



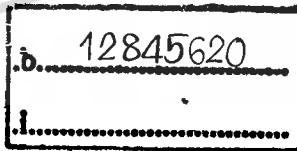
รายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลาออกของวิศวกรในภาคอุตสาหกรรม

Factors influencing Engineer Resignation in the Industrial Sector

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. โอปอล์ สุวรรณเมฆ

ดร. ปรมินทร์ อัสวเรืองพิภพ



เลขหมู่.....

เลขทะเบียน 146362

วันเดือนปี 19 มี.ค. 2560

ทุนสนับสนุนงานวิจัยเงินงบประมาณรายได้ ประจำปีงบประมาณ 2559

คณะกรรมการบริหารและจัดการ

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ระดับปัจจัยความพึงพอใจในการทำงาน ระดับปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร และระดับความตั้งใจในการลาออกของวิศวกรในเขตกรุงเทพมหานคร 2) ศึกษาอิทธิพลปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยความพึงพอใจในการทำงานและปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร ที่มีต่อความตั้งใจในการลาออกของวิศวกรในเขตกรุงเทพมหานคร ประชากรกลุ่มตัวอย่างคือ วิศวกรในเขตกรุงเทพมหานครจำนวน 370 คน โดยกลุ่มตัวอย่างได้จากการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ เครื่องมือที่ใช้ในการทำวิจัยคือแบบสอบถาม ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ สถิติที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้สถิติการถดถอยเชิงพหุ (Multiple Linear Regression) ในการทดสอบสมมติฐาน

ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุเฉลี่ย 30 ปี มีสถานภาพสมรสเป็นโสด มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี มีระยะเวลาในการประกอบอาชีพวิศวกรไม่เกิน 5 ปี เป็นวิศวกรสาขาวิศวกรรมอุตสาหกรรม เป็นวิศวกรที่สังกัดองค์กรที่ไม่ใช่สัญชาติญี่ปุ่น การวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ สถานภาพสมรส และสัญชาติขององค์กรที่สังกัด ปัจจัยความพึงพอใจในการทำงาน ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรด้านความผูกพันทางอารมณ์และปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรด้านความผูกพันต่อเนื้อ มีอิทธิพลต่อความตั้งใจในการลาออกของวิศวกรในเขตกรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ 0.01

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ABSTRACT

The objectives of this research are 1) to study personal factors, level of job satisfaction factors, level of organization commitment factors and level of turnover intention of engineers in Bangkok 2) to study the relation between personal factors, job satisfaction factors and organization commitment 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, most of them are industrial engineers and work for not Japanese national organization. Results of the Regression Analysis indicated that personal factors including sex, age, marital, nationality of organization, job satisfaction, organization commitment in affective commitment factor and organization commitment in continued commitment affected turnover intention at 0.01 and 0.05 level of significant.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และห้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ	I
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	II
สารบัญ.....	III
สารบัญตาราง.....	VI
สารบัญภาพ.....	VII
บทที่ 1 บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของการศึกษา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	9
1.3 สมมติฐานการวิจัย	10
1.4 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย	11
1.5 ขอบเขตการวิจัย.....	12
1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ.....	13
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	14
2.1 แนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับการลาออก	14
2.1.1 ความหมายของการลาออกและความตั้งใจลาออก.....	14
2.1.2 สาเหตุของการลาออก	17
2.1.3 ผลกระทบที่เกิดจากการลาออก.....	18
2.1.4 ตัวแบบ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการลาออก	21
2.2 ความพึงพอใจในการทำงาน.....	25
2.2.1 ความหมายของความพึงพอใจในการทำงาน.....	25
2.2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน	26
2.3 ความผูกพันต่อองค์กร	37
2.3.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร	37
2.3.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร	38
2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	46

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
2.5 การพัฒนาแนวทางในการวิจัย.....	51
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	63
3.1 ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง.....	63
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	64
3.2.1 ลักษณะของเครื่องมือ.....	64
3.2.2 การสร้างและตรวจสอบเครื่องมือ	67
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล	68
3.3.1 ข้อมูลปฐมภูมิ.....	68
3.3.2 ข้อมูลทุติยภูมิ	69
3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	69
3.5 สถิติที่ใช้ในการวิจัย	69
3.5.1 สถิติวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive statistics)	70
3.5.2 สถิติวิเคราะห์เชิงอนุมาน (Inferential statistics).....	71
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	78
4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	79
4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นปัจจัยความพึงพอใจในการทำงาน	82
4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร	85
4.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความตั้งใจในการลาออก	88
4.5 ผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ	91

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับบริการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลการวิจัย และข้อเสนอแนะ.....	96
5.1 สรุปผลการวิจัย	96
5.1.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	96
5.1.2 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน	97
5.1.3 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร	97
5.1.4 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความตั้งใจในการลาออก	98
5.1.5 การทดสอบสมมติฐาน	98
5.2 อภิปรายผลการวิจัย	101
5.3 ข้อเสนอแนะที่ได้จากงานวิจัย.....	109
5.4 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป.....	112
บรรณานุกรม.....	113
ภาคผนวก.....	120
ก แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	121
ข แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูล Multiple Linear Regression	128

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1.1 การจ้างงานที่เกิดขึ้นในการลงทุนจากต่างประเทศที่ได้รับการส่งเสริม.....	1
1.2 สถิติประเภทของสมาชิกองค์กรธุรกิจของประเทศญี่ปุ่นที่ลงทุนในประเทศไทย	2
2.1 การเปรียบเทียบองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพอใจหรือไม่พอใจในการทำงาน	29
2.2 ทฤษฎีของ Maslow กับตัวอย่างการประยุกต์ใช้ในการให้การตอบสนองขององค์กร	29
2.3 ปัจจัยในงานที่สัมพันธ์กับเจตคติต่องาน	35
2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องแสดงถึงปัจจัยส่วนบุคคลที่ผลการศึกษามีความสัมพันธ์กับการลาออก	54
3.1 ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาที่ได้จากการทดสอบ.....	68
3.2 ประเภทระดับการวัดค่าของตัวแปรทั้งหมดในการวิจัย.....	73
3.3 ONE-way ANOVA สำหรับการวิเคราะห์การถดถอย	74
4.1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอายุของผู้ตอบแบบสอบถาม	79
4.2 จำนวนและร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	80
4.3 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นด้านความพึงพอใจในการทำงาน	82
4.4 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นด้านความผูกพันทางอารมณ์	85
4.5 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นด้านความผูกพันต่อเนื่อง.....	82
4.6 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นด้านความผูกพันในบรรทัดฐาน	87
4.7 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นของความตั้งใจในการลาออก.....	88
4.8 ผลการทดสอบเงื่อนไขของการวิเคราะห์ถดถอยเพื่อไม่ให้เกิดปัญหา Muticollinearity	91
4.9 ผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ	94

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1.1 ตัวแบบการลาออกของ Hom & Griffeth.....	5
1.2 ตัวแบบสมมติฐานที่ถูกสร้างเพื่อทำนายความตั้งใจลาออกของ Adam Martin.....	6
1.3 ที่มาที่นำไปสู่ความผูกพันต่อองค์กรในแต่ละด้าน.....	8
1.4 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย	11
2.1 ตัวแบบการลาออกตามแนวคิดของไพรัช	21
2.2 ผลกระทบจากการไม่พอใจในคำตอบแทนตามแนวคิดของลอว์เลอร์	22
2.3 ตัวแบบการลาออกที่ปรับปรุงขึ้น โดย Bluedorn.....	23
2.4 ตัวแบบการลาออกตามแนวคิดของ Mobley	24
2.5 ลำดับขั้นความต้องการของ maslow	28
2.6 ทฤษฎีของ Herzberg	30
2.7 การให้ผลตอบแทนก่อนการลงมือทำงาน	33
2.8 รูปแบบการสร้างความพึงพอใจจากผลงานนำไปสู่ความพึงพอใจ.....	34
2.9 ลำดับขั้นของกระบวนการความผูกพันต่อองค์กร.....	40

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การลงทุนโดยตรงจากต่างประเทศนั้นมีความสำคัญ เนื่องจากการลงทุนโดยตรงจากต่างประเทศนั้นจะมีผลต่อการเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศที่รองรับการลงทุน เพราะหากต้องการให้เศรษฐกิจมีการขยายตัวร้อยละ 7-8 ต่อปี ต้องมีการลงทุนภายในประเทศถึงร้อยละ 35-40 ของผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศ (GDP) ทั้งหมด (Nimal S. 2011 อ้างถึงใน ควงรัตน์ ประจักษ์ศิลปไทย. 2557) การลงทุนจากต่างประเทศนั้นยังเป็นการช่วยส่งเสริมการจ้างงานในประเทศไทยโดยมีการจ้างงานคนไทยกว่าหนึ่งแสนอัตราในโครงการของชาวต่างชาติที่ได้รับการส่งเสริมการลงทุนในประเทศไทย ดังจะเห็นได้ในตารางที่ 1.1 ซึ่งนับว่าเป็นการเพิ่มรายได้ให้คนในชุมชนอีกประการหนึ่ง (ควงรัตน์ ประจักษ์ศิลปไทย. 2557)

ตารางที่ 1.1 การจ้างงานที่เกิดขึ้นในการลงทุนจากต่างประเทศที่ได้รับการส่งเสริมจากคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน

ปี	การจ้างงาน	
	คนไทย	คนต่างชาติ
2550	154,078	3,296
2551	120,294	2,957
2552	73,092	2,190
2553	158,864	2,558
2554	94,768	7,372
2555	192,120	3,845
2556	165,269	3,736

ที่มา: ข้อมูลจากคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน อ้างถึงในควงรัตน์ ประจักษ์ศิลปไทย. 2557

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ญี่ปุ่นคือนักลงทุนต่างชาติรายใหญ่ที่สุดในประเทศไทยเป็นเวลากว่า 50 ปีที่ผ่านมา จวบจนปัจจุบันญี่ปุ่นยังคงเป็นชาติที่ลงทุนในไทยสูงสุด (นพพร วงศ์อนันต์, 2558) การลงทุนของประเทศไทยในญี่ปุ่น คิดเป็นสัดส่วนประมาณ ร้อยละ 3.6 ของการลงทุนของญี่ปุ่นทั่วโลก และเป็นอันดับ 2 ในเอเชียรองจากประเทศจีนในปี พ.ศ.2550 แต่หากมองจากฝ่ายไทย โดยพิจารณาจาก ยอดการยื่นขอส่งเสริมการลงทุนต่อคณะกรรมการลงทุนแห่งประเทศไทย (BOI) ประเทศญี่ปุ่นครองอันดับ 1 (สถานเอกอัครราชทูตญี่ปุ่นประจำประเทศไทย, 2557)

สำหรับในส่วนของภาคอุตสาหกรรมการผลิตญี่ปุ่นเป็นประเทศที่มีปริมาณเงินลงทุนในการยื่นขอส่งเสริมสูงสุด และสำหรับ โครงการที่ได้รับการอนุมัติก็เป็นอุตสาหกรรมการผลิตทั้งหมด (สำนักความร่วมมือการลงทุนต่างประเทศ, 2556) ซึ่งสอดคล้องกับข้อมูลสถิติสมาชิกของหอการค้าญี่ปุ่น-กรุงเทพฯ ซึ่งให้เห็นว่ามีการลงทุนด้านธุรกิจด้านอุตสาหกรรมผลิตสูงสุด โดยคิดเป็น 45% ของประเภทสมาชิกทั้งหมดที่เข้ามาลงทุนในประเทศไทยในรอบ 10 ปีที่ผ่านมา ดังแสดงในตารางที่ 1.2

ตารางที่ 1.2 แสดงสถิติประเภทของสมาชิกองค์กรธุรกิจของประเทศไทยที่ลงทุนในประเทศไทย

ประเภทการลงทุน	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	ค่าเฉลี่ย (%)
การพาณิชย์และการค้าระหว่างประเทศ	195	201	208	213	216	221	227	241	274	294	318	19.7
อุตสาหกรรมการผลิต	642	647	652	662	670	674	676	663	712	718	739	45.8
บริษัทผลิตในประเทศ	617	623	629	640	646	653	654	640	691	697	716	44.3
โลหะ	84	86	89	88	93	95	98	94	88	90	91	5.6
ยานยนต์และอุปกรณ์ที่เกี่ยวข้อง	165	169	173	178	184	192	194	195	202	213	221	13.6
เครื่องใช้ไฟฟ้าและเครื่องจักร	171	168	163	173	168	169	164	171	174	184	185	11.4
ผ้าและเส้นใย	38	41	49	47	41	47	46	47	45	37	37	2.3
เคมีภัณฑ์และเครื่องปั้นดินเผา	83	82	80	79	80	84	85	82	90	96	94	5.8
ผลิตภัณฑ์อาหาร	39	40	42	42	40	40	38	39	40	37	41	2.4
อื่นๆ	37	37	33	33	40	26	29	12	52	40	47	2.6
สำนักงานญี่ปุ่นที่มีถิ่นฐานในไทย	25	24	23	22	24	21	22	23	21	21	23	1.4
งานโยธาและงานก่อสร้าง	73	71	72	72	69	69	67	71	78	81	83	5.1
การเงิน ประกันภัย หลักทรัพย์	42	45	48	48	47	49	45	49	57	62	65	4.0
การบินและการขนส่ง	69	67	68	68	71	72	77	76	85	85	83	5.1
การท่องเที่ยวและการบริการ	17	20	20	18	18	16	15	14	16	15	15	1.0

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 1.2 (ต่อ)

ประเภทการลงทุน	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	ค่าเฉลี่ย (%)
โรงแรมและร้านอาหาร	53	58	55	57	54	56	53	51	47	50	54	3.3
โฆษณาและการพิมพ์	25	25	26	24	24	25	23	26	25	26	30	1.9
การค้าปลีกและห้างสรรพสินค้า	18	16	19	19	27	27	35	43	47	44	49	3.0
หน่วยงานรัฐบาล	9	8	9	9	9	8	8	8	9	9	9	0.6
องค์กรเอกชน	4	4	4	4	4	4	3	2	2	2	2	0.1
อื่นๆ	87	90	97	102	94	96	98	127	106	160	168	10.4
รวม	1,234	1,252	1,278	1,292	1,303	1,317	1,327	1,371	1,458	1,546	1,615	100

จากคำอธิบายของ Jay Heizer และ Barry Render (2014) ซึ่งได้กล่าวเอาไว้ถึงปัจจัยต่างๆ ที่ใช้ในการตัดสินใจในการเลือกวางฐานการผลิตของนักลงทุนเอาไว้ว่า หนึ่งในสิ่งสำคัญที่นักลงทุนต้องคำนึงถึงเพื่อตัดสินใจวางโรงงานหรือฐานการผลิตในพื้นที่ใดๆ ก็คือทรัพยากรมนุษย์ แรงงานบุคคลหรือบุคลากรในพื้นที่นั้นๆ โดยทั้งนี้จะไม่ได้อ้างถึงเพียงการตัดสินใจในด้านค่าแรง ค่าตอบแทนที่ราคาต่ำเพียงอย่างเดียว แต่สิ่งที่จะต้องดูประกอบไปด้วยก็คือศักยภาพ ความสามารถ อุปนิสัย วัฒนธรรม ของบุคลากรในพื้นที่นั้นๆ ว่ามีความเหมาะสมหรือไม่ เช่น มีการลาออกหรือ การขาดงานอยู่บ่อยครั้ง หรือมีพฤติกรรมใดๆ ที่ขัดต่อการดำเนินการทางธุรกิจที่ไม่เหมาะสม

ปัจจุบันองค์กรอุตสาหกรรมในประเทศไทยกำลังเผชิญหน้ากับการพยายามที่ต้องชำระรักษาบุคลากรเอาไว้กับองค์กร ข้อมูลของบริษัทให้การปรึกษาการปรับปรุงประสิทธิภาพการลงทุน Towers Watson's ได้เปิดเผยว่าในปี 2013 มีอัตราการลาออกจากการงานของพนักงานภาคอุตสาหกรรมในประเทศไทยสูงที่สุดเมื่อเทียบกับ 4 ปีที่ผ่านมา ซึ่งผลสำรวจได้ชี้ว่าหนึ่งในวิชาชีพของบุคลากรที่ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรต่างๆ ต้องประสบกับการพยายามชำระรักษาไว้อย่างหนักได้แก่ บุคลากรอาชีพวิศวกร (Towers Watson's Thailand, 2014) ในส่วนขององค์กรเอกชนเอง แม้จะไม่มีหลักฐานเผยแพร่อย่างเป็นทางการเนื่องจากเหตุผลทางธุรกิจ แต่จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารในระดับสูงพบว่าธุรกิจอุตสาหกรรมประสบปัญหาเกี่ยวกับการลาออกของวิศวกรไทยอยู่บ่อยครั้ง

การลาออกของวิศวกรนั้นจะก่อให้เกิดปัญหาต่อธุรกิจอุตสาหกรรม โดยจะเห็นได้จากงานวิจัยของคมคิด ภูณษา (2557) ที่ได้ศึกษาถึงการลาออกของวิศวกรบริษัทบางกอกสปริงอินดัสตรีล จำกัด ได้อธิบายเอาไว้ว่าเมื่อกระบวนการผลิตชิ้นงานถูกควบคุมด้วยวิศวกรและเมื่อวิศวกรลาออกก็จะส่งผลกระทบต่องานโดยรวม นอกจากนี้ สุรสาร เทพศิริ (2547) ได้ศึกษาถึงปัจจัยการลาออกจาก

งานของวิศวกรในอุตสาหกรรมรถยนต์ ซึ่งอธิบายเกี่ยวกับปัญหาการลาออกของวิศวกรอันพอจะเอกละครนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สรุปได้ว่า การตัดสินใจลาออกของวิศวกรซึ่งมีความเชี่ยวชาญทั้งด้านเทคนิคและการบริหารงานจะส่งผลกระทบต่อองค์กรอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ เพราะวิศวกรเป็นตำแหน่งงานสำคัญที่ปฏิบัติงานให้ผู้บังคับบัญชาในระดับสูง วิศวกรจึงเป็นผู้ที่ใกล้ชิดและรับทราบปัญหาการดำเนินงานในเชิงลึกมากที่สุด ทั้งนี้การลาออกของวิศวกรหรือพนักงานขององค์กรนั้นถือเป็นภาระและต้นทุนขององค์กร เนื่องจากองค์กรได้ลงทุนในการพัฒนาบุคคลนั้นขึ้นมาและทำงานมาระยะหนึ่งแล้ว การลาออกจะก่อให้เกิดค่าใช้จ่ายมากกว่าจะได้รับผลงานเป็นการทดแทนจากบุคคลนั้น (Gilmer. 1971 : 265 อ้างถึงใน บุญรวม ไทยประเสริฐ. 2553 : 1)

จากข้อมูลของบริษัท Thinknet จำกัด ซึ่งเป็นบริษัทที่ทำหน้าที่เป็นสื่อกลางในการจัดการงานทางอินเทอร์เน็ต ทำให้ทราบว่าจำนวนของผู้ที่มาขึ้นขอสมัครงานซึ่งระบุว่าสมัครในตำแหน่งวิศวกรและคัดเลือกมาเฉพาะผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานมาก่อน กรุงเทพมหานครเป็นเขตพื้นที่ที่มีผู้ขึ้นสมัครมากที่สุดเมื่อเทียบกับเขตอื่นๆ ในประเทศ ทั้งนี้ยังเป็นเขตที่มีผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยนั้นคือมีประสบการณ์การทำงานเพียง 1-3 ปี สมัครเข้ามามากที่สุด (ข้อมูลในรอบ 1 ปี ถึงวันที่ 6 มิถุนายน พ.ศ.2558) จากข้อมูลนี้ทำให้ทราบว่าจำนวนบุคลากรผู้ประกอบอาชีพวิศวกรทำการลาออกหรือเปลี่ยนงานโดยมีอายุงานเพียงไม่กี่ปีอยู่มากในกรุงเทพมหานคร ซึ่งสอดคล้องกับที่รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2548 : 54) ได้อธิบายเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุเอาไว้ว่า ยังมีอายุมากขึ้นบุคลากรจะไม่ลาออกหรือย้ายงาน แต่จะยังทำงานที่เดิม ทั้งนี้เพราะ โอกาสที่จะเปลี่ยนงานมีน้อย ประกอบกับช่วงเวลาในการทำงานนานจะมีผลทำให้ค่าตอบแทนหรือค่าจ้างมากขึ้น มีสิทธิในการลาพักผ่อนมากขึ้น ตลอดจนสิทธิในสวัสดิการต่างๆ ที่พึงพาได้ก็จะเพิ่มมากขึ้น และยังคงสอดคล้องกับปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาในการทำงาน ที่วิภาส ทองสุทธิ (2552 : 51) ได้กล่าวไว้ว่า พนักงานที่มีความอาวุโสในการทำงานมากจะมีอัตราการขาดงาน และอัตราการลาออกจากงานค่อนข้างต่ำ ความอาวุโสในการทำงานจะเป็นตัวบ่งชี้ที่ค่อนข้างคงที่และสม่ำเสมอสำหรับความพึงพอใจในการทำงาน

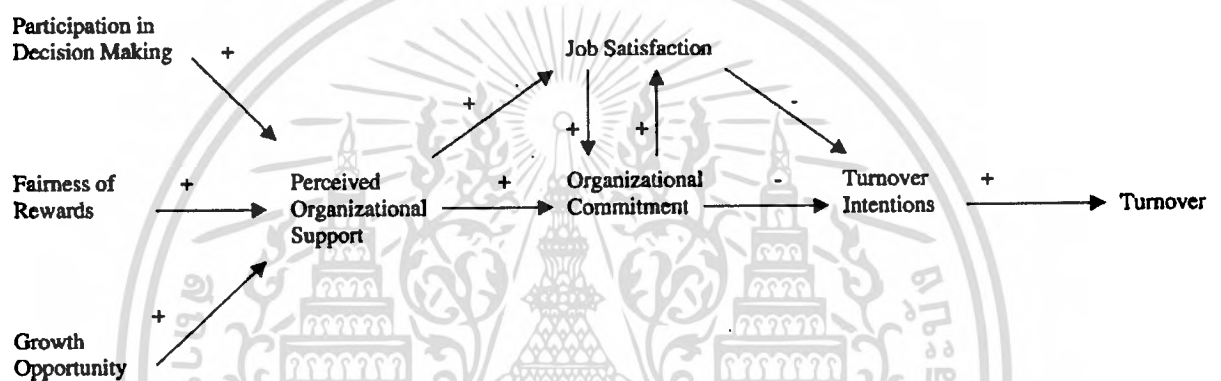
กรุงเทพมหานครเป็นเขตปกครองพิเศษของประเทศไทย มีพื้นที่ 1,568.737 ตารางกิโลเมตร (ข้อมูล ณ วันที่ 18 เมษายน พ.ศ.2553 ศูนย์การสารสนเทศเพื่อการบริหารและงานปกครอง กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย) จากข้อมูลของสำนักสถิติพยากรณ์ สำนักงานสถิติแห่งชาติ ณ เดือนธันวาคม พ.ศ.2556 ทำให้ทราบว่ากรุงเทพมหานครเป็นเขตการปกครองที่มีการจัดตั้งฐานการผลิตเป็นจำนวนมากที่สุดเมื่อเทียบกับจังหวัดอื่นๆ ในประเทศ โดยกรุงเทพมหานครมี

