ

5. นำแบบสอบถามที่แก้ไขเสร็จเรียบร้อยแล้วไปตรวจสอบความตรง (Validity) และความเหมาะสมจากผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงในด้านเนื้อหา รวมถึงภาษาที่ใช้โดยผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 3 ท่าน ซึ่งมีรายนามดังในตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 รายนามผู้ทรงคุณวุฒิผู้ตรวจสอบหาความตรงของเครื่องมือ

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ	หน่วยงาน/สังกัด
รศ.ดร.วรนารถ แสงมณี	สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหาร ลาดกระบัง
อ.ดร.อภิวรรณ กรมเมือง	สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหาร ลาดกระบัง
คุณดลชา อุดมวิทิต	หัวหน้าแผนกทรัพยากรบุคคล บริษัท คริสตัลวิล วิน โควส์แอนด

6. นำแบบสอบถามที่ผ่านการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิมาแก้ไขปรับปรุงตามคำแนะนำ แล้วนำไปเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วมทำการตรวจสอบเพื่อความสมบูรณ์อีกครั้งหนึ่ง จากนั้นทำการตีพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อส่งไปยังกลุ่มตัวอย่างที่จะใช้ในการศึกษา

7. นำแบบสอบถามที่ทำการตีพิมพ์แล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มตัวอย่างเพื่อทดสอบเครื่องมือซึ่งกลุ่มตัวอย่างในการทดลองใช้นี้จะไม่ใช้กลุ่มตัวอย่างเดียวกับที่จะใช้ในการทำวิจัย โดยการทดลองใช้แบบสอบถามใช้จำนวนกลุ่มตัวอย่างทดลองทั้งสิ้น 30 คน

8. หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามในแบบสอบถามตอนที่ 2-4 โดยในการวิจัยในครั้งนี้ใช้แบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า จะทำการหาค่าความเชื่อมั่นโดยใช้เกณฑ์การพิจารณา Cronbach หรือเรียกว่าวิธี “สัมประสิทธิ์แอลฟา (α -coefficient)” ซึ่งค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือที่คำนวณได้จะนำไปเปรียบเทียบกับค่าความเชื่อมั่นมาตรฐานที่เหมาะสม โดยกำหนดเกณฑ์ของระดับค่าความเชื่อมั่นที่เหมาะสมที่ควรจะเป็นในแบบทดสอบคือ 0.7 (สุวิมล ติรกันันท์, 2551 : 182) และสามารถคำนวณหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามแต่ละส่วนได้โดยใช้สูตร ดังนี้ (มนัส ไพฑูรย์เจริญฤทธ, 2556 : 76 - 77)

$$\alpha = \frac{k}{(k - 1)} \left\{ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right\}$$

α	แทน	ค่าความเชื่อมั่น
k	แทน	จำนวนข้อของเครื่องมือวัด
$\sum S_i^2$	แทน	ผลรวมของความแปรปรวนของคะแนนแต่ละข้อ
S_t^2	แทน	ความแปรปรวนของคะแนนรวม

โดยหากแบบสอบถามส่วนไหนคำนวณค่าความเชื่อมั่นออกมาได้ต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนดจะต้องนำไปทำการปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปใช้เก็บข้อมูล โดยผลของการทดสอบค่าความเชื่อมั่นได้ผลดังตารางที่ 3.2

ตารางที่ 3.2 แสดงค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาที่ได้จากการทดสอบ

ปัจจัย	ค่าแอลฟาของ Cronbach
การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ด้านสิ่งตอบแทนที่เป็นตัวเงิน	0.726
การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ด้านสิ่งตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน	0.802
ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	0.905
ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	0.907
ความตั้งใจในการลาออก	0.872

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล จะใช้วิธีการดำเนินการ 2 แบบ อันได้แก่

3.3.1 ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data)

ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการส่งแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นบุคคลที่ประกอบอาชีพวิศวกรในสายงานการผลิต ในเขตการปกครองพิเศษกรุงเทพมหานคร โดยมีขั้นตอนและวิธีการในการดำเนินการดังนี้

1. ขออนุญาตรับรองเพื่อขอความร่วมมือจากหน่วยงานบัณฑิตศึกษา คณะการบริหารและจัดการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง โดยใช้แนบไปกับแบบสอบถามทุกครั้งและส่ง
2. ทำการส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์หรือขอความร่วมมือการตอบแบบสอบถามโดยตรง รวมทั้งสื่อสารสนเทศทางอินเทอร์เน็ตโดยจำกัดช่องทางการเข้ามาตอบแบบสอบถามไว้เฉพาะกลุ่มตัวอย่างที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการศึกษา โดยเลือกส่งแบบสอบถามไปให้เพียงบริษัทหรือโรงงานที่อยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร
3. เมื่อได้รับการตอบแบบสอบถามกลับมา ผู้วิจัยดำเนินการรวบรวม พร้อมทั้งตรวจสอบความถูกต้อง ความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับคืนทั้งหมด
4. นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาทำการวิเคราะห์ผล

3.3.2 ข้อมูลทุติยภูมิ

ทำการค้นคว้า รวบรวมเอกสารบทความ วารสาร เอกสาร งานวิจัยต่างๆ รวมทั้งสืบค้นขอความร่วมมือจากหน่วยงานทั้งจากภาครัฐและเอกชน เพื่อนำมาเป็นส่วนประกอบในการอ้างอิง และนำไปใช้ในการวิเคราะห์

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจะดำเนินการนำแบบสอบถามที่ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างมาตรวจสอบความสมบูรณ์ ครบถ้วน แล้วจะนำมาประมวลผลวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

1. การวิเคราะห์เชิงพรรณนา เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ระดับปัจจัยการรับรู้ การสนับสนุนจากองค์กร ระดับปัจจัยความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และระดับความตั้งใจในการลาออกของวิศวกรในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งจะทำการนำเสนอข้อมูล ค่าเฉลี่ย ความถี่ ร้อยละ ในรูปแบบของตารางประกอบการพรรณนาข้อมูล เพื่อบรรลุตามวัตถุประสงค์ในการทำวิจัยข้อที่ 1
2. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมานเป็นการวิเคราะห์เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและปัจจัยความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจในการลาออกของวิศวกรในเขตกรุงเทพมหานครเพื่อบรรลุตามวัตถุประสงค์ในการทำวิจัยข้อที่ 2

3.5 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ในการทำวิจัยครั้งนี้ ความรู้ในทฤษฎี วิธีปฏิบัติการใช้สถิติวิเคราะห์และสถิติทดสอบต่างๆ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาจากตำราสถิติสำหรับงานวิจัย (กัลยา วาณิชย์บัญชา, 2555) และเอกสารประกอบการสอบวิชาสถิติและระเบียบวิจัย (มนัส ไพฑูรย์เจริญฤติก, 2556)

3.5.1 สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)

เป็นสถิติที่ใช้บรรยายคุณลักษณะของข้อมูลที่เก็บรวบรวมจากกลุ่มตัวอย่างที่นำมาใช้ในการศึกษา ได้แก่

3.5.1.1 ค่าร้อยละ (Percentage) ใช้ในการอภิปรายและวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง อันประกอบไปด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการทำงาน และสาขาทางด้านวิศวกรรม สามารถหาค่าได้จากสูตร

$$\text{ค่าร้อยละ} = \frac{\text{จำนวนข้อมูลของแต่ละข้อ} \times 100}{\text{จำนวนรวมทั้งหมด}}$$

3.5.1.2 ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Arithmetic Mean) ใช้สำหรับแบบสอบถามในตอนที่ 2 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ตอนที่ 3 การรับรู้วัฒนธรรมขององค์กร ตอนที่ 4 การรับรู้ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และตอนที่ 5 แนวโน้มในการลาออกจากงาน โดยใช้สูตรหาค่าเฉลี่ยสำหรับตัวอย่าง (กัลยา วาณิชย์บัญชา. 2555 : 48)

$$\bar{x} = \frac{\sum_{i=1}^n x_i}{n}$$

โดยที่

\bar{x} แทน ค่าเฉลี่ยเลขคณิตของกลุ่มตัวอย่าง

$\sum x_i$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด และ n แทน จำนวนของกลุ่มตัวอย่าง

3.5.1.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้สำหรับนำมาวิเคราะห์และแปลความหมายของข้อมูลซึ่งเป็นตัวแปรมาตราอันตรภาคชั้น (Intervale Scale) และมาตราอัตราส่วน (Ratio Scale) ซึ่งจะใช้ร่วมกับค่าเฉลี่ย เพื่อแสดงลักษณะการกระจายของคะแนนแต่ละครั้ง โดยมีสูตรการคำนวณดังนี้ (มนัส ไพฑูรย์เจริญลาภ. 2556 : 101)

$$S.D. = \sqrt{\frac{n \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2}{n(n-1)}}$$

โดยที่

$S.D.$ หมายถึง ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง

X_i หมายถึง คะแนนแต่ละตัวในกลุ่มตัวอย่าง

n หมายถึง จำนวนของข้อมูลในกลุ่มตัวอย่าง

3.5.2 สถิติเชิงอนุมาน (Inference Statistics)

การทดสอบสมมติฐานของการวิจัยเป็นการทดสอบหรือตรวจสอบความเชื่อของนักวิจัยว่าเป็นจริงหรือไม่ โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลจริงเพื่อนำมาทดสอบความเชื่อดังกล่าว (กัลยา วาณิชย์บัญชา. 2555 : 58) โดยจากการศึกษาการเลือกสถิติในการทดสอบสมมติฐาน พบว่าในการวิจัยครั้งนี้จะใช้สถิติทดสอบ Multiple Regression ในการทดสอบความสัมพันธ์ของปัจจัยทั้งหมดที่ใช้ในการศึกษา ว่ามีปัจจัยใดบ้างที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจในการลาออกของวิศวกรในเขตกรุงเทพมหานคร โดยขั้นตอนในการใช้ สถิติทดสอบ Multiple Regression มีลำดับกระบวนการดังนี้

ขั้นที่ 1 ผู้วิจัยทำการพิจารณาว่าตัวแปรอิสระใดบ้างที่คาดว่าจะมีความสัมพันธ์กับตัวแปรตามในการวิจัย ซึ่งการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาตำรา เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ทำให้ได้ตัวแปรที่มีหลักฐานน้ำหนักทางวิชาการอ้างอิง โดยคาดว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยการรับรู้ การสนับสนุนจากองค์กร ปัจจัยความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล น่าจะเป็นตัวแปรอิสระที่จะมีความสัมพันธ์กับตัวแปรตามซึ่งได้แก่ ความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของวิศวกรในเขตกรุงเทพมหานคร

ขั้นที่ 2 ทำการตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร โดยตัวแปรอิสระทุกตัวจะต้องไม่มีความสัมพันธ์กัน เพราะกรณีที่ตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กันจะก่อให้เกิดปัญหาที่เรียกว่า Multicollinearity ซึ่งจะใช้วิธีการตรวจสอบการเกิดความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระด้วยค่า Variance Inflation Factor (VIF) ซึ่งจะทำการวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยการกำหนดว่าหากตัวแปรใดมีระดับค่า VIF มากกว่า 10 ตัวแปรนั้นอาจมีอิทธิพลต่อการประมาณการกำลังสองต่ำสุดของค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย ส่วนการใช้ค่า Tolerance ในการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ นั่นคือหากตัวแปรอิสระใดมีค่า Tolerance ยิ่งเข้าใกล้ 1 แสดงว่าตัวแปรอิสระนั้นมีความสัมพันธ์กับตัวแปรอิสระตัวอื่นต่ำหรืออาจไม่มีความสัมพันธ์กับตัวแปรอิสระตัวอื่น (Terry E. Dielman. 2005 : 163)

ขั้นที่ 3 สร้างแบบจำลองเชิงประจักษ์โดยเขียนเป็นสมการแสดงความสัมพันธ์ ในรูปสมการเชิงเส้น ดังนี้ (กรณีนี้ใช้กลุ่มตัวอย่าง)

$$\hat{Y} = a + b_1x_{sex} + b_2x_{age} + b_3x_{marital} + b_4x_{education} + b_5x_{tenure} \\ + b_6x_{major-CE} + b_7x_{major-ME} + b_8x_{major-EE} \\ + b_9x_{major-IE} + b_{10}x_{major-CoE} + b_{11}x_{POS-RWPA} \\ + b_{12}x_{POS-RWPR} + b_{13}x_{IPS} + b_{14}x_{IPC}$$

โดยที่ \hat{Y} คือ ความตั้งใจในการลาออกของวิศวกรในเขตกรุงเทพมหานคร

x_{sex} คือ ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ ทำการสร้างตัวแปรเทียม โดยตัวแปรด้านเพศมี 2 ระดับ ผู้วิจัยจึงทำการกำหนดตัวแปรเทียม 1 ตัวแปร นั่นคือ หากเป็นเพศชายจะให้เป็น 1 หากเป็นเพศหญิงจะให้เป็น 0

x_{age} คือ ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ จะให้ผู้ตอบแบบสอบถามตอบแบบปลายเปิด โดยมีหน่วยเป็นปี

$x_{marital}$ คือ ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพสมรส ทำการสร้างตัวแปรเทียม โดยตัวแปรด้านสถานภาพสมรสมี 2 ระดับ ผู้วิจัยจึงทำการกำหนดตัวแปรเทียม 1 ตัวแปร นั่นคือ หากเป็น โสดจะให้เป็น 1 หากไม่เป็นโสด (สมรสแล้ว) จะให้เป็น 0

$x_{education}$ คือ ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา ทำการสร้างตัวแปรเทียม โดยตัวแปรด้านการศึกษาผู้วิจัยจะกำหนดให้มี 2 ระดับ คือ การศึกษาระดับปริญญาตรี และการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรีขึ้นไป โดยจะทำการกำหนดตัวแปรเทียม 1 ตัวแปร นั่นคือ หากจบปริญญาตรีให้เป็น 1 หากจบสูงกว่าระดับปริญญาตรีขึ้นไป ให้เป็น 0

x_{tenure} คือ ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาในการทำงานอาชีพวิศวกร จะให้ผู้ตอบแบบสอบถามตอบคำถามแบบปลายเปิด โดยมีหน่วยของระยะเวลาในการทำงานเป็นปี

x_{major} คือ ปัจจัยด้านสาขาทางวิศวกรรม จะมีสาขาทางด้านวิศวกรรมให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือก และจะมีช่องว่างให้กรอกหากผู้ตอบแบบสอบถามเป็นวิศวกรในสาขาอื่นๆ นอกเหนือจากที่ในแบบสอบถามได้ทำการกำหนดไว้ให้ โดยมีการกำหนดระดับคำตอบขึ้นมา 6 ระดับ จากสาขาวิชาทางวิศวกรรมหลักๆ ที่มีหลักสูตรเปิดสอนมากที่สุดจากมหาวิทยาลัยทั่วประเทศ ได้แก่ สาขาวิชาเครื่องกล($x_{major-ME}$) สาขาวิชาโยธา($x_{major-CE}$) สาขาวิชาไฟฟ้า($x_{major-EE}$) สาขาวิชาอุตสาหกรรม($x_{major-IE}$) สาขาวิชาคอมพิวเตอร์($x_{major-CoE}$) และสาขาอื่นๆ ผู้วิจัยจึงทำการกำหนดตัวแปรเทียม 5 ตัว นั่นคือ

$$x_{major-CE} = 1 \text{ หากจบสาขาโยธา, } x_{major-CE} = 0 \text{ หากจบสาขาอื่น}$$

$$x_{major-ME} = 1 \text{ หากจบสาขาเครื่องกล, } x_{major-ME} = 0 \text{ หากจบสาขาอื่น}$$

$x_{major-EE} = 1$ หากจบสาขาไฟฟ้า, $x_{major-EE} = 0$ หากจบสาขาอื่น

$x_{major-IE} = 1$ หากจบสาขาอุตสาหกรรม, $x_{major-IE} = 0$ หากจบสาขาอื่น

$x_{major-CoE} = 1$ หากจบสาขาคอมพิวเตอร์, $x_{major-CoE} = 0$ หากจบสาขาอื่น

แล้วหากว่า $x_{major-CE} = 0$, $x_{major-ME} = 0$, $x_{major-EE} = 0$, $x_{major-IE} = 0$, $x_{major-CoE} = 0$ จะหมายความว่าจบสาขาอื่นๆ ที่ไม่ใช่สาขาโยธา สาขาไฟฟ้า สาขาเครื่องกล และสาขาคอมพิวเตอร์

$x_{POS-RWPA}$ คือ ปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้านสิ่งตอบแทนที่เป็นตัวเงิน

$x_{POS-RWPR}$ คือ ปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้านสิ่งตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน

x_{IPS} คือ ปัจจัยความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

x_{IPC} คือ ปัจจัยความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

โดยมีการแบ่งประเภทของตัวแปรทั้งหมดที่นำมาใช้ในการศึกษาในครั้งนี้ตามระดับของการวัดค่า ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการแบ่งแยกตัวแปรที่ใช้ทั้งหมด โดยจะอธิบายลักษณะของตัวแปรได้ดังตารางที่ 3.3

ตารางที่ 3.3 แสดงประเภทระดับการวัดค่าของตัวแปรทั้งหมดในการวิจัย

ตัวแปร	ประเภทตามระดับของการวัดค่า
เพศ	มาตรานามบัญญัติ (Nominal Scale)
อายุ	มาตราอัตราส่วน (Ratio Scale)
สถานภาพในการสมรส	มาตรานามบัญญัติ (Nominal Scale)
ระดับการศึกษา	มาตราเรียงลำดับ (Ordinal Scale)
ระยะเวลาในการทำงาน	มาตราอัตราส่วน (Ratio Scale)
สาขาทางวิศวกรรม	มาตรานามบัญญัติ (Nominal Scale)
การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้านสิ่งตอบแทนที่เป็นตัวเงิน	มาตราอันดับ (Interval Scale)
การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้านสิ่งตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน	มาตราอันดับ (Interval Scale)
ความสัมพันธ์กับหัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชา	มาตราอันดับ (Interval Scale)