จำนวนโรงงานที่จดทะเบียนไว้กับกระทรวงอุตสาหกรรมและได้รับอนุญาตให้ประกอบกิจการ ตามเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการศึกษาเท่านั้น เมื่อนำไปเผยแพร่โดยไม่ได้รับอนุญาตถือว่าผิดกฎหมาย

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

พระราชบัญญัติโรงงาน พ.ศ.2535 สูงถึง 17,762 โรงงาน จากข้อมูลข้างต้นจึงถือว่ากรุงเทพมหานครเป็นเขตการปกครองที่มีความเกี่ยวข้องในการดำเนินการทางวิศวกรรมการผลิตสูงที่สุดและยังเป็นเขตที่คาดว่าจะมีกลุ่มประชากรซึ่งได้แก่บุคคลที่เป็นวิศวกรอยู่ในพื้นที่จำนวนมาก

จากการศึกษาค้นคว้า รวบรวมตำราและงานวิจัยในอดีต พบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันกับองค์กรนั้นมีความสัมพันธ์ต่อการตัดสินใจในการลาออก โดย Hom & Griffeth (1995 อ้างถึงใน David G. Allen. 2003) ได้อธิบายความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานผ่านตัวแบบการลาออกดังภาพที่ 1.1



ภาพที่ 1.1 ตัวแบบการลาออกของ Hom & Griffeth

ที่มา: David G. Allen (2003)

จากตัวแบบการลาออกของ Hom & Griffeth ซึ่งแสดงให้เห็นความสัมพันธ์ของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน (Job Satisfaction) และความผูกพันต่อองค์กร (Organization Commitment) โดยที่ตัวแปรทั้งสองตัวแปรนี้จะมีความสัมพันธ์เชิงลบกับความตั้งใจในการลาออก (Turnover Intention) และในท้ายที่สุดความตั้งใจในการลาออกจะมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการลาออก (Turnover) ต่อไป ซึ่งตัวแบบการลาออกนี้มีความสอดคล้องกับการศึกษาของ Adam Martin (2008) ที่ได้ศึกษาการรับรู้ความผูกพันกับองค์กร ความพึงพอใจในการทำงาน และความตั้งใจในการลาออกของบุคลากรในสถาบันการศึกษาควมรวมระดับอุดมศึกษาในประเทศในแอฟริกาใต้ ผลการศึกษาพบว่ามีความสัมพันธ์กันระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ความผูกพันกับองค์กร และความตั้งใจในการลาออก โดยหนึ่งในตัวแบบสมมติฐานที่ถูกสร้างขึ้นมาเพื่อใช้อธิบายความสัมพันธ์ของตัวแปรทั้งสามตัวนี้มีตัวแบบหนึ่งที่มีความสอดคล้องกับตัวแบบการลาออกของ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Hom & Griffeth และสามารถใช้นำมาทำนายความตั้งใจในการลาออกได้เช่นเดียวกับตัวแบบอื่นๆ ซึ่งมีประสิทธิภาพสามารถใช้นำมาทำนายความสัมพันธ์ได้ 44.5% ($\text{Adjust } R^2 = 0.445$) ที่ถูกสร้างในการศึกษาดังภาพที่ 1.2



ภาพที่ 1.2 ตัวแบบสมมติฐานที่ถูกสร้างขึ้นมาเพื่อใช้นำมาทำนายความตั้งใจในการลาออกจากการศึกษา
ที่มา: Adam Martin (2008)

Paul E. Spector (2012 : 211) ได้อธิบายเอาไว้ว่า ความพึงพอใจในการทำงาน (Job Satisfaction) เป็นตัวแปรเชิงทัศนคติอย่างหนึ่งที่สะท้อนให้ทราบได้ว่าบุคคลรู้สึกอย่างไรกับงานของเขา โดยความพึงพอใจในการทำงานอาจแยกได้ออกเป็นหลายๆ ด้านดังตารางที่ 1.3 สาเหตุเพราะปัจจัยด้านต่างๆ เหล่านี้คือปัจจัยแต่ละด้านที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานโดยรวม ซึ่งได้มาจากการคัดกรองวิเคราะห์จากผลการศึกษาต่างๆ ที่ศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน อันสามารถสรุปสะท้อนผลทางการศึกษากลับไปได้ว่าความพึงพอใจในการทำงานเป็นผลมาจากความพึงพอใจในปัจจัยด้านต่างๆ เหล่านี้

ตารางที่ 1.3 ด้านต่างๆ ของความพึงพอใจในการทำงานโดยทั่วไป

Pay	Job Conditions
Promotion opportunities	Nature of the work itself
Fringe benefits	Communication
Supervision	Security
Coworkers	

ที่มา : Paul E. Spector. 2012 : 211

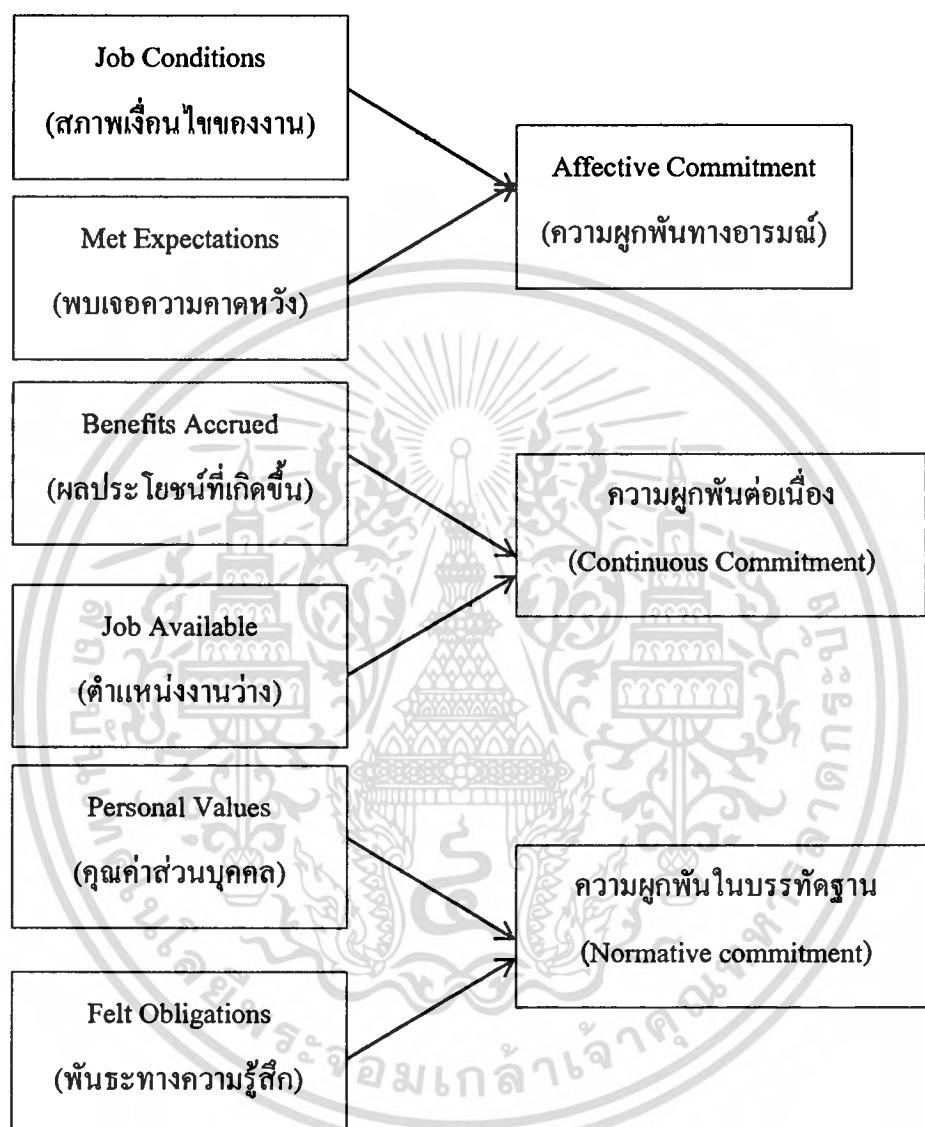
เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากการวิจัยของ Porter และ Steers (1975 อ้างถึงใน นพคุณ นิศามณี. 2547 : 211) พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานส่งผลต่อการลาออกและการขาดงาน หรืออธิบายได้ว่าการลาออกจากงานหรือการเปลี่ยนงานนั้นมีความเกี่ยวเนื่องผูกพันอยู่กับความพึงพอใจในการทำงาน โดยจากผลการวิจัยและการศึกษาต่างๆ ชี้ให้เห็นชัดเจนว่าพนักงานที่มีความไม่พึงพอใจในการทำงานมีแนวโน้มที่จะลาออกมากกว่าพนักงานที่มีความพึงพอใจในการทำงาน (Crampton & Wagner. 1994 และ Roznowski & Harrison. 1996 อ้างถึงใน Pual E. Spector. 2003 : 229) ซึ่งพบว่ามีความสอดคล้องกับงานวิจัยต่างๆ Sara De Gieter (2011) ได้ทำการศึกษาผลกระทบจากความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันกับองค์กรที่ส่งผลต่อการลาออกของพยาบาล ผลการศึกษาพบว่าความพึงพอใจในการทำงานมีนัยสำคัญทางสถิติที่สามารถใช้ทำนายความตั้งใจในการลาออกจากงานของพยาบาลได้ Sarminah Samad (2006) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ของลักษณะเฉพาะของงานและความพึงพอใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความตั้งใจในการลาออก ผลการศึกษาพบว่าความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจในการลาออกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติโดยที่มีอิทธิพลสูงกว่าลักษณะเฉพาะของงานที่ส่งผลต่อความตั้งใจในการลาออก นอกจากนี้ยังมีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องอีกมากมายที่ศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความตั้งใจในการลาออก ซึ่งจะแสดงให้เห็นในส่วนของบทที่ 2 ต่อไป ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาว่าปัจจัยความพึงพอใจในการทำงาน (Job Satisfaction) เป็นหนึ่งในตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจในการลาออกของวิศวกรในเขตกรุงเทพมหานครหรือไม่ อย่างไร

ความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) สามารถจำกัดความได้ว่าหมายถึงระดับความเข้มแข็งของความเกี่ยวข้องเกี่ยวพันกันที่ระหว่างบุคคลของปัจเจกบุคคลในความสัมพันธ์ร่วมกับตัวองค์กร (Mowday, Porter & Steers. 1982 อ้างถึงใน Eugene McKenna. 2006 : 302) ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความมุ่งหวังของฝ่ายบริหารทุกคนที่ต้องการจะสร้างความรู้สึกรหรือจิตสำนึกให้บุคลากรมีความจงรักภักดี ขอมทุ่มเทแรงกายแรงใจเพื่อสร้างความสำเร็จในงานขององค์กร (วิลาวรรณ ทรัพย์พิศาล. 2550) นอกจากนี้ Meyer (1997 อ้างถึงใน Pual M. Muchinsky. 2000 : 274) ได้อธิบายไว้ว่าความผูกพันต่อองค์กร โดยทั่วไปจะสะท้อนถึงความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานและองค์กร ซึ่งความสัมพันธ์นี้มีผลต่อการตัดสินใจที่จะคงอยู่หรือลาออกจากการเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป โดยเราสามารถแบ่งมิติของความผูกพันต่อองค์กรออกเป็น 3 มิติ (Meyer & Allen. 1997 อ้างถึงใน Michael G. Aamodt. 2007 : 366) ได้แก่ ความผูกพันด้าน

ความรู้สึกร (Affective Commitment) ความผูกพันต่อเนื่อง (Continuous Commitment) และความผูกพันโดยเงื่อนไข (Normative Commitment) เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับกรรมการเขงานเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่อนำไปใช้ประโยชน์ด้านการศึกษาไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ผูกพันในบรรทัดฐาน (normative commitment) ซึ่ง Paul E. Spector (1996) ได้สร้างแผนภาพเพื่ออธิบายความแตกต่างของที่มาในแต่ละมิติของความผูกพันต่อองค์กรไว้ดังภาพที่ 1.3



ภาพที่ 1.3 ที่มาที่นำไปสู่ความผูกพันต่อองค์กรในแต่ละด้าน

ที่มา: ตัดแปลงจาก Paul E. Spector (1996)

โดยทั่วไปแล้วความผูกพันกับองค์กรจะช่วยลดโอกาสที่จะทำให้เกิดการลาออกจางานของพนักงานในองค์กร (John B. Miner. 1992 : 127) ซึ่งสอดคล้องกับงานการศึกษาความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน (Ching-Fu Chen. 2006)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

โดยผลการศึกษาพบว่าความผูกพันกับองค์กรด้านความผูกพันต่อเนื่องและความผูกพันในบรรทัดฐานมีความสัมพันธ์เชิงลบอย่างมีนัยสำคัญกับความตั้งใจในการลาออกของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน Gabriel C. W. Gim (2014) ได้ทำการศึกษาจิตวิทยาการแข่งขันทางสังคมและความตั้งใจในการลาออกกับการมีบทบาทของความผูกพันกับองค์กรด้านความผูกพันทางอารมณ์ ผลการศึกษาพบว่าความผูกพันกับองค์กรด้านความผูกพันทางอารมณ์มีความสัมพันธ์เชิงลบอย่างมีนัยสำคัญกับทวิมตั้งใจในการลาออก นอกจากนี้ยังมีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องอีกมากมายที่ศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อความตั้งใจในการลาออกซึ่งจะแสดงให้เห็นในส่วนของบทที่ 2 ต่อไป ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) ว่าเป็นหนึ่งในตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจในการลาออกของวิศวกรในเขตกรุงเทพมหานครหรือไม่ อย่างไร

จากประเด็นปัญหาและความสำคัญที่ได้อธิบายมา รวมถึงการศึกษาค้นคว้าทฤษฎีและงานวิจัยในอดีตที่ได้กล่าวมานั้น ผู้วิจัยจึงสนใจจะศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ความแตกต่างด้านสาขาทางวิศวกรรม สัญชาติขององค์กร ปัจจัยความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจในการลาออกของวิศวกรในเขตกรุงเทพมหานคร เพื่อที่จะได้ทราบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยความพึงพอใจในการทำงาน และปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร นั้นมีอิทธิพลต่อความตั้งใจในการลาออกของวิศวกรหรือไม่ อย่างไร แล้วจะสามารถนำผลการศึกษาไปเป็นข้อมูลแก่องค์กรหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการทางธุรกิจอุตสาหกรรมที่จำเป็นต้องบริหารจัดการบุคลากรด้านวิศวกรรมในการลดต้นทุนจากความเสียหายและการรักษาภาพลักษณ์ของแรงงานในประเทศอันเป็นผลมาจากการลาออกของวิศวกรได้

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ระดับปัจจัยความพึงพอใจในการทำงาน ระดับปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร และระดับความตั้งใจในการลาออกของวิศวกรในเขตกรุงเทพมหานคร

1.2.2 เพื่อศึกษาอิทธิพลปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยความพึงพอใจในการทำงานและปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร ที่มีต่อความตั้งใจในการลาออกของวิศวกรในเขตกรุงเทพมหานคร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1.3 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.3.1 ได้ทราบระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยซึ่งมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจในการลาออกของวิศวกรในกรุงเทพมหานคร อันได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร เพื่อนำมาวิเคราะห์หาสาเหตุที่ส่งผลต่อความตั้งใจในการลาออกของวิศวกรในเขตกรุงเทพมหานคร

1.3.2 เพื่อสามารถปรับใช้ผลการวิจัยเป็นแนวทางในการสร้างกลยุทธ์ต่อการออกนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลแก่องค์กรด้านอุตสาหกรรมการผลิตของผู้บริหารและนักลงทุน ในการที่จะธำรงรักษาบุคลากรอาชีพวิศวกรไว้กับองค์กร

1.4 สมมติฐานการวิจัย

ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพสมรส ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาในการทำงาน ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสาขาทางวิศวกรรม ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสัญชาติขององค์กรที่สังกัด ปัจจัยส่วนบุคคลด้านความพึงพอใจในการทำงาน ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรด้านความผูกพันทางอารมณ์ ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรด้านความผูกพันต่อเนื้อ และปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรด้านความผูกพันในบรรทัดฐาน มีอิทธิพลต่อความตั้งใจในการลาออกของวิศวกรในเขตกรุงเทพมหานคร

1.5 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาในครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษา ปัจจัยความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจในการลาออกของวิศวกรในเขตกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้ทำการศึกษางานวิจัยในอดีตและรวบรวมแนวคิด ทฤษฎี มาคัดเลือกปัจจัยคัดสรรซึ่งสร้างเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้



ภาพที่ 1.4 กรอบแนวคิดในการวิจัย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1.6 ขอบเขตการวิจัย

1.6.1 ขอบเขตด้านประชากรที่ใช้ในการศึกษา

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้คือ ผู้ที่ประกอบอาชีพวิศวกรที่เกี่ยวข้องกับสายงานการผลิตในโรงงาน หน่วยงานหรือฐานการผลิตที่ตั้งอยู่ภายในพื้นที่เขตกรุงเทพมหานคร

1.6.2 ขอบเขตด้านกระบวนการเก็บข้อมูล

การสุ่มตัวอย่าง จะใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ (Convenience Sampling) โดยจะทำการเก็บข้อมูลจากวิศวกรซึ่งทำงานในสายงานการผลิตหรือสังกัด โรงงานซึ่งตั้งอยู่ในพื้นที่เขตกรุงเทพมหานคร

1.6.3 ขอบเขตด้านตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

1.6.3.1 ตัวแปรอิสระ

ประกอบไปด้วย

1. ตัวแปรด้านปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน สาขาทางวิศวกรรม และสัญชาติขององค์กรที่สังกัด

2. ตัวแปรด้านความพึงพอใจในการทำงาน

3. ตัวแปรด้านความผูกพันต่อองค์กร

แบ่งออกเป็น

ความผูกพันด้านอารมณ์ (Affective Commitment)

ความผูกพันต่อเนื่อง (Continuance Commitment)

และ ความผูกพันในบรรทัดฐาน (Normative Commitment)

1.6.3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ความตั้งใจในการลาออกของวิศวกรในเขตกรุงเทพมหานคร

1.7 นิยามศัพท์เฉพาะ

1.7.1 **วิศวกร** ในงานวิจัยนี้กำหนดให้หมายถึง ผู้ที่ประกอบอาชีพทางด้านวิศวกรรมในสาขาต่างๆ ที่ทำงานเกี่ยวข้องหรือมีส่วนได้ส่วนเสียกับการดำเนินการในโรงงานหรือสายการผลิตของบริษัท หน่วยงาน หรือองค์กรเอกชนต่างๆ ซึ่งโรงงานหรือสายการผลิตเหล่านี้จะต้องตั้งอยู่ในเขตกรุงเทพมหานครแม้ว่าตัววิศวกรจะมีการะงานให้ต้องดำเนินงานหรือปฏิบัติงานในจังหวัดอื่นๆ ก็จะทำให้หมายรวมไปถึงด้วย

1.7.2 **ความตั้งใจในการลาออก** หมายถึง การมีความคิด มีความมุ่งหมายภายในใจของพนักงานที่ต้องการสิ้นสุดสภาพการเป็นสมาชิกของวิสาหกิจ หน่วยงาน หรือองค์กร ทั้งภาครัฐและเอกชน โดยเป็นการแยกออกจากองค์กรอย่างเด็ดขาดไม่ใช่การสับเปลี่ยนหรือโยกย้ายตำแหน่งภายในองค์กร

1.7.3 **ความพึงพอใจในการทำงาน** หมายถึง ความรู้สึกทางอารมณ์ถึงความชอบหรือความไม่ชอบอันเกิดจากรู้สึกของพนักงานที่วัดจากบรรทัดฐานของความต้องการของความพึงพอใจที่ตั้งเอาไว้โดยตัวพนักงานเองผ่านทัศนคติที่ใช้ตัดสินจากจิตใจ ร่างกาย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

1.7.4 **ความผูกพันต่อองค์กร** หมายถึง ความรู้สึกต่อองค์กรของตนเองในเชิงบวก รู้สึกยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีความตั้งใจที่จะทำงานอย่างหนักเพื่ให้องค์กรไปถึงเป้าหมายได้และรู้สึกว่าตนเองจะอยู่ในองค์กรต่อไป

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง “ปัจจัยความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจในการลาออกของวิศวกรในเขตกรุงเทพมหานคร” ผู้วิจัยได้ทำการรวบรวมแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับหัวข้อที่โครงการจะทำการศึกษา โดยจะนำเสนอตามหัวข้อ ดังต่อไปนี้

- 2.1 แนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับการลาออก
- 2.2 ความพึงพอใจในการทำงาน (Job Satisfaction)
- 2.3 ความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment)
- 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 2.5 การพัฒนาแนวทางในการวิจัย

2.1 แนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับการลาออก

2.1.1 ความหมายของการลาออกและความตั้งใจลาออก

Noorderhaven (1995 อ้างถึงใน ฐานปณพงษ์ บุญเพชร. 2550) ได้อธิบายเอาไว้ว่า การลาออกจากงานเป็นกระบวนการทางความคิดที่บุคคลแต่ละคนใช้ในการเลือก เกี่ยวกับชีวิตการทำงานของเขาจากทางเลือกที่มีตั้งแต่ 2 ทางเลือกขึ้นไปว่าเขาจะยังคงทำงานต่อหรือลาออกจากรองค์การปัจจุบันที่เขาทำงานอยู่ แต่ก็อาจเป็นไปได้ที่บางคนเลือกที่จะทนทำงานไปสักระยะจนกว่าจะหางานที่ถูกต้องมากกว่าได้จึงค่อยลาออก

Pigors & Mayers (1973 อ้างถึงใน ปกรณ์ ลิม โยธิน. 2555 : 16) ได้ให้ความหมายของการลาออกจากงานเอาไว้ว่า การลาออกจากงาน หมายถึง การเคลื่อนไหวหรือเปลี่ยนแปลง (Movement) ของบุคลากร ในการเข้าและออกจากองค์กร โดยครอบคลุมการเข้าทำงาน (Job Accessions) และการออกจากงาน (Job Separations)

ยูพา บาลเพียร (2547 : 10-11 อ้างถึงใน อรวรรณ วงศ์สนิท. 2555 : 26) ได้ให้ความหมาย

ของคำว่า “ลาออก” หรือ “เปลี่ยนงาน” เอาไว้ว่า หมายถึง การหยุดหรือเลิกจากการเป็นสมาชิกของเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นำไปเผยแพร่โดยไม่ได้รับอนุญาต
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

องค์กรอย่างสมัครใจ 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 and Weisberg's (2006 : 193 อ้างถึงใน Tuna Cenkci. 2014) ได้ศึกษากระบวนการขั้นตอนของการจัดลำดับของการถอนตัวหรือความตั้งใจในการลาออกเอาไว้ดังนี้ 1. มีความคิดหรือคิดคำนึงเกี่ยวกับการลาออก 2.เกิดความตั้งใจที่จะค้นหาทางเลือกใหม่จากที่อื่น และ 3.เกิดความตั้งใจที่จะลาออก