ตารางที่ 3.3 (ต่อ)

ตัวแปร	ประเภทตามระดับของการวัดค่า
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	มาตราอันตรภาค (Interval Scale)
ความตั้งใจในการลาออก	มาตราอันตรภาค (Interval Scale)

ขั้นที่ 4 ตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม โดยใช้การวิเคราะห์แปรปรวนแบบทางเดียว (1-WAY ANOVA) โดยทำการตั้งสมมติฐานดังต่อไปนี้

H_0 : ตัวแปรไม่ขึ้นกับตัวแปรอิสระทั้ง k ตัว

H_1 : ตัวแปรตามขึ้นกับตัวแปรอิสระอย่างน้อย 1 ตัว

สถิติทดสอบที่ใช้คือ $F = \frac{MS_{Regression}}{MSE_{Error}} = \frac{MS_{Regression}}{MS_{Residual}}$

ซึ่งค่า $MS_{Regression}$ และ MSE_{Error} ได้จากตาราง 1-WAY ANOVA ดังที่แสดงในตารางที่ 3.4

ตารางที่ 3.4 ONE-WAY ANOVA สำหรับการวิเคราะห์หัตถดถอย

แหล่งแปรปรวน	องศาอิสระ df	ผลบวกกำลังสอง SS	ผลบวกกำลังสองเฉลี่ย MS = SS/df	F
ตัวแปรอิสระ ทั้ง k ตัว	k	SS Regression	MS Regression	MS Regression/ MS Residual
ค่าความคลาดเคลื่อน	$n-k-1$	SS Residual	MS Residual	
ผลรวม	$n-1$	SS Total		

ที่มา: กัลยา วานิชย์บัญชา (2555 : 177)

สรุปผลการทดสอบ

ถ้ายอมรับสมมติฐาน H_0 แสดงว่า ไม่มีตัวแปรอิสระตัวใดมีความสัมพันธ์กับตัวแปรตามหรือตัวแปรตามไม่ขึ้นกับตัวแปรอิสระทั้ง k ตัว จึงไม่ต้องทำต่อ

ถ้าปฏิเสธสมมติฐาน H_0 (ยอมรับสมมติฐาน H_1) แสดงว่า มีตัวแปรอิสระอย่างน้อย 1 ตัวที่มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตาม หรือกล่าวได้ว่าตัวแปรตามขึ้นกับตัวแปรอิสระอย่างน้อย 1 ตัว จึงต้องการทดสอบต่อไปว่าตัวแปรตามขึ้นกับตัวแปรอิสระตัวใดบ้าง

ขั้นที่ 5 ทำการศึกษาระดับความสัมพันธ์ ในขั้นตอนนี้ผู้วิจัยจะใช้ R^2 หรือ Adjust R^2 ในการหาระดับความสัมพันธ์ โดยที่

$$R^2 = \frac{SS_{Regression}}{SS_{Total}} \text{ และ } 0 \leq R^2 \leq 1$$

ถ้ารับสมการ Adjust R^2 ได้แก่

$$R^2 = 1 + \frac{(n-1)}{n-k-1} R^2$$

โดยที่ ถ้าค่า R^2 หรือ Adjust R^2 มีค่าใกล้ 1 แสดงว่าตัวแปรอิสระชุดนั้นมีความสัมพันธ์กับตัวแปรตามมาก แต่ถ้าค่า R^2 หรือ Adjust R^2 มีค่าใกล้ 0 แสดงว่าตัวแปรอิสระชุดนั้นไม่มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตามหรือมีความสัมพันธ์กับตัวแปรตามน้อย ซึ่งสำหรับการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ จะใช้ค่า Adjust R^2

ขั้นที่ 6 ทำการตรวจสอบหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตามกับตัวแปรอิสระครั้งละ 1 ตัว โดยทำการทดสอบสมมติฐาน k ครั้ง (เมื่อ k คือจำนวนตัวแปรอิสระในการวิจัย) สำหรับการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตามกับตัวแปรอิสระ สามารถตั้งสมมติฐานเพื่อการทดสอบได้ดังนี้

H_0 : ตัวแปรตาม (y) ไม่ขึ้นกับตัวแปรอิสระตัวที่ i (x_i) ; $i = 1, 2, 3, \dots, k$

H_1 : ตัวแปรตาม (y) ขึ้นกับตัวแปรอิสระตัวที่ i (x_i)

สถิติทดสอบคือ $t = \frac{b_i - 0}{SE(b_i)}$

โดยที่ $SE(b_i)$ คือ ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของ b_i

ขั้นที่ 7 สรุปผลการทดสอบ

ถ้ายอมรับสมมติฐาน H_0 แสดงว่าตัวแปรตามไม่ขึ้นกับตัวแปรอิสระตัวนั้น

ถ้าปฏิเสธสมมติฐาน H_0 (ยอมรับสมมติฐาน H_1) แสดงว่าตัวแปรตามขึ้นกับตัวแปรอิสระตัวนั้น โดยในการวิจัยนี้มีตัวแปรอิสระจากสมการถดถอยเชิงพหุที่สร้างขึ้นรวมทั้งหมด 14 ตัวแปร สมมติว่ามีตัวแปรเพียง 5 ตัวที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะลาออกของวิศวกรในเขต

กรุงเทพมหานคร เราจะนำตัวแปรอิสระเพียง 5 ตัวนั้นมาสร้างสมการถดถอยเชิงพหุที่ใช้ในการพยากรณ์ต่อไป

3.5.3 เทคนิคการเลือกตัวแปรอิสระเข้าสมการถดถอยด้วยวิธีการแบบ stepwise

กัลยา วานิชย์บัญชา (2555) ได้อธิบายเอาไว้เกี่ยวกับเทคนิคการนำตัวแปรอิสระเข้าสมการถดถอยด้วยวิธีการแบบ stepwise ซึ่งพอจะสรุปได้ดังนี้ หากผู้วิจัยคาดว่ามีความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระหลายตัวที่จะส่งผลต่อตัวแปรตาม ในการพิจารณาคัดเลือกตัวแปรอิสระใดบ้างที่มีอิทธิพลต่อตัวแปรตามนั้นมีเทคนิคที่ใช้หลายเทคนิค ซึ่งเทคนิคที่เป็นที่นิยมได้แก่เทคนิคการเลือกตัวแปรอิสระ 4 แบบ คือ วิธีการเลือกตัวแปรอิสระแบบ ENTER วิธีการเลือกตัวแปรอิสระแบบ Forward Selection วิธีการเลือกตัวแปรอิสระแบบ Backward Elimination และวิธีการเลือกตัวแปรอิสระแบบ Stepwise โดยงานวิจัยในครั้งนี้จะเลือกใช้วิธีการเลือกตัวแปรอิสระแบบ Stepwise มาใช้ในการสร้างสมการพยากรณ์

Stepwise เป็นวิธีการเลือกตัวแปรอิสระเข้าสมการ โดยใช้หลักการทั้งวิธี Forward selection และวิธี Backward Elimination ซึ่งมีขั้นตอนดังนี้

ขั้นที่ 1 ใช้หลักการของ Forward นั่นคือการเลือกตัวแปรอิสระที่สัมพันธ์กับตัวแปรตามมากที่สุดและผ่านการทดสอบแล้วว่ามีความสัมพันธ์จริง (ยอมรับ H_1) สมมติว่าตัวแปรตัวนั้นคือ X_A จากตัวแปรทั้งหมด 10 ตัว คือ $X_A, X_B, X_C, X_D, X_E, X_F, X_G, X_H, X_I, X_J$ จะสามารถนำมาสร้างสมการเป็น

$$Y = a + b_A X_A$$

ขั้นที่ 2 ใช้หลักการของวิธี Forward โดยเลือกตัวแปรอิสระตัวที่สองเข้าสมการซึ่งพิจารณาจากตัวแปรที่เหลือทั้งหมดว่าตัวใดมีความสัมพันธ์กับ Y มากที่สุดและทำการทดสอบความสัมพันธ์ด้วย ถ้าพบว่า X_B มีความสัมพันธ์กับ Y มากที่สุดและทดสอบแล้วถ้ายอมรับ H_1 นั่นคือมีความสัมพันธ์กับ Y จึงนำ X_B เข้าสมการ ได้เป็น

$$Y = a + b_A X_A + b_B X_B$$

ขั้นต่อไปจะทำซ้ำ ขั้นที่ 2 นั่นคือ เลือกตัวแปรอิสระจากที่เหลือเข้าสมการในขณะเดียวกันก็จะใช้หลักการของวิธี Backward ในการตรวจสอบว่าควรตัดตัวแปรอิสระใดที่อยู่ในสมการออกจากสมการความถดถอยบ้าง สำหรับหลักเกณฑ์ในการพิจารณาว่าควรตัดตัวแปรตัวใดออกจะตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยกันเองที่อยู่ในสมการความถดถอย เช่น ถ้าในขั้นที่ 2 มีตัวแปรอิสระในสมการ 2 ตัว คือ X_A กับ X_B จะมีการศึกษาว่า X_A กับ X_B มีความสัมพันธ์กันหรือไม่ ถ้ามีความสัมพันธ์กันมากจะพิจารณาตัดตัวใดตัวหนึ่งออกจากสมการ ซึ่งถือว่าเป็นการใช้หลักการเทคนิค Backward Elimination จะกระทำเช่นนี้ไปเรื่อยๆ คือใช้ทั้งหลักการของ Forward ในการเลือกตัวแปรอิสระเข้าสมการ และใช้หลักการของ Backward ในการตัดตัวแปรอิสระใดออกจากสมการได้อีก ก็จะหยุดและจะได้สมการความถดถอยที่เหมาะสม



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์และการนำเสนอผลของการวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจในการลาออกของวิศวกรในเขตกรุงเทพมหานคร” ผู้วิจัยได้นำข้อมูลตัวอย่างที่เก็บรวบรวมมาได้ 370 ชุด แล้วนำมาทำการวิเคราะห์การแปลความหมายของผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยแบ่งออกเป็นตอน ดังนี้

- 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
- 4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร
- 4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นปัจจัยความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
- 4.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความตั้งใจในการลาออก
- 4.5 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และปัจจัยความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่มีต่อความตั้งใจในการลาออกของวิศวกรในเขตกรุงเทพมหานคร

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์

เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกันในการแปลความหมายจากผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยจึงได้กำหนดความหมายของสัญลักษณ์ ดังนี้

n	แทนจำนวนของกลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	แทนค่าเฉลี่ย (Mean)
SD	แทนส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
p	แทนความน่าจะเป็นในการยอมรับสมมติฐาน
df	แทนชั้นของความอิสระ (Degree of Freedom)
F	แทนค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณาใน F-Distribution
t	แทนค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณาใน t-Distribution
r	แทนค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
Beta	แทนค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวแปรในรูปคะแนนมาตรฐาน

R	แทนค่าสัมประสิทธิ์พหุคูณ
R ²	แทนค่าสัมประสิทธิ์ในการตัดสินใจ
Adjust R ²	แทนค่าสัมประสิทธิ์ในการตัดสินใจ ที่ปรับแก้ไขแล้ว
Sig.	แทนระดับนัยสำคัญทางสถิติ
H ₀	แทนสมมติฐานหลัก (Null Hypothesis)
H ₁	แทนสมมติฐานรอง (Alternative Hypothesis)
*	แทนค่าความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
**	แทนค่าความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการประกอบอาชีพวิศวกรและสาขาทางด้านวิศวกรรม โดยมีผลการวิเคราะห์ ดังแสดงในตารางที่ 4.1 (ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ) และตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอายุของผู้ตอบแบบสอบถาม

อายุ	(ปี)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน
ค่าที่ต่ำสุด	22	
ค่าที่สูงที่สุด	58	
ค่าเฉลี่ย	30.46	6.185

ตารางที่ 4.2 จำนวนและร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	264	71.4
หญิง	106	28.6
รวม	370	100
สถานภาพสมรส		
โสด	273	73.8
สมรสแล้ว	97	26.2
รวม	370	100
ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	269	72.7
สูงกว่าระดับปริญญาตรี	101	27.3
รวม	370	100
ระยะเวลาในการประกอบอาชีพวิศวกร		
ไม่เกิน 5 ปี	205	55.5
6-10 ปี	80	21.6
11-20 ปี	72	19.3
21 ปี ขึ้นไป	13	3.6
สาขาทางวิศวกรรม		
สาขาวิศวกรรมโยธา	79	21.4
สาขาวิศวกรรมเครื่องกล	58	15.7
สาขาวิศวกรรมไฟฟ้า	50	13.5
สาขาวิศวกรรมอุตสาหการ	81	21.9
สาขาวิศวกรรมคอมพิวเตอร์	32	8.6
อื่นๆ	70	18.9
รวม	370	100

จากตารางที่ 4.1 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอายุของผู้ตอบแบบสอบถาม และตารางที่ 4.2 แสดงจำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามได้ดังต่อไปนี้

เพศ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นวิศวกรเพศชาย จำนวน 264 คน คิดเป็น ร้อยละ 71.4 รองลงมาเป็นวิศวกรเพศหญิง จำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 28.6

อายุ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีอายุมากที่สุด 58 ปี มีอายุน้อยที่สุด 22 ปี มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 30.46 หรือประมาณ 30 ปี ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 6.185

สถานภาพสมรส พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นวิศวกรที่มีสถานภาพเป็นโสด จำนวน 273 คน คิดเป็นร้อยละ 73.8 รองลงมาก็คือ วิศวกรที่มีสถานภาพสมรสแล้ว จำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 26.2

ระดับการศึกษา พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นวิศวกรที่มีระดับการศึกษาอยู่ใน ระดับปริญญาตรี จำนวน 269 คน คิดเป็นร้อยละ 72.7 รองลงมาก็คือ วิศวกรที่มีระดับการศึกษาอยู่ใน ระดับที่สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 27.3

ระยะเวลาในการประกอบอาชีพวิศวกร พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นวิศวกรที่มีระยะเวลาในการประกอบอาชีพวิศวกรไม่เกิน 5 ปี จำนวน 205 คน คิดเป็นร้อยละ 55.5 รองลงมาก็คือ วิศวกรที่มีระยะเวลาในการประกอบอาชีพวิศวกร 6-10 ปี จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 21.6 วิศวกรที่มีระยะเวลาในการประกอบอาชีพวิศวกร 11-20 ปี จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 19.3 วิศวกรที่มีระยะเวลาในการประกอบอาชีพวิศวกร 21 ปีขึ้นไป จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 3.6 ตามลำดับ

สาขาทางวิศวกรรม พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นวิศวกรสาขาวิศวกรรม อุตสาหการ จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 21.9 รองลงมาก็คือ วิศวกรสาขาวิศวกรรมโยธา จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 21.4 วิศวกรสาขาอื่นๆ ที่ไม่ใช่วิศวกรในสาขาวิศวกรรมโยธา วิศวกรรมเครื่องกล วิศวกรรมไฟฟ้า วิศวกรรมอุตสาหการ และวิศวกรรมคอมพิวเตอร์ จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 18.9 วิศวกรสาขาวิศวกรรมเครื่องกล จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 15.7 วิศวกรสาขาวิศวกรรมไฟฟ้า จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 13.5 และวิศวกรสาขาวิศวกรรม คอมพิวเตอร์ จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 8.6 ตามลำดับ

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร (Perceived Organization Support)

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรของวิศวกรในเขตกรุงเทพมหานคร โดยแบ่งเป็นปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้านสิ่งตอบแทนที่เป็นตัวเงิน และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้านสิ่งตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน ทำการวิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลแสดงดังตารางที่ 4.3 และตารางที่ 4.4 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับความคิดเห็นของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้านสิ่งตอบแทนที่เป็นตัวเงินของวิศวกรในเขตกรุงเทพมหานคร

การรับรู้	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	ลำดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
การสนับสนุนจากองค์กรด้านสิ่งตอบแทนที่เป็นตัวเงิน								
เงินเดือนและสวัสดิการที่ได้รับในปัจจุบันมีความเหมาะสมกับภาระงานที่ปฏิบัติอยู่	43 (11.6)	139 (37.6)	133 (35.9)	43 (11.6)	12 (3.2)	3.49	0.952	2
เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้รับจากบริษัทมีความเหมาะสมและเพียงพอต่อการดำรงชีวิต	37 (10)	137 (37)	121 (32.7)	55 (14.9)	20 (5.4)	3.31	1.020	4
ค่าตอบแทนอย่างอื่นนอกเหนือจากเงินเดือน เช่น ค่าตอบแทนการปฏิบัติงานล่วงเวลา โบนัส เงินเพิ่มตามระดับวุฒิ การศึกษาหรือเงินเพิ่มจากความสามารถทางภาษาที่มีความเหมาะสม	31 (8.4)	126 (34.1)	118 (31.9)	60 (16.2)	35 (9.5)	3.16	1.093	6

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

การรับรู้ การสนับสนุนจากองค์กร ด้านสิ่งตอบแทน ที่เป็นตัวเงิน	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	ลำดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
ระบบการพิจารณาเพิ่ม ระดับเงินเดือนของบริษัท มีความโปร่งใสประกาศให้ ทราบอย่างชัดเจนและ สามารถตรวจสอบได้	47 (12.7)	136 (36.8)	109 (29.5)	46 (12.4)	32 (8.6)	3.32	1.115	3
บริษัทมีการจัดการรับส่ง หรือออกค่าใช้จ่ายในการ เดินทางให้ในการเดินทาง มาทำงานและกลับที่พักให้ อย่างเหมาะสมและ เพียงพอ	83 (22.4)	110 (29.7)	71 (19.2)	43 (11.6)	63 (17)	3.29	1.383	5
บริษัทมีการกำหนดจำนวน วันลาจิง ลาป่วย พักร้อน รวมทั้งวันหยุดตามวาระ เทศกาลต่างๆ อย่าง เหมาะสม (โดยไม่หัก เงินเดือนหรือค่าจ้างจาก การลา)	106 (28.6)	147 (39.7)	81 (21.9)	29 (7.8)	7 (1.9)	3.85	0.985	1
รวม (n = 370)						3.40	0.715	