DeTienne และคณะ (2012 : 380 อ้างถึงใน Tuma Cenkci. 2014) ได้ให้ความหมายของความตั้งใจในการลาออกว่า การตั้งใจในการลาออก หมายถึง การที่พนักงานมีจุดประสงค์ที่จะยุติตนเองจากการถูกจ้าง

Elizabeth Medina (2012) ได้ให้ความหมายของความตั้งใจในการลาออกจากงาน เอาไว้ว่า ความตั้งใจลาออก หมายถึง ความตั้งใจของพนักงานหรือลูกจ้างที่จะค้นหาใหม่กับผู้จ้างใหม่ในปีถัดไป

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

ภิเชก จันท์เอี่ยม (2538 อ้างถึงใน ชนิดดา ยังสี. 2549 : 20) ได้สรุปความหมายของการลาออกจากงานเอาไว้ว่า การลาออกจากงานของบุคคลแบ่งเป็น 2 กรณีได้แก่

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

2. การลาออกจากงาน โดยที่บุคคลไม่สมัครใจ (Employee Involuntary Turnover)

หมายถึง การออกจากงานที่บุคคลไม่เต็มใจที่จะขึ้นความจำนองออกจากงาน แต่มีเงื่อนไขบางอย่างทำ เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่อนำไปเผยแพร่บนเว็บไซต์ใดๆ ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ให้บุคคลนั้น ต้องออกไป เช่น เจื่อนใจ ด้านองค์การ เป็นต้นว่าหมดสัญญาจ้าง การเลิกกิจการ หรือ เจื่อนใจส่วนตัว โดยการออกจากงาน โดยไม่สมัครใจนี้ยังรวมไปถึงการออกจากงานเพราะถูกบังคับ ให้ออกด้วย

กองวิชาการและวางแผน กรมแรงงาน (อ้างถึงใน นานารักษ์ จงหาญ. 2552 : 6) อธิบาย เกี่ยวกับการลาออกจากงานเอาไว้ว่า หมายถึง การออกจากงานของลูกจ้างด้วยการลาออกโดยสมัครใจ ให้ออกเพราะมีความผิด เลิกจ้าง ถูกเกณฑ์ทหาร และอื่นๆ ได้แก่

1. ลาออก หมายถึง การที่ลูกจ้างลาออกจากงานโดยสมัครใจ เช่น ลาออกไปศึกษาต่อ ลาออกเพื่อไปประกอบอาชีพอื่น เป็นต้น

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

3. ให้ออกเพราะทำความผิด หรือปลดออก หมายถึง การออกจากงานของคนทำงาน โดย นายจ้างให้ออก หรือปลดออก เนื่องจากมีความผิดหรือห่วยย่อสมรรถภาพในการทำงาน เช่น ทูจริต เกียจคร้าน ขาดงาน ผิดวินัย เป็นต้น

4. ให้ออกเพราะเหตุอื่นๆ หมายถึง การออกจากงานโดยสาเหตุอื่นๆ นอกเหนือจากที่ กล่าวมาแล้วข้างต้น เช่น รับราชการทหาร ทูพพลภาพ เกษียณอายุ ตาย เป็นต้น

ฉปลักษณ์ นาคเจือทอง (2552 : 27) ได้อธิบายโดยยกตัวอย่างของสาเหตุต่างๆ จากการ ลาออก ซึ่งอ้างข้อมูลจาก Alexandra Hamilton Institute (1978) ที่ได้แบ่งสาเหตุการลาออกตาม ประเภทการลาออกโดยไม่สมัครใจ และการลาออกโดยสมัครใจ ดังนี้

ตารางที่ 2.1 การเปรียบเทียบสาเหตุของการลาออก

ออกโดยไม่สมัครใจ	ออกโดยสมัครใจ
ฝ่าฝืนกฎระเบียบ	เหตุผลส่วนตัว
เอาเงินไปผัน	ลาตลอด
กระทำผิดอาญาต่อ นายจ้าง	แต่งงาน
ทะเลาะกับลูกจ้าง	ไปศึกษาต่อ
ไม่ปฏิบัติตามนโยบาย	ย้ายถิ่นที่อยู่

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

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับบริการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

ออกโดยไม่สมัครใจ	ออกโดยสมัครใจ
ขาดงาน	หางานใหม่
กระทำผิดกฎหมาย	ไม่พอใจกับชั่วโมงการทำงาน
ยุบแผนก	ออกโดยไม่ให้เหตุผล
ถูกเลิกจ้างเพราะลดกำลังคน	ออกโดยไม่ยื่นหนังสือลาออก
ทำให้ทรัพย์สินเสียหาย	ไม่พอใจกับโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง
ทำให้บริษัทได้รับความเสียหาย	ปัญหาสุขภาพ
กระด้างกระเดื่อง	รับราชการ
ทะเลาะวิวาท	ไม่กลับมาหลังจากลาหยุดระยะยาว
เซพของมีนเมา	ไม่พอใจกับสภาพการทำงาน

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. มีการสอนงานและให้ข้อเสนอแนะในการพัฒนาตนเอง (Coaching and Feedback) น้อยมาก หรืออาจไม่มี
4. โอกาสในการก้าวหน้าในอาชีพต่ำ
5. ถูกมองว่าค้อยค่า รวมทั้งการไม่ได้รับการยอมรับจากหัวหน้าผู้บังคับบัญชา หรือเพื่อนร่วมงาน
6. ความเครียดที่เกิดจากการมีงานในความรับผิดชอบมากและขาดความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว
7. ขาดศรัทธา และความเชื่อมั่นในตัวผู้บริหาร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

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) ได้อธิบายถึงผลกระทบที่ส่งผลกระทบต่อองค์กรจากการลาออกของพนักงานซึ่งพอจะสรุปได้ดังนี้

1. เพิ่มค่าใช้จ่ายในการสรรหา และการคัดเลือกพนักงาน เนื่องจากเมื่อมีการลาออก องค์กรต้องทำการหาพนักงานใหม่มาแทนที่ตำแหน่งที่ได้มีการเกิดการว่างลง ซึ่งกระบวนการต่างๆ ในการสรรหาในทุกๆ ขั้นตอนนั้นมีการสูญเสียค่าใช้จ่ายทั้งสิ้น

2. สูญเสียค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมพนักงาน โดยที่พนักงานที่รับเข้ามาทำงานใหม่นั้น จะไม่สามารถปฏิบัติงานได้ทันที แต่ต้องผ่านการฝึกอบรมเพื่อให้เข้าใจในตำแหน่งหน้าที่การปฏิบัติงานก่อนเพื่อให้สอดคล้องกับการทำงานในลักษณะเฉพาะขององค์กร โดยต้องให้การอบรมทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ การฝึกอบรมสอนงานใหม่ทั้งหมด การให้การอบรมนี้จะทำให้เกิดต้นทุนขึ้น

3. ความยุ่งเหยิงในระบบการปฏิบัติงาน เมื่อพนักงานลาออกจะทำให้ระบบขาดความต่อเนื่องในการปฏิบัติงาน จากการที่มีตำแหน่งว่างเกิดขึ้น การลาออกทำให้พนักงานผู้อื่นจะต้องประสานงานกัน หรือผลักดันรับเอาภาระงานที่เกิดจากตำแหน่งว่างไปช่วยกันรับผิดชอบดูแล จนกว่าจะมีผู้ปฏิบัติงานใหม่ในตำแหน่งดังกล่าวเข้ามาดูแล

4. การทำให้พนักงานคนอื่นๆ ในองค์กรเสียขวัญกำลังใจในการทำงาน พนักงานที่เป็นที่รู้จักหรือพนักงานที่มีตำแหน่งสูงซึ่งมีความสำคัญกับองค์กร จะส่งผลให้พนักงานคนอื่นๆ เกิดความไม่แน่ใจในการปฏิบัติงานในองค์กรดังกล่าวต่อไป

5. องค์กรสูญเสียภาพพจน์ หากองค์กรใดมีการลาออกของพนักงานในอัตราที่ค่อนข้างสูง จะทำให้ภาพรวมขององค์กรในสายตาของสาธารณะเสีย

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

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นิยมนำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ซึ่งสอดคล้องกับ สกาวรัตน์ อินทสมิต (2543 อ้างถึงใน สนธยา บุญเรือง. 2551 : 13) ที่ได้อธิบายเกี่ยวกับการลาออกจากราชการของพนักงานเอาไว้ซึ่งอาจสรุปได้ดังนี้

1. เพิ่มค่าใช้จ่ายในการสรรหาและคัดเลือกพนักงาน เมื่อมีการลาออกก็ต้องมีการหาบุคคลเข้ามาทำงานทดแทนในตำแหน่งงานที่ว่างขึ้น กระบวนการในการสรรหา คัดเลือกจนถึงขั้นสุดท้ายที่ทางองค์กรจะตกลงจ้างงานบุคคลใหม่นั้น ต้องใช้กำลังงานและค่าใช้จ่ายของทางองค์กรจำนวนมาก

2. ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมและพัฒนา เนื่องจากว่าพนักงานใหม่ที่เข้ามาทำงานในองค์กรจะยังไม่มีความสามารถมากพอที่จะปฏิบัติงานได้ทันที หรือแม้ว่าจะสามารถปฏิบัติงานได้ก็ไม่สามารถที่จะทำได้ดีเต็มที่เท่าพนักงานเก่าคนอื่นๆ พนักงานที่เข้ามาใหม่จำเป็นต้องได้รับการฝึกฝน ฝึกอบรม และเรียนรู้งานใหม่ กระบวนการต่างๆ เหล่านี้ล้วนมีค่าใช้จ่ายและจำเป็นต้องใช้เวลา

3. ความวุ่นวายยุ่งเหยิงในการปฏิบัติงาน การลาออกของพนักงานจะก่อให้เกิดค่าใช้จ่ายแก่องค์กรในรูปของความวุ่นวายยุ่งเหยิงในการปฏิบัติงาน ทำให้ระบบหรือขั้นตอนต่างๆ ขาดความต่อเนื่อง แม้ว่าจะได้พนักงานใหม่เข้ามาแต่อาจต้องใช้เวลาสักระยะเวลาในการที่จะรอให้พนักงานใหม่นั้นปรับตัวเรียนรู้งานเพื่อให้กระบวนการ หรือการประสานงานต่างๆ คล่องตัวได้เช่นเดิม

4. การทำให้สมาชิกคนอื่นๆ ในองค์กรเสียขวัญ เกิดจากการที่มีพนักงานลาออกนั้นเป็นที่รู้จักของสมาชิกคนอื่นๆ หรือบางครั้งบุคคลากรที่ลาออกนั้นเป็นพนักงานตำแหน่งสูงที่เป็นที่รู้จักว่ามีความสำคัญในองค์กร จะทำให้พนักงานหรือบุคคลอื่นๆ ภายในองค์กรเกิดความเสียขวัญกำลังใจ เกิดทัศนคติที่ไม่ดีต่อองค์กร หรืออาจไม่แน่ใจที่จะทำงานต่อไป ทำให้เริ่มมองหาช่องทางในการทำงานที่อื่นหรือองค์กรอื่นแทน

5. เกิดภาพพจน์ที่ไม่ดีกับองค์กร เพราะองค์กรที่มีการลาออกของพนักงานมากหรือมีบ่อยจะทำให้สาธารณชนมององค์กรไม่ดี

6. ลดคุณภาพในการติดต่อสื่อสาร และความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของกลุ่ม เมื่อมีการลาออกปริมาณการติดต่อสื่อสารภายในหน่วยงานจะมีมากขึ้นเพื่อสอนงานพนักงานใหม่ที่เข้ามา แต่ในขณะที่เดียวกันคุณภาพในการสื่อสารจะลดลง

Alexandra Hamilton Insitute (1978 อ้างถึงใน ฌปภัช นาคเจือทอง. 2552 : 28) ได้อธิบายถึงค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นในกรณีที่มีพนักงานออกจากงาน (ตัวเลขของปี 1978) ดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- 1% ค่ารับสมัคร
- 2% ค่าสัมภาษณ์
- 0.5% ค่าเอกสาร
- 5% ค่าฝึกอบรม
- 10% ค่าสูญเสียเนื่องจากพนักงานใหม่ขาดความชำนาญ
- 4% ค่าความสูญเสียระหว่างการดำเนินการเรื่องให้ออก
- 0.5% ค่าเอกสารให้ออก
- 23% ของรายได้ทั้งปี

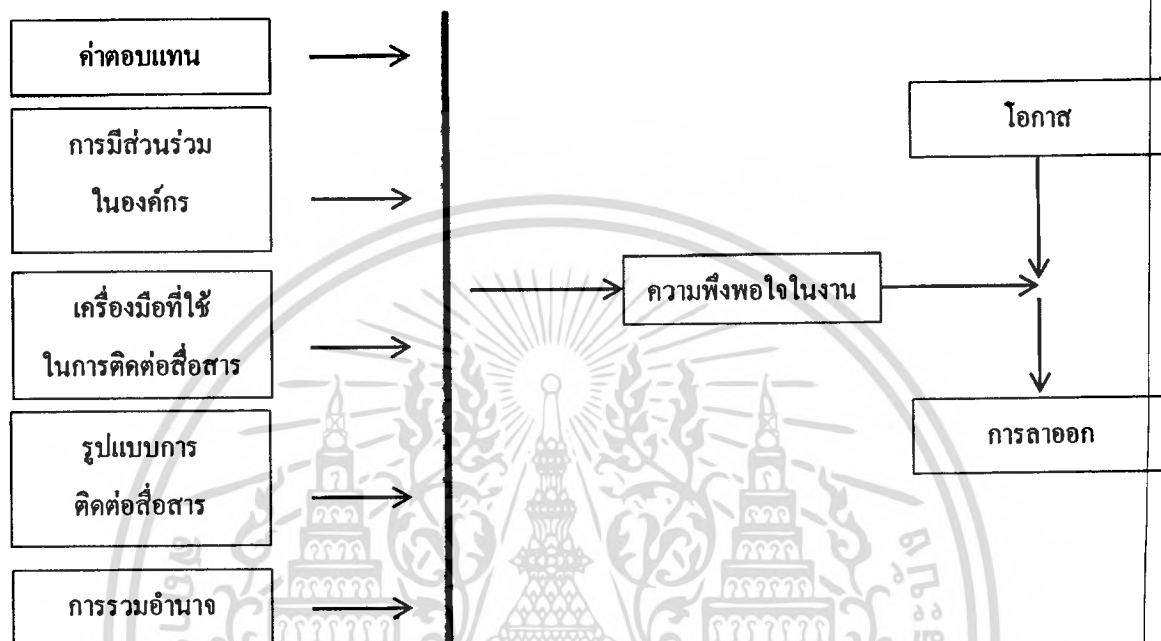
นอกจากนี้ สกาวรัตน์ อินทุสมิต (2543 อ้างถึงใน สนชยา บุญเรือง. 2551 : 13) ยังได้ศึกษาต่ออีกว่า การลาออกจะลดความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันขององค์กรและลดความสัมพันธ์ทางสังคม รวมทั้งสูญเสียความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานที่ลาออกไป ซึ่งอาจก่อให้เกิดความขัดแย้งระหว่างพนักงานเก่าและพนักงานใหม่ได้

ดังนั้นจากการศึกษาแนวคิดที่รวบรวมจากแหล่งข้อมูลต่างๆ จะทำให้สรุปได้ว่าการลาออกนั้นส่งผลให้เกิดความสูญเสียและเกิดความเสียหายต่อทั้งตัวองค์กรและตัวพนักงานภายในองค์กรทั้งสิ้น ผู้วิจัยจึงสนใจจะทำการศึกษาเกี่ยวกับการลาออก โดย ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ จะยึดความหมายของการลาออก ตามแนวคิดของ Bluedom (1978 อ้างถึงใน คุสิตา เครือคำปิว. 2551 : 38) ซึ่งให้ความหมายของ การลาออก ไว้ว่า การลาออก หมายถึง การเปลี่ยนสภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรของพนักงานจากองค์กรหนึ่ง ไปสู่อีกองค์กรหนึ่ง โดยเน้นที่การลาออกโดยสมัครใจ แต่ไม่รวมถึงการสิ้นสภาพการเป็นสมาชิกที่พนักงานควบคุมไม่ได้ อันได้แก่ การเกษียณอายุ การตาย การเจ็บป่วยร้ายแรง การถูกปลดออก และการไล่ออก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.1.4 ตัวแบบ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการลาออก

ตัวแบบการลาออกของไพรซ์ (Price. 1977 อ้างถึงใน สงกรานต์ เซขเล็ก. 2553 : 9) ไพรซ์ ได้สร้างตัวแบบการลาออกจากงาน โดยกำหนดตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับการลาออกจากงาน



ภาพที่ 2.1 ตัวแบบการลาออกตามแนวคิดของไพรซ์

ที่มา: ดัดแปลงจาก สงกรานต์ เซขเล็ก (2553 : 9)

จากภาพที่ 2.1 ซึ่งแสดงให้เห็นลักษณะของตัวแบบของการลาออก เราสามารถมองลักษณะของตัวแปรที่ส่งผลต่อการลาออกในมุมมองกว้างๆ ออกได้เป็น 3 ลักษณะ ดังนี้

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

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3. ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อม ได้แก่ โอกาสในการเลือกงานใหม่มีมากน้อยเพียงใด สาขาอาชีพที่ตัวบุคลากรมีความรู้ คุณวุฒิทางการศึกษา อาจทำให้มีโอกาสนในการได้งานใหม่มีมากน้อยไม่เท่ากัน

ตัวแบบการลาออกตามแนวคิดของลอว์เลอร์ (Lawler. 1971 : 105 อ้างถึงใน สงกรานต์ต์ เชยเล็ก. 2553 : 10-11) พงจะสรุปเพื่ออธิบายได้ว่า การที่บุคคลลาออกจางานมีสาเหตุมาจากการที่ไม่พอใจค่าตอบแทน (Pay Dissatisfaction) ซึ่งผลจากการไม่พอใจในค่าตอบแทนทำให้พนักงานแสดงพฤติกรรม โดยมีปฏิกริยาโต้ตอบ 6 ลักษณะ ดังนี้

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

โดยสามารถสรุปตัวแบบจากแนวคิดของลอว์เลอร์ (Lawler. 1971) ได้ดังภาพที่ 2.2



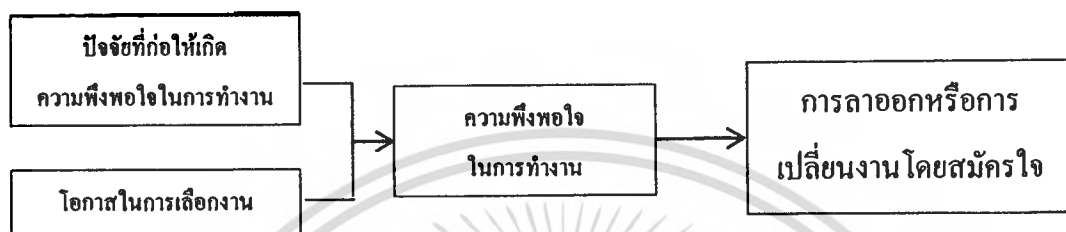
ภาพที่ 2.2 ผลกระทบจากการไม่พอใจในค่าตอบแทนตามแนวคิดของลอว์เลอร์

ที่มา: สงกรานต์ต์ เชยเล็ก (2553 : 11)

จากภาพที่ 2.2 แสดงให้เห็นถึงสาเหตุการลาออกและพฤติกรรมที่พนักงานมักจะแสดงออกมาก โดยพฤติกรรมเหล่านี้จะเปรียบเสมือนสัญญาณที่คอยบ่งบอกว่าพนักงานมีแนวโน้มที่จะลาออก หากองค์กรไม่แก้ไขปัญหาก็อาจส่งผลกระทบต่อการทำงานของพนักงานและประสิทธิภาพในการทำงานขององค์กรได้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

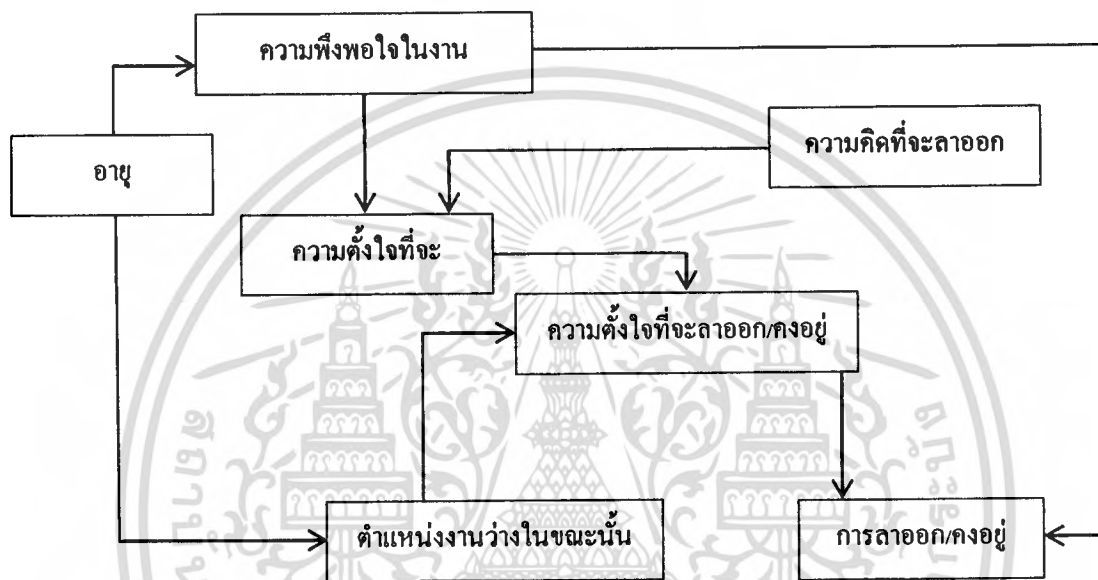
Bluedorn (1982 อ้างถึงใน ครอบธรรม วงศ์สนธิ. 2555) ได้ศึกษาและวิจัยทดสอบตัวแบบการลาออกของ Price แล้วเสนอตัวแบบการลาออกตัวใหม่ที่ไ้ทำการปรับปรุงขึ้น ชี้คแนวคิดโดยการมองว่าโอกาสในการเลือกงานน่าจะเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงานด้วย เนื่องจากการเกิดความรู้สึกเปรียบเทียบระหว่างองค์กรที่ทำงานอยู่ในปัจจุบันกับองค์กรอื่นๆ



ภาพที่ 2.3 ตัวแบบการลาออกที่ปรับปรุงขึ้นโดย Bluedorn
ที่มา: ครอบธรรม วงศ์สนธิ (2555 : 34)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

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



ภาพที่ 2.4 ตัวแบบการลาออกตามแนวคิดของ Mobley et.al.

ที่มา: สงกรานต์ เชยเล็ก (2553 : 11)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.2 ความพึงพอใจในการทำงาน (Job Satisfaction)

2.1.2 ความหมายของความพึงพอใจในการทำงาน

Paul E. Spector (1996) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการทำงานเอาไว้ว่า ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ตัวแปรทางทัศนคติที่สะท้อนให้เห็นว่าบุคคลรู้สึกอย่างไรกับงานของเขา

Dunnette and Locke (1976 อ้างถึงใน Ahmad Faisal Mahdi. 2012) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการทำงานเอาไว้ว่า ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจหรือความรู้สึกเชิงบวกซึ่งเป็นผลมาจากการประเมินที่ตัวเองงานหนึ่งๆ หรือประเมินจากประสบการณ์ในงาน

Hoppock (1935 อ้างถึงใน Brikend AZIRI. 2011) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการทำงานเอาไว้ว่า ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง การผสมผสานกันของจิตวิทยา สรีระวิทยาและสถานการณ์ทางสภาพแวดล้อมที่จะส่งผลให้บุคคลรู้สึกอย่างแท้จริงที่จะพูดว่า “ฉันรู้สึกพอใจในงานของฉัน”

Vroom (1964 อ้างถึงใน Brikend AZIRI. 2011) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการทำงานเอาไว้ว่า ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง การปรับตัวทางอารมณ์ในด้านของสิ่งที่ปัจเจกชนรู้สึกกับบทบาทของงานที่พวกเขาทำในปัจจุบัน

Spector (1997 อ้างถึงใน Esra Alniacik. 2013) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการทำงานเอาไว้ว่า ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ขอบเขตที่ใช้บอกว่าบุคคลรู้สึก “ชอบ” (พึงพอใจ) หรือ “ไม่ชอบ” (ไม่พึงพอใจ) ในงานของเขาหรือไม่

Good (1973 อ้างถึงใน สุธานีธิ์ นกุลอึ้งอารี. 2555) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการทำงานเอาไว้ว่า ความพึงพอใจในการทำงานหมายถึง คุณภาพ สภาพ หรือระดับความรู้สึกพอใจอันเป็นผลสืบเนื่องมาจากความสนใจและทัศนคติของบุคคลที่มีต่องานที่ทำอยู่

กิตติมา ปรีดีดิลก (2539 อ้างถึงใน สุธานีธิ์ นกุลอึ้งอารี. 2555) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการทำงานเอาไว้ว่า ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกที่ชอบหรือพอใจที่มีต่อองค์ประกอบและแรงจูงใจในด้านต่างๆ ของงานและผู้ปฏิบัติงานนั้น ได้รับการตอบสนอง อันจะเป็นผลที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกเต็มใจ หรือมีความผูกพันกับงานและพร้อมที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Cranny, Smith, and Stone (1992) อ้างถึงใน Toby Marshall Egan. (2004) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการทำงานเอาไว้ว่า ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ปฏิกริยาทางอารมณ์ของพนักงานที่รู้สึกกับงานของเขาซึ่งเกิดจากการเปรียบเทียบกันระหว่างผลลัพธ์ที่ต้องการกับผลลัพธ์จริงๆ ที่ได้รับจากการทำงาน

จากการศึกษาความหมายของความพึงพอใจในการทำงาน สามารถให้ความหมายได้ว่า ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกทางอารมณ์ถึงความชอบหรือความไม่ชอบอันเกิดจากการความรู้สึกของพนักงานที่วัดจากบรรทัดฐานของความต้องการของความพึงพอใจที่ตั้งเอาไว้ โดยตัวพนักงานเองผ่านทัศนคติที่ใช้ตัดสินจากจิตใจ ร่างกาย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

2.1.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน

นพคุณ นิสามณี (2547) ได้อธิบายเอาไว้เกี่ยวกับทฤษฎีต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับ ความพึงพอใจในการทำงาน โดยสามารถสรุปได้ดังนี้

ทฤษฎีความพอใจในการทำงานของ Maslow (1987) โดยที่ Maslow ได้กล่าวไว้ว่า มนุษย์จะมีความพึงพอใจในการทำงานถ้าหากว่างานนั้นให้การตอบสนองในสิ่งที่เขาต้องการได้ ซึ่ง กานดา จันทร์แย้ม (2556) ได้อธิบายเกี่ยวกับทฤษฎีความต้องการของ Maslow เอาไว้ว่าสามารถแบ่งความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 5 ชั้น โดยเรียงลำดับชั้นจากความต้องการพื้นฐานไปสู่ความต้องการสูงสุด ดังนี้

1. ความต้องการทางกายภาพ (Physiological needs) เป็นความต้องการพื้นฐานเพื่อการดำรงชีวิตเอาไว้ อันได้แก่ ความต้องการอาหาร ความต้องการที่อยู่อาศัย ความต้องการเครื่องนุ่งห่ม ความต้องการการรักษาโรค ความต้องการทางเพศ ความต้องการการพักผ่อน น้ำ หรืออากาศ ความต้องการเหล่านี้มีอยู่โดยธรรมชาติไม่จำเป็นต้องได้รับการฝึกสอน ซึ่งความต้องการขั้นนี้ส่งอิทธิพลต่อการทำงานคือ รายได้จากการทำงานของพนักงานจะนำไปใช้เพื่อตอบสนองความต้องการในการดำรงชีวิต หากความต้องการในขั้นนี้ของพนักงานมีอยู่มากหรือยังไม่ได้รับการตอบสนอง ตัวพนักงานก็จะไม่สนใจเงื่อนไขในด้านอื่นๆ แต่จะมุ่งทำงานเพื่อหารายได้มาจุนเจือให้เพียงพอในการดำรงชีวิต

2. ความต้องการความมั่นคงและปลอดภัย (Safety Needs) เป็นความต้องการในการไขว่คว้าหาความปลอดภัยของมนุษย์ทั้งในด้านของร่างกายและจิตใจ นั่นคือ มีความยึดเหนี่ยวทางจิตใจ ปลอดภัยจากอันตรายต่างๆ ปราศจากความกลัวที่จะเกิดการสูญเสีย ความต้องการในระดับนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่อผู้ยัดเยียดเผยแพร่ขึ้นด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

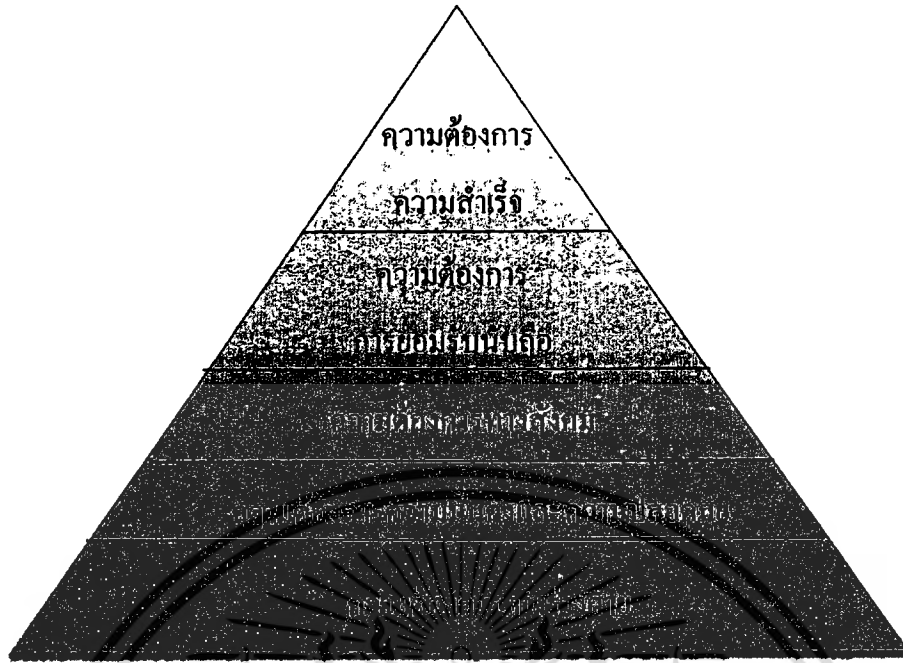
อาจยังไม่มีค่าสำคัญสำหรับพนักงาน หากความต้องการขั้นพื้นฐานยังไม่ได้รับการตอบสนอง ตัวอย่างเช่น พนักงานขอมทำงานที่มีความเสี่ยงต่อการประสบอุบัติเหตุ หรืออันตราย เพื่อแลกกับค่าจ้างที่สูงพอจะใช้ในการดำรงชีวิตได้อย่างเพียงพอ

3. ความต้องการทางด้านสังคมและการยอมรับ (Belonging or Social Needs) ความต้องการขั้นนี้คือความต้องการที่อยากเป็นส่วนหนึ่งของการอยู่ร่วมกันและการได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่นๆ เพื่อให้ตัวเองได้รู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มทางสังคม เราสามารถตอบสนองความต้องการของพนักงานในองค์กรในความต้องการขั้นนี้ได้ เช่น การจัดให้มีแหล่งพบปะพูดคุย สนทนา หรือทำกรนันทนาการ การจัดให้มีกิจกรรมที่ต้องทำร่วมกัน เป็นต้น

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

5. ความต้องการที่จะประสบความสำเร็จในชีวิต (Self – Actualization Needs) เป็นความต้องการขั้นสุดท้ายที่เมื่อบุคคลได้รับการตอบสนองความต้องการทุกขั้นเพียงพอแล้ว ก็จะเริ่มพิจารณาศักยภาพของตนเองรวมทั้งความต้องการที่จะบรรลุเป้าหมายตามที่ตนได้ตั้งเป้าเอาไว้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ภาพที่ 2.5 ลำดับชั้นความต้องการของ Maslow

ที่มา: คัดแปลงจาก อำนวย แสงสว่าง

โดยที่การตอบสนองดังกล่าวสามารถกระทำได้โดยแบ่งตามแต่ละระดับชั้นความต้องการดังต่อไปนี้

ขั้นที่ 1 ความต้องการทางร่างกาย สามารถตอบสนองได้โดยค่าจ้างแรงงานที่เพียงพอต่อการยังชีพ และให้สวัสดิการในสิ่งที่จำเป็นบางอย่าง เช่น เครื่องแบบในการทำงาน ค่าใช้จ่ายในการเดินทางหรือบริการรับส่ง บริการอาหาร หรือการจัดให้มีการขายอาหารในราคาที่ถูก เป็นต้น

ขั้นที่ 2 ความต้องการด้านความปลอดภัย สามารถตอบสนองได้ด้วยการทำสัญญาจ้างที่แสดงให้เห็นถึงการผูกมัด เป็นข้อตกลงอย่างชัดเจนระหว่างพนักงานกับองค์กร การมีสภาพแรงงาน หรือการจ่ายเงินทดแทนในระหว่างการว่างงานหรือการหางานใหม่

ขั้นที่ 3 และขั้นที่ 4 ความต้องการด้านสังคมและเกียรติยศชื่อเสียง สามารถตอบสนองได้โดยการมอบหมายงานที่เหมาะสมและตรงกับความสามารถของพนักงาน มีการเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็นในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติอยู่ทำให้พนักงานรู้สึกว่าคุณมีอำนาจในการตัดสินใจ สร้างบรรยากาศให้พนักงานรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ยกย่องสรรเสริญพนักงานที่มีการปฏิบัติดีดี เป็นตัวอย่างแก่พนักงานอื่นๆ หรือประกาศคำชมเชยให้เป็นที่

รับรู้โดยทั่วกันเมื่อพนักงานมีผลงานที่ดีเด่น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับใช้เพื่อการศึกษานี้เท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ขั้นที่ 5 ความต้องการขั้นสูงสุดของบุคคล ในความต้องการขั้นนี้แต่ละบุคคลนั้นมีความต้องการไม่เท่ากัน โดยที่องค์กรสามารถตอบสนองความต้องการขั้นนี้แก่พนักงานได้ด้วยการเปิดโอกาสให้พนักงานที่มีความสามารถได้ลงทำงานที่ท้าทายหรือมีความยากของงาน เพื่อตอบสนองความต้องการในอุดมการณ์ของตัวเอง เนื่องจากธรรมชาติของมนุษย์จะเกิด “ความพอใจ” เมื่อได้แสดงผลงานจากความสามารถที่สูงสุดที่เขาจะสามารถกระทำได้

ทฤษฎีสุขอนามัยหรือทฤษฎีสองปัจจัยของ Frederick Herzberg ซึ่ง Herzberg ได้ทำการศึกษาโดยการสัมภาษณ์วิศวกรและนักการบัญชีจำนวน 200 คน จากโรงงานอุตสาหกรรมที่เมือง Pittsburgh ประเทศสหรัฐอเมริกาผลการศึกษายืนยันว่ามีผลต่อเนื่องของเหตุการณ์ต่างๆ ในชีวิตการทำงานของกลุ่มตัวอย่างที่ให้ข้อมูลซึ่งองค์ประกอบของการทำงานที่สัมพันธ์กับความรู้สึกรู้สึกทำให้เกิดความสุขและความสบายใจหรือความทุกข์ในการทำงาน สามารถสรุปได้ว่าองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพอใจในการทำงาน (Job Satisfaction) จะไม่เหมือนกันกับองค์ประกอบที่นำไปสู่ความไม่พึงพอใจในการทำงาน (Job Dissatisfaction) ดังตารางที่ 2.2

ตารางที่ 2.2 เปรียบเทียบองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความไม่พอใจและความพอใจในการทำงาน

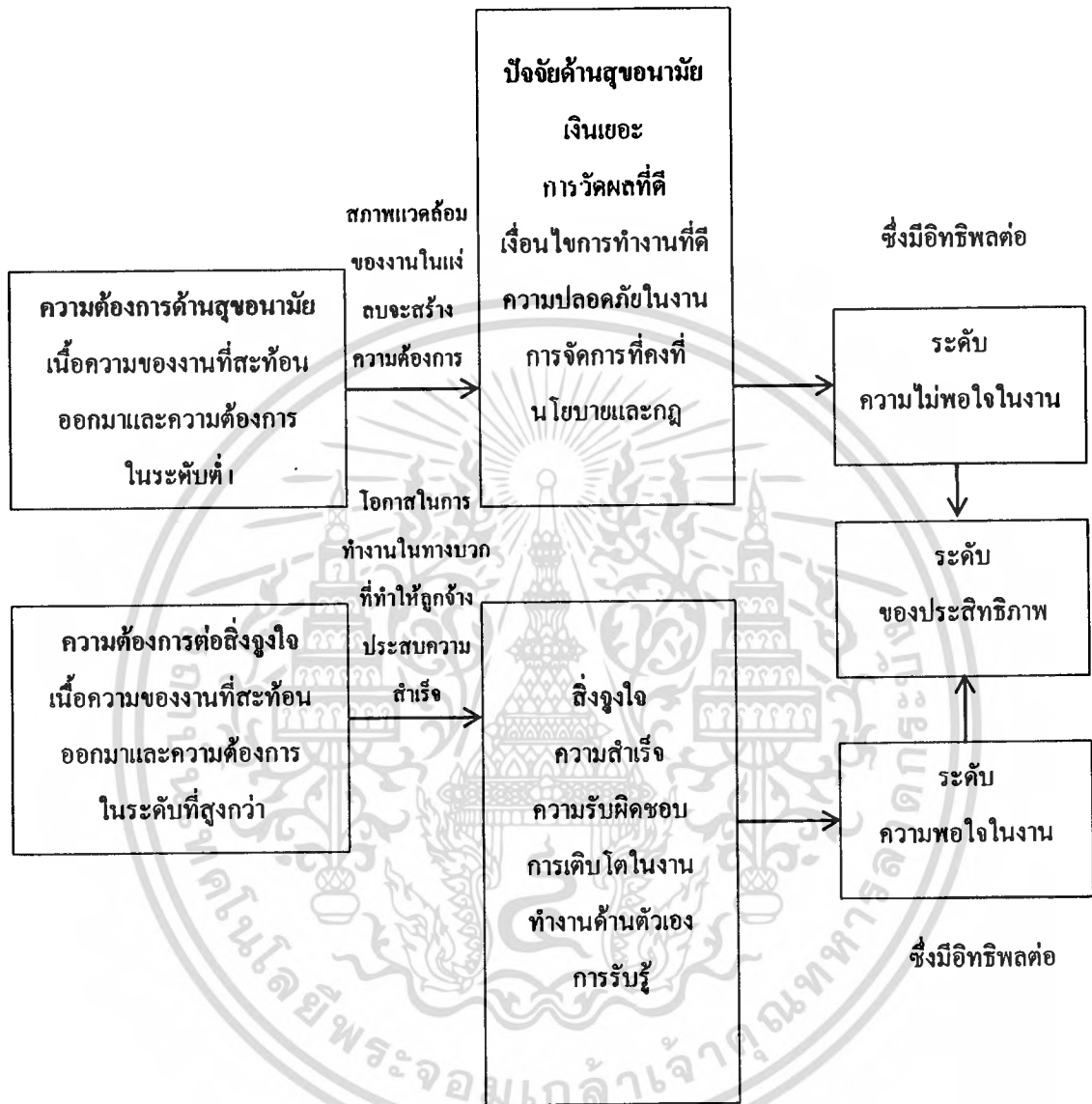
สิ่งที่ก่อให้เกิดความไม่พอใจในการทำงาน	สิ่งที่ก่อให้เกิดความพอใจในการทำงาน
1.นโยบายและการบริหารขององค์กร	1.ความสำเร็จ
2.การนิเทศงาน – เทคนิคของการทำงาน	2.การได้รับความยกย่อง
3.เงินเดือน ค่าจ้าง	3.ลักษณะของตัวงาน
4.ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	4.ความรับผิดชอบ
5.สภาพการทำงาน	5.การมีโอกาสในการก้าวหน้า

ที่มา: คัดแปลงจาก The Motivation to Work ของ Wiley & Sons. 1959 อ้างถึงใน นพคุณ นิสามณี

วรณารต แสงมณี (2556) ยังได้กล่าวเอาไว้อีกว่า องค์ประกอบทั้งสองตัวจากทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg นั้น มีความเกี่ยวพันกันอยู่ กล่าวคือ ในส่วนขององค์ประกอบสุขอนามัยหรือองค์ประกอบธำรงรักษานั้น การที่จะทุ่มเทเพื่อตอบสนองแก่องค์ประกอบชุดนี้จะไม่เป็นผลดีแก่องค์การ แต่หากไม่มีการตอบสนองเลยก็จะทำให้สูญเสียบุคคลขององค์การไป ส่วนองค์ประกอบการจูงใจนั้นสามารถได้รับการกระตุ้นจากองค์กรได้ และหากได้รับการตอบสนองอีกความพึงพอใจของบุคคลจะมีสูงต่อไปเรื่อยๆ ไม่มีสิ้นสุด แต่หากว่าองค์กรไม่มีการตอบสนองหรือขาดการ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เอาใจใส่ในองค์ประกอบการชำระรักษา การกระตุ้นในส่วนขององค์ประกอบการจูงใจก็จะไม่เป็นผลดี หรืออาจสูญเสียบุคคลจากองค์การ ดังภาพที่ 2.6



ภาพที่ 2.6 แสดงทฤษฎีของ Herzberg :ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความพึงพอใจในงาน
ที่มา: วรรณารถ แสงมณี (2556 : 3-12)

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

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

สภาพแวดล้อมในการทำงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์ให้กับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2. ปัจจัยกระตุ้น (Motivational Factors) คือ ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในงาน ได้แก่ สิ่งที่น่ามาเพื่อล่อให้บุคคลทำงานและได้มาซึ่งสิ่งที่ต้องการจากความชอบและรักงาน 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 ได้รับการยอมรับและสรรเสริญจากเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา ได้รับโอกาสในการสร้างประสบการณ์ใหม่ๆ จากการทำงาน

2.1.3 องค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

นพคุณ นิสามณี ได้อธิบายเกี่ยวกับองค์ประกอบที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคคลที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานเอาไว้ ซึ่งพอสรุปได้ว่า สามารถแบ่งออกได้เป็น 4 ด้าน ได้แก่

1. องค์ประกอบส่วนบุคคล ความพึงพอใจในการทำงานมีผลมาจากองค์ประกอบส่วนบุคคล ซึ่งได้แก่องค์ประกอบทางด้านประชากรศาสตร์ ความสามารถและตัวแปรทางบุคลิกภาพ ฯลฯ บทบาทขององค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับตัวบุคคลในการก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานก็คือ การปรับให้เกิดความพอดีระหว่างองค์ประกอบด้านสิ่งแวดล้อมและการเกิดความพึงพอใจในงานของผู้ปฏิบัติงาน

2. องค์ประกอบเกี่ยวกับตัวงาน สามารถจำแนกออกได้เป็น 5 ด้าน ดังนี้

2.1 ความสนใจในงาน ซึ่งเกี่ยวข้องกับชนิดและประเภทของงาน โดยมีการศึกษาที่สามารถอธิบายได้ว่า พนักงานที่ทำงานหลายๆ อย่าง ไม่ทำงานเดิมๆ ซ้ำๆ อยู่เสมอ จะมีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าผู้ที่ทำงานเดิมๆ ซ้ำๆ อย่างจำเจ ทุกๆ วัน ทั้งนี้เพราะพฤติกรรมของพนักงานโดยทั่วไปนั้น ไม่ชอบทำงานเดิมซ้ำๆ

2.2 ทักษะที่ต้องการแสดงออก โดยทั่วไป พนักงานมักมีความต้องการที่จะได้รับโอกาสที่จะได้แสดงทักษะหรือความสามารถของตนเพื่อทดลองความยากง่ายของงาน โดยงานที่มีเทคโนโลยีสูงๆ จะทำให้นุคคลที่ทำงานมีความพึงพอใจในการทำงานสูงได้

2.3 สถานภาพทางอาชีพ อาชีพแต่ละอาชีพมีลักษณะที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของแต่ละบุคคล ผลการศึกษาในอดีตพบว่า ผู้ที่สำเร็จวิชาชีพแล้วได้ทำงานตรงกับที่ได้คน ได้ศึกษาเล่าเรียนมาจะมีความพึงพอใจในการทำงานสูง และขณะเดียวกันก็พบว่าคนที่มีความก้าวหน้าในการทำงานที่มั่นคงอยู่แล้วจะมีความสุขกับงานของเขา และเมื่อมีโอกาสได้รับการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่การทำงานที่สูงขึ้น บุคคลเหล่านี้จะยังมีความสุขความพึงพอใจในการทำงาน เนื่องจากบุคคลต้องการเป็นที่ยอมรับในทางสังคม

2.4 งานและสิ่งแวดล้อม ลักษณะของงานที่จะทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของบุคคลจะต้องประกอบไปด้วยสิ่งแวดล้อมในการทำงานหลายประการ ได้แก่ งานที่ใช้ความสามารถและทักษะทำให้คนงานมีโอกาสได้เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ งานที่ซับซ้อนหลายอย่างทำให้ผู้ทำเกิดความคิดสร้างสรรค์ งานที่ยากพอสมควรทำให้เกิดความท้าทาย เหมาะสมกับความรับผิดชอบ สามารถควบคุมปริมาณและวิธีการได้

2.5 ความรับผิดชอบ ความรับผิดชอบของพนักงานในการทำงานมีส่วนช่วยให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานในแต่ละด้าน และต้องพิจารณาพร้อมกับระยะเวลาในการทำงาน อายุ เงินเดือน ชนิดของงานและความร่วมมือในการทำงานด้วย ถ้าพนักงานได้รับความไว้วางใจให้รับผิดชอบงานที่สำคัญๆ ขององค์กร พนักงานจะเกิดความภาคภูมิใจและเต็มใจที่จะทำงานอย่างสุดความสามารถ

3. องค์ประกอบที่เป็นสิ่งแวดล้อมในองค์กร ได้แก่ ขนาดขององค์กร โครงสร้างขององค์กร การจัดการขององค์กร การควบคุมภายในองค์กร