*() ร้อยละ

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ระดับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้านสิ่งตอบแทนที่เป็นตัวเงินของวิศวกรในเขตกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวมซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.40 และวิศวกรในเขตกรุงเทพมหานครแต่ละคนมีระดับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้านสิ่งตอบแทนที่เป็นตัวเงิน โดยรวมแตกต่างกันน้อย โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.715 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 บริษัทมีการกำหนดจำนวนวันลาพัก ลาป่วย พักร้อน รวมทั้งวันหยุดตามวาระเทศกาลต่างๆ อย่างเหมาะสม (โดยไม่หักเงินเดือนหรือค่าจ้างจากการลานี้) มีระดับค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.85 และมีระดับความแตกต่างกันค่อนข้างน้อย โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.985

ลำดับที่ 2 เงินเดือนและสวัสดิการที่ได้รับในปัจจุบันมีความเหมาะสมกับภาระงานที่ปฏิบัติอยู่ มีระดับค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.43 และมีระดับความแตกต่างกันค่อนข้างน้อย โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.952

ลำดับที่ 3 ระบบการพิจารณาเพิ่มระดับเงินเดือนของบริษัทมีความโปร่งใสประกาศให้ทราบอย่างชัดเจนและสามารถตรวจสอบได้ มีระดับค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.32 และมีระดับความแตกต่างกันค่อนข้างน้อย โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.115

ลำดับที่ 4 เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้รับจากบริษัทมีความเหมาะสมและเพียงพอต่อการดำรงชีวิต มีระดับค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.31 และมีระดับความแตกต่างกันค่อนข้างน้อย โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.0020

ลำดับที่ 5 บริษัทมีการจัดการรับส่งหรือออกค่าใช้จ่ายในการเดินทางให้ในการเดินทางมาทำงานและกลับที่พักให้เหมาะสมและเพียงพอ มีระดับค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.29 และมีระดับความแตกต่างกันค่อนข้างมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.383

ลำดับที่ 6 ค่าตอบแทนอย่างอื่นนอกเหนือจากเงินเดือน เช่น ค่าตอบแทนการปฏิบัติงานล่วงเวลา โบนัส เงินเพิ่มตามระดับวุฒิการศึกษาหรือเงินเพิ่มจากความสามารถทางภาษามีความเหมาะสม มีระดับค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.16 และมีระดับความแตกต่างกันค่อนข้างน้อย โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.093

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับความคิดเห็นการรับรู้การ

สนับสนุนจากองค์กรด้านสิ่งตอบแทนที่ไม่เป็นตัวแทนของวิศวกรในเขตกรุงเทพฯ

การรับรู้ การสนับสนุนจาก องค์กร ด้านสิ่งตอบแทน ที่ไม่เป็นตัวแทน	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	ลำดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
บริษัทมีนโยบายออก ทุนให้ได้มีโอกาส พัฒนาความรู้ ความสามารถในอาชีพ เป็นอย่างดี	45 (12.2)	120 (32.4)	105 (28.4)	62 (16.8)	38 (10.3)	3.19	1.164	7
บริษัทมีการส่งเสริมให้ เจริญเติบโตและ ก้าวหน้าในอาชีพ	60 (16.2)	109 (29.5)	141 (38.1)	44 (11.9)	16 (4.3)	3.41	1.033	5
บริษัทให้การ สนับสนุนและ ช่วยเหลือในเรื่องของ ตัวงานหรือการ ปฏิบัติงาน เมื่อมีความ ต้องการเป็นพิเศษ	43 (11.6)	146 (39.5)	136 (36.8)	37 (10)	8 (2.2)	3.48	0.902	3
บริษัทสนับสนุนให้ โอกาสได้แสดงความ ความเห็นในเรื่องต่างๆ	62 (16.8)	159 (43)	110 (29.7)	31 (8.4)	8 (2.2)	3.64	0.930	1
มีอุปกรณ์หรือสิ่ง อำนวยความสะดวกใน การทำงานอย่าง เพียงพอและเหมาะสม	57 (15.4)	169 (45.7)	102 (27.6)	32 (8.6)	10 (2.7)	3.62	0.938	2
บริษัทมีระบบและ ขั้นตอนการประเมินผล การปฏิบัติงานเป็นไป อย่างโปร่งใส	40 (10.8)	138 (37.3)	130 (35.1)	42 (11.4)	20 (5.4)	3.37	1.001	6

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

การรับรู้ การสนับสนุนจากองค์กร ด้านสิ่งตอบแทน ที่ไม่เป็นตัวเงิน	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	ลำดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
บริษัทมีความยืดหยุ่นใน การลงเวลาการปฏิบัติงาน (เวลาเข้า-ออก ในการ ทำงาน)	83 (22.4)	115 (31.1)	96 (25.9)	40 (10.8)	36 (9.7)	3.46	1.225	4
รวม (n = 370)						3.45	0.699	

*() ร้อยละ

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ระดับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้านสิ่งตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงินโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวมซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.45 และวิสวารในเขตกรุงเทพมหานครแต่ละคนมีระดับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้านสิ่งตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงินโดยรวมแตกต่างกันน้อย โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.699 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 บริษัทสนับสนุนให้โอกาสได้แสดงความคิดเห็นในเรื่องต่างๆ มีระดับค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.64 และมีระดับความแตกต่างกันค่อนข้างน้อย โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.930

ลำดับที่ 2 มีอุปกรณ์หรือสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานอย่างเพียงพอและเหมาะสม มีระดับค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.62 และมีระดับความแตกต่างกันค่อนข้างน้อย โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.938

ลำดับที่ 3 บริษัทให้การสนับสนุนและช่วยเหลือในเรื่องของตัวงานหรือการปฏิบัติงานเมื่อมีความต้องการเป็นพิเศษ มีระดับค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.48 และมีระดับความแตกต่างกันค่อนข้างน้อย โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.902

ลำดับที่ 4 บริษัทมีความยืดหยุ่นในการลงเวลาการปฏิบัติงาน (เวลาเข้า-ออก ในการทำงาน) มีระดับค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.46 และมีระดับความแตกต่างกันค่อนข้างน้อย โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.225

ลำดับที่ 5 บริษัทที่มีการส่งเสริมให้ท่านได้เจริญเติบโตและก้าวหน้าในอาชีพ มีระดับค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.41 และมีระดับความแตกต่างกันค่อนข้างน้อย โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.033

ลำดับที่ 6 บริษัทมีระบบและขั้นตอนการประเมินผลการปฏิบัติงานของท่านเป็นไปอย่างโปร่งใส มีระดับค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.37 และมีระดับความแตกต่างกันค่อนข้างน้อย โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.001

ลำดับที่ 7 บริษัทมีนโยบายออกทุนให้ได้มีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถในอาชีพเป็นอย่างดี เช่น การฝึกอบรม การศึกษาดูงานทั้งในและต่างประเทศ การส่งไปศึกษาต่อทั้งในและต่างประเทศ เป็นต้น มีระดับค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.19 และมีระดับความแตกต่างกันค่อนข้างน้อย โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.164

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลของวิศวกรในเขตกรุงเทพมหานคร โดยแบ่งเป็นปัจจัยความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และปัจจัยความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ทำการวิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลแสดงดังตารางที่ 4.5 และตารางที่ 4.6ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับความคิดเห็นของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาของวิศวกรในเขตกรุงเทพมหานคร

ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	ลำดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
ผู้บังคับบัญชาปกครองลูกน้องด้วยความมีเหตุผล ไม่ใช่แค่อารมณ์หรือความคิดตนเองเป็นใหญ่	64 (17.3)	159 (43)	94 (25.4)	41 (11.1)	12 (3.2)	3.60	1.002	3

ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

ความสัมพันธ์ระหว่าง บุคคลด้านความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	ลำดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
ผู้บังคับบัญชามีความเป็น กันเอง	85 (23)	157 (42.4)	85 (23)	38 (10.3)	5 (1.4)	3.75	0.966	1
รู้สึกอบอุ่นใจเมื่อปฏิบัติงาน กับผู้บังคับบัญชา	46 (12.4)	151 (40.8)	113 (30.5)	47 (12.7)	13 (3.5)	3.46	0.982	6
จะได้รับคำชมเชยจาก ผู้บังคับบัญชาเมื่อ ปฏิบัติงานได้ดีมี ความสำเร็จและจะได้รับ คำแนะนำเมื่อทำงาน ผิดพลาด	74 (20)	161 (43.5)	99 (26.8)	29 (7.8)	7 (1.9)	3.72	0.935	2
ผู้บังคับบัญชาจะให้ คำแนะนำเมื่อมอบหมาย งานที่ไม่ถนัด หรือเป็นงาน ที่ไม่เคยทำมาก่อน	59 (15.9)	148 (40)	116 (31.4)	35 (9.5)	12 (3.2)	3.56	0.976	4
ผู้บังคับบัญชาอนุญาตให้ ท่านปฏิบัติงานอย่างเป็น อิสระ	78 (21.1)	159 (43)	105 (28.4)	20 (5.4)	8 (2.2)	3.75	0.920	1
เมื่อเกิดปัญหา ทั้งในเรื่อง งานและเรื่องส่วนตัว สามารถปรึกษา ผู้บังคับบัญชาของท่านได้	45 (12.2)	155 (41.9)	101 (27.3)	42 (11.4)	27 (7.3)	3.40	1.073	7
ผู้บังคับบัญชามีความ ยุติธรรมกับ ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน	58 (15.7)	147 (39.7)	112 (30.3)	35 (9.5)	18 (4.9)	3.52	1.023	5
ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนให้ ท่านมีโอกาสก้าวหน้าใน หน้าที่การงานเสมอ	52 (14.1)	148 (40)	121 (32.7)	40 (10.8)	9 (2.4)	3.52	0.946	5

ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

ความสัมพันธ์ระหว่าง บุคคลด้านความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	ลำดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
รวม (n = 370)						3.59	0.741	

*() ร้อยละ

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ระดับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวมซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.59 และวิศกรในเขตกรุงเทพมหานครแต่ละคนมีระดับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาโดยรวมแตกต่างกันน้อย โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.741 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 ผู้บังคับบัญชามีความเป็นกันเอง มีระดับค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.75 และมีระดับความแตกต่างกันค่อนข้างน้อย โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.966 ผู้บังคับบัญชาของท่านอนุญาตให้ท่านปฏิบัติงานอย่างเป็นอิสระ มีระดับค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.75 และมีระดับความแตกต่างกันค่อนข้างน้อย โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.920

ลำดับที่ 2 จะได้รับคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชาเมื่อปฏิบัติงานได้ดีมีความสำเร็จ และจะได้รับคำแนะนำเมื่อทำงานผิดพลาด มีระดับค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.72 และมีระดับความแตกต่างกันค่อนข้างน้อย โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.935

ลำดับที่ 3 ผู้บังคับบัญชาปกครองลูกน้องด้วยความมีเหตุผล ไม่ใช่แต่อารมณ์หรือความคิดตนเองเป็นใหญ่ มีระดับค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.60 และมีระดับความแตกต่างกันค่อนข้างน้อย โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.002

ลำดับที่ 4 ผู้บังคับบัญชาจะให้คำแนะนำเมื่อมอบหมายงานที่ไม่ถนัด หรือเป็นงานที่ไม่เคยทำมาก่อน มีระดับค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.56 และมีระดับความแตกต่างกันค่อนข้างน้อย โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.976

ลำดับที่ 5 ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมกับผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน มีระดับค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.52 และมีระดับความแตกต่างกันค่อนข้างน้อย โดยพิจารณาจากค่า

ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.023 ท่านคิดว่าผู้บังคับบัญชาสนับสนุนให้ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานเสมอ มีระดับค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.52 และมีระดับความแตกต่างกันค่อนข้างน้อย โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.946

ลำดับที่ 6 รู้สึกอบอุ่นใจ เมื่อปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชา มีระดับค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.46 และมีระดับความแตกต่างกันค่อนข้างน้อย โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.982

ลำดับที่ 7 เมื่อเกิดปัญหา ทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว สามารถปรึกษากับผู้บังคับบัญชาได้ มีระดับค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.40 และมีระดับความแตกต่างกันค่อนข้างน้อย โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.073

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับความคิดเห็นของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานของวิศวกรในเขตกรุงเทพมหานคร

ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	ลำดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
ได้รับความร่วมมือและความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี	78 (21.1)	183 (49.5)	88 (23.8)	20 (5.4)	1 (0.3)	3.86	0.819	1
เมื่อเกิดปัญหาในการทำงานสามารถปรึกษาเพื่อนร่วมงานได้เสมอ	80 (21.6)	173 (46.8)	97 (26.2)	20 (5.4)	0 (0)	3.85	0.820	2
หากเกิดความผิดพลาดในการปฏิบัติงาน จะได้รับความเห็นใจและกำลังใจจากเพื่อนร่วมงาน	49 (13.2)	182 (49.2)	111 (30)	26 (7)	2 (0.5)	3.68	0.812	6
รู้สึกมีความสุขเมื่ออยู่ท่ามกลางเพื่อนร่วมงาน	70 (18.9)	172 (46.5)	107 (28.9)	20 (5.4)	1 (0.3)	3.78	0.821	4

ตารางที่ 4.6 (ต่อ)

ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	ลำดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
ท่านและเพื่อนร่วมงานยินดีช่วยเหลือกันและแบ่งเบาภาระงานกันหากเกิดความจำเป็น	61 (16.5)	177 (47.8)	110 (29.7)	21 (5.7)	1 (0.3)	3.75	0.807	5
เพื่อนร่วมงานมีความเป็นมิตรและความจริงใจต่อกัน	76 (20.5)	173 (46.8)	96 (25.9)	20 (5.4)	5 (1.4)	3.80	0.874	3
สามารถพูดจาหรือแสดงออกอย่างเปิดเผยกับเพื่อนร่วมงานได้อย่างเต็มที่และตรงไปตรงมา	61 (16.5)	165 (44.6)	110 (29.7)	31 (8.4)	3 (0.8)	3.68	0.876	6
ท่านและเพื่อนร่วมงานชอบทำงานเป็นทีม	68 (18.4)	137 (37)	138 (37.3)	23 (6.2)	4 (1.1)	3.65	0.886	7
รวม (n = 370)						3.75	0.653	

*() ร้อยละ

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ระดับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวมซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.75 และวิสวกรในเขตกรุงเทพมหานครแต่ละคนมีระดับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานโดยรวมแตกต่างกันน้อย โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.653 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 ได้รับความร่วมมือและความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี มีระดับค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.86 และมีระดับความแตกต่างกันค่อนข้างน้อย โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.819

ลำดับที่ 2 เมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน สามารถปรึกษาเพื่อนร่วมงานได้เสมอ มีระดับค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.85 และมีระดับความแตกต่างกันค่อนข้างน้อย โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.82

ลำดับที่ 3 เพื่อนร่วมงานมีความเป็นมิตรและความจริงใจต่อกัน มีระดับค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.80 และมีระดับความแตกต่างกันค่อนข้างน้อย โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.874

ลำดับที่ 4 รู้สึกมีความสุขเมื่ออยู่ท่ามกลางเพื่อนร่วมงาน มีระดับค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.78 และมีระดับความแตกต่างกันค่อนข้างน้อย โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.821

ลำดับที่ 5 ท่านและเพื่อนร่วมงานยินดีช่วยเหลือกัน และแบ่งเบาภาระงานกันหากเกิดความจำเป็น มีระดับค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.75 และมีระดับความแตกต่างกันค่อนข้างน้อย โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.807

ลำดับที่ 6 หากเกิดความผิดพลาดในการปฏิบัติงาน จะได้รับความเห็นใจและกำลังใจจากเพื่อนร่วมงาน มีระดับค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.68 และมีระดับความแตกต่างกันค่อนข้างน้อย โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.812 สามารถพูดจาหรือแสดงออกอย่างเปิดเผยกับเพื่อนร่วมงานได้อย่างเต็มที่และตรงไปตรงมา มีระดับค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.68 และมีระดับความแตกต่างกันค่อนข้างน้อย โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.876

ลำดับที่ 7 ท่านและเพื่อนร่วมงานชอบทำงานเป็นทีม มีระดับค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.65 และมีระดับความแตกต่างกันค่อนข้างน้อย โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.886

4.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความตั้งใจในการลาออกของ

วิศวกรในเขตกรุงเทพมหานคร

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาข้อมูลความตั้งใจในการลาออกของวิศวกรในเขตกรุงเทพมหานคร ทำการวิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลแสดงดังตารางที่ 4.7

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับความคิดเห็นของความตั้งใจในการลาออกของวิศวกรในเขตกรุงเทพมหานคร

ความตั้งใจในการลาออก	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	ลำดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
ในระยะนี้ท่านติดตามข่าวการประกาศรับสมัครงานอยู่เสมอ	37 (10)	74 (20)	95 (25.7)	69 (18.6)	95 (25.7)	2.70	1.315	5
หากมีโอกาสที่ท่านคิดว่าดีกว่าท่านพร้อมจะลาออกจากงานที่บริษัททันที	78 (21.1)	87 (23.5)	106 (28.6)	55 (14.9)	44 (11.9)	3.27	1.278	2
ท่านหยุดหรือลางานบ่อยเพราะไม่อยากมาทำงาน	10 (2.7)	44 (11.9)	95 (25.7)	76 (20.5)	145 (39.2)	2.18	1.156	8
ท่านไม่ชอบทำงานกับบริษัทที่ท่านทำอยู่	16 (4.3)	36 (9.7)	121 (32.7)	104 (28.1)	93 (25.1)	2.40	1.095	6
ท่านเคยคิดจะลาออกจากงานในช่วงสามเดือนที่ผ่านมา	60 (16.2)	68 (18.4)	83 (22.4)	55 (14.9)	104 (28.1)	2.80	1.439	4
ท่านทำงานที่บริษัทแห่งนี้เพราะมีความจำเป็นบางอย่าง	48 (13)	75 (20.3)	110 (29.7)	67 (18.1)	70 (18.9)	2.90	1.286	3
ท่านเคยลองไปสมัครงานที่อื่นด้วยตนเองหรือชักชวนเพื่อนร่วมงานไปสมัครงานที่อื่นในระหว่างที่ทำงานกับบริษัทปัจจุบัน	27 (7.3)	58 (15.7)	86 (23.2)	60 (16.2)	139 (37.6)	2.39	1.321	7
ท่านไม่คิดจะทำงานที่บริษัทแห่งนี้ไปจนเกษียณอายุงาน	128 (34.6)	75 (20.3)	83 (22.4)	37 (10)	47 (12.7)	3.54	1.381	1
รวม (n = 370)						2.77	0.935	