4. องค์ประกอบที่ควบคุมได้โดยผู้บริหาร ได้แก่ ค่าจ้าง สวัสดิการ ความมั่นคง สภาพการทำงาน ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน โอกาสในการก้าวหน้าในงานของพนักงาน การได้รับการยอมรับ และข้อมูลจากฝ่ายบริหาร

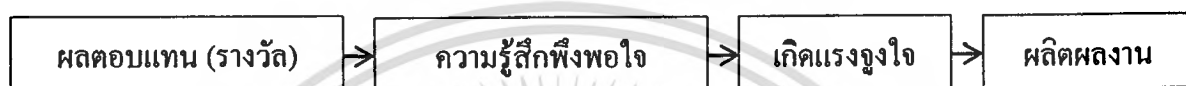
2.1.4 การสร้างความพึงพอใจในการทำงานอันจะนำไปสู่ผลการปฏิบัติงาน

สิริอร วิชาวุธ (2544) ได้อธิบายถึงการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน โดยได้แบ่งออกเป็นสองตัวแบบความสัมพันธ์ ได้แก่ ความพึงพอใจนำไปสู่ผลงาน และผลงานนำไปสู่ความพึงพอใจ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1. ความพึงพอใจนำไปสู่ผลงาน

นักจิตวิทยา মানুষนิยมเชื่อว่าบุคคลจะสร้างผลงานที่ดีก็ต่อเมื่อได้รับการตอบสนองความต้องการจนเป็นที่พอใจแล้ว จากทฤษฎีของ Maslow และทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg ที่ได้กล่าวเอาไว้ก่อนหน้านี้จะมีหน้าที่ที่จะพยายามตอบสนองความต้องการของบุคคลไม่ว่าจะเป็นรางวัลภายในหรือภายนอกให้เป็นที่พอใจของบุคคลนั้นก่อน บุคคลนั้นจะมีความพอใจมากขึ้น ซึ่งความพึงพอใจของเขาจะช่วยทำให้เกิดแรงจูงใจที่จะทำงานให้ออกมาดีที่สุด ดังภาพที่ 2.7



ภาพที่ 2.7 การให้ผลตอบแทนก่อนการลงมือทำงานจะทำให้รู้สึกพึงพอใจ

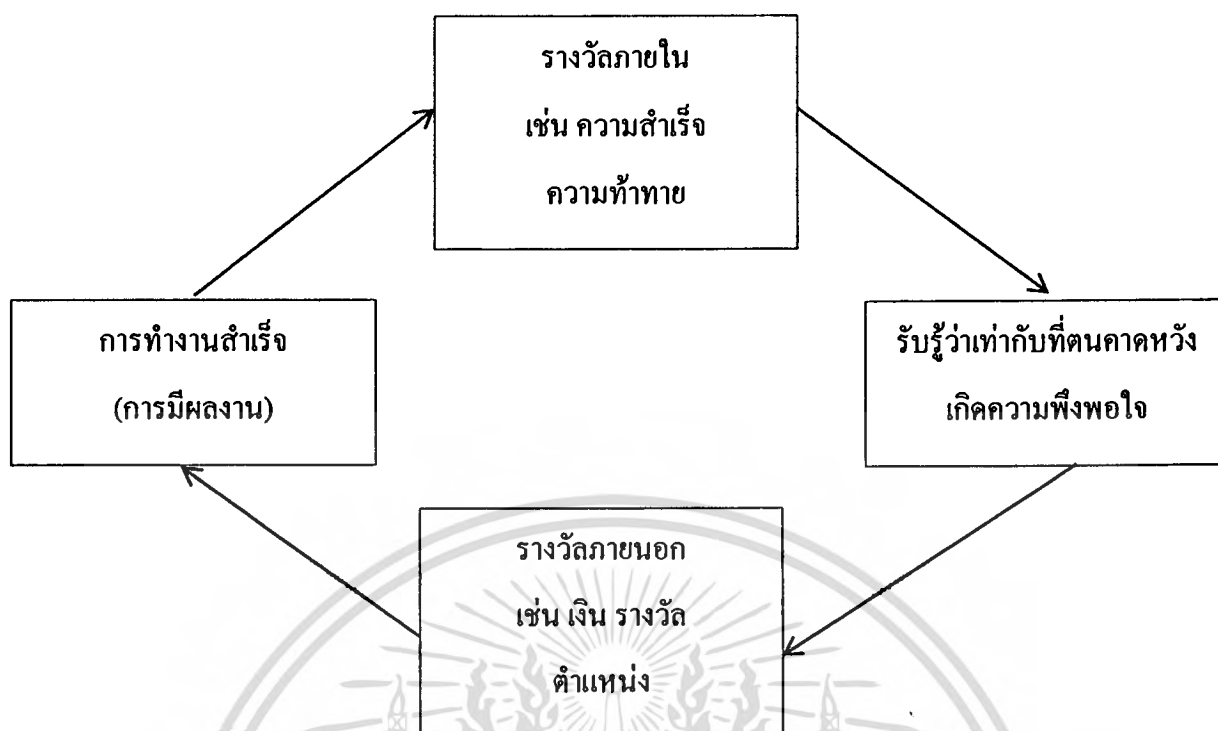
และเกิดแรงจูงใจในการผลิตผลงาน

ที่มา: สิริอร วิชชาวุธ (2544)

2. ผลงานนำไปสู่ความพึงพอใจ

Porter, Lawler, and Hackman (1975. อ้างถึงใน สิริอร วิชชาวุธ. 2544 : 226) มีความเชื่อว่า คนเราได้รับรางวัลภายในจากการทำงานสำเร็จ ทำให้เขาเกิดความภาคภูมิใจในตนเองและได้รับรางวัลภายนอก เช่น ได้รับการยกย่องจากหัวหน้า บริษัท เป็นต้น ถ้ารางวัลเหล่านี้ถูกรับรู้ว่าเป็นเหมาะสมตรงตามที่ตนคาดหวังเอาไว้ ก็จะก่อให้เกิดความพึงพอใจ โดยความพึงพอใจในงานเกิดจากการได้รับผลงานและได้รับผลตอบแทนจากผลงานตามที่คาดหวังไว้ ดังภาพที่ 2.8

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ภาพที่ 2.8 รูปแบบการสร้างความพึงพอใจจากผลงานนำไปสู่ความพึงพอใจ
ที่มา: ดัดแปลงจาก สิริอร วิชาวุธ (2544)

แต่อย่างไรก็ดี ในการสร้างความพึงพอใจนั้นควรมีการปรับใช้ทั้งสองแนวทางควบคู่กันไป องค์กรควรมีสิ่งตอบสนองความต้องการให้แก่บุคคลเป็นขั้นพื้นฐาน และจะต้องเปิดโอกาสให้บุคคลประสบความสำเร็จในการสร้างผลงานของตนเอง หรืออาจมีการสร้างงานใหม่ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของพนักงาน หรือให้โอกาสใช้ความรู้ความสามารถของบุคคล เมื่องานสำเร็จ พนักงานจะรู้สึกเองว่าเขาได้รับรางวัลภายในไปในตัวและยังต้องมีการให้รางวัลภายนอกที่เหมาะสมควบคู่ไปด้วย พนักงานก็จะยังมีความพึงพอใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น

2.1.5 ปัจจัยต่างๆ ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจหรือความไม่พึงพอใจในการทำงาน

สิริอร วิชาวุธ (2544) ได้อธิบายเอาไว้เป็นแนวคิดซึ่งพอสรุปได้ว่า สิ่งทีก่อให้เกิดความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจในการทำงานนั้น สามารถแบ่งออกเป็นสองปัจจัยใหญ่ๆ ได้แก่

1. ตัวงานเอง ซึ่งงานนั้นมีลักษณะหลายอย่างที่จะทำให้พนักงานพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจ งานบางอย่างอาจทำให้พนักงานคนหนึ่งเกิดความพึงพอใจ แต่งานบางอย่างก็ทำให้พนักงานอีกคนหนึ่งเกิดความไม่พึงพอใจได้เช่นเดียวกัน สิ่งที่สำคัญคือ งานหนึ่งๆ ควรเหมาะสมกับความ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สนใจและความถนัดของแต่ละบุคคล ดังนั้น งานหนึ่งๆ ควรมีการปรับเปลี่ยนปรับปรุงให้เหมาะสมกับพนักงาน

2. สภาพแวดล้อมของงาน ส่วนประกอบอื่นๆ ของงานที่ไม่ใช่ตัวงานเอง เช่น เงินเดือน หรือค่าจ้าง หัวหน้า นโยบายขององค์กร ดังตารางที่ 2.3 ซึ่งมีความสอดคล้องกับทฤษฎีของ Herzberg และคำอธิบายของนพคุณ นิศามณี ที่ได้กล่าวไว้ก่อนหน้านี้

ตารางที่ 2.3 ปัจจัยในงานที่สัมพันธ์กับเจตคติต่องาน

โอกาสในความก้าวหน้า	ความก้าวหน้าตามความสามารถ, ความชื่นชม, การชมเชย, การเป็นที่เชื่อถือ, ความก้าวหน้าทางอาชีพ, ความก้าวหน้าทางเศรษฐกิจ, ความก้าวหน้าทางฐานะในสังคม, ความมุ่งมั่นเพื่อความเจริญก้าวหน้า, ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีคุณธรรม, การเลื่อนตำแหน่งในองค์กร, นโยบายการเลื่อนตำแหน่งและความดีความชอบ
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	สภาพแวดล้อมที่ดึงดูดใจ, ความสะอาดและมีระเบียบของสถานที่, ความพร้อมของเครื่องมือและอุปกรณ์ในการทำงาน, แสงสว่าง อุณหภูมิและการระบายอากาศ, สถานที่ที่ไม่ถูกรบกวนด้วยมลภาวะทางกลิ่นและเสียง, เสียงดนตรี, สถานที่พักผ่อน ห้องสันทนาการ, ห้องอาหาร, สภาพอาคารและบริเวณงานที่ปลอดภัย, ห้องพยาบาลและการอำนวยความสะดวก, ที่จอดรถ, สถานที่ตั้งขององค์กรและชุมชน, ช่วงเวลาในการทำงาน
ลักษณะงานในตัวเอง	ปริมาณของงานที่จะต้องทำ, สิ่งที่ถูกเรียกร้องให้ทำประจำวัน, การกระจายงาน, การเตรียมพร้อมในการฝึกอบรมและความสามารถ, ความพร้อมในแผนงาน, โอกาสในการเรียนรู้ทักษะในงาน, ความภาคภูมิใจในความสำเร็จของงาน, ฐานะเกียรติยศศักดิ์ศรี ความสำคัญ การยกย่อง อำนาจ, การเป็นคนสำคัญ, การยกย่องในตัวเอง, การได้ช่วยเหลือสังคม, การให้บริการแก่องค์กร, การได้สัมผัสกับบุคคลภายนอก, การได้พบปะผู้บริหาร, ความอิสระในการศึกษาค้นคว้าแผนงานและการดำเนินงานด้วยตนเอง, ความชัดเจนในหน้าที่, โอกาสในการตัดสินใจ, การได้คิดสร้างสรรค์
บริษัทและการบริหารจัดการ	ความมีใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่, ความยุติธรรมในการบริหารจัดการ, ความสนใจในพนักงาน, ความจริงใจและรักษาสัญญา, การให้กำลังใจและกระตุ้นให้พนักงานกล้าทำ, ความเข้าใจและเห็นใจในพนักงาน, การเปิดโอกาสให้พนักงานตัดสินใจในงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 2.3 (ต่อ)

สภาพทางสังคมของงาน	เพื่อนที่ถูกต้องทั้งในและนอกเวลางาน, การยอมรับทางสังคม, ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล, กลไกของกลุ่ม, ทีมงานที่ดี, ความร่วมมือกันภายในกลุ่มและระหว่างกลุ่ม, ขนาดและหน้าที่ของกลุ่มงาน, ความภาคภูมิใจในการเป็นสมาชิกในกลุ่ม, ความสัมพันธ์ภายในและระหว่างแผนกงาน, ความมีชื่อเสียงของแผนก, ความสามารถของเพื่อนร่วมงาน, ทัศนคติ
ความมั่นคงปลอดภัย	สัญญาการว่าจ้าง, ความมั่นคงขององค์กร, การมีงานต่อเนื่อง, ความรู้สึกพอใจของพนักงาน, ความอาวุโส, ความรู้ดีว่ามีค่าในหน่วยงาน, บริษัทยุติการจ้าง, โอกาสในการเรียนรู้ธุรกิจการค้าและทักษะ, ความมีอิทธิพลต่อการเมือง, ความรับผิดชอบและการมีอำนาจในการทำงาน, ความริเริ่ม, ความท้าทาย, ความน่าสนใจ, ความซ้าซาก, ความเฉพาะของวิชาชีพ, ความเรียบง่าย, โอกาสในการเดินทาง, โอกาสในการย้ายตำแหน่งงาน, ความสะดวกสบายในส่วนบุคคล, สภาพงานที่น่าปรารถนา/ผลกระทบต่อสุขภาพ, การผจญภัย, ความตึงเครียดและสภาวะกดดัน
ค่าจ้างและผลตอบแทน	ค่าจ้าง เงินเดือน, ผลประโยชน์ต่างๆ โบนัส, อัตราค่าจ้างที่ยุติธรรมเพียงพอต่อการดำรงชีวิตและฐานะทางเศรษฐกิจสังคม, ความดีในการขึ้นอัตราค่าจ้างที่เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจในสังคม, ความยุติธรรมในหมู่พนักงาน
การสื่อสาร	การให้ข้อมูลเกี่ยวกับฐานะขององค์กร, การให้ข้อมูลในสิ่งที่องค์กรได้ดำเนินการ, การให้ข้อมูลเกี่ยวกับนโยบายฝ่ายบุคคล, การให้ข้อมูลเกี่ยวกับสายบังคับบัญชา, การมีระบบให้ข้อเสนอแนะ, การมีคู่มือในการทำงาน, รายงานประจำปี/หนังสือพิมพ์/วารสารขององค์กร
การดูแลบังคับบัญชา	หน้าที่ของหัวหน้า, การคำนึงถึงลูกน้องและความเสมอภาค, ความเอื้อเฟื้อ, การประเมินผลการปฏิบัติงานที่ถูกต้อง, การให้ข้อมูลเกี่ยวกับสถานะของพนักงาน, การให้ความช่วยเหลือแนะนำและให้การปรึกษา, ความซื่อสัตย์ต่อพนักงาน, การรักษาสัญญา, การให้คำปรึกษาและแนะนำแก่บุคคล, การกระจายอำนาจ, ลักษณะการวิจารณ์, ลักษณะการจัดการในความคิด, ความสม่ำเสมอและยุติธรรมในการรักษากฎระเบียบ, ความสามารถและความถนัดในการปกครอง
ผลประโยชน์	ค่าชดเชยเมื่อออกจากงาน, ค่าชดเชยในกรณีฉุกเฉิน เช่น การป่วย อุบัติเหตุ, วันหยุดและการลาพัก เช่น การพักร้อน การลางาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.3 ความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment)

2.3.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพัน หมายถึง ความรักใคร่ ความเอาใจใส่ หรือความใส่ใจต่อสิ่งที่กระทำ (พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน. 2546 : 36)

Newstorm and Davis (1989 อ้างถึงใน ธนบุทท บุตรขวัญ. 2554 : 11) ได้ให้ความหมายของ ความผูกพันต่อองค์กรว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ระดับที่แสดงให้เห็นถึงความต้องการของบุคลากรที่จะคงอยู่มีส่วนร่วมในองค์กรต่อไป และเป็นเครื่องวัดความตั้งใจของบุคลากรที่จะคงอยู่ต่อไปในอนาคต

Sheldon (1971 อ้างถึงใน ธนบุทท บุตรขวัญ. 2554 : 10) ได้ให้ความหมายของ ความผูกพันต่อองค์กรเขาไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร เป็นการประเมินองค์กรในทางบวก และบุคคลในองค์กรมีความตั้งใจที่จะทำงานให้เป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร โดยจุดมุ่งหมายของบุคคลในองค์กรและจุดมุ่งหมายขององค์กรเป็นจุดมุ่งหมายเดียวกัน

สุภาภรณ์ ประสงค์ทัน (2555) ได้ให้ความหมายของ ความผูกพันต่อองค์กรเขาไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร เป็นความผูกพันของพนักงานที่มีให้กับองค์กรและงานที่ทำอยู่ ซึ่งพนักงานมีความตั้งใจทุ่มเทให้กับงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ เพื่อความสำเร็จขององค์กร

Mowday, Porter, and Steers (1982 : 27 อ้างถึงใน John B. Miner. 1992 : 124) ความผูกพันต่อองค์กรสามารถให้ความหมายได้สามแบบตามลักษณะ โดยองค์ประกอบอย่างน้อยสามตัว คือ 1. การมีความเชื่อที่แข็งแกร่งและการยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร 2. การมีความเต็มใจในการที่จะพยายามเป็นอย่างสูงที่จะเป็นประโยชน์แก่องค์กร 3. ความต้องการอย่างสูงส่งที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรเอาไว้ หรืออาจกล่าวได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรคือ ความสัมพันธ์ของปัจเจกบุคคลที่จะแสดงถึงจุดยืนหรือตัวตนของควมมีส่วนร่วมภายในองค์กร (Mowday, Porter, and Steers. 1982 อ้างถึงใน Eugene McKenna. 2006 : 302)

Esra Alniacik (2013) ได้ให้ความหมายของ ความผูกพันต่อองค์กรเขาไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง การยอมรับในเป้าหมายขององค์กร และความพยายามอย่างเต็มที่ที่จะทำงานอย่างหนักเพื่อไปให้ถึงเป้าหมายนั้นๆ รวมถึงการเลือกที่จะอยู่กับองค์กรต่อไป

Guatam และคณะ (2004 อ้างถึงใน วรณิ ชัยเฉลิมพงษ์. 2550) ได้ให้ความหมายของ ความผูกพันต่อองค์กรเขาไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ทศนคติฐานของผู้ปฏิบัติงานที่

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สอดคล้องกับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร เป็นประโยชน์ต่อองค์กร แสดงถึงความสัมพันธ์ของ คนในองค์กรอย่างแท้จริง

วรรณิ ชัยเฉลิมพงษ์ (2550) ได้ให้ความหมายของ ความผูกพันต่อองค์กรเอาไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกและทัศนคติที่ผู้ปฏิบัติงานแสดงต่อองค์กรในเชิงบวก เต็มใจ และอุทิศตนในการทำงานเป็นไปในแนวทางเดียวกัน มีความกลมกลืนกับสมาชิกขององค์กรคนอื่นๆ มีความมุ่งมั่น แน่วแน่ ในการที่จะนำองค์กรไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้

จากการศึกษาความหมายของความพึงพอใจในการทำงาน สามารถให้ความหมายได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรหมายถึง ความรู้สึกต่อองค์กรของตนเองในเชิงบวก รู้สึกยอมรับในเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร มีความตั้งใจที่จะทำงานอย่างหนักเพื่อให้องค์กร ไปถึงเป้าหมายได้และรู้สึกว่าตนเองจะอยู่ในองค์กรต่อไป

2.3.2 แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กรนั้น เกิดจากทัศนคติของบุคคลที่มีต่อองค์กร (วรรณิ ชัยเฉลิมพงษ์. 2550) โดยที่ Paul E. Spector (1996) ได้อธิบายเกี่ยวกับ ความผูกพันต่อองค์กรเอาไว้ซึ่งสามารถสรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) นั้นเป็นตัวแปรหนึ่งในทัศนคติ (Attitudinal) ของพนักงานในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์และคล้ายคลึงเป็นอย่างมากกับความพึงพอใจในการทำงานแต่ในความจริงแล้วสามารถคัดแยกความแตกต่างระหว่างสองตัวแปรนี้ได้อย่างชัดเจน (Tett and Meyer. 1993 อ้างถึงใน Paul E. Spector. 1966 : 236)

เราสามารถแบ่งแยกองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรได้เป็น 3 องค์ประกอบ ได้แก่

1. การยอมรับในเป้าหมายขององค์กร
2. ความเต็มใจที่จะทำงานอย่างหนักเพื่อองค์กร
3. การตัดสินใจที่จะธำรงอยู่กับองค์กรต่อไป

จากแนวคิดในการแบ่งแยกองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรข้างต้น Meyer, Allen, and Smith (1993) ได้พัฒนาแนวคิดนี้เป็น ลักษณะ 3 ประการของความผูกพัน ซึ่งประกอบไปด้วย

1. ความผูกพันทางอารมณ์ (Affective Commitment)
2. ความผูกพันต่อเนื่อง (Continuous Commitment)
3. ความผูกพันในบรรทัดฐาน (Normative Commitment)

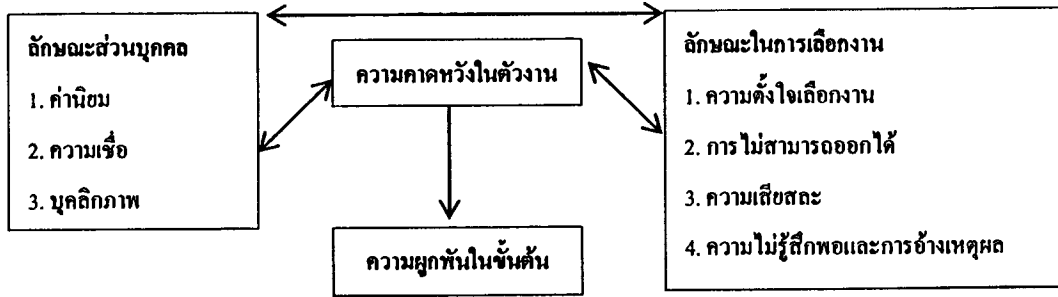
เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาค้นคว้าเท่านั้น เมื่ออนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

โดยที่ ความผูกพันทางอารมณ์ (Affective Commitment) เกิดขึ้นเมื่อพนักงานต้องการที่จะคงอยู่กับองค์กรเพราะสิ่งที่มาพร้อมๆ กับอารมณ์ความรู้สึก ความผูกพันต่อเนื่อง (Continuous Commitment) เกิดขึ้นเมื่อบุคคลต้องคงอยู่กับองค์กรเพราะบุคคลนั้นๆ ได้รับค่าจ้างหรือเงินเดือน ได้รับผลประโยชน์จากการเป็นส่วนหนึ่งจากองค์กร หรืออาจยังหางานใหม่จากองค์กรอื่นไม่ได้ ความผูกพันในบรรทัดฐาน (Normative Commitment) เกิดขึ้นมาจากค่านิยมของตัวพนักงานเอง โดยเป็นผลมาจากบริบทขององค์กรและบริบททางสังคม อาจอธิบายได้ว่า พนักงานรู้สึกว่าการที่ตนเองกำลังทำร่วมกับองค์กรมีความถูกต้องเหมาะสม

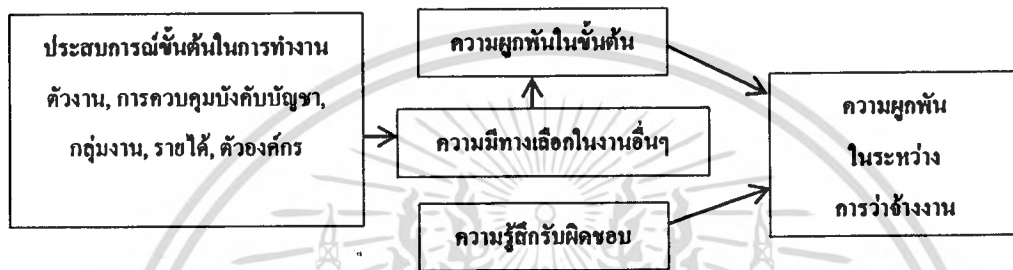
ในส่วนของความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การกับการลาออกนั้น มีการศึกษาและงานวิจัย รวมถึงตำรามากมายที่อธิบายเกี่ยวกับความสัมพันธ์นี้ (Aaron Cohen, 1993) ในบรรดาผลการศึกษามากมายที่ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ของปัจจัยต่างๆ กับความผูกพันต่อองค์การพบว่า ความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์อย่างเหนียวแน่นกับการลาออก (Parasuraman and Alutto, 1984 อ้างถึงใน John B. Miner, 1992 : 127) แม้ว่าคำอธิบายนี้จะไม่ได้เป็นการสรุปเสียทีเดียวว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นปัจจัยทั้งหมดทั้งหมดที่เป็นปัจจัยก่อให้เกิดการลาออกของพนักงาน แต่เป็นความจริงที่ว่า การเพิ่มขึ้นของความผูกพันต่อองค์การจะทำให้การลาออกลดน้อยลง (John B. Miner, 1992) นอกจากนี้ ผลการปฏิบัติงานและพฤติกรรมต่างๆ ของพนักงาน บุคลากรภายในองค์กรก็มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ เช่น การขาดงาน คุณภาพขององค์การ เป็นต้น

จากภาพที่ 2.9 แสดงให้เห็นถึงลำดับขั้นของความผูกพันที่เรียกว่า “กระบวนการของความผูกพัน (The Commitment Process)” ซึ่งเป็นหลักฐานที่แสดงชี้ชัดได้ถึงความมีตัวตนขึ้นมาของความผูกพัน (Commitment) และการจ้างงาน (Employment) โดยที่บุคคลแต่ละบุคคลจะมีการสร้างสิ่งแฝงเร้นภายในขึ้นมาอย่างหนักแน่นต่อความผูกพันที่มีต่อองค์การและจะส่งต่ออย่างรวดเร็วไปกับการรู้สึกต่อบริษัทหรือผู้ว่าจ้างของตนเอง

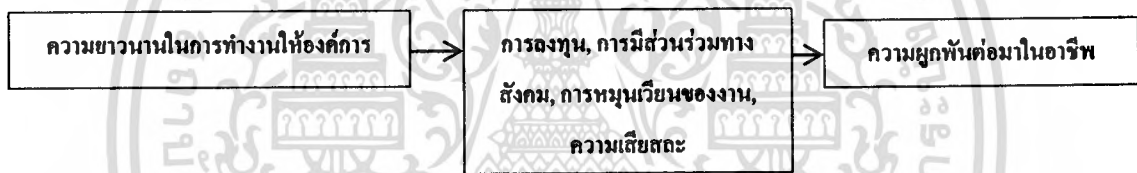
1. ความผูกพันขั้นต้น



2. ความผูกพันในระหว่างการจ้างงาน



3. ความผูกพันต่อมาในอาชีพ



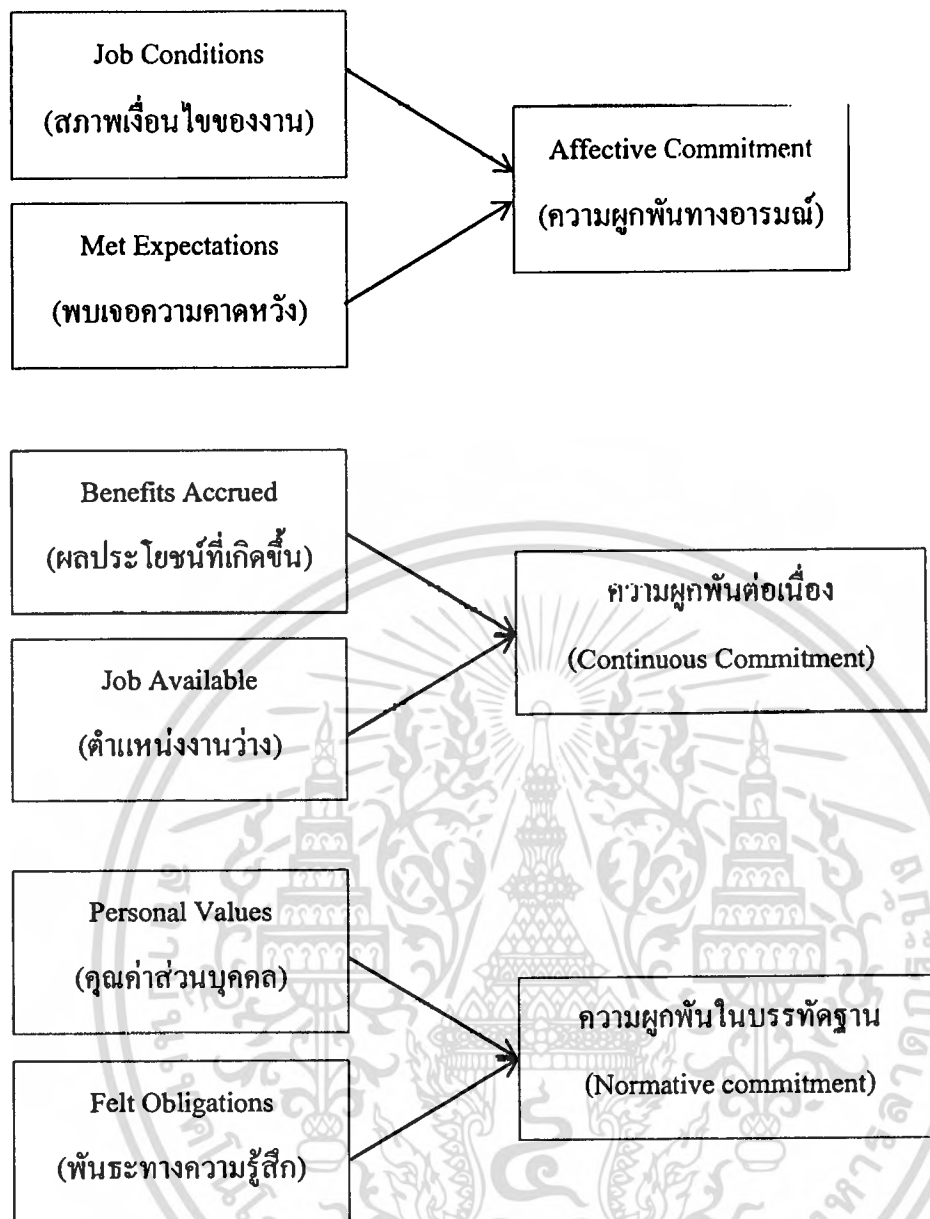
ภาพที่ 2.9 ลำดับขั้นของกระบวนการความผูกพันต่อองค์กร

ที่มา: คัดแปลงจาก Richard T. Mowday et.al. อ้างถึงใน John B. Miner (1992 : 125)

2.3.3 ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กรนั้นจะเพิ่มพูนขึ้นได้เมื่อพนักงานนั้นสามารถยืนยันถึงความมีตัวตนของตนเองภายในองค์กร มีความรู้สึกเห็นด้วยในกิจกรรมงาน และระบบค่านิยมขององค์กรที่ตนนั้นสังกัดอยู่ (Eugene McKenna. 2006) ทั้งนี้ Meyer และคณะ (1993) ได้อภิปรายถึงความหมายและแก่นแท้ของลักษณะองค์ประกอบ 3 ประการของความผูกพันต่อองค์กรซึ่งได้สร้างแผนภาพเพื่อให้เห็นถึงที่มาถึงปัจจัยในแต่ละมิติของความผูกพันต่อองค์กร ดังภาพที่ 2.10

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับบริการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ภาพที่ 2.10 ที่มาที่นำไปสู่ความผูกพันต่อองค์กรในแต่ละด้าน

ที่มา: ดัดแปลงจาก Paul E. Spector (1996)

จากภาพที่ 2.10 แสดงให้เห็นถึงอิทธิพลหลักแต่ละด้านทำให้ทราบว่าที่มาของความผูกพันต่อองค์กรทั้ง 3 ลักษณะมีปัจจัยที่แตกต่างกัน ความผูกพันทางอารมณ์เกิดขึ้นมาจากสภาพและเงื่อนไขของงาน กับสิ่งที่คาดหวังจะพบเจอจากงานซึ่งหมายถึงตัวงานนั้นให้รางวัลตอบแทนสูงตามที่ตัวพนักงานคาดหวังเอาไว้หรือไม่ ในส่วนของความผูกพันต่อเนื่องเกิดขึ้นมาจากผลประโยชน์ที่ได้รับจากองค์กรและตำแหน่งงานที่ว่างซึ่งจะเรียกได้ว่าเป็นโอกาสภายนอกที่จะ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เปิดให้พนักงานได้ย้ายงานหรือไม่ และในส่วนของความผูกพันในบรรทัดฐานอันเกิดมาจากคุณค่าหรือค่านิยมส่วนบุคคลกับพันธะทางความรู้สึกที่พนักงานรู้สึกต่อนายจ้างหรือองค์กรที่จ้างเขา

Steers (1977 อ้างถึงใน วรณี ชัยเฉลิมพงษ์. 2550) ได้อธิบายถึงปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรไว้ซึ่งพอจะสรุปได้ว่า ปัจจัย 3 กลุ่ม ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งส่งผลต่อเนื่องถึงความตั้งใจในการทำงาน ความต้องการที่จะทำงานในองค์กรอย่างต่อเนื่องประกอบไปด้วย

1. ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล เช่น อายุ ระยะเวลาในการทำงาน เพศ การศึกษา
2. ปัจจัยด้านลักษณะของงาน เช่น ความหลากหลายในงาน ความสำคัญของงาน และการได้รับข้อมูลย้อนกลับจากการทำงาน
3. ปัจจัยด้านประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงาน เช่น ความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับหัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชา และทัศนคติที่ตัวพนักงานมีต่อองค์กร

นอกจากนี้ Mowday และคณะ (1982) ได้เสนอฟactor 4 กลุ่ม ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร อันส่งผลกระทบต่อเนื่องไปถึงความพยายามในการทำงานของพนักงาน การเปลี่ยนงาน และความตั้งใจที่จะคงอยู่กับองค์กรต่อไปของพนักงาน ปัจจัย 4 ประการตามแนวคิดของ Mowday และคณะ ประกอบไปด้วย

1. ปัจจัยด้านลักษณะของบุคคล เช่น อายุ ระยะเวลาในการทำงาน เพศ การศึกษา บุคลิก
2. ปัจจัยด้านบทบาทในองค์กร เช่น ความขัดแย้งและความชัดเจนในบทบาทของตน
3. ลักษณะขององค์กร เช่น ขนาดองค์กร อายุขององค์กร เป็นต้น
4. ประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงาน เช่น สัมพันธภาพกับบุคคลภายในองค์กร นโยบายและการบริหารควบคุมขององค์กร

วิลาวรรณ รพีพิศาล (2550) ได้อธิบายถึงการสร้างความผูกพันในองค์กรเอาไว้ซึ่งพอจะสรุปได้ว่า การสร้างความผูกพันในองค์กรจำเป็นที่จะต้องมีการอาศัยหลักภาวะผู้นำที่ดี ดังนี้

หลักภาวะผู้นำที่ดีซึ่งก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ในปัจจุบันที่เปลี่ยนแปลงไปจากในอดีตและควรนำมาพึงปฏิบัติเพื่อก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานและบุคลากรภายในองค์กร ประกอบไปด้วยการเปลี่ยนแปลงดังนี้

1. จากการมุ่งความคงที่เปลี่ยนไปเป็นการเปลี่ยนแปลงอย่างมีคุณค่า ในยุคปัจจุบันผู้บริหารจำเป็นที่จะต้องอาศัยหลักภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ เพื่อการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง หาวิธีที่จะสามารถตอบสนองความพอใจของพนักงานให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ โดยอาจเปิดโอกาสให้มีการฝึกอบรม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่ออนุญาตให้นำไปเผยแพร่หรือใช้โดยไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

และพัฒนาตัวพนักงานให้มีความก้าวหน้าก้าวทันต่อเทคโนโลยีใหม่ๆ สามารถทำให้พนักงานหยิบเอาองค์ความรู้มาสร้างสรรค์นวัตกรรมเพื่อประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานที่องค์กร ได้มอบหมายให้ โดยควรพยายามเปิดกว้างเรื่องการพัฒนาความรู้ ความสามารถของตัวบุคลากรขององค์กร และเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมกำหนดเป้าหมายการดำเนินงานขององค์กร

2. จากการมุ่งควบคุมเปลี่ยนไปเป็นการมอบอำนาจ แนวโน้มการบริหารในปัจจุบันนั้นจะเป็นลักษณะที่ให้โอกาสในการตัดสินใจแก่ตัวพนักงาน หรือเรียกได้ว่ามีการให้อำนาจตัดสินใจแก่บุคลากร เพื่อที่จะก่อให้เกิดความผูกพันในการปฏิบัติงาน และสร้างประโยชน์ต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น โดยที่การบริหารแบบเก่านั้นจะมีลักษณะเป็นเชิงบังคับควบคุมให้พนักงานทำตามคำสั่งแต่เพียงอย่างเดียว

3. จากการมุ่งแข่งขันเปลี่ยนไปเป็นการให้ความร่วมมือซึ่งกันและกัน ในการบริหารงานของ ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาที่ดีในปัจจุบันนั้น ควรที่จะต้องสร้างความร่วมมือระหว่างบุคลากรในองค์กรให้รู้จักการทำงานเป็นทีม และปลูกฝังแนวคิดให้การทำงานร่วมกันของคนภายในองค์กร เป็นที่ยอมรับมากกว่าการเน้นปฏิบัติงานเพียงลำพังคนเดียว ซึ่งจะถือว่าเป็นการสร้างจุดแข็งและสร้างพลังให้เกิดขึ้นในองค์กร นั่นคือทุกคนจะมีความรักสามัคคีกัน และปฏิบัติงานเพื่อองค์กรด้วยความเต็มใจ

บทบาทของภาวะผู้นำสามารถจะนำมาสร้างเป็นแรงกระตุ้นให้พนักงานมีความตื่นตัว และเกิดความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนเองด้วยความมั่นใจยิ่งขึ้น ดังนั้นในการจะทำให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กรได้ ผู้นำจะต้องมีบทบาทดังต่อไปนี้

1. เป็นตัวแทนในทุกสถานการณ์ หมายถึง ผู้นำที่สามารถดำเนินกิจกรรมต่างๆ ได้โดยสามารถเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่บุคลากรในองค์กร ในฐานะที่ผู้นำนั้นเป็นตัวแทนขององค์กรไม่ว่าจะเผชิญหน้ากับปัญหาหรืออุปสรรคและความขัดแย้งใดๆ พร้อมทั้งยังสามารถแนะนำหรือให้คำปรึกษาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาและบุคลากรทุกระดับในองค์กรได้

2. เป็นนักพูดที่ดี หมายถึง การดูแลปกป้องครองบุคลากรจำนวนมาก ต้องอาศัยหลักการพูดที่ดี มีการจูงใจจากการพูด เพื่อให้เกิดความรู้ ความเข้าใจ เกิดความศรัทธา โดยเฉพาะพนักงานในองค์กรที่ได้รับมอบหมายงานหรือกิจกรรมใดๆ ผู้บังคับบัญชาจะต้องให้คำแนะนำอธิบายเพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ถูกต้องต่องานหรือกิจกรรมนั้นๆ

3. การเป็นนักเจรจาต่อรอง ผู้นำหรือผู้บังคับบัญชาจะต้องมีคุณสมบัติที่สามารถเจรจาต่อรองกับผู้บริหารในหน่วยงานต่างๆ ภายในองค์กรหรือภายนอกองค์กรในเรื่องสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ที่จะเอื้อให้พนักงานหรือบุคลากรในบังคับบัญชาของตนได้รับสิทธิอันเท่าเทียมยุติธรรม

4. เป็นผู้ที่มีความสามารถในการสร้างทีมงาน การสร้างทีมงานถือเป็นกิจกรรมของการปฏิบัติงานยุคใหม่ ที่ต้องอาศัยการทำงานร่วมกัน เพื่อให้เกิดข้อยุติที่มีเหตุมีผล ดังนั้นกิจกรรมที่สามารถสร้างทีมงานให้เกิดขึ้นได้ภายในองค์กรผู้นำจะต้องสร้างขวัญกำลังใจ ความเชื่อมั่นให้เกิดขึ้นในกลุ่มบุคลากรที่ปฏิบัติงานร่วมกัน จัดการนัดพบหรือการประชุมพบปะสังสรรค์เพื่อทำให้เกิดความอบอุ่นผูกพันกันภายในกลุ่มของทีมงานก่อให้เกิดกำลังใจที่จะปฏิบัติงานร่วมกันให้แก่องค์กรต่อไป

5. แสดงบทบาทการปฏิบัติงานเป็นทีม ผู้นำจะต้องวางตัวเป็นสมาชิกคนหนึ่งของทีม แสดงความห่วงใย จริงใจต่อบุคลากร มีการให้การสนับสนุนและกระตุ้นให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมการตัดสินใจอย่างเต็มที่

6. สามารถแก้ปัญหาทางเทคนิคได้ ผู้นำจะต้องมีความสามารถที่จะชี้นำช่วยเหลือบุคลากรในทีมงานหรือองค์กรในการแก้ปัญหาด้านเทคนิคต่างๆ ที่เกิดขึ้นได้ อาจมีการสรรสร้างหรือค้นคว้าหยิบเอาเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ๆ มาแนะนำให้บุคลากร ได้รู้จักและนำเอาไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้

7. มีเทคนิคการสอนงาน ผู้นำที่มีคุณภาพต้องมีความสามารถในการถ่ายทอดและมีความรู้มากพอที่จะสอนงานให้แก่พนักงานหรือบุคลากรในบังคับบัญชาของตนได้

8. มีหลักการในการบริหาร มีความรู้ความสามารถในการบริหารงานที่ดี โดยมุ่งเน้นไปที่การให้ความสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีศักยภาพ พร้อมทั้งจะปฏิบัติงานในแนวทางหรือรูปแบบใหม่ๆ อย่างมีประสิทธิภาพ เน้นการฝึกอบรมจึงจะก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรได้

โดยภาพรวมเกี่ยวกับบทบาทภาวะผู้นำในการสร้างความผูกพันต่อในองค์กรสามารถอธิบายได้ดังภาพที่ 2.11



ภาพที่ 2.11 แสดงภาพรวมบทบาทภาวะผู้นำในการสร้างความผูกพันในองค์กร

นอกจากนี้ยังมีปัจจัยอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับผู้นำที่สามารถจะโน้มน้าวให้บุคลากรมีความผูกพันและจงรักภักดีต่อองค์กร ซึ่งได้แก่ปัจจัยต่างๆ ดังนี้ (Daft, 2000 : 75 อ้างถึงใน วิลาวรรณ รัชพิศาล, 2550 : 265 - 266)

1. อิทธิพล คือ ความสามารถในการปฏิบัติที่เหนือบุคคลอื่นเป็นสิ่งที่ผู้นำสามารถนำมาใช้ในทั้งทางตรงและทางอ้อมที่จะเป็นอำนาจโน้มน้าวผู้ใต้บังคับบัญชาให้เกิดความรู้สึผูกพัน นับถือศรัทธาจากพนักงานภายในองค์กร

2. ความตั้งใจ คือ ผู้นำจะต้องมีความมั่นใจและมุ่งมั่นที่จะเป็นตัวอย่างที่จะกระตุ้นให้การปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จโดยอาศัยความตั้งใจจริงในการปฏิบัติ

3. ความรับผิดชอบส่วนบุคคล คือ ผู้นำจะต้องมีความรับผิดชอบในงานที่ตนเองปฏิบัติอยู่ในฐานะเป็นต้นแบบ เพื่อสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นแก่พนักงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับทำางแข่งขันเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาติให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4. การเปลี่ยนแปลง คือ ผู้นำจะต้องรู้จักบริหารการเปลี่ยนแปลง แก้ไขและปรับปรุงกิจกรรมงานที่เกี่ยวข้องให้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

5. สร้างจุดมุ่งหมายร่วมกัน คือ จะต้องมีการคำนึงถึงเป้าหมายร่วมกันทั้งผู้นำและพนักงานภายในองค์กร โดยเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการบริหารงาน และให้ความสำคัญต่อบทบาทและหน้าที่ของบุคลากรทุกคน

6. การจูงใจผู้ตาม ผู้นำที่ดีจะต้องมีความสามารถในการจูงใจพนักงานในบังคับบัญชาของตน ด้วยการเสริมสร้างแรงจูงใจต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นด้านตัวเงิน หรือด้านที่ไม่ใช่ตัวเงิน

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

มุกิตา คงกระพันธ์ (2554 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการรับรู้ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ความผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจในงาน และผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ เพื่อศึกษาอิทธิพลของการรับรู้ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่มีต่อองค์กร ความพึงพอใจในงาน และผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ เพื่อศึกษาอิทธิพลของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่มีต่อความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กรและผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ เพื่อศึกษาอิทธิพลของความผูกพันต่อองค์กรและความพึงพอใจในงานที่มีต่อผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรสายการสอนและสายสนับสนุนการสอนของมหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรีที่ปฏิบัติงานอยู่ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2554 จำนวน 192 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 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 การรับรู้ความสัมพันธ์ระหว่าง
เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์ไว้เพื่อใช้ในการเรียนการสอนเท่านั้น เมื่อผู้ใดเห็นใจเปิดใช้หรือเผยแพร่โดยไม่ได้รับอนุญาต
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บุคคลด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีอิทธิพลในทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจในงาน และผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้านการสนับสนุนสิ่งตอบแทนที่เป็นตัวเงินและด้านการสนับสนุนสิ่งตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงินมีอิทธิพลในทางบวกกับความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร และผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ความผูกพันต่อองค์กรมีอิทธิพลในทางบวกกับผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลในทางบวกกับผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ฐานปนพงษ์ บุญเพชร(2550 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการลาออกจากงานของหัวหน้างานในอุตสาหกรรมผลิตแผ่นพิมพ์วงจรไฟฟ้าในประเทศไทย โดยมีจุดประสงค์ในการศึกษา 4 ประการ คือ (1) เพื่อศึกษาความต้องการลาออกจากงานของหัวหน้างานในอุตสาหกรรมผลิตแผ่นพิมพ์วงจรไฟฟ้า (2) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความต้องการลาออกจากงานของหัวหน้างานในอุตสาหกรรมผลิตแผ่นพิมพ์วงจรไฟฟ้ากับปัจจัยส่วนบุคคลจำแนก เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับเงินเดือน และอายุงานในองค์กรปัจจุบัน (3) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบการรับรู้บรรยากาศการบริหารงานในองค์กรกับความต้องการลาออกของหัวหน้างานในอุตสาหกรรมผลิตแผ่นพิมพ์วงจรไฟฟ้า (4) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานกับความต้องการลาออกจากงานของหัวหน้างานในอุตสาหกรรมผลิตแผ่นพิมพ์วงจรไฟฟ้า กลุ่มตัวอย่างคือ หัวหน้างานในอุตสาหกรรมผลิตแผ่นพิมพ์วงจรไฟฟ้า จำนวน 216 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตรวัดประมาณค่าโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ 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 มีความต้องการลาออกจากงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (2) หัวหน้างานในอุตสาหกรรมผลิตแผ่นพิมพ์วงจรไฟฟ้า ที่มีเพศ ระดับการศึกษา และอายุงานในองค์กรปัจจุบันต่างกัน มีความต้องการลาออกจากงานไม่ต่างกัน แต่หัวหน้างานที่มีอายุสถานภาพสมรส ระดับเงินเดือนต่างกัน มีความ