*() ร้อยละ

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ระดับความตั้งใจในการลาออกจากงานของวิศวกรในเขตกรุงเทพมหานครอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวมซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.77 และวิศวกรในเขตกรุงเทพมหานครแต่ละคนมีระดับความตั้งใจในการลาออกจากงานโดยรวมแตกต่างกันน้อย โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.935 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 ท่านไม่คิดจะทำงานที่บริษัทแห่งนี้ไปจนเกษียณอายุงาน มีระดับค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.54 และมีระดับความแตกต่างกันค่อนข้างมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่า 1.381

ลำดับที่ 2 หากมีโอกาสที่ท่านคิดว่าดีกว่า ท่านพร้อมจะลาออกจากรายงานที่ มีระดับค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.27 และมีระดับความแตกต่างกันค่อนข้างมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.278

ลำดับที่ 3 ท่านทำงานที่บริษัทแห่งนี้เพราะมีความจำเป็นบางอย่าง มีระดับค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.90 และมีระดับความแตกต่างกันค่อนข้างมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.286

ลำดับที่ 4 ท่านเคยคิดจะลาออกจากรายงานในช่วงสามเดือนที่ผ่านมา มีระดับค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.80 และมีระดับความแตกต่างกันค่อนข้างมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.439

ลำดับที่ 5 ในระยะนี้ท่านติดตามข่าวสารการรับสมัครงานอยู่เสมอ มีระดับค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.70 และมีระดับความแตกต่างกันค่อนข้างมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.315

ลำดับที่ 6 ท่านไม่ชอบทำงานกับบริษัทที่ท่านทำอยู่ มีระดับค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.40 และมีระดับความแตกต่างกันค่อนข้างน้อย โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.095

ลำดับที่ 7 ท่านเคยไปสมัครงานที่อื่นด้วยตนเองหรือชักชวนเพื่อนร่วมงานไปสมัครงานที่อื่นในระหว่างที่ทำงานกับบริษัทปัจจุบัน มีระดับค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.39 และมีระดับความแตกต่างกันค่อนข้างมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.321

ลำดับที่ 8 ท่านหยุดงานหรือลางานบ่อยเพราะไม่ยอมมาทำงาน มีระดับค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.18 และมีระดับความแตกต่างกันค่อนข้างน้อย โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.156

4.5 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และปัจจัยความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่มีต่อความตั้งใจในการลาออกของวิศวกรในเขตกรุงเทพมหานคร

ในการทดสอบสมมติฐานของการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ทางสถิติในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และปัจจัยความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ว่ามีอิทธิพลต่อความตั้งใจในการลาออกของวิศวกรในเขตกรุงเทพมหานครอย่างไร โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) ซึ่งมีการใช้เทคนิคการนำเข้าตัวแปรแบบ Stepwise

4.5.1 ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ

ตารางที่ 4.8 แสดงผลการทดสอบเงื่อนไขของการวิเคราะห์การถดถอยเพื่อไม่ให้เกิดปัญหาความสัมพันธ์กันเองระหว่างตัวแปรอิสระหรือที่เรียกว่าปัญหา Multicollinearity ผู้วิจัยจึงได้ทำการตัดตัวแปรปัจจัยระยะเวลาในการประกอบอาชีพวิศวกร (Tenure) โดยพิจารณาจากค่า VIF (Variance Inflation Factor) ถ้า VIF มีค่ามาก แสดงว่าตัวแปรอิสระตัวนั้นมีความสัมพันธ์กับตัวแปรอิสระอื่นๆ มาก โดยในที่นี้ ค่า VIF ของตัวแปร “ระยะเวลาในการประกอบอาชีพวิศวกร” (X_{Tenure}) มีค่า 10.808 อันถือได้ว่ามีความสัมพันธ์กับตัวแปรอิสระตัวอื่นๆ มาก ซึ่งการพิจารณาค่า VIF ที่ดีนั้นจะกำหนดว่าไม่ควรมีค่าสูงเกินกว่า 10 (Terry E. Dielman. 2005 : 161-162)

ตารางที่ 4.8 แสดงผลการทดสอบเงื่อนไขของการวิเคราะห์ถดถอยเพื่อไม่ให้เกิดปัญหา

Multicollinearity

ตัวแปร	VIF	Tolerance
ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ (x_{sex})	1.072	0.740
ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ (x_{age})	1.244	0.804
ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพสมรส ($x_{marital}$)	1.608	0.585
ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา ($x_{education}$)	1.140	0.877
ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาในการทำงาน (x_{tenure})	10.808	0.089
ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสาขาวิศวกรรมโยธา ($x_{major-CE}$)	1.087	0.733
ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสาขาวิศวกรรมเครื่องกล ($x_{major-ME}$)	1.019	0.981
ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสาขาวิศวกรรมไฟฟ้า ($x_{major-EE}$)	1.050	0.740
ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสาขาวิศวกรรมอุตสาหกรรม ($x_{major-IE}$)	1.059	0.740
ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสาขาวิศวกรรมคอมพิวเตอร์ ($x_{major-CoE}$)	1.052	0.731
การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้านสิ่งตอบแทนที่เป็นตัวเงิน ($x_{POS-RWPA}$)	1.733	0.519
การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้านสิ่งตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน ($x_{POS-RWPR}$)	1.350	0.741
ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (x_{IPS})	1.631	0.591
ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (x_{IPC})	1.244	0.804

4.5.1 ผลการทดสอบความอิทธิพลระหว่างตัวแปรอิสระที่มีต่อตัวแปรตามเพื่อสร้างสมการพยากรณ์

สมมติฐานการวิจัย ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพสมรส ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาในการทำงาน ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสาขาทางวิศวกรรม ปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้านสิ่งตอบแทนที่เป็นตัวเงิน ปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้านสิ่งตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน ปัจจัยความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และปัจจัยความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีอิทธิพลต่อความตั้งใจในการลาออกของวิศวกรในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

H_0 : ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพสมรส ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาในการทำงาน ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสาขาทางวิศวกรรม ปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้านสิ่งตอบแทนที่เป็นตัวเงิน ปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้านสิ่งตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน

ปัจจัยความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และปัจจัยความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน **ไม่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจในการลาออกของวิศวกรในเขตกรุงเทพมหานคร**

H₁: ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพสมรส ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาในการทำงาน ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสาขาทางวิศวกรรม ปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้านสิ่งตอบแทนที่เป็นตัวเงิน ปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้านสิ่งตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน ปัจจัยความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และปัจจัยความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน **มีอิทธิพลต่อความตั้งใจในการลาออกของวิศวกรในเขตกรุงเทพมหานคร**

จากการวิเคราะห์ทางสถิติในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตามโดยวิธี Stepwise พบว่า ตัวแปรอิสระที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจในการลาออกของวิศวกรในเขตกรุงเทพมหานครมี 5 ตัวแปร ดังตารางที่ 4.9

ตารางที่ 4.9 ผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุเพื่อทดสอบตัวแปรอิสระที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจในการลาออกของวิศวกรในเขตกรุงเทพมหานคร

ตัวแปรอิสระ	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	6.229	0.310		20.072	0.000**		
POS-RWPR	-0.532	0.068	-0.397	-7.847	0.000**	0.741	1.350
IPC	-0.287	0.070	-0.201	-4.133	0.000**	0.804	1.244
major-ME	0.367	0.113	0.143	3.253	0.001**	0.981	1.019
Age	-0.022	0.007	-0.145	-3.070	0.002**	0.851	1.175
education	0.255	0.098	0.122	2.615	0.009**	0.877	1.140
F-value	32.577						
Sig. (F)	0.000						
R	0.556						
R ²	0.309						
Adjust R ²	0.300						

จากตารางที่ 4.9 จะกำหนดให้ POS-RWPR = การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร
ด้านสิ่งตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน, IPC = ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลด้านความสัมพันธ์กับ
ผู้บังคับบัญชา, major-ME = ปัจจัยส่วนบุคคลด้านความแตกต่างทางสาขาทางวิศวกรรม (เครื่องกล),
age = ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ, education = ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา,
* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ผลการวิเคราะห์การถดถอยเมื่อพิจารณาค่าสถิติ F-test ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่าตัว
แปรอิสระมีอิทธิพลต่อความตั้งใจในการลาออกของวิศวกรในเขตกรุงเทพมหานคร Sig (F) มีค่า
เท่ากับ 0.000 จึงยอมรับสมมติฐาน (H_1) ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ค่า Tolerance แต่ละตัวแปร
มีค่าเท่ากับ 0.741, 0.804, 0.981, 0.851 และ 0.877 ซึ่งมีค่าเข้าใกล้ 1 ส่วนค่า VIF แต่ละตัวแปร
มีค่าเท่ากับ 1.350, 1.244, 1.019, 1.175 และ 1.140 ซึ่งไม่เกิน 10 แสดงถึงตัวแปรอิสระเป็นอิสระต่อกัน
ทั้งนี้ค่า Adjust R^2 มีค่าเท่ากับ 0.300 ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า ตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กับตัว
แปรตามโดยสามารถนำมาใช้พยากรณ์ความสัมพันธ์ได้ 30%

ค่า Beta ของ ความแตกต่างทางวิศวกรรมสาขาวิศวกรรมเครื่องกล (major-ME) มีค่า
เท่ากับ 0.143 ซึ่งมีค่ามากกว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา (education) มีค่าเท่ากับ 0.122
ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ (age) มีค่าเท่ากับ - 0.145 ปัจจัยความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลด้าน
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (IPC) มีค่าเท่ากับ - 0.201 ปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร
ด้านสิ่งตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน (POS-RWPR) มีค่าเท่ากับ - 0.397 แสดงว่า ปัจจัยด้านความ
แตกต่างทางวิศวกรรมสาขาวิศวกรรมเครื่องกล (major-ME) มีอิทธิพลเชิงบวกมากกว่า
ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา (education) ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ (age) ปัจจัยความสัมพันธ์
ระหว่างบุคคลด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (IPC) และปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจาก
องค์กรด้านสิ่งตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน (POS-RWPR) ตามลำดับ โดยสามารถพยากรณ์ตัวแปร
ความตั้งใจในการลาออก (TI) ได้ร้อยละ 30 ซึ่งสามารถสร้างตัวแบบสมการพยากรณ์ระหว่างปัจจัย
ส่วนบุคคลด้านความแตกต่างด้านสาขาทางวิศวกรรม ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา
ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ ปัจจัยความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
และปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้านสิ่งตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงินกับความตั้งใจ
ในการลาออกของวิศวกรในเขตกรุงเทพมหานคร ได้ดังนี้

ความตั้งใจในการลาออกของวิศวกรในเขตกรุงเทพมหานคร = 6.229 - 0.532การรับรู้การสนับสนุน
จากองค์กรด้านสิ่งตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน - 0.287ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลด้านความสัมพันธ์
กับเพื่อนร่วมงาน + 0.367สาขาวิศวกรรมเครื่องกล - 0.022อายุ + 0.255ระดับการศึกษา

หรือเขียนในรูปของตัวแปรได้ ดังนี้

$$Y (\text{Turnover Intention}) = 6.229 - 0.532(x_{\text{POS-RWPR}}) - 0.287(x_{\text{IPC}}) - 0.367(x_{\text{Major-ME}}) - 0.22(x_{\text{age}}) \\ + 0.255(x_{\text{education}})$$



บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจในการลาออกของวิศวกรในเขตกรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์สองข้อ ได้แก่ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ระดับปัจจัยการรับรู้ การสนับสนุนจากองค์กร ระดับปัจจัยความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และระดับความตั้งใจในการลาออกของวิศวกรในเขตกรุงเทพมหานคร 2) เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยการรับรู้ การสนับสนุนจากองค์กรและปัจจัยความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจในการลาออกของวิศวกรในเขตกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ วิศวกรในเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้วิธีการสุ่มกลุ่มแบบบังเอิญ รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดจำนวน 370 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมเพื่อการวิจัย คือ แบบสอบถาม ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบปลายปิดและปลายเปิด แบ่งออกเป็น 4 ส่วน การวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้มาทำการประมวลผลด้วยการใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูปซึ่งใช้สถิติพรรณนาเชิงคุณภาพ ได้แก่ ค่าร้อยละและความถี่ เพื่อใช้วิเคราะห์ลักษณะประชากร สถิติพรรณนาเชิงคุณภาพ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่อใช้วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นและสถิติอนุมาน ได้แก่ การวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Linear Regression) เพื่อทดสอบเส้นทางความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรและลำดับความสำคัญของตัวแปร

5.1 สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลสามารถสรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

5.1.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการประกอบอาชีพวิศวกรและสาขาทางด้านวิศวกรรม กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 264 คน คิดเป็นร้อยละ 71.4 มีอายุเฉลี่ย 30 ปี มีสถานภาพโสดจำนวน 273 คน คิดเป็นร้อยละ 73.8 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี 269 คน คิดเป็นร้อยละ 72.7 มีระยะเวลาในการประกอบ

อาชีพวิศวกรไม่เกิน 5 ปี จำนวน 205 คน คิดเป็นร้อยละ 55 และส่วนใหญ่เป็นวิศวกรที่จบการศึกษาในสาขาวิศวกรรมโยธาจำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 21.4

5.1.2 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้านสิ่งตอบแทนที่เป็นตัวเงิน

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้านสิ่งตอบแทนที่เป็นตัวเงิน มีระดับความคิดเห็นรายข้อ ดังนี้ อันดับที่ 1 บริษัทมีการกำหนดจำนวนวันลาพักผ่อนรวมทั้งวันหยุดตามวาระเทศกาลต่างๆ อย่างเหมาะสม (โดยไม่หักเงินเดือนหรือค่าจ้างจากการลา) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.85 อันดับที่ 2 เงินเดือนและสวัสดิการที่ได้รับในปัจจุบันมีความเหมาะสมกับภาระงานที่ปฏิบัติอยู่ มีระดับค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.43 อันดับที่ 3 ระบบการพิจารณาเพิ่มระดับเงินเดือนของบริษัทมีความโปร่งใสประกาศให้ทราบอย่างชัดเจนและสามารถตรวจสอบได้ มีระดับค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.32 อันดับที่ 4 เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้รับจากบริษัทมีความเหมาะสมและเพียงพอต่อการดำรงชีวิต มีระดับค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.31 อันดับที่ 5 บริษัทมีการจัดการรับส่งหรือออกค่าใช้จ่ายในการเดินทางให้ในการเดินทางมาทำงานและกลับที่พักให้เหมาะสมและเพียงพอ มีระดับค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.29 และอันดับที่ 6 ค่าตอบแทนอย่างอื่นนอกเหนือจากเงินเดือน เช่น ค่าตอบแทนการปฏิบัติงานล่วงเวลา โบนัส เงินเพิ่มตามระดับวุฒิการศึกษาหรือเงินเพิ่มจากความสามารถทางภาษามีความเหมาะสม มีระดับค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.16

5.1.3 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้านสิ่งตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้านสิ่งตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน มีระดับความคิดเห็นรายข้อ ดังนี้ อันดับที่ 1 บริษัทสนับสนุนให้โอกาสได้แสดงความคิดเห็นในเรื่องต่างๆ มีระดับค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.64 อันดับที่ 2 มีอุปกรณ์หรือสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานอย่างเพียงพอและเหมาะสม มีระดับค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.62 อันดับที่ 3 บริษัทให้การสนับสนุนและช่วยเหลือในเรื่องของตัวงานหรือการปฏิบัติงานเมื่อมีความต้องการเป็นพิเศษ มีระดับค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.48 อันดับที่ 4 บริษัทมีความยืดหยุ่นในการลงเวลาการปฏิบัติงาน (เวลา เข้า-ออก ในการทำงาน) มีระดับค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.46 อันดับที่ 5 บริษัทมีการส่งเสริมให้ได้เจริญเติบโตและก้าวหน้าใน

อาชีพ มีระดับค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.41 อันดับที่ 6 บริษัทมีระบบและขั้นตอนการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างโปร่งใส มีระดับค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.37 และอันดับที่ 7 บริษัทมีนโยบายออกทุนให้ได้มีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถในอาชีพเป็นอย่างดี เช่น การฝึกอบรม การศึกษาดูงานทั้งในและต่างประเทศ การส่งไปศึกษาต่อทั้งในและต่างประเทศ เป็นต้น มีระดับค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.19

5.1.4 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีระดับความคิดเห็นรายข้อ ดังนี้ อันดับที่ 1 ผู้บังคับบัญชามีความเป็นกันเอง มีระดับค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.75 อันดับที่ 2 จะได้รับคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชาเมื่อปฏิบัติงานได้ดีมีความสำเร็จ และจะได้รับคำแนะนำเมื่อทำงานผิดพลาด มีระดับค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.72 อันดับที่ 3 ผู้บังคับบัญชาปกครองลูกน้องด้วยความมีเหตุผล ไม่ใช่แต่อารมณ์หรือความคิดเห็นตนเองเป็นใหญ่ มีระดับค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.60 อันดับที่ 4 ผู้บังคับบัญชาจะให้คำแนะนำ เมื่อมอบหมายงานที่ไม่ถนัด หรือเป็นงานที่ไม่เคยทำมาก่อน มีระดับค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.56 อันดับที่ 5 ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมกับผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน มีระดับค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.52 และมีระดับความแตกต่างกันค่อนข้างน้อย โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.023 อันดับที่ 6 รู้สึกอบอุ่นใจ เมื่อปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชา มีระดับค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.46 และอันดับที่ 7 เมื่อเกิดปัญหา ทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวสามารถปรึกษากับผู้บังคับบัญชาได้ มีระดับค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.40