ต้องการลาออกจากงานแตกต่างกัน โดยหัวหน้างานที่มีสถานภาพโสดมีระดับความต้องการลาออก
 เอกสารนี้เป็นเอกสารทบทวนวิชาสำหรับกริใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นับญาติเห็นาไปไซ้ประเขชนดานการคำ
 ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากงานแตกต่างจากหัวหน้างานที่มีสถานภาพสมรสอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (3) หัวหน้างานในอุตสาหกรรมผลิตแผ่นพิมพ์วงจรไฟฟ้า ที่มีการรับรู้บรรยากาศการบริหารงานในองค์กรต่างกัน มีความต้องการลาออกจากงานโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (4) หัวหน้างานในอุตสาหกรรมผลิตแผ่นพิมพ์วงจรไฟฟ้า ที่มีความพึงพอใจในการทำงานต่างกัน มีความต้องการลาออกจากงานโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ถนัดชัย ปินธุ (2553 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานบัญชีระดับปฏิบัติการของบริษัทมหาชนในภาคอุตสาหกรรมพัฒนาอสังหาริมทรัพย์ ใช้เครื่องมือในการเก็บข้อมูลเป็นแบบสอบถาม โดยส่งแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 248 คน โดยคิดเป็นอัตราตอบกลับร้อยละ 92.19 จากนั้นผู้วิจัย ได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานบัญชีระดับปฏิบัติการของบริษัทมหาชนในภาคอุตสาหกรรมพัฒนาอสังหาริมทรัพย์ ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคลที่จำแนกตามระดับการศึกษา จำแนกตามอายุ จำแนกตามอายุงาน จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน จำแนกตามภาระหนี้สิน ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ปัจจัยด้านความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติ โดยทั่วไป และปัจจัยด้านค่าตอบแทน ส่วนปัจจัยที่ไม่ส่งผลต่อการลาออกของพนักงานบัญชีฯ ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามเพศ จำแนกตามสถานภาพสมรส ปัจจัยด้านความมั่นคงในงานและความก้าวหน้า ปัจจัยด้านความอยู่รอดของกิจการ ปัจจัยด้านเพื่อนร่วมงาน และปัจจัยด้านผู้บังคับบัญชาในสายงาน

วรราชพร อากาศแจ้ง (2013) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกของคนเก่งในระบบราชการ โดยทำการศึกษาข้าราชการพลเรือนสามัญผู้เข้าร่วมระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (High Potential and Performance System) จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 112 คน ใช้เครื่องมือเป็นแบบสอบถามในการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณและวิเคราะห์ผลการศึกษาคด้วยโปรแกรมทางสถิติ SPSS

ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกของคนเก่งในระบบราชการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ได้แก่ สถานะทางอาชีพ (Professional Status) และสัมพันธภาพในการทำงาน (Interpersonal Relationship) ทั้ง 2 ปัจจัยสามารถนำมาสร้างสมการพยากรณ์ ความตั้งใจลาออกของคนเก่งในระบบราชการได้ร้อยละ 35 ในขณะที่ปัจจัยลักษณะของงานและความสำเร็จ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ของงาน ระบบบริหารราชการค่าตอบแทนขององค์กร ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว และสภาพการทำงาน ไม่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกของคนเก่งในระบบราชการ

Barbara B. Brown (2003) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กร การรับรู้ของความมุ่งมั่นในความสัมพันธ์และงานต่อลักษณะนิสัยผู้นำของผู้บังคับบัญชา เครื่อง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ พนักงานจำนวน 361 คนที่ทำงานในเมืองชาลอตวิลล์ รัฐเวจเจเนีย ประเทศสหรัฐอเมริกา เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ Form 5X) ของ Bass and Avolio (1995) เพื่อวัด การรับรู้ของความมุ่งมั่น ในความสัมพันธ์และการรับรู้ของความมุ่งมั่นในดวงานต่อลักษณะนิสัยผู้นำ และใช้ Organizational Commitment Questionnaire (OCQ) ของ Meyer and Allen (1997) เพื่อใช้วัดในส่วนของความผูกพันต่อองค์กร

ผลการศึกษาพบว่า มีการเกิดปัญหา Multicollinearity ระหว่าง ความผูกพันต่อองค์กร กับ การรับรู้ของความมุ่งมั่นในความสัมพันธ์และการรับรู้ของความมุ่งมั่นในดวงานต่อลักษณะนิสัยผู้นำ การรับรู้ของความมุ่งมั่นในความสัมพันธ์และการรับรู้ของความมุ่งมั่นในดวงานมีความสัมพันธ์กันอย่างสูงและมีความสัมพันธ์กันกับความผูกพันต่อองค์กร โดยสามารถใช้อธิบายถึงแนวโน้มของความผูกพันต่อองค์กรได้

ธนุทธ นุตรขวัญ (2554) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ เพื่อศึกษาปัจจัยด้านลักษณะงาน และเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ แบบสอบถาม โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 303 คน โดยใช้สถิติเพื่อการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ผลการศึกษาพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง โดยที่ค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรที่สูงที่สุดคือ ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่าแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านอายุและระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับปัจจัยด้านลักษณะงานและปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน พบว่ามีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยที่มีค่าความสัมพันธ์ในระดับต่ำ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

วรรณิ ชัยเฉลิมพงษ์ (2550) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรและความตั้งใจที่จะลาออกจางานของเภสัชกรไทย เพื่อศึกษารูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และความตั้งใจที่จะออกจากงานของเภสัชกรไทย แล้วเปรียบเทียบอิทธิพลของปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีผลต่อ ความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และความตั้งใจที่จะลาออกจางานของเภสัชกรที่ทำงานในภาครัฐและเอกชน กลุ่มประชากรคือเภสัชกรที่มีชื่ออยู่ในทะเบียนของสภาเภสัชกรรมและยังคงปฏิบัติวิชาชีพในปัจจุบัน โดยที่ไม่ใช่เจ้าของกิจการ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลคือ แบบสอบถามที่ประกอบด้วย 4 ส่วน คือ ข้อมูลทั่วไป ความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และความตั้งใจในการลาออกจางาน มีค่าความเที่ยงในการวัดจากตัวแปรสังเกตได้ตั้งแต่ 0.63 - 0.94 เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 542 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา สถิติทดสอบที่ใช้ทดสอบความสัมพันธ์ได้แก่ Chi-Square และ สหสัมพันธ์เพียร์สัน ทดสอบค่าเฉลี่ยของประชากรโดยใช้ t-test และวิเคราะห์สมการ โครงสร้างโดยใช้โปรแกรมลิสมเรล

ผลการศึกษาพบว่า 1. เภสัชกรที่ทำงานในภาคเอกชนมีแนวโน้มที่จะมีชั่วโมงการทำงานต่อสัปดาห์มากกว่าเภสัชกรในภาครัฐจำนวนเภสัชกรในภาคเอกชนส่วนใหญ่มีแนวโน้มที่จะมีระยะเวลาปฏิบัติงานในตำแหน่งปัจจุบันและระยะเวลาที่ทำงานในองค์กรปัจจุบันน้อยกว่าเภสัชกรในภาคเอกชน เภสัชกรในภาคเอกชนมีระดับความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าเภสัชกรในภาครัฐ 2. รูปแบบความสัมพันธ์ประกอบด้วยตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงต่อความตั้งใจที่จะออกจากงาน ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ความพึงพอใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร และตัวแปรที่มีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อความตั้งใจที่จะออกจากงาน ได้แก่ ความพึงพอใจในการทำงาน ตัวแปรที่มีอิทธิพลรวมสูงสุด คือ ความผูกพันต่อองค์กร รูปแบบความสัมพันธ์ที่ศึกษามีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่า Chi-Square เท่ากับ 118.91 องศาอิสระเท่ากับ 99 $p = 0.084$ ค่า GFI เท่ากับ 0.97 ค่า RMR เท่ากับ 0.036 ค่า RMSEA เท่ากับ 0.019 ตัวแปรในรูปแบบสามารถอธิบายความแปรปรวนของความตั้งใจที่จะลาออกจางานได้ร้อยละ 45.0 3. การทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดลระหว่างกลุ่มเภสัชกรที่ทำงานในภาครัฐและเอกชน พบว่ารูปแบบความสัมพันธ์ของทั้ง 2 กลุ่ม มีรูปแบบเดียวกัน แต่มีค่าพารามิเตอร์อิทธิพลเชิงสาเหตุจากตัวแปรภายนอกแฝงไปยังตัวแปรภายในแฝงไม่เท่ากัน 4. ข้อเสนอแนะเพื่อเพิ่มอัตราการคงอยู่ในงานของเภสัชกรในภาครัฐ โดยสร้าง ความพึงพอใจในการทำงานผ่าน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

องค์ประกอบเรื่อง การปกครอง ลักษณะงาน งานได้รับการยอมรับ และค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน ซึ่งจะมีผลในการเพิ่มความผูกพันต่อองค์การ และลดความตั้งใจที่จะออกจากงานในที่สุด

2.5 การพัฒนาแนวทางในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ทำการรวบรวมองค์ความรู้จากการศึกษาความหมาย แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาพัฒนาเป็นแนวทางในการวิจัย เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่คาดว่าจะมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มในการลาออกของวิศวกรในเขตกรุงเทพมหานคร โดยยึดจากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยในอดีต ได้ดังนี้

2.5.1 ปัจจัยส่วนบุคคล

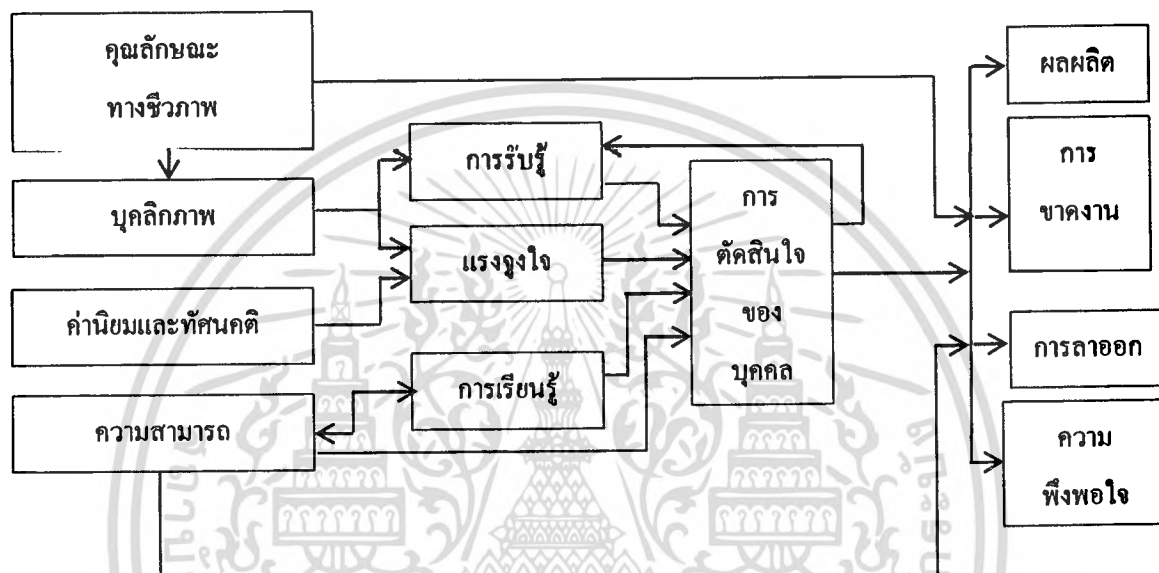
2.5.1.1 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ กานดา จันทร์เข้ม (2556 : 21) ได้อธิบายถึงความแตกต่างทางด้านเพศไว้ซึ่งพอจะสรุปได้ว่า ความสามารถและความชำนาญในงานบางประเภทขึ้นอยู่กับเพศ เพราะความแตกต่างในด้านเพศนั้นจะส่งผลให้เกิดผลงาน สมรรถภาพ และประสิทธิภาพในการทำงานที่แตกต่างกัน แม้ว่าในบางงานจะกระทำได้จากทั้งสองเพศ แต่อาจทำได้ไม่ดีที่สุดถ้าผู้กระทำอยู่อีกเพศหนึ่ง จากสาเหตุด้านความแตกต่างในปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศนี้เองที่ส่งผลให้หลายองค์กรมีการระบุเพศของบุคคลที่จะมาทำงานในตำแหน่งใดๆ ภายองค์กรเอาไว้

จากแนวคิดด้านความแตกต่างด้านเพศที่กานดา จันทร์เข้ม ได้อธิบายเอาไว้พบว่ามีความสอดคล้องเกี่ยวเนื่องกันกับเรื่องของโอกาสในการทำงานตามแนวคิดตัวแบบการลาออกของไพร์ซ (สงกรานต์ เชยเล็ก. 2553 : 9 และ Price. 1977 อ้างถึงใน Anuradha Ramesh. 2007 : 13 - 14) ซึ่งจากโอกาสการทำงานหรือเลือกงานใหม่นั้น จะเห็นได้ว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศจะเข้ามามีบทบาทกำหนดระดับโอกาสในการเลือกงานใหม่ไม่เท่ากันในแต่ละบุคคล

2.5.1.2 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ จากการศึกษาในอดีตพบว่า ยังมีอายุมากขึ้นคนจะไม่ลาออกหรือย้ายงาน แต่จะยังคงทำงานที่เดิม ทั้งนี้เพราะ โอกาสที่จะเปลี่ยนงานมีน้อย ประกอบกับช่วงเวลาในการทำงานนานจะมีผลทำให้ได้รับค่าตอบแทนหรือค่าจ้างมากขึ้น มีสิทธิในการลาพักผ่อนมากขึ้น ตลอดจนสิทธิในสวัสดิการต่างๆ ที่พึงพาได้ก็จะเพิ่มขึ้นด้วย (รังสรรค์ ประเสริฐศรี. 2548 : 54) นอกจากนี้ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ ยังสอดคล้องกับคุณลักษณะทางชีวภาพตามแบบจำลองพฤติกรรมองค์กรของโรบบินส์ (Robbins. 1993 อ้างถึงใน ปกรณ์ ลิ้มโยธิน. 2555 : 23) ซึ่งส่งผลต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์กร อันได้แก่ การลาออก ผลผลิต การขาดงาน ความพึง

พอใจในงาน องค์กรที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

โดยรอบบิ้นส์ได้สร้างแบบจำลองพฤติกรรมองค์กรระดับบุคคลขึ้น ซึ่งรอบบิ้นส์กำหนดให้ตัวแปรอิสระหรือเรียกได้ว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมองค์กรในระดับบุคคล อันได้แก่ คุณลักษณะทางชีวภาพ คือ อายุ เพศ สถานภาพสมรส เป็นต้น บุคลิกภาพ ค่านิยมและทัศนคติ และความสามารถของแต่ละปัจเจกบุคคล การรับรู้ แรงจูงใจ และการเรียนรู้ของบุคคล อันจะส่งผลต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์กร



ภาพที่ 2.12 แบบจำลองพฤติกรรมองค์กรในระดับบุคคลของรอบบิ้นส์

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

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

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.5.1.4 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา การศึกษาในอดีตยังพบว่า การศึกษามีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรการาเทเปและอูแลค (Karatepe & Uludag. 2007 อ้างถึงใน ปกรณ์ ถิมโยธิน. 2555 : 35) นอกจากนี้วรรณารณ แสงมณี (2556) ได้อธิบายถึงปัญหาการลาออกของพนักงานซึ่งเพิ่งเรียนจบหรือการศึกษาอยู่ในระดับที่ยังไม่สูงมากซึ่งพอจะสรุปได้ว่า เมื่อทำงานไปสักพักพนักงานจะเกิดความรู้สึกอยากออกไปเรียนต่อในระดับที่สูงขึ้น พนักงานเหล่านี้มักจะไม้อยู่บนพื้นฐานของความรู้สึกจงรักภักดีต่อองค์กรเนื่องจากมักมีที่มุ่งหมายอื่นๆ นอกจากนี้ระดับการศึกษาที่สูงบางครั้งอาจกลายเป็นการเพิ่มโอกาสในการมองหางานใหม่ซึ่งสอดคล้องตามแนวคิดตัวแบบของไพรัชได้อีกด้วยได้อีกด้วย

2.5.1.5 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาในการทำงานอาชีพวิศวกร ผู้ที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรมานานหรือผู้ที่มีความอาวุโสในการทำงานจะมีผลงานสูงกว่าบรรดาพนักงานใหม่ และมีความพึงพอใจในงานสูงกว่าด้วย ซึ่งความอาวุโสในการทำงานจะบ่งชี้ถึงผลงานได้เป็นอย่างดี (รังสรรค์ ประเสริฐศรี. 2548 : 54) นอกจากนี้ยังพบว่าพนักงานที่มีความอาวุโสในการทำงานมากจะมีอัตราการขาดงาน และอัตราการลาออกจากงานค่อนข้างต่ำ ความอาวุโสในการทำงานจะเป็นตัวบ่งชี้ที่ค่อนข้างคงที่และสม่ำเสมอสำหรับความพึงพอใจในการทำงาน มากกว่าอายุของพนักงาน (วิภาส ทองสุทธิ. 2552 : 51)

2.5.1.6 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสาขาทางวิศวกรรม อาชีพวิศวกรนั้นเป็นอาชีพที่มีการแบ่งแยกสาขาตามศาสตร์เฉพาะทางอย่างชัดเจน อันขึ้นอยู่กับนื้อหารายวิชาในหลักสูตรวิศวกรรมศาสตร์แต่ละด้านซึ่งมีองค์ความรู้ ความถนัดที่แตกต่างกัน สามารถวัดได้จากการที่คณะวิศวกรรมศาสตร์ในแต่ละมหาวิทยาลัยมีการเปิดการเรียนการสอนหลักสูตรวิศวกรรมศาสตร์ด้านต่างๆ ที่หลากหลายมากมาย โดยจากข้อมูลของสำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา ในปีการศึกษา 2557 ซึ่งได้มีประกาศการระบุนถึงสาขาวิชาทางด้านวิศวกรรมศาสตร์บางสาขาที่เป็นที่ต้องการของการผลิตกำลังคนภายในประเทศในปัจจุบัน เป็นการแสดงให้เห็นถึงความต้องการบุคลากรอาชีพวิศวกรในแต่ละสาขาที่ไม่เท่าเทียมเสมอกัน ทำให้โอกาสในการได้งานของแต่ละสาขาในอาชีพวิศวกรมีความแตกต่างกัน โดยจากการศึกษาตัวแบบการลาออกของไพรัช (Price. 1977 อ้างถึงในสงกรานต์ เชยเล็ก. 2553 : 9) ที่ได้อธิบายเอาไว้ว่าโอกาสในการได้งานใหม่จากภายนอกองค์กรนั้นจะส่งผลต่อการลาออกของพนักงานภายในองค์กร จึงทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะใส่ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสาขาทางวิศวกรรมไว้เป็นหนึ่งในปัจจัยที่ใช้ศึกษา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.5.1.7 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสัญชาติขององค์กรที่สังกัดอยู่ เนื่องจากญี่ปุ่นคือนักลงทุนต่างชาติรายใหญ่ที่สุดในประเทศไทยเป็นเวลากว่า 50 ปีที่ผ่านมา จวบจนปัจจุบันญี่ปุ่นยังคงเป็นชาติที่ลงทุนในไทยสูงสุด (นพพร วงศ์อนันต์. 2558) การลงทุนของประเทศญี่ปุ่นในประเทศไทย คิดเป็นสัดส่วนประมาณ ร้อยละ 3.6 ของการลงทุนของญี่ปุ่นทั่วโลก และเป็นอันดับ 2 ในเอเชียรองจากประเทศจีนในปี พ.ศ.2550 แต่หากมองจากฝ่ายไทย โดยพิจารณาจาก ยอดการยื่นขอส่งเสริมการลงทุนต่อคณะกรรมการลงทุนแห่งประเทศไทย (BOI) ประเทศญี่ปุ่นครองอันดับ 1 (สถานเอกอัครราชทูตญี่ปุ่นประจำประเทศไทย. 2557) ในส่วนของภาคอุตสาหกรรมการผลิตญี่ปุ่นเป็นประเทศที่มีปริมาณเงินลงทุนในการยื่นขอส่งเสริมสูงที่สุด และสำหรับ โครงการที่ได้รับการอนุมัติก็เป็นอุตสาหกรรมผลิตทั้งหมด (สำนักความร่วมมือการลงทุนต่างประเทศ. 2556) ซึ่งสอดคล้องกับข้อมูลสถิติสมาชิกของหอการค้าญี่ปุ่น-กรุงเทพฯ ซึ่งให้เห็นว่ามีการลงทุนด้านธุรกิจด้านอุตสาหกรรมผลิตสูงที่สุด โดยคิดเป็น 45% ของประเภทสมาชิกทั้งหมดที่เข้ามาลงทุนในประเทศไทยในรอบ 10 ปีที่ผ่านมา

จากข้อมูลข้างต้นประกอบกับคำอธิบายของ Jay Heizer และ Barry Render (2014) ซึ่งได้กล่าวเอาไว้ถึงปัจจัยต่างๆ ที่ใช้ในการตัดสินใจในการเลือกวางฐานการผลิตของนักลงทุนเอาไว้ว่า หนึ่งในสิ่งสำคัญที่นักลงทุนต้องคำนึงถึงเพื่อตัดสินใจวางโรงงานหรือฐานการผลิตในพื้นที่ใดๆ ก็คือทรัพยากรมนุษย์ แรงงานบุคคลหรือบุคลากรในพื้นที่นั้นๆ โดยทั้งนี้จะไม่ได้อ้างอิงเพียงการตัดสินใจในด้านค่าแรง ค่าตอบแทนที่ราคาต่ำเพียงอย่างเดียว แต่สิ่งที่ต้องดูประกอบไปด้วยก็คือศักยภาพ ความสามารถ อุปนิสัย วัฒนธรรม ของบุคลากรในพื้นที่นั้นๆ ว่ามีความเหมาะสมหรือไม่ จึงทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษาสัญชาติขององค์กรที่สังกัด โดยศึกษาแบ่งเป็นสองส่วนคือ องค์กรที่เป็นสัญชาติญี่ปุ่น และองค์กรอื่นๆ ที่ไม่ใช่สัญชาติญี่ปุ่น

ตารางที่ 2.4 สรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แสดงถึง “ปัจจัยส่วนบุคคล” ที่ผลการศึกษพบว่ามีความสัมพันธ์กับการลาออก

ชื่อผู้วิจัย (ปีที่ทำการศึกษา)	ปัจจัยส่วนบุคคล				
	เพศ	อายุ	สถานภาพสมรส	ระดับการศึกษา	ระยะเวลาในการทำงานอาชีพวิศวกร
Tae Heon Lee (2012)	✓	✓	✓	✓	✓

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 2.4 (ต่อ)

ชื่อผู้วิจัย (ปีที่ทำการศึกษา)	ปัจจัยส่วนบุคคล				
	เพศ	อายุ	สถานภาพ สมรส	ระดับ การศึกษา	ระยะเวลาในการทำงาน อาชีพวิศวกร
ธวัชชัย บุญเพิ่มราศรี (2552)		✓			✓
มั่งवंศ์ บุญนาค (2548)	✓				
สุรสาร เทพศิริ (2547)	✓				
พรพิมล วสุวัตรศรีสกุล (2549)		✓		✓	✓
ธัญญภรณ์ สุวรรณ โกชน (2553)	✓	✓		✓	
Rita Mano-Negrin (2003)	✓				✓
Marwan T. Al-Zoubi (2013)	✓				✓
Marwan T. Al-Zoubi (2013)	✓				✓
Muhammad Ghayyur (2012)			✓		
กรกช สุขช่วย (2554)		✓	✓		✓
ฐานปนพงษ์ บุญ เพชร (2550)		✓	✓		
ชนิดดา ยงดี (2549)		✓	✓	✓	✓
ณปภัช นาคเจือทอง (2552)	✓			✓	✓

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.5.2 การวัดความพึงพอใจในการทำงาน

จากการศึกษาดำรง และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทำให้ทราบถึงแบบสอบถามที่ใช้ในการวัดความพึงพอใจในการทำงานที่เป็นที่นิยมใช้กันอย่างหลากหลายในปัจจุบัน ชื่อว่า Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ) ถูกพัฒนาโดย David J. Weiss, Rene V. Dawis, George W. England, and Lloyd H. Lofquist ในปี 1967 ซึ่งตัวแบบสอบถามได้สร้างขึ้นสองชนิด คือ แบบสอบถามชนิดสั้น (Short Form) ซึ่งมีข้อคำถาม 20 ข้อ ใช้วัดความพึงพอใจรวมโดยแบ่งเป็นความพึงพอใจทั่วไป ความพึงพอใจภายในและความพึงพอใจภายนอก ส่วนแบบสอบถามชนิดยาว (Long Form) ซึ่งมีข้อคำถาม 100 ข้อ ซึ่งแบ่งความพึงพอใจในด้านต่างๆ 20 ด้าน เช่น ความคิดสร้างสรรค์ ความสามารถ ความปลอดภัย เงื่อนไขของงานและการมีอิสระ ฯลฯ โดยแต่ละด้านจะประกอบด้วยข้อคำถามต่างๆ 5 ข้อความ เมื่อผู้ทำแบบสอบถามอ่านข้อความแล้วจะมีระดับความพึงพอใจให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบ โดยจะระดับความพึงพอใจเป็น 5 ระดับความพึงพอใจ

สำหรับการศึกษาวิจัยในครั้งนี้เพื่อให้ตัวแบบสอบถามมีความยาวเกินกำหนด จึงจะนำเอาแบบสอบถามการวัดความพึงพอใจ MSQ ในแบบสั้น (Short Form) มาปรับใช้ ซึ่งประกอบไปด้วยข้อคำถามทั้งหมด 20 ข้อ ดังภาพที่ 2.13

Ask yourself: How satisfied am I with this aspect of my job?