5.1.5 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีระดับความคิดเห็นรายข้อ ดังนี้ อันดับที่ 1 ได้รับความร่วมมือและความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี มีระดับค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.86 อันดับที่ 2 เมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน สามารถปรึกษาเพื่อนร่วมงานได้เสมอ มีระดับค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.85 อันดับที่ 3 เพื่อนร่วมงานมีความเป็นมิตรและความจริงใจต่อกัน มีระดับค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.80 อันดับที่ 4 รู้สึกมีความสุขเมื่ออยู่ท่ามกลางเพื่อน

ร่วมงาน มีระดับค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.78 อันดับที่ 5 ท่านและเพื่อนร่วมงานยินดีช่วยเหลือกัน และแบ่งเบาภาระงานกันหากเกิดความจำเป็น มีระดับค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.75 อันดับที่ 6 หากเกิดความผิดพลาดในการปฏิบัติงาน จะได้รับความเห็นใจและกำลังใจจากเพื่อนร่วมงาน มีระดับค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.68 และอันดับที่ 7 ท่านและเพื่อนร่วมงานชอบทำงานเป็นทีม มีระดับค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.65

5.1.6 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความตั้งใจในการลาออกของวิศวกรในเขตกรุงเทพมหานคร

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความตั้งใจในการลาออกของวิศวกรในเขตกรุงเทพมหานคร มีระดับความคิดเห็นรายข้อ ดังนี้ อันดับที่ 1 ท่านไม่คิดจะทำงานที่บริษัทแห่งนี้ไปจนเกษียณอายุงาน มีระดับค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.54 อันดับที่ 2 หากมีโอกาสที่ท่านคิดว่าดีกว่า ท่านพร้อมจะลาออกจากบริษัททันที มีระดับค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.27 อันดับที่ 3 ท่านทำงานที่บริษัทแห่งนี้เพราะมีความจำเป็นบางอย่าง มีระดับค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.90 อันดับที่ 4 ท่านเคยคิดจะลาออกจากงานในช่วงสามเดือนที่ผ่านมา มีระดับค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.80 อันดับที่ 5 ในระยะนี้ท่านคิดตามข่าวสารการรับสมัครงานอยู่เสมอ มีระดับค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.70 อันดับที่ 6 ท่านไม่ชอบทำงานกับบริษัทที่ท่านทำอยู่ มีระดับค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.40 อันดับที่ 7 ท่านเคยไปสมัครงานที่อื่นด้วยตนเองหรือชักชวนเพื่อนร่วมงานไปสมัครงานที่อื่นในระหว่างที่ทำงานกับบริษัทปัจจุบัน มีระดับค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.39 และอันดับที่ 8 ท่านหยุดงานหรือลางานบ่อยเพราะไม่ยอมมาทำงาน มีระดับค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.18

5.1.7 การทดสอบสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ปัจจัยความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจในการลาออกของวิศวกรในเขตกรุงเทพมหานคร

ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศของวิศวกรเป็นตัวแปรที่ถูกคัดออกจากสมการ จึงเป็นตัวแปรที่ไม่มีผลต่อความตั้งใจในการลาออกของวิศวกรในเขตกรุงเทพมหานครที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ พบว่า ปัจจัยด้านอายุเป็นตัวแปรที่ถูกนำเข้าสู่สมการ จึงเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจในการลาออกของวิศวกรในเขตกรุงเทพมหานคร โดยค่าสัมประสิทธิ์ของปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุในสมการพยากรณ์ มีค่าเท่ากับ -0.022 ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่าปัจจัย

ด้านอายุมีอิทธิพลเชิงลบกับความตั้งใจในการลาออกของวิศวกรในเขตกรุงเทพมหานคร หรือก็คือ ยิ่งวิศวกรมีอายุมากขึ้นความตั้งใจในการลาออกก็จะลดลง

ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพสมรส พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพสมรสของวิศวกรเป็นตัวแปรที่ถูกคัดออกจากสมการ จึงเป็นตัวแปรที่ไม่มีผลต่อความตั้งใจในการลาออกของวิศวกรในเขตกรุงเทพมหานครที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาเป็นตัวแปรที่ถูกนำเข้าสู่สมการ จึงเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจในการลาออกของวิศวกรในเขตกรุงเทพมหานคร โดยค่าสัมประสิทธิ์ของปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาในสมการพยากรณ์ มีค่าเท่ากับ 0.225 ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษามีอิทธิพลเชิงบวกกับความตั้งใจในการลาออกของวิศวกรในเขตกรุงเทพมหานคร หรือก็คือ ยิ่งวิศวกรมีระดับการศึกษามากขึ้นความตั้งใจในการลาออกก็จะเพิ่มมากขึ้น

ปัจจัยส่วนบุคคลด้านความแตกต่างด้านสาขาทางวิศวกรรม พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านความแตกต่างด้านสาขาทางวิศวกรรมเป็นตัวแปรที่ถูกนำเข้าสู่สมการ (สาขาวิศวกรรมเครื่องกล) จึงเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจในการลาออกของวิศวกรในเขตกรุงเทพมหานคร โดยค่าสัมประสิทธิ์ของปัจจัยความแตกต่างด้านสาขาทางวิศวกรรม (สาขาวิศวกรรมเครื่องกล) ในสมการพยากรณ์ มีค่าเท่ากับ 0.367 ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านความแตกต่างด้านสาขาทางวิศวกรรม (สาขาวิศวกรรมเครื่องกล) มีอิทธิพลเชิงบวกกับความตั้งใจในการลาออก หรือก็คือ หากวิศวกรเป็นวิศวกรสาขาวิศวกรรมเครื่องกลจะมีความตั้งใจในการลาออกมาก

การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้านสิ่งตอบแทนที่เป็นตัวเงิน พบว่า ปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้านสิ่งตอบแทนที่เป็นตัวเงินของวิศวกรเป็นตัวแปรที่ถูกคัดออกจากสมการ จึงเป็นตัวแปรที่ไม่มีผลต่อความตั้งใจในการลาออกของวิศวกรในเขตกรุงเทพมหานครที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้านสิ่งตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน พบว่า ปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้านสิ่งตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงินเป็นตัวแปรที่ถูกนำเข้าสู่สมการ จึงเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจในการลาออกของวิศวกรในเขตกรุงเทพมหานคร โดยค่าสัมประสิทธิ์ของปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้านสิ่งตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงินในสมการพยากรณ์ มีค่าเท่ากับ - 0.532 ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่าปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้านสิ่งตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงินมีอิทธิพลเชิงลบกับความตั้งใจในการลาออกของวิศวกรในเขต

กรุงเทพมหานคร หรือก็คือ ยิ่งวิศวกรมีการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้านสิ่งตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงินมากความตั้งใจในการลาออกก็จะลดลง

ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา พบว่า ปัจจัยความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาของวิศวกรเป็นตัวแปรที่ถูกตัดออกจากสมการ จึงเป็นตัวแปรที่ไม่มีผลต่อความตั้งใจในการลาออกของวิศวกรในเขตกรุงเทพมหานคร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน พบว่า ปัจจัยความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเป็นตัวแปรที่ถูกนำเข้ามาสมการ จึงเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจในการลาออกของวิศวกรในเขตกรุงเทพมหานคร โดยค่าสัมประสิทธิ์ของปัจจัยความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในสมการพยากรณ์ มีค่าเท่ากับ -0.287 ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่าปัจจัยความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีอิทธิพลเชิงลบกับความตั้งใจในการลาออกของวิศวกรในเขตกรุงเทพมหานคร หรือก็คือ ยิ่งวิศวกรมีความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมากความตั้งใจในการลาออกก็จะลดลง

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยที่ได้จากการทดสอบสมมติฐานในการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจในการลาออกของวิศวกรในเขตกรุงเทพมหานคร สามารถอภิปรายผลและอ้างอิงงานวิจัยที่เกี่ยวข้องได้ดังนี้

จากสมมติฐานการวิจัย ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพสมรส ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาในการทำงาน ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา ปัจจัยส่วนบุคคลด้านความแตกต่างทางสาขาทางวิศวกรรม การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้านสิ่งตอบแทนที่เป็นตัวเงิน การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้านสิ่งตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีอิทธิพลต่อความตั้งใจในการลาออกของวิศวกรในเขตกรุงเทพมหานคร

ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ ไม่มีอิทธิพลกับความตั้งใจในการลาออกของวิศวกรในเขตกรุงเทพมหานครที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผลสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฐานปนพงศ์ บุญเพชร (2550) ที่ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการลาออกจากงานของหัวหน้างานในอุตสาหกรรมผลิตแผ่นพิมพ์วงจรไฟฟ้าในประเทศไทย ซึ่งมีการทำการวิเคราะห์เพื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของความต้องการลาออกจากงานของหัวหน้างานในอุตสาหกรรมผลิตแผ่นพิมพ์วงจรไฟฟ้าในประเทศไทย พบว่าหัวหน้างานเพศชายและหัวหน้างานเพศหญิงมีค่าเฉลี่ยความต้องการในการลาออกจากงานไม่แตกต่างกัน ทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ถนัดชัย ปินธุ (2553) ที่ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานบัญชีระดับปฏิบัติการของบริษัทมหาชนในภาคอุตสาหกรรมพัฒนาอสังหาริมทรัพย์ ซึ่งมีการทำการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศกับแนวโน้มในการลาออกของพนักงานบัญชีระดับปฏิบัติการ พบว่าไม่มีความสัมพันธ์กันระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศกับแนวโน้มในการลาออก นอกจากนี้ยังพบว่าผลการวิจัยมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ Tae Heon Lee (2012) ซึ่งได้ศึกษาเกี่ยวกับ ความแตกต่างด้านเพศในภาคการลาออกโดยสมัครใจ ซึ่งมีการทำการทดสอบความสัมพันธ์ปัจจัยความแตกต่างด้านเพศกับการลาออกจากองค์กรเดิมเพื่อรับงานใหม่จากองค์กรอื่นพบว่า ปัจจัยความแตกต่างด้านเพศมีความสัมพันธ์กับการลาออกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

ทั้งนี้อาจเนื่องจากในปัจจุบันการให้ความสำคัญในเรื่องของความเท่าเทียมทางเพศเริ่มเข้ามามีส่วนสำคัญทั้งในด้านเศรษฐกิจและสังคม สำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ (2552) ได้ให้ความสำคัญของความเสมอภาคเอาไว้ว่า ความเสมอภาคระหว่างหญิงชายเป็นประเด็นที่ครอบคลุมประเด็นการพัฒนาทุกประเด็นตั้งแต่เศรษฐกิจ สังคม การเมือง ไปจนถึงสิ่งแวดล้อม ทั้งนี้เพราะผู้หญิงอยู่ในทุกภาคส่วนของสังคมเช่นเดียวกับผู้ชาย ปัจจุบันการสนับสนุนเพศหญิงให้มีความรู้ความสามารถทั้งในด้านการศึกษาและการทำงานได้มีการสนับสนุนให้เกิดขึ้นในส่วนของภาครัฐจะเห็นได้จากการที่มหาวิทยาลัยต่างๆ ในทุกสาขาวิชามีการรับนิสิตนักศึกษาเข้าศึกษาโดยไม่จำกัดเพศ และจากแผนพัฒนาสตรีในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 มีการพูดถึงการศึกษาและการจ้างงานของเพศหญิงอยู่สองประเด็น ได้แก่ 1. การพัฒนาสตรีเพื่อความเสมอภาคในการได้รับการศึกษา 2. การพัฒนาสตรีเพื่อความเสมอภาคด้านเศรษฐกิจและการจ้างงาน จึงอาจทำให้ปัจจัยส่วนบุคคลในด้านเพศไม่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจในการลาออกของวิศวกรในเขต

กรุงเทพมหานครเนื่องจากโอกาสในการได้รับการจ้างงานหรือรับเข้าทำงานในปัจจุบันของเพศชาย และเพศหญิงมีความเสมอภาคเท่าเทียมกันอยู่ในสังคมไทย

ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ มีอิทธิพลต่อความตั้งใจในการลาออกของวิศวกรในเขต กรุงเทพมหานครที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผลสอดคล้องกับงานวิจัยของรัชชัช บุญเพิ่มราศี (2552) ที่ได้ทำศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่มีผลต่อการตั้งใจลาออกจากงานของบุคลากร : ศึกษาเฉพาะกรณีบุคลากร สาย ค ของมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต ซึ่งมีการทดสอบเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างอายุของบุคลากรของมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตกับความตั้งใจลาออก พบว่าบุคลากรที่มีอายุแตกต่างกันจะมีการตั้งใจลาออกจากงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทั้งยังมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ Tae Heon Lee (2012) ซึ่งได้ศึกษาเกี่ยวกับ ความแตกต่างด้านเพศในภาคการลาออกโดยสมัครใจ ซึ่งมีการทำการทดสอบความสัมพันธ์ปัจจัยความแตกต่างด้านอายุกับการลาออกจากองค์กรเดิมเพื่อรับงานใหม่จากองค์กรอื่นพบว่า ปัจจัยความแตกต่างด้านอายุมีความสัมพันธ์กับการลาออกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 งานวิจัยของสงกรานต์ แซ่เล็ก (2553) ที่ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านองค์การที่มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มการลาออกจากงานของพนักงานบริษัทเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ซึ่งมีการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างอายุของพนักงานกับแนวโน้มการลาออกจากงาน ผลการวิเคราะห์พบว่าอายุของพนักงานมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มการลาออกจากงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธัญพี กฤษณา (2550) ซึ่งได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยคัดสรรกับความตั้งใจลาออกของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่ ซึ่งได้มีการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุกับความตั้งใจในการลาออกของพยาบาล พบว่า อายุมีความสัมพันธ์เชิงลบกับความตั้งใจลาออกของพยาบาลวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุมีอิทธิพลต่อความตั้งใจในการลาออกของวิศวกรในเขต กรุงเทพมหานคร ทั้งนี้อาจเนื่องจากว่าเมื่อวิศวกรหรือพนักงานมีอายุที่เพิ่มมากขึ้นความเป็นไปได้ที่จะลาออกจากงานจะลดต่ำลง ซึ่งเป็นผลสรุปบนพื้นฐานของการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างอายุและอัตราการลาออกจากงาน (Age-turnover relationship) เพราะคนที่มีอายุมากขึ้นทางเลือกหรือโอกาสในการที่จะหางานใหม่จะมีระดับต่ำลง และการที่ทำงานต่อในองค์กรเดิมจะทำให้ได้รับ

ค่าจ้างหรือเงินเดือนในอัตราที่สูงขึ้นอยู่แล้ว ได้รับสิทธิในการลาพักร้อน รวมทั้งสวัสดิการอื่นๆ ที่มากกว่าพนักงานซึ่งมีอายุน้อย (วิภาส ทองสุทธิ. 2537 : 46-47)

ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพสมรส ไม่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจในการลาออกของวิศวกรในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพสมรสจากงานวิจัยในครั้งนี้ มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิติญา เพ็ญบำรุง (2551) ที่ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลาออกของพนักงานบริษัท เอส ดี ไซน์ เทคคิง จำกัด. ซึ่งมีการวิเคราะห์เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพสมรสกับการลาออกของพนักงาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพสมรสของลักษณะทางประชากร ไม่มีอิทธิพลต่อการลาออกของพนักงานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของสุรสาร เทพศิริ (2547) ที่ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อระดับความต้องการลาออกจากงานของวิศวกรในอุตสาหกรรมรถยนต์ ซึ่งได้มีการทำการทดสอบเพื่อเปรียบเทียบระดับความแตกต่างของสถานภาพสมรสกับระดับความต้องการลาออกจากงานของวิศวกรในอุตสาหกรรมรถยนต์ พบว่าระดับความต้องการลาออกจากงานของวิศวกรในอุตสาหกรรมรถยนต์ไม่มีความแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพสมรสไม่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจในการลาออกของวิศวกรในเขตกรุงเทพมหานคร ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากความคิดของคนในวัยทำงานในปัจจุบันมองว่าการแต่งงานไม่จำเป็นต้องมีบุตร ซึ่งสามารถสังเกตได้จากสภาพสังคมในปัจจุบันประเทศไทยกำลังเริ่มก้าวเข้าสู่สังคมคนชรา นั่นคือประชากรในวัยทำงานของประเทศไม่นิยมมีบุตร จากข้อมูลของกระทรวงสาธารณสุขเปิดเผยว่า ผู้สูงอายุชาวไทยเพิ่มขึ้นปีละ 5 คน และคาดว่าในปี 2568 ประเทศไทยจะก้าวเข้าสู่การเป็นสังคมผู้สูงอายุโดยสมบูรณ์ นอกจากนี้จากการเปิดเผยข้อมูลดังกล่าวยังชี้ให้เห็นว่าผู้สูงอายุส่วนมากจะไร้ลูกหลาน (ไทยรัฐออนไลน์. 2557) รศ.ป๋องปอนด์ รักอำนวยกิจ นักวิจัยวิทยาลัยประชากรศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยเปิดเผยข้อมูลว่า ใน 50 ปีที่ผ่านมา ผู้หญิงโดยเฉลี่ยจะมีลูกมากกว่า 6 คน แต่ในปัจจุบันนักประชากรศาสตร์คาดว่าตัวเลขอยากมีบุตรกลับเหลือที่สัดส่วนประมาณ 1 คน (ผู้จัดการออนไลน์. 2556) ประกอบกับงานวิจัยของพิมลพรรณ อิศรภักดี (2557) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับทัศนคติของคนรุ่นใหม่เกี่ยวกับการแต่งงานและการมีบุตร พบว่าทัศนคติของคนรุ่นใหม่ในปัจจุบันมองว่าการมีบุตรนั้นเป็นภาระ และมองว่าต้องการมีชีวิตโดยไม่ต้องคอยห่วงลูก ปัญหาด้านค่าใช้จ่ายก็เป็นเหตุผลที่มีการให้ความสำคัญว่าไม่ต้องการมีลูก

จากเหตุผลอ้างอิงต่างๆ ที่ได้กล่าวไว้ข้างต้นจึงสามารถอธิบายได้ว่าสถานภาพสมรสนั้น ไม่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจในการลาออกของวิศวกรในเขตกรุงเทพมหานครเนื่องจากวิศวกรส่วนใหญ่อาจมีความคิดที่ไม่ต้องการมีบุตร เมื่อการแต่งงานกันโดยไม่มีภาระทางการเงินเกิดขึ้นจึงทำให้ปัจจัยสถานภาพสมรสเป็นตัวแปรที่ถูกคัดออกจากสมการพยากรณ์

ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา มีอิทธิพลต่อความตั้งใจในการลาออกจากงานของวิศวกรในเขตกรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาจากการวิจัยในครั้งนี้ มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฉปภัช นาคเจือทอง (2553) ที่ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ซึ่งมีการวิเคราะห์เพื่อทดสอบความแตกต่างของระดับการศึกษาที่ต่างกันของพนักงานกับแนวโน้มในการลาออก ผลการวิเคราะห์พบว่าพนักงาน ในเขตสวนอุตสาหกรรมโรจนะจังหวัดพระนครศรีอยุธยาที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันจะมีระดับแนวโน้มในการลาออกแตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Elizabeth Medina (2012) ที่ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานและความตั้งใจในการลาออกของพนักงาน ซึ่งได้มีการวิเคราะห์เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษาที่สูงขึ้นกับความตั้งใจในการลาออก โดยผลการวิเคราะห์พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษามีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความตั้งใจในการลาออกของพนักงานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.001

ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษามีอิทธิพลต่อความตั้งใจในการลาออก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากที่วรรณารต แสงมณี (2556) ได้อธิบายเอาไว้ถึงปัญหาของการลาออกของพนักงานอันเป็นผลกระทบจากการมีระดับการศึกษาที่ไม่เท่ากันจะทำให้มีโอกาสนในการได้งานแตกต่างกัน ซึ่งส่งผลกระทบต่อการตัดสินใจในการลาออก ทั้งนี้ข้อกำหนดในการรับเข้าทำงานจากองค์กรต่างๆ จะกำหนดคุณสมบัติของระดับการศึกษาแตกต่างกัน รวมทั้งการพิจารณาเงินเดือน สวัสดิการแก่พนักงานใหม่ที่โดยอิงจากระดับการศึกษาก็ยังมีความแตกต่างกันด้วย โดยสามารถสังเกตจากประกาศการรับพนักงานใหม่ของบริษัทหรือองค์กรโดยทั่วไป

ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสาขาทางวิศวกรรม โดยสาขาวิศวกรรมเครื่องกล (ME) มีอิทธิพลต่อความตั้งใจในการลาออกที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

ความต้องการวิศวกรในสาขาต่างๆ ของตลาดแรงงานนั้นมีความเปลี่ยนแปลงสอดคล้องกับประเภทของอุตสาหกรรมที่มีการลงทุนสูง หรือมีความต้องการพัฒนาในด้านนั้นๆ สูง

ตลาดแรงงานวิศวกรจึงมีความเปลี่ยนแปลงความต้องการสาขาทางวิศวกรรมอยู่เสมอ จากการสำรวจของ NACE (The National Association of College and Employers) ที่ได้ทำการสำรวจข้อมูลถึงความต้องการของบริษัทที่มีชื่อเสียง เช่น Chevron, DuPont ฯลฯ ซึ่งมีสาขาอยู่ในประเทศไทยพบว่า 10 อันดับสาขาปริญญาตรีที่เป็นที่ต้องการพนักงานในปี พ.ศ. 2558 นั้น วิศวกรรมเครื่องกลเป็นสาขาวิศวกรรมแรกที่ติดอันดับ 1 ใน 10 โดยอยู่ในอันดับที่ 5 รองลงมาคือวิศวกรรมไฟฟ้าซึ่งอยู่ในอันดับที่ 8 ส่วนที่เหลือเป็นสาขาในวิชาชีพด้านอื่นๆ ที่ไม่ใช่อาชีพทางวิศวกรรม นอกจากนี้ วิศวกรรมเครื่องกลเป็นสาขาที่เมื่อสำเร็จการศึกษาแล้วสามารถเลือกทำงานในสายงานวิศวกรรมได้หลายด้าน ทั้งการผลิต, พลังงานและระบบสาธารณูปโภค, อุตสาหกรรมรถยนต์, น้ำมัน ฯลฯ ซึ่งมีความหลากหลายมากกว่าวิศวกรรมในสาขาอื่นๆ จากเหตุผลเหล่านี้จะเห็นได้ว่าโอกาสในการออกจางานเพื่อค้นหางานใหม่ของพนักงานในสาขาวิศวกรรมเครื่องกลจะมีมากกว่าพนักงานในสาขาทางวิศวกรรมด้านอื่นๆ

ปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้านสิ่งตอบแทนที่เป็นตัวเงิน ไม่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจในการลาออกของวิศวกรในเขตกรุงเทพมหานครที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้านสิ่งตอบแทนที่เป็นตัวเงิน ไม่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจในการลาออกของวิศวกรในเขตกรุงเทพมหานคร อาจเนื่องมาจากความสอดคล้องของผลการวิเคราะห์ข้อมูลกับทฤษฎีสิ่งล่อใจของ Maslow (Maslow's Theory of Financial Incentive) ซึ่งได้กล่าวไว้ว่าค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินจะเป็นแรงจูงใจเพียงเล็กน้อยเท่านั้นหรือไม่มีเลย ถ้าบุคคลที่ทำงานนั้นอยู่ในสภาพการณ์ที่ความต้องการขั้นพื้นฐานได้รับการตอบสนองแล้ว เพราะความปรารถนายกย่องชมเชยและมีสถานภาพจะสัมพันธ์ใกล้ชิดกับความต้องการที่เป็นตัวเงิน (นพคุณ นิสามณี. 2547 :191)

ปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้านสิ่งตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน มีอิทธิพลต่อความตั้งใจในการลาออกของวิศวกรในเขตกรุงเทพมหานครที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้านสิ่งตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงินในการวิจัยในครั้งนี้ มีความสอดคล้องกับการศึกษาการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรของ Linda Rhoades และ Robert Eisenberger (2002) ที่ได้มีการค้นคว้างานวิจัยในอดีตที่มีการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้านสิ่งตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงินกับความตั้งใจในการลาออกจากงาน (Turnover Intention) พบว่าการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้าน

สิ่งตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน (Promotions) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความตั้งใจในการลาออกของพนักงานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

สิ่งตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงินนั้น ชูชัย สมितिไกล (2554 : 288 - 289) ได้อธิบายเอาไว้ว่ารางวัลประเภทนี้จะเป็นสิ่งที่มีคุณค่าทางจิตใจต่อพนักงาน กล่าวคือเป็นรางวัลที่บ่งบอกถึงชื่อเสียงเกียรติยศ สถานะทางสังคมของพนักงาน ประกอบกับธรรมชาติของมนุษย์ที่เป็นสัตว์สังคม ชอบอยู่รวมกันเป็นกลุ่ม ชอบสื่อสารและแบ่งปันข้อมูลให้แกกัน ประกอบกับในปัจจุบันนี้สังคมคนรุ่นใหม่มีการติดต่อสื่อสารที่ใกล้ชิดกันมากขึ้น การรับรู้ถึงชีวิตของกันและกันผ่านโซเชียลเน็ตเวิร์กมีผลต่อการใช้ชีวิตประจำวันมาก โดยจากสถิติของเว็บไซต์ socialbakers.com แสดงให้เห็นว่าจำนวนคนที่ใช้โซเชียลเน็ตเวิร์กมากที่สุดประเทศไทยอยู่อันดับที่ 3 ของเอเชียอาคเนย์ ซึ่งพบว่าผู้ใช้งานมักจะโพสต์เนื้อหา หรือภาพ เพื่อแสดงตัวตน แสดงสถานะทางสังคม หรือความก้าวหน้า การมีชื่อเสียงของตนเอง จึงอาจเป็นส่วนหนึ่งที่อธิบายได้ว่าพนักงานหรือในการวิจัยครั้งนี้คือวิศวกรในกรุงเทพมหานครให้ความสำคัญกับชื่อเสียง เกียรติยศ หรือสถานะทางสังคมมากกว่าค่าตอบแทนในการตัดสินใจดำรงตำแหน่งงานเดิมเอาไว้เพราะหากองค์กรที่ตนทำงานอยู่ไม่ตอบสนองสถานะทางสังคม การได้รับการยอมรับหรือการตอบแทนต่างๆ ในด้านที่ไม่ใช่ตัวเงินที่ตีพอกก็อาจทำให้เกิดความตั้งใจที่จะลาออกจากองค์กรได้

อีกส่วนหนึ่งของสิ่งตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงินคือการให้ความสะดวกสบายในการทำงาน การเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นในงาน ความยืดหยุ่นเรื่องเวลางานและการให้การสนับสนุนเรื่องต่างๆ ที่เกี่ยวกับตัวงานก็อาจเป็นส่วนสำคัญเนื่องจากปัจจุบันคนส่วนมากที่เริ่มเข้าสู่วัยทำงานได้แก่คนรุ่น Generation Y หรือคือคนที่เกิดในช่วงปี พ.ศ. 2523 – 2540 (เว็บไซต์ kapook.com และนิตยสาร secret ฉบับที่ 28 ปีที่ 2) ซึ่งมักมีลักษณะนิสัยที่นิสัยการชอบการแสดงออก มีความคิดเป็นของตัวเองสูง ไม่ชอบถูกบังคับให้อยู่ในกรอบ ซึ่งสิ่งตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงินเป็นปัจจัยที่สอดคล้องความต้องการของคนวัยทำงานในยุคปัจจุบันนี้อยู่มาก

ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ไม่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจในการลาออกของวิศวกรในเขตกรุงเทพมหานครที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาจากการวิจัยในครั้งนี้พบว่ามีความสอดคล้องคล้ายคลึงกับงานวิจัยของคูตีดา เครือคำปติว (2551) ซึ่งได้ทำการศึกษาลักษณะคุณภาพชีวิตการทำงาน ลักษณะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ วัฒนธรรมองค์การกับการลาออกของพยาบาล โรงพยาบาลรามารชิบดี โรงพยาบาลวิชัยยุทธและสถาบันมะเร็งแห่งชาติ

ซึ่งได้มีการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำที่มีประสิทธิภาพกับการลาออกของพยาบาลผลการทดสอบพบว่าไม่มีความสัมพันธ์กันระหว่างปัจจัยผู้นำที่มีประสิทธิภาพกับการลาออกของพยาบาล นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของถนัดชัย ปินธุ (2553) ที่ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานบัญชีระดับปฏิบัติการของบริษัทมหาชนในภาคอุตสาหกรรมพัฒนาอสังหาริมทรัพย์ ซึ่งได้ทำการทดสอบหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านผู้บังคับบัญชากับแนวโน้มในการลาออกของพนักงานบัญชีผลการวิเคราะห์พบว่า ปัจจัยด้านผู้บังคับบัญชาไม่ส่งผลต่อแนวโน้มในการลาออกของพนักงานบัญชีที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

เนื่องจากคนวัยทำงานในปัจจุบันส่วนมากคือวัยที่ถือได้ว่าเกิดมาในช่วงของ Generation Y ซึ่งเกิดในช่วง พ.ศ. 2523 เป็นต้นไป (ข้อมูลจากเว็บไซต์ entraining.net) ที่มีค่านิยมต้องการประสบความสำเร็จเร็ว โดยเทียบกับเพื่อน เป็นคนที่แม้จะอยากให้หัวหน้าสอนงานให้ แต่ก็อยากเป็นคนตัดสินใจด้วยตนเอง เป็นคนที่มีความคิดเป็นของตนเองและโลกส่วนตัวสูง จึงอาจไม่ให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ที่มีต่อหัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชาในการที่จะหยิบยกมาเป็นปัจจัยเพื่อตัดสินใจในการลาออกจากงานมากนัก

ปัจจัยความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีอิทธิพลต่อความตั้งใจในการลาออกของวิศวกรในเขตกรุงเทพมหานครที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในการวิจัยในครั้งนี้พบว่ามีความสอดคล้องกับงานวิจัยของธวัชชัย บุญเพิ่มราศรี (2552) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่มีผลต่อการตั้งใจในการลาออกจากงานของบุคลากร ซึ่งได้มีการวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานที่แตกต่างกันของบุคลากรกับความตั้งใจในการลาออก ผลการวิเคราะห์พบว่าบุคลากรที่มีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานแตกต่างกันจะมีการตั้งใจในการลาออกจากงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของพรรณ เหมือนเดิม (2552) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความคิดที่จะลาออกจากงานของพนักงานบริษัท โซนี่ จำกัด ซึ่งได้มีการวิเคราะห์เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและการลาออก ผลการวิเคราะห์พบว่ามีความสัมพันธ์กันระหว่างความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและการลาออกที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

ประคัลภ์ ปันตพลังกูร (2012) ได้ให้ข้อมูลผลการวิจัยเกี่ยวกับการลาออกของ Mecer เอาไว้ว่าปัจจัยอันดับหนึ่งของคนที่ลาออกจากองค์กรคือเพื่อนร่วมงานอันเกิดจากการมองว่าเพื่อน

ร่วมงานไม่ดี (People they work with) ซึ่งสามารถบอกได้ว่าไม่มีความสัมพันธ์ระหว่างตัวพนักงาน และเพื่อนร่วมงานหรือความสัมพันธ์กันต่ำ เนื่องจากในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลตามที่ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2001) ได้อธิบายไว้ว่าทักษะของการสร้างความสัมพันธ์ที่ระหว่างบุคคล นั้นจะต้องรู้จักและไว้วางใจในบุคคลอื่น การติดต่อกันโดยตรงไปตรงมา ไม่มีความลำเอียง การแก้ไขปัญหาความขัดแย้ง และการแก้ปัญหาอย่างมีเหตุผลร่วมกัน การยอมรับและสนับสนุนกัน ส่วนนี้เองที่น่าจะเป็นสิ่งที่บ่งบอกถึงความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและความตั้งใจในการ ลาออกได้ว่า หากพนักงานมีความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมาก จะทำให้ความตั้งใจในการลาออกจากงานลดน้อยลง

5.3 ข้อเสนอแนะที่ได้จากงานวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจในการลาออกของวิศวกรในเขต กรุงเทพมหานคร ในครั้งนี้ ได้ข้อค้นพบข้อเสนอแนะหลายประการที่น่าสนใจ ดังต่อไปนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ จากผลการวิจัยพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุนั้นมีอิทธิพลเชิงลบต่อความตั้งใจในการลาออก นั่นคือวิศวกรที่มีอายุมากขึ้นจะมีความตั้งใจในการลาออกน้อยลง ผู้บริหารหรือฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ควรให้ความสำคัญที่จะลดระดับความตั้งใจในการลาออกของวิศวกรที่มีอายุน้อยภายในองค์กร ซึ่งหากจะให้สอดคล้องกับสมการพยากรณ์ที่ได้จากการวิจัย ในครั้งนี้ ผู้บริหารควรลดจำนวนวิศวกรที่มีอายุน้อยภายในองค์กรหรือปิดรับวิศวกรใหม่ที่มีอายุน้อย เพื่อทำให้ความตั้งใจในการลาออกของวิศวกรภายในองค์กรลดลง

2. ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา จากผลการวิจัยพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษานั้นมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความตั้งใจในการลาออก นั่นคือวิศวกรที่มีระดับการศึกษาสูงขึ้น จะมีความตั้งใจในการลาออกเพิ่มขึ้น ผู้บริหารหรือฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ควรให้ความสำคัญที่จะลดระดับความตั้งใจลาออกของวิศวกรที่มีระดับการศึกษาสูง ซึ่งหากจะให้สอดคล้องกับสมการพยากรณ์ที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้ ผู้บริหารควรลดจำนวนวิศวกรที่มีระดับการศึกษาสูงภายในองค์กรหรือปิดรับวิศวกรใหม่ที่มีระดับการศึกษาสูงเพื่อทำให้ความตั้งใจในการลาออกของวิศวกรภายในองค์กรลดลง

3. ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสาขาทางวิศวกรรม (เครื่องกล) จากผลการวิจัยพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านสาขาทางวิศวกรรมเครื่องกลมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความตั้งใจในการลาออก นั่นคือหาก

วิศวกรเป็นวิศวกรสาขาเครื่องกลจะมีความตั้งใจลาออกมากขึ้นเมื่อเทียบกับสาขาอื่นๆ ผู้บริหารหรือฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ควรให้ความสำคัญที่จะลดระดับความตั้งใจลาออกของวิศวกรที่เป็นวิศวกรในสาขาเครื่องกล ซึ่งหากจะให้สอดคล้องกับสมการพยากรณ์ที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้ ผู้บริหารควรลดจำนวนวิศวกรที่เป็นวิศวกรสาขาเครื่องกลภายในองค์กรลง หรืออาจปิดรับวิศวกรใหม่ที่เป็นวิศวกรในสาขาเครื่องกลเพื่อทำให้ความตั้งใจลาออกของวิศวกรภายในองค์กรลดลง

4. ปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้านสิ่งตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน จากผลการวิจัยพบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้านสิ่งตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงินมีอิทธิพลเชิงลบต่อความตั้งใจในการลาออกของวิศวกร นั่นคือหากวิศวกรยังมีการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้านสิ่งตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงินเพิ่มมากขึ้น วิศวกรก็มีความตั้งใจในการลาออกลดน้อยลง หากจะให้สอดคล้องกับสมการพยากรณ์ที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้ ผู้บริหารหรือฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรควรให้ความสำคัญในการออกนโยบายเพื่อส่งเสริมให้วิศวกรมีการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้านสิ่งตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงินมากขึ้น หากองค์กรมีการให้สิ่งตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงินแก่วิศวกรน้อยก็ควรที่จะปรับปรุง เช่น เรื่องของการอำนวยความสะดวกของการเข้าออกงานแก่วิศวกรที่ต้องทำงานนอกสถานที่ที่ไม่ควรต้องให้วิศวกรกลับมารายงานตัวเวลาเลิกงานที่สำนักงานหรือแผนกงานเมื่อหมดเวลาดำเนินการ เป็นการให้ความสะดวกในเรื่องของการยืดหยุ่นเวลาในการปฏิบัติงาน หรือการส่งเสริมทุนการศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถแก่วิศวกร ควรมืออย่างต่อเนื่อง ส่วนองค์กรใดที่มีการสนับสนุนสิ่งตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงินอยู่แล้วก็ควรส่งเสริมให้วิศวกรเกิดการรับรู้ที่เพิ่มขึ้น เช่น การติดป้ายไว้นิคมภายในองค์กรเกี่ยวกับ โครงการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้บุคลากร เป็นต้น เมื่อวิศวกรเกิดการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้านสิ่งตอบแทนที่เป็นตัวเงินมากขึ้น ความตั้งใจในการลาออกก็จะลดน้อยลงไป

โดยจากผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ยของข้อความถามที่มีระดับค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดได้แก่ “บริษัทมีนโยบายออกทุนให้ได้มีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถในอาชีพเป็นอย่างดี เช่น การฝึกอบรม การศึกษาดูงานทั้งในและต่างประเทศ การส่งไปศึกษาต่อทั้งในและต่างประเทศ เป็นต้น” การให้ความสำคัญในการออกทุนให้วิศวกรในองค์กรเกิดการพัฒนาความรู้ความสามารถจึงควรเป็นสิ่งที่ผู้บริหารและฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ควรให้ความสำคัญ

5. ปัจจัยความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จากผลการวิจัยพบว่าความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีอิทธิพลเชิงลบต่อความตั้งใจในการลาออกของวิศวกร นั่นคือหากวิศวกรมีความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลด้านความสัมพันธ์

กับเพื่อนร่วมงานสูงก็จะทำให้ความตั้งใจในการลาออกลดลง หากจะให้สอดคล้องกับสมการพยากรณ์ที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้ ผู้บริหารหรือฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรควรให้ความสำคัญในการออกนโยบายเพื่อส่งเสริมให้วิศวกรและพนักงานส่วนอื่นๆ ที่ต้องมีการติดต่อสื่อสารหรือปฏิบัติงานร่วมกัน ได้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างกันมากขึ้น การปฏิบัติงานเชิงวิศวกรรมนั้นมีความจำเป็นที่จะต้องได้รับความร่วมมือจากหลายๆ ฝ่ายในการปฏิบัติ วิศวกรไม่สามารถจะปฏิบัติงานได้ด้วยตัวเองเพียงลำพัง การได้รับความร่วมมือจากแผนกต่างๆ ที่เกี่ยวข้องจึงมีความสำคัญ หากผู้ทำงานร่วมกันมีความสัมพันธ์กันมาก การปฏิบัติงานจะเป็นไปอย่างราบรื่น การติดต่อสื่อสารจะเกิดความเข้าใจกันได้ดี องค์กรควรมีนโยบายเพื่อส่งเสริมความผูกพัน เช่น การจัดสถานที่พักผ่อนหรือการจัดห้องรับประทานอาหารที่สามารถนั่งร่วมกันระหว่างพนักงานทุกแผนก และทุกระดับ เพื่อให้เกิดการสนทนากันนอกจากเวลางาน หรือองค์กรอาจมีการจัดกิจกรรมนันทนาการที่ต้องทำร่วมกันระหว่างพนักงานภายในองค์กร เช่น งานกีฬา หรือการแข่งขันต่างๆ

โดยจากผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ยของข้อความที่มีระดับค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดได้แก่ “ท่านและเพื่อนร่วมงานชอบทำงานเป็นทีม” การให้ความสำคัญในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมจึงควรเป็นสิ่งที่ผู้บริหารและฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ควรให้ความสำคัญ

5.4 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

- 1.ควรทำการศึกษาปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรและปัจจัยความพึงพอใจในองค์กรที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจในการลาออกของวิศวกรด้วย เนื่องจากสองปัจจัยนี้เป็นปัจจัยที่เป็นตัวแปรตามต่อจากปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจในการลาออก
- 2.ควรทำการศึกษากลุ่มตัวอย่าง โดยแบ่งเป็นวิศวกรของบริษัทที่ผู้ถือหุ้นส่วนใหญ่เป็นชาวไทยและบริษัทที่ผู้ถือหุ้นส่วนใหญ่เป็นชาวต่างชาติ เพื่อเปรียบเทียบความตั้งใจในการลาออกและศึกษานโยบายความแตกต่างระหว่างองค์กรสองรูปแบบ เนื่องจากปัจจุบันการลงทุนข้ามชาติเข้ามามีบทบาทในเศรษฐกิจและสังคมเป็นอย่างมาก
- 3.การเก็บข้อมูลในครั้งต่อไปควรเก็บข้อมูลที่มีความหลากหลายในจำนวนที่ใกล้เคียงกัน

บรรณานุกรม

กรกช สุขช่วย. 2554. “ความผูกพันต่อองค์กรของวิศวกร การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค.” สารนิพนธ์
พัฒนาแรงงานและสวัสดิการมหบัณฑิต คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์,
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

กัลยา วานิชย์บัญชา. 2555. สถิติสำหรับงานวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 6 กรุงเทพฯ :

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

กัลยา วานิชย์บัญชา. 2555. การใช้ SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล. พิมพ์ครั้งที่ 20

กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

กัลยา วานิชย์บัญชา. 2558. การวิเคราะห์สถิติขั้นสูงด้วย SPSS. พิมพ์ครั้งที่ 10 กรุงเทพฯ :

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

กานดา จันทร์แย้ม. 2556. จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์

คมกิต คุณยา. 2547. “การศึกษาการลาออกของวิศวกร บริษัทบางกอกสปริงอินดัสตรีล จำกัด.”

ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตร์มหบัณฑิต วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ,
มหาวิทยาลัยบูรพา

ชนัดดา ยังสี. 2549. “การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานและความเหนื่อยหน่ายกับการตั้งใจ

ลาออกของพนักงาน.” วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย,
สถาบันเทคโนโลยี พระจอมเกล้าพระนครเหนือ

ชูชัย สมितिไกร. 2554. จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ฐานปนพงษ์ บุญเพชร. 2550. “ปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการลาออกจากงานของหัวหน้างานใน

อุตสาหกรรมผลิตแผ่นพิมพ์วงจรไฟฟ้าในประเทศไทย.”

วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย,

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ณปภัช นาคเจือทอง. 2552. “การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานในสวน

อุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา.”

การศึกษาเฉพาะบุคคลบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย,

มหาวิทยาลัยกรุงเทพ

- คูตีดา เครือคำปิว. 2551. “ลักษณะคุณภาพชีวิตการทำงาน ลักษณะผู้นำที่มี
ประสิทธิภาพ วัฒนธรรมองค์การกับการลาออกของพยาบาล โรงพยาบาลรามาริบัติ
โรงพยาบาลวิชัยยุทธและสถาบันมะเร็งแห่งชาติ.” วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต
คณะศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- ถนัดชัย ปินรุ. 2553. “ปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานบัญชีระดับปฏิบัติการของ
บริษัทมหาชนในภาคอุตสาหกรรมพัฒนาอสังหาริมทรัพย์.”
การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองบัญชีมหาบัณฑิต
คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- ไทยรัฐออนไลน์. 2557. ไทยช่อเข้า ‘สังคมผู้สูงอายุ’ เต็มตัวปี 68 ล่าสุดกว่า 1 ล้านคนนอนติดเตียง.
[online]. Available : <http://www.thairath.co.th/content/410946>
- ธัญญภรณ์ สุวรรณ โภชน. 2553. “ปัจจัยส่วนบุคคลและทัศนคติต่อการจัดกิจกรรมในองค์การที่มี
ผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงาน : ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานของบริษัท กุลธร
เคอร์รี่เฟรนด์รี่จำกัด.” วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย,
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
- ธวัชชัย บุญเพิ่มราศรี. 2552. “ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่มีผลต่อการตั้งใจลาออกจางานของ
บุคลากร : ศึกษาเฉพาะกรณีบุคลากร สาย ค ของมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.”
วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต
บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
- ธัญพร กฤษณา. 2550. “ปัจจัยคัดสรรกับความตั้งใจลาออกของพยาบาลวิชาชีพ
โรงพยาบาลมหาราชเชียงใหม่.” วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต
บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- ธามัชชตรา สมัครจิตร์. 2555. “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงาน
ระดับปฏิบัติการของโรงงานผลิตภัณฑ์อาหารแห่งหนึ่งในเครือข่ายพัฒนาพื้นที่
อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี.” **RMUTT Global Business and Economics Review.**
7(2) : 40 – 52
- นพคุณ นิสามณี. 2547. จิตวิทยาอุตสาหกรรม. กรุงเทพฯ :
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

นานารักษ์ จงหาญ. 2552. “สาเหตุของการลาออกของพนักงานจากโรงงานแลคตาซอย จำกัด.”

การศึกษาค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

วิทยาลัยวิทยาการจัดการ, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

บุญรวม ไทยประเสริฐ. 2553. “สาเหตุและผลกระทบจากการลาออกของพนักงาน

บริษัท มัลติแบกซ์ จำกัด (มหาชน) นิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี.”

ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา

ปกรณณ์ ลิ้มโยธิน. 2555. “ตัวแบบสมการโครงสร้างขององค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจจะ

ลาออกจากงานของพนักงานโรงแรมในประเทศไทย.” วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต

สาขาการจัดการ บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

ประคัลภ์ ปันพหลังกูร. 2555. ปัจจัยอะไรที่ทำให้พนักงานอยากออกจากงาน หรืออยู่ทำงานต่อกับ

องค์กร. [online]. Available : <https://prakal.wordpress.com/2012/11/08>

ปริญญาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2544. จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ :

ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ

ปิติญา เพ็ญบำรุง. 2551. “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลาออกของพนักงานบริษัท เอส ซี ไซน์ เทค ดิ่ง

จำกัด.” ภาคนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย,

มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม

เปรมจิตร คล้ายเพชร. 2548. “การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ความยุติธรรมองค์กร ที่มีผลต่อ

ความผูกพันองค์กร และความตั้งใจลาออก.” วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต

คณะศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

ผู้จัดการออนไลน์. 2556. คนไทยปึ้งลูกกลดง จี้แก้ปัญหาพร้อมแต่ไม่ท้อง หวัง ไร่คนดูแลยามแก่.

[online]. Available : <http://http://www2.manager.co.th/Science/>

พรพิมล วสุวัตรศรศกุล. 2549. “การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงาน

ประสพการณ์ในการทำงานและความผูกพันของพนักงานในกรุงเทพมหานคร.”

สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

พรรณ เหมือนเดิม. 2552. “ปัจจัยที่มีผลต่อความคิดที่จะลาออกจากงานของพนักงาน บริษัท โซนี่

จำกัด.” การศึกษาเฉพาะบุคคลบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ

พิมลพรรณ อิศรภักดี. 2557. “ทัศนคติของคนรุ่นใหม่เกี่ยวกับการแต่งงานและการมีบุตร.”

หน้า 199 – 212. ใน การประชุมวิชาการระดับชาติ ครั้งที่ 10

“ประชากรและสังคม 2557”. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยมหิดล

ภาวิณี เพชรสว่าง. 2552. พฤติกรรมองค์กร. พิมพ์ครั้งที่ 5 กรุงเทพฯ : วิรัตน์ เอ็ดดุกะชั้น

มนัส ไพฑูรย์เจริญลาภ. 2556. เอกสารประกอบการสอนวิชาสถิติและระเบียบวิธีการวิจัย.

กรุงเทพฯ : สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

มัทวันส์ บุญนาค. 2548. “ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กร.”

สารนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย,

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

มุขิตา ดงกระพันธ์. 2554. “การศึกษาอิทธิพลของการรับรู้ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรผ่านความพึงพอใจในงานที่มีต่อ

ผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่.” วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต

บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร

สตีเฟน พี. ร็อบบินส์. 2005. พฤติกรรมองค์กร. แปลโดย รังสรรค์ ประเสริฐศรี.

2548. กรุงเทพฯ : เพียร์สัน เอ็ดดุกะชั้น อิน โด ไชนา จำกัด

สตีเฟน พี. ร็อบบินส์. และ แมรี คอลเตอร์. 2008. การจัดการและพฤติกรรมองค์กร. แปลโดย วิรัช

สงวนวงษ์วาน. 2550. กรุงเทพฯ : เพียร์สัน เอ็ดดุกะชั้น อิน โด ไชนา จำกัด

วรรณารด แสงมณี. 2556. การบริหารทรัพยากรมนุษย์. พิมพ์ครั้งที่ 4 กรุงเทพฯ :

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

วรรษพร อากาศแจ้ง. 2556. “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกของคนเก่งในระบบราชการ.”

WMS Journal of Management Walailak University. 2(2): 47 – 58

วิภาส ทองสุทธิ. 2552. พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ: อินทเกษ

ศลินันท์ ทิพย์ไอสถ. 2556. “การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรของพนักงานที่มีผล

ต่อการปฏิบัติในภาคธุรกิจธนาคาร.” วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

- สงกรานต์ เชยเล็ก. 2553. “ปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านองค์การที่มีความสัมพันธ์
กับแนวโน้มการลาออกจากงานของพนักงานบริษัทเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง.”
งานนิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต คณะการจัดการและการท่องเที่ยว, มหาวิทยาลัยบูรพา
สนทยา บุญเรือง. 2551. “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อม
ในการทำงานและความตั้งใจในการลาออกจากงานของพนักงานจ้างในเทศบาล
นครปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี.” การศึกษาอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น, มหาวิทยาลัยขอนแก่น
- สถาบันฝึกอบรมเอ็นเทรนนิ่ง. 2559. คน Gen Y คืออะไร ทำไมองค์กรต่างๆ ควรต้อง
เจียระไนคน Gen Y. [Online].Available. :
http://www.entaining.net/article-paradorn_gen-y.php
- สำนักเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม.
2558. สถิติอุตสาหกรรม กรุงเทพมหานคร พ.ศ.2551. [online].Available. :
<http://www.diw.go.th/hawk/default.php>
- สำนักความร่วมมือการลงทุนระหว่างประเทศ. 2556. “สถิติการลงทุนโดยตรงจากต่างประเทศ ราย
เดือนสะสม ปี 2556 (มกราคม-มีนาคม).” กรุงเทพฯ : สำนักความร่วมมือการลงทุน
ระหว่างประเทศ. จุลสาร
- สำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว. 2552. “ความเสมอภาคหญิงชาย.” กรุงเทพฯ :
สำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว กระทรวงพัฒนาสังคม
และความมั่นคงของมนุษย์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. จุลสาร
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. 2555. สำมะโนอุตสาหกรรม. [online].Available. :
<http://www.nso.go.th/>
- สุรสาร เทพศิริ. 2547. “ปัจจัยที่มีผลต่อระดับความต้องการลาออกจากงานของวิศวกรใน
อุตสาหกรรมรถยนต์.” วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย,
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
- สุวิมล ติรกันันท์. 2551. การสร้างเครื่องมือวัดตัวแปรในการวิจัยทางสังคมศาสตร์: แนวทางผู้การ
ปฏิบัติ. พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

- อภิรดี กอบเขตกรรม. 2552. “ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจภายในงาน แรงจูงใจภายนอกงาน การรับรู้ความยุติธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติงานกับความตั้งใจลาออกจางานของวิศวกร บริษัทแอล ที อี ซี จำกัด ในเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ.”
การค้นคว้าอิสระวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- อรวรรณ วงศ์สนิท. 2555. “ปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการเปลี่ยนงานของพนักงานนิคมอุตสาหกรรมสหรัตนนคร อำเภอนครหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา.”
วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- อัศครัตน์ พูลกระจำง. 2552. “ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อผลการปฏิบัติงานและความตั้งใจลาออกของพนักงานบริษัท ไทยเม็ททอล จำกัด.” วารสารวิชาการศิลปศาสตร์ประยุกต์. : 34 – 41
- Allen, D. G. 2003 “The Role of Perceived Organizational Support and Supportive Human Resource Practices in the Turnover Process.” **Journal of Management.** 29(1) : 99-118
- Arshadi, N and Shahbazi, F. 2013. “Workplace Characteristics and Turnover Intention: Mediating Role of Emotional Exhaustion.” **Social and Behavioral Sciences.** 84 : 640 – 645
- Al-Zoubi, M. T. 2012 “The Shape of The Relationship Between Salary and Job Satisfaction: A Field Study.” **Far East Journal of Psychology and Business.** 7(3) : 1 – 12
- Bakay A. 2015. “Does Interpersonal Trust Influence Organizational Behavior?.” **Eurasian Journal of Business and Economics.** 8(15) : 219 -238
- Cenkci, T. and Otken, A. 2014. “Organization-based self-esteem as a moderator of the relationship between employee dissent and turnover intention.”
Social and Behavior Sciences. 150 : 404 – 412
- Colakoglu, U., Culha, O. and Atay, H. 2010. “The effects of Perceived organizational support on employees’ affective outcome: Evidence from the hotel industry.” **Tourism and Hospitality Management.** 16(2) : 125 – 150
- Dielman, T. E. 2005. **Applied Regression Analysis.** United States of America : Tomson Learning

- Eisenberger, R., Stinghamber, F., Vanderberghe, C., Sucharski, I. L. and Rhoades, L. 2002. "Perceived Supervisor Support: Contributions to Perceived Organizational Support and Employee Retention." **Journal of Applied Psychology**. 87(3) : 565 - 573
- Gao, J. 2011. "A Model of Organizational Socialization and Turnover Intention." **International Journal of E-Business Development**. 1(1) : 22 – 25
- Ghayyur, M. and Jamal, W. 2012. "Work-Family Conflicts: A Case of Employees' Turnover." **International Journal of Social Science and Humanity**. 2(3) : 168 – 174.
- Harris, J., Wheeler, A. R. and Kacmar, K. M. 2009. "Leader-member exchange and empowerment: Direct and interactive effects on job satisfaction, turnover intentions, and performance." **The Leadership Quarterly**. 20 : 371 – 382
- Hayton, J. C., Carnabuci, G. and Eisenberger, R. 2012. "With a little help from my colleagues: A Social Embeddedness Approach to Perceived Organizational Support." **Journal of Organizational Behavior**. 2012(33) : 235 – 249
- Herzer, J. and Render, B. 2014. **Organizations Management Sustainability and Supply Chain Management**. United Kingdom : Pearson Education Limited
- Hochwarter, W., Kacmar, C., Perrewe, P. and Johnson, D. 2003. "Perceived Organizational Support as a mediator of the relationship between politics perceptions and work outcomes." **Journal of Vocational Behavior**. 63 : 438 – 456
- Hussain, T. and Asif, S. 2012. "Is Employees' Turnover Intention Driven by Organizational Commitment and Perceived Organizational Support?." **Journal of Quality and Technology Management**. 8(2) : 1 – 10
- Islam, T., Khan, S. R., Ahmad, U., Ahmed, A. and Bowra, Z. 2013. "Turnover Intention: The Influence of Perceived Organizational Support and Organizational Commitment." **Social and Behavior Sciences**. 103 : 1238 – 1242
- jobthai. 2558. หาคณตรงงาน. [online]. Available : <http://www.jobthai.com/home/searchjob.php>

- Jung, H. and Yun, H. 2014. "Antecedents and Consequences of Employees' Job Stress in a Foodservice Industry: Focused on Emotional Labor and Turnover Intent." **International Journal of Hospitality Management**. 2014(38) : 84 - 88
- Khan, S. A. 2014. "The factors Affecting Employee Turnover in an Organization: The Case of Overseas Pakistanis Foundation." **African Journal of Business Management**. 8(1) 25 – 34
- Kim, A. and B, E M. 2015. "The Mediating Roles of Leader-Member Exchange and Perceived Organizational Support in the Role Stress-Turnover Intention Relationship Among Child Welfare Worker: A Longitudinal Analysis." **Children and Youth Service Review**. (52) : 135 - 143
- Lee, C. 2012. "A Study on Factors Affecting Turnover Intention of Hotel Employees." **Asian Economic and Financial Review**. 2(7) : 866 – 875
- Lee, T. 2012. "Gender Differences in Voluntary Turnover: Still a Paradox?." **International Business Research**. 5(10) : 19 – 28
- Liu, J., Yang, j. and Liu, Y. 2015. "The relationships Among Perceived Organizational Support, Intention to remain, Career Success and Self-Esteem in Chinese Male Nurse." **International Journal of Nursing Science**. : 1 – 5
- Mano-Negrin, R. 2003. "Gender-Related Opportunities and Turnover: The Case of Medical Sector Employees." **Gender, Work and Organization**. 10(3) : 342 – 360
- Medina, E. 2012. "Job Satisfaction and Employee Turnover Intention: What does Organizational Culture Have to do with it?." Columbia University
- Mehregan, M. and Kalali, N. S. 2013. "Identification and Classification of Factors Affecting ICT Knowledge Workers' Turnover in Iran's Mobile Communications Industry." **Research Mokaya, S. O.** 2008. "Factors that Influence Labour Turnover of Aircraft Maintenance Engineers in Kenya: a case of Kenya Airways." 1-10. in Business School International Management and Conference : Makerere University

- Ramesh, A. 2007. "Replicating and Extending job Embeddedness Across Culture: Employee Turnover in India and United States." Industrial Organization Psychology Graduate School, University of Maryland
- Rhoades, L. and Eisenberger, R. 2002. "Perceived Organizational Support: A review of the Literature." **Journal of Applied Psychology**. 87(4) : 698 – 714
- Rinne, T. 2013. "Managing Employee Turnover in China." International Business Department of Management and International Business, Aalto University
- Towers Watson's Thailand. 2014. Salary increase of 6% in 2014 for Thailand's general industry, Towers Watson Survey finds. [online].Available:
<http://www.towerswatson.com/en-th/Press/2014/03/>
- Zagenczyk, T., Scott, K., Gibney, R., Murrell, A. and Thatcher, J. 2012. "Social Influence and Perceived organizational support: A social networks analysis." **Organizational Behavior and Human Decision Processes**. 111 : 127 – 138





ภาคผนวก



ภาคผนวก ก
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

เรียน ท่านผู้ตอบแบบสอบถาม

ด้วยผู้จัดทำวิจัย นักศึกษาปริญญาโท สาขาบริหารธุรกิจ คณะการบริหารและการจัดการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ได้จัดทำแบบสอบถามนี้เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการทำวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจในการลาออกของวิศวกรในเขตกรุงเทพมหานคร” ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมาย ดังนี้

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ระดับปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ระดับปัจจัยความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และระดับความตั้งใจในการลาออกของวิศวกรในเขตกรุงเทพมหานคร

2. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและปัจจัยความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจในการลาออกของวิศวกรในเขตกรุงเทพมหานคร

ซึ่งผู้วิจัยได้แบ่งแบบสอบถามออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

ตอนที่ 4 แบบสอบถามความตั้งใจในการลาออกจากงาน และข้อคำถามเพื่อการอภิปราย

โดยในการตอบแบบสอบถามจะไม่มีผลต่อการปฏิบัติงานหรือส่งผลกระทบต่อองค์กร บริษัทของท่าน ผู้วิจัยจะใช้เพื่อเป็นข้อมูลในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้เท่านั้น

จึงเรียนมาเพื่อ โปรดอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามเพื่อเป็นวิทยาทานแก่ผู้วิจัย และขอขอบพระคุณผู้ตอบแบบสอบถามมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

นายพาโชค เลิศอัสวภัทร

ผู้ทำวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจในการลาออกของวิศวกรในเขตกรุงเทพมหานคร

ผู้วิจัย นายพาโชค เลิศอัศวภัทร นักศึกษาปริญญาโทสาขาบริหารธุรกิจ

คณะกรรมการบริหารและจัดการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

คำชี้แจง แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

ตอนที่ 4 แบบสอบถามความตั้งใจในการลาออกจางาน



ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน หน้าข้อความให้ตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน และกรณารอกข้อมูลในช่องว่างที่เว้นไว้ให้ด้วยข้อมูลจริงของตัวท่าน

1. เพศ

ชาย

หญิง

2. อายุปัจจุบัน (กรณาระบุ) ปี

3. สถานภาพสมรส

โสด

สมรสแล้ว

4. ระดับการศึกษา

ระดับปริญญาตรี

สูงกว่าระดับปริญญาตรี

5. ระยะเวลาที่ท่านได้ประกอบอาชีพวิศวกร (กรณาระบุ) ปี

6. สาขาทางวิศวกรรมศาสตร์ตามคุณวุฒิทางการศึกษา (ในระดับปริญญาตรี)

วิศวกรรมโยธา วิศวกรรมเครื่องกล วิศวกรรมไฟฟ้า

วิศวกรรมอุตสาหการ วิศวกรรมคอมพิวเตอร์

อื่นๆ (โปรดระบุ).....

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร

คำชี้แจง : กรุณาพิจารณาข้อความต่อไปนี้และเติมเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่านหรือความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ข้อ	คำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
2.1 ด้านสิ่งตอบแทนที่เป็นตัวเงิน						
1.	เงินเดือนและสวัสดิการที่ได้รับในปัจจุบันมีความเหมาะสมกับภาระงานที่ปฏิบัติอยู่					
2.	เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้รับจากบริษัทมีความเหมาะสมและเพียงพอต่อการดำรงชีพ					
3.	ค่าตอบแทนอย่างอื่นนอกเหนือจากเงินเดือน เช่น ค่าตอบแทนการปฏิบัติงานล่วงเวลา (OT) โบนัสเงินเพิ่มตามระดับวุฒิการศึกษาหรือเงินเพิ่มจากความสามารถทางกายภาพ มีความเหมาะสม					
4.	ระบบการพิจารณาเพิ่มระดับเงินเดือนของบริษัทมีความโปร่งใส ระยะเวลาให้ทราบอย่างชัดเจน และสามารถตรวจสอบได้					
5.	บริษัทมีการจัดการรับส่งหรือออกค่าใช้จ่ายในการเดินทางให้ในการเดินทางมาทำงานและกลับที่พักให้เหมาะสมและเพียงพอ					
6.	บริษัทของมีการกำหนดจำนวนวันลากิจ ลาป่วย พักผ่อน รวมทั้งวันหยุดตามวาระเทศกาลต่างๆ อย่างเหมาะสม (โดยไม่หักเงินเดือนหรือค่าจ้างจากการลา)					

ข้อ	คำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
2.2 ด้านสิ่งตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน						
1.	บริษัทมีนโยบายออกทุนให้ได้มีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถในอาชีพเป็นอย่างดี เช่น การฝึกอบรม การศึกษาดูงานทั้งในและต่างประเทศ การส่งไปศึกษาต่อทั้งในและต่างประเทศ เป็นต้น					
2.	บริษัทมีการส่งเสริมให้ท่านได้เจริญเติบโตและก้าวหน้าในอาชีพ					
3.	บริษัทให้การสนับสนุนและช่วยเหลือในเรื่องของตัวงานหรือการปฏิบัติงาน เมื่อมีความต้องการเป็นพิเศษ					
4.	บริษัทสนับสนุนและให้โอกาสได้แสดงความคิดเห็นในเรื่องต่างๆ					
5.	มีอุปกรณ์หรือสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานอย่างเพียงพอและเหมาะสม					
6.	บริษัทมีระบบและขั้นตอนการประเมินผลการดาปฏิบัติงานเป็นไปอย่างโปร่งใส					
7.	บริษัทมีความยืดหยุ่นในการลงเวลาการปฏิบัติงาน (เวลาเข้า-ออก ในการทำงาน)					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

คำชี้แจง : กรุณาพิจารณาข้อความต่อไปนี้และเติมเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่านหรือความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ข้อ	คำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
3.1 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา						
1.	ผู้บังคับบัญชาปกครองลูกน้องด้วยความมีเหตุผล ไม่ใช่แค่อารมณ์หรือความคิดตนเองเป็นใหญ่					
2.	ผู้บังคับบัญชามีความเป็นกันเอง					
3.	รู้สึกอบอุ่นใจ เมื่อปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชา					
4.	จะได้รับคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชาเมื่อปฏิบัติงานได้ดีมีความสำเร็จ และจะได้รับคำแนะนำเมื่อทำงานผิดพลาด					
5.	ผู้บังคับบัญชาจะให้คำแนะนำเมื่อมอบหมายงานที่ไม่ถนัด หรือเป็นงานที่ไม่เคยทำมาก่อน					
6.	ผู้บังคับบัญชานุญาตให้ท่านปฏิบัติงานอย่างเป็นอิสระ					
7.	เมื่อเกิดปัญหา ทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว สามารถปรึกษากับผู้บังคับบัญชาได้					
8.	ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมกับผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน					
9.	ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนให้มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานเสมอ					

ข้อ	คำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
3.2 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน						
1.	ได้รับความร่วมมือและความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี					
2.	เมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน สามารถปรึกษาเพื่อนร่วมงานได้เสมอ					
3.	หากเกิดความผิดพลาดในการปฏิบัติงาน จะได้รับความเห็นใจและกำลังใจจากเพื่อนร่วมงาน					
4.	รู้สึกมีความสุขเมื่ออยู่ท่ามกลางเพื่อนร่วมงาน					
5.	ท่านและเพื่อนร่วมงานยินดีช่วยเหลือกัน และแบ่งเบาภาระงานกันหากเกิดความจำเป็น					
6.	เพื่อนร่วมงานมีความเป็นมิตรและความจริงใจต่อกัน					
7.	สามารถพูดจาหรือแสดงออกอย่างเปิดเผยกับเพื่อนร่วมงานได้อย่างเต็มที่และตรงไปตรงมา					
8.	ท่านและเพื่อนร่วมงานชอบทำงานเป็นทีม					

ตอนที่ 4 แบบสอบถามความตั้งใจในการลาออกจากงาน

คำชี้แจง : กรุณาพิจารณาข้อความต่อไปนี้และเติมเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่านหรือความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ข้อ	คำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1.	ในระยะนี้ท่านติดตามข่าวการประกาศรับสมัครงานอยู่เสมอ					
2.	หากมีโอกาสที่ท่านคิดว่าดีกว่า ท่านพร้อมจะลาออกจากงานที่บริษัททันที					
3.	ท่านหยุด หรือลางานบ่อย เพราะไม่อยากมาทำงาน					
4.	ท่านไม่ชอบทำงานกับบริษัทที่ท่านอยู่					
5.	ท่านเคยคิดจะลาออกจากงานในช่วงสามเดือนที่ผ่านมา					
6.	ท่านทำงานที่บริษัทแห่งนี้เนื่องจากมีความจำเป็นบางอย่าง					
7.	ท่านเคยลองไปสมัครงานที่อื่นด้วยตนเองหรือชักชวนเพื่อนร่วมงานไปสมัครงานที่อื่นในระหว่างที่ทำงานกับบริษัทปัจจุบัน					
8.	ท่านไม่คิดจะทำงานที่บริษัทแห่งนี้ไปจนเกษียณอายุงาน					

ขอขอบคุณผู้ตอบแบบสอบถามเป็นอย่างยิ่ง

ขอให้บุญที่ท่านมอบเป็นวิทยาทานจงบันดาลให้ท่านประสบ
ความสำเร็จ

และเจริญก้าวหน้าในอาชีพการงานตลอดไปด้วยเทอญ



แสดงผลการวิเคราะห์แปรปรวนแบบทางเดียว 1-WAY-ANOVA

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	76.237	1	76.237	113.842	0.000 ^{***}
	Residual	246.442	368	0.670		
	Total	322.680	369			
2	Regression	86.769	2	43.385	67.492	0.000 ^{***}
	Residual	235.911	367	0.643		
	Total	322.680	369			
3	Regression	91.969	3	30.656	48.634	0.000 ^{***}
	Residual	230.710	366	0.630		
	Total	322.680	369			
4	Regression	95.567	4	23.892	38.397	0.000 ^{***}
	Residual	227.113	365	0.622		
	Total	322.680	369			
5	Regression	99.755	5	19.951	32.577	0.000 ^{***}
	Residual	222.925	364	0.612		
	Total	322.680	369			

ก. ตัวพยากรณ์ : (ค่าคงที่), POS-RWPR ข. ตัวพยากรณ์ : (ค่าคงที่), POS-RWPR, IPC ค. ตัว
 พยากรณ์ : (ค่าคงที่), POS-RWPR, IPC, major-ME ง. ตัวพยากรณ์ : (ค่าคงที่), POS-RWPR, IPC,
 major-ME, age จ. ตัวพยากรณ์ : (ค่าคงที่), POS-RWPR, IPC, major-ME, age, education

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

แสดงค่า R, R square และค่า Adjusted R square

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	0.486	0.236	0.234	0.818	0.236	113.842	1	368	0.000	1.720
2	0.519	0.269	0.265	0.802	0.033	16.384	1	367	0.000	
3	0.534	0.285	0.279	0.794	0.016	8.250	1	366	0.004	
4	0.544	0.296	0.288	0.789	0.011	5.782	1	365	0.017	
5	0.556	0.309	0.300	0.783	0.013	6.838	1	364	0.009	



ค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	5.020	0.215		23.366	0.000**		
POS-RWPR	-0.650	0.061	-0.486	-10.670	0.000**	1.000	1.000
2 (Constant)	5.692	0.268		21.234	0.000**		
POS-RWPR	-0.532	0.067	-0.398	-7.998	0.000**	0.806	1.240
IPC	-0.288	0.071	-0.201	-4.048	0.000**	0.806	1.240
3 (Constant)	5.704	0.265		21.487	0.000**		
POS-RWPR	-0.546	0.066	-0.408	-8.268	0.000**	0.802	1.247
IPC	-0.292	0.070	-0.204	-4.144	0.000**	0.806	1.241
major-ME	0.328	0.114	0.128	2.872	0.004**	0.991	1.009
4 (Constant)	6.086	0.308		19.765	0.000**		
POS-RWPR	-0.507	0.068	-0.379	-7.497	0.000**	0.755	1.324
IPC	-0.296	0.070	-0.207	-4.228	0.000**	0.806	1.241
major-ME	0.346	0.114	0.135	3.049	0.002**	0.986	1.014
age	-0.017	0.007	-0.110	-2.405	0.017*	0.927	1.079
5 (Constant)	6.229	0.310		20.072	0.000**		
POS-RWPR	-0.532	0.068	-0.397	-7.847	0.000**	0.741	1.350
IPC	-0.287	0.070	-0.201	-4.133	0.000**	0.804	1.244
major-ME	0.367	0.113	0.143	3.253	0.001**	0.981	1.019
age	-0.022	0.007	-0.145	-3.070	0.002**	0.851	1.175
education	0.255	0.098	0.122	2.615	0.009**	0.877	1.140

POS-RWPR = การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้านสิ่งตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน,

IPC = ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา,

major-ME = ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสาขาทางวิศวกรรม (เครื่องกล),

age = ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ, education = ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา,

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