Very Sat. means I am very satisfied with this aspect of my job.

Sat. means I am satisfied with this aspect of my job.

N means I can't decide whether I am satisfied or not with this aspect of my job.

Dissat. means I am dissatisfied with this aspect of my job.

Very Dissat. means I am very dissatisfied with this aspect of my job.

On my present job, this is how I feel about	Very Dissat.	Dissat.	N	Sat.	Very Sat.
1. Being able to keep busy all the time	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. The chance to work alone on the job	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. The chance to do different things from time to time	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. The chance to be "somebody" in the community	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. The way my boss handles his/her workers	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. The competence of my supervisor in making decisions	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Being able to do things that don't go against my conscience	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. The way my job provides for steady employment	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. The chance to do things for other people	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. The chance to tell people what to do	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. The chance to do something that makes use of my abilities	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12. The way company policies are put into practice	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13. My pay and the amount of work I do	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14. The chances for advancement on this job	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15. The freedom to use my own judgment	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16. The chance to try my own methods of doing the job	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17. The working conditions	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18. The way my co-workers get along with each other	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19. The praise I get for doing a good job	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20. The feeling of accomplishment I get from the job	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Very Dissat.	Dissat.	N	Sat.	Very Sat.

ภาพที่ 2.13 แบบสอบถาม Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ)

ต้นฉบับ ชนิด Short Form

โดยที่ Very Sat. หมายถึง ฉันรู้สึกพึงพอใจกับงานที่ฉันทำอยู่ตอนนี้มากๆ, Sat. หมายถึง ฉันรู้สึกพึงพอใจกับงานที่ฉันทำอยู่ตอนนี้, N. หมายถึง ฉันรู้สึกตัดสินใจไม่ได้ว่ารู้สึกพอใจหรือไม่พอใจ(เฉยๆ), Dissat. หมายถึง ฉันรู้สึกไปพึงพอใจกับงานที่ฉันทำอยู่ตอนนี้ และ Very Dissat. หมายถึง ฉันรู้สึกไม่พึงพอใจเป็นอย่างมากกับงานที่ฉันทำอยู่ในตอนนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากภาพที่ 2.13 ข้อความต่างๆ นั้น ผู้วิจัยจะนำมาแปลและเรียบเรียงให้มีความเหมาะสมกับประชากรที่ใช้ศึกษาในงานวิจัยครั้งนี้ใหม่ โดยจะยังคงความหมายตามเดิมของแบบสอบถามต้นฉบับเอาไว้ ได้ข้อคำถามดังนี้

1. ฉันรู้สึกพอใจกับการที่ได้ทำงานของฉันอยู่ตลอด
2. ฉันรู้สึกพอใจที่มีโอกาสได้ทำงานคนเดียวด้วยตนเอง
3. ฉันรู้สึกพอใจถ้าหากมีโอกาสได้ปฏิบัติงานที่มีลักษณะแตกต่างจากที่ทำอยู่บ้างในบางเวลา
4. ฉันรู้สึกพอใจที่จะมีโอกาสได้เป็นส่วนหนึ่งของสังคมในที่ทำงาน
5. ฉันรู้สึกพอใจกับการปฏิบัติของหัวหน้าต่อผู้ใต้บังคับบัญชา
6. ฉันรู้สึกพอใจกับความสามารถในการตัดสินใจของหัวหน้า
7. ฉันรู้สึกพอใจที่สามารถทำสิ่งต่างๆ ได้โดยที่ไม่ขัดกับความรู้สึกของฉัน
8. ฉันรู้สึกพอใจกับความมั่นคงของงานปัจจุบันของฉัน
9. ฉันรู้สึกพอใจที่จะได้ทำสิ่งต่างๆ เพื่อคนอื่นในการทำงาน
10. ฉันรู้สึกพอใจในการที่จะให้คำแนะนำผู้อื่นในการทำงาน
11. ฉันรู้สึกพอใจเมื่อมีโอกาสได้ทำงานที่ลักษณะของงานอันจะต้องพึ่งพาความสามารถของฉัน
12. ฉันรู้สึกพอใจในนโยบายของบริษัทที่สามารถนำไปสู่การปฏิบัติจริงได้
13. ฉันรู้สึกพอใจในค่าตอบแทน และปริมาณงานที่ฉันได้รับมอบหมายอยู่
14. ฉันรู้สึกพอใจในโอกาสที่ฉันจะก้าวหน้าจากตัวงานที่ฉันทำอยู่
15. ฉันรู้สึกพอใจที่มีอิสระในการตัดสินใจด้วยตัวฉันเองเกี่ยวกับการทำงาน
16. ฉันรู้สึกพอใจเมื่อมีโอกาสที่จะได้ลองใช้วิธีการของตัวเองในการทำงาน
17. ฉันพอใจในสภาพของการทำงาน (สถานที่, เสียง, แสง, อุณหภูมิและสภาพแวดล้อมในการทำงานอื่นๆ)
18. ฉันรู้สึกพอใจเกี่ยวกับการที่บุคลากรในที่ทำงานของฉันสามารถเข้ากันได้
19. ฉันจะรู้สึกพอใจเมื่อได้รับคำชื่นชมหากฉันทำงานได้ดี
20. ฉันรู้สึกพอใจว่าฉันนั้นประสบความสำเร็จในการทำงาน

จากคำถามเหล่านี้ผู้วิจัยจะนำมาคัดข้อคำถามเพื่อให้มีจำนวนข้อคำถามที่เหมาะสมและทำให้ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถตอบคำถามได้อย่างครบถ้วนถูกต้องโดยไม่เกิดความเหนื่อยหน่าย ซึ่งข้อคำถามด้านความพึงพอใจในการทำงานที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้จะตัดจากแบบสอบถาม

MSQ จนเหลือเพียง 8 ข้อ ซึ่งการคัดข้อคำถามจะพยายามให้เหลือคำถามที่สอดคล้องกับการศึกษา เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ปัจจัย 5 ด้านในเรื่องความพึงพอใจ โดย Smith, Kendall, and Hulin (1969 อ้างถึงในจิตรวี เจริญ พิพัฒนาสกุล. 2555 : 61) อันจะประกอบไปด้วย ลักษณะงาน ค่าตอบแทน โอกาสก้าวหน้า ผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ได้ข้อคำถามทั้งหมดดังนี้

1. ฉันรู้สึกพอใจกับความมั่นคงของงานปัจจุบันของฉัน
2. ฉันรู้สึกพอใจกับการปฏิบัติของหัวหน้าต่อผู้ใต้บังคับบัญชา
3. ฉันรู้สึกพอใจใน โอกาสที่ฉันจะก้าวหน้าจากดวงงานที่ฉันทำอยู่
4. ฉันรู้สึกพอใจเกี่ยวกับการที่บุคลากรในที่ทำงานของฉันสามารถเข้ากันได้
5. ฉันรู้สึกพอใจที่มีอิสระในการตัดสินใจด้วยตัวฉันเองเกี่ยวกับการทำงาน
6. ฉันรู้สึกพอใจในค่าตอบแทน และปริมาณงานที่ฉันได้รับมอบหมายอยู่
7. ฉันพอใจในสภาพของการทำงาน (สถานที่, เสียง, แสง, อุณหภูมิและสภาพแวดล้อมในการทำงานอื่นๆ)
8. ฉันรู้สึกพอใจที่จะมี โอกาสได้เป็นส่วนหนึ่งของสังคมในที่ทำงาน

2.5.3 การวัดความผูกพันต่อองค์กร

จากการศึกษาดำรงและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่ามีการใช้เครื่องมือแบบสอบถามที่ใช้วัดระดับของความผูกพันต่อองค์กร โดยในตำราของ Paul E. Spector (1996 : 237 -238) ได้พูดถึงข้อคำถามที่ใช้ในการวัดระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยแบ่งชนิดความผูกพันต่อองค์กรเป็นรายด้าน ซึ่ง ได้แก่ ความผูกพันทางอารมณ์ ความผูกพันต่อเนื้อ และความผูกพันในบรรทัดฐาน ซึ่งในการศึกษาแบบสอบถามนี้มีความสอดคล้องกับที่ Barbara B. Brown (2003) ได้อธิบายถึงที่มาของแบบสอบถามเพื่อวัดความผูกพันต่อองค์กร (Organization Commitment Questionnaire - OCQ) เอาไว้ และได้ใช้ข้อคำถามที่ได้รับการพัฒนาล่าสุดของ Meyer และคณะ มาใช้ในการศึกษา โดยข้อคำถามเหล่านี้ประกอบไปด้วยคำถามทั้งเชิงบวกและเชิงลบ ซึ่งข้อคำถามทั้งหมดของต้นฉบับเป็นไปดังภาพที่ 2.14

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Employee Opinion Survey-OCCQ

You are being asked to participate in a survey to provide the city of Charlottesville with information that will help improve the working environment for employees. Participation in this survey is voluntary and confidentiality is assured. No individual data will be reported. THANK YOU!

The following statements concern how you feel about the department where you work. Please indicate the extent of your agreement or disagreement with each statement by circling a number from 1 to 5. Please do not put your name on this questionnaire.

Strongly Disagree	Disagree	Neither Agree Nor Disagree	Agree	Strongly Agree
1	2	3	4	5

1. It would be very hard for me to leave my department right now, even if I wanted to..... 1 2 3 4 5
2. I do not feel any obligation to remain with my current employer..... 1 2 3 4 5
3. I would be very happy to spend the rest of my career with this department 1 2 3 4 5
4. One of the few negative consequences of leaving this department would be the scarcity of available alternatives..... 1 2 3 4 5
5. Even if it were to my advantage, I do not feel it would be right to leave my organization now..... 1 2 3 4 5
6. I really feel as if this department's problems are my own..... 1 2 3 4 5
7. Right now, staying with my department is a matter of necessity as much as desire..... 1 2 3 4 5
8. I do not feel a strong sense of "belonging" to my department..... 1 2 3 4 5
9. I feel that I have too few options to consider leaving this department..... 1 2 3 4 5
10. I do not feel "emotionally attached" to this department..... 1 2 3 4 5
11. I would feel guilty if I left my organization now..... 1 2 3 4 5
12. I do not feel like "part of the family" at my department..... 1 2 3 4 5
13. This organization deserves my loyalty..... 1 2 3 4 5
14. If I had not already put so much of myself into this department, I might consider working elsewhere..... 1 2 3 4 5
15. Would not leave my organization right now because I have a sense of obligation to the people in it..... 1 2 3 4 5
16. This department has a great deal of personal meaning for me..... 1 2 3 4 5
17. Too much of my life would be disrupted if I decided I wanted to leave my department now..... 1 2 3 4 5
18. I owe a great deal to my organization..... 1 2 3 4 5

NOTE: This questionnaire is reproduced with permission and is not to be reproduced without permission of the authors' John Meyer and Natalie Allen.

101

ภาพที่ 2.14 ข้อคำถามเพื่อใช้วัดระดับความผูกพันต่อองค์กรของ Meyer and Allen (1993)

ที่มา: Barbara B. Brown (2003)

จากภาพที่ 2.14 ผู้วิจัยทำการแปลและปรับปรุงข้อความเพื่อนำมาใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ โดยจะคงความหมายไว้ตามแบบสอบถามต้นฉบับเดิมของ Meyer and Allen (1993) ซึ่งทำให้ได้ข้อคำถามเพื่อใช้เป็นแบบสอบถามในการวัดความพึงพอใจในการทำงานสำหรับงานวิจัยในครั้งนี้ ดังนี้

1. มันคงจะยากมากสำหรับฉันที่จะออกจากองค์กรตอนนี้ถึงแม้ว่านั่นจะเป็นสิ่งที่ฉันต้องการก็ตาม
2. ฉันไม่รู้สึกรู้ว่าเป็นพันธะหรือต้องทดแทนบุญคุณอะไรที่ต้องอยู่กับนายจ้างหรือองค์กรปัจจุบัน
3. ฉันรู้สึกมีความสุขมากถ้าได้ทำงานในองค์กรนี้ตลอดไป
4. หากสายงานของฉันขาดแคลนหรือเป็นที่ต้องการโดยทั่วไปก็อาจจะเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้ฉันคิดจะลาออกจากองค์กรปัจจุบัน
5. แม้ว่าจะเป็ผลลคกับตัวฉัน แต่ฉันไม่คิดว่ามันเป็นเรื่องที่ถูกต้องหากจะละทิ้งองค์กรในตอนนี้ไปทำงานอื่น

6. ฉันรู้สึกอย่างมากกว่าหากองค์กรของฉันมีปัญหาในความรักชอบของฉันทัวเองด้วย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับกรใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

7. ในตอนนี้การอยู่ในองค์กรของฉันมันคือ ความจำเป็นที่ต้องอยู่ (หมายถึง ต้องอยู่เพราะต้องใช้เงินเดือน, มีภาระทางครอบครัว หรือหางานใหม่ยาก เป็นต้น) ซึ่งเท่าๆ กับ ความต้องการที่อยากจะอยู่ (หมายถึง ชอบในงานนี้, รักในการได้ทำงานที่นี่ เป็นต้น)
8. ฉันไม่ได้รู้สึกว่าเป็น “คนขององค์กร” องค์กรนี้สักเท่าไร
9. ฉันรู้สึกว่าตัวฉันมีทางเลือกน้อยมากที่จะนำมาใช้พิจารณาตัดสินใจที่จะลาออกจากองค์กรนี้
10. ฉันไม่ได้รู้สึกผูกพันลึกซึ้งอะไรกับองค์กรนี้
11. ฉันจะรู้สึกผิดถ้าฉันลาออกจากองค์กรตอนนี้
12. ฉันไม่ได้รู้สึกว่า เป็น “ส่วนหนึ่งในครอบครัว” ขององค์กรนี้
13. องค์กรนี้สมควรที่จะได้รับความภาคภูมิใจจากฉัน
14. ถ้าหากฉันไม่ได้ทุ่มเทการทำงานให้กับองค์กรนี้ไปแล้วมากมาย ฉันอาจอยากเปลี่ยนใจไปทำงานที่อื่นแล้วก็ได้
15. ฉันคงไม่ออกจากองค์กรตอนนี้เพราะฉันรู้สึกว่า มีพันธะทางความรู้สึกอยู่กับบุคคลต่างๆ ภายในองค์กร
16. องค์กรนี้มีความหมายต่อฉันเป็นอย่างมาก
17. ชีวิตฉันคงไม่เป็นชิ้นเป็นอันหากฉันตัดสินใจจะออกจากองค์กรของฉันตอนนี้
18. ฉันรู้สึกว่าองค์กรมีบุญคุณกับฉันมาก

จากคำถามเหล่านี้ผู้วิจัยจะนำมาคิดข้อคำถาม โดยอ้างอิงจากการวัดระดับความผูกพันโดยสามองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรของ Meyer & Allen (1993 อ้างถึงใน Pual E. Specctor. 1996 : 238) เพื่อให้มีจำนวนข้อคำถามที่เหมาะสมและทำให้ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถตอบคำถามได้อย่างครบถ้วนถูกต้องโดยไม่เกิดความเหนื่อยหน่าย ซึ่งข้อคำถามด้านความผูกพันต่อองค์กรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้จะคัดจากแบบสอบถาม OCQ จนเหลือเพียง 6 ข้อ ซึ่งจะนำมาดัดแปลงให้เป็นคำถามเชิงบวกทั้งหมดประกอบไปด้วยข้อคำถามดังนี้

1. ฉันรู้สึกมีความสุขมากถ้าได้ทำงานในองค์กรนี้ตลอดไป
2. ฉันรู้สึกอย่างมากกว่าหากองค์กรของฉันมีปัญหา นั่นคือปัญหาในความรับผิดชอบของนั่นเองด้วย
3. ในตอนนี้การอยู่ในองค์กรของฉันมันคือ ความจำเป็นที่ต้องอยู่ (หมายถึง ต้องอยู่เพราะต้องใช้เงินเดือน, มีภาระทางครอบครัว หรือหางานใหม่ยาก เป็นต้น) ซึ่งพอๆ กับ ความต้องการที่อยากจะอยู่ (หมายถึง ชอบในงานนี้, รักในการได้ทำงานที่นี่ เป็นต้น)

4. มันคงจะยากมากสำหรับฉันที่จะออกจากองค์กรตอนนี้ถึงแม้ว่านั่นจะเป็นสิ่งที่ฉันต้องการก็ตาม
 เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์ไว้สำหรับครูเชิงานเพื่อใช้ในการศึกษาเท่านั้น เมื่อผู้เผยแพร่เห็นใบใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

5. ฉันรู้ดีว่าเป็นพันธะหรือต้องทดแทนบุญคุณบางอย่างแก่นายจ้างหรือองค์กรปัจจุบัน
6. แม้ว่าจะเป็นผลดีกับตัวฉัน แต่ฉันไม่คิดว่ามันเป็นเรื่องที่ถูกต้องหากจะละทิ้งองค์กรในตอนนี้อย่างไรก็ตาม



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาเรื่อง “ปัจจัยความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจในการลาออกของวิศวกรในเขตกรุงเทพมหานคร” 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

ประชากรที่ใช้ในการศึกษารุ่นนี้คือ ผู้ที่ประกอบอาชีพทางด้านวิศวกรรมทุกสาขาที่ทำงานเกี่ยวข้องกับการดำเนินการภายใน โรงงานหรือสายการผลิตของบริษัท หน่วยงาน หรือองค์กรเอกชนใดๆ โดยโรงงานหรือสายการผลิตเหล่านี้จะต้องตั้งอยู่ในพื้นที่เขตกรุงเทพมหานคร

3.1.2 กลุ่มตัวอย่างและการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง

เนื่องจากประชากรที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้ไม่สามารถตรวจสอบได้ถึงจำนวนของประชากรที่แท้จริง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจึงกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากการคำนวณโดยใช้สูตรการหาขนาดตัวอย่างในกรณีที่ประชากรมีขนาดใหญ่และไม่ทราบขนาดของประชากร (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2555 : 28) ดังนี้

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

เมื่อ n คือ ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

Z คือ ค่าปกติมาตรฐานที่ได้จากการแจกแจงมาตรฐานในที่นี้มีค่ากำหนดไว้เท่ากับ 1.924

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

E คือ ค่าความคลาดเคลื่อนที่ไม่เกินร้อยละ 5

เมื่อทำการแทนค่าต่างๆ และคำนวณเรียบร้อยแล้วทำให้ทราบค่าของขนาดกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งคือ n มีค่าเท่ากับ 370 คน

สำหรับจำนวนของวิศวกรกลุ่มตัวอย่าง 370 คน ที่คำนวณได้นี้ จะดำเนินการสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ (Convenience Sampling) เพื่อทำการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยเลือกผู้ที่ประกอบอาชีพวิศวกรซึ่งทำงานสังกัดในภาคเอกชนขององค์กรและมีหน่วยงานหรือสังกัดของตนตั้งอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.2.1 ลักษณะเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาและเก็บข้อมูลครั้งนี้เป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบโดยมีคำถามเป็นทั้งปลายเปิดและปลายปิด รวมถึงคำถามชนิด Rating Scale ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นมาจากศึกษาค้นคว้าเอกสาร ตำรา งานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องมาสรุป หาความสอดคล้อง และปรับปรุงเพื่อประยุกต์ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ โดยแบบสอบถามที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้จะแบ่งออกได้เป็น 4 ตอน ได้แก่

แบบสอบถามตอนที่ 1 จะเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบไปด้วยเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน สาขาวิชาทางด้านสายงานของวิศวกรผู้ทำแบบสอบถาม โดยจะมีตัวเลือกที่เป็นสาขาหลักๆ ของวิศวกรและมีช่องว่างให้เติมในสาขาอื่นๆ ที่นอกเหนือจากที่แบบสอบถามกำหนดไว้ และคำถามเกี่ยวกับสัญชาติขององค์กรที่ตนสังกัดอยู่ โดยมีให้เลือก 2 ลักษณะ คือ บริษัทที่มีผู้ถือหุ้นรายใหญ่เป็นคนสัญชาติไทยหรือสัญชาติอื่นๆ ที่ไม่ใช่สัญชาติญี่ปุ่น และบริษัทที่มีผู้ถือหุ้นรายใหญ่เป็นคนสัญชาติญี่ปุ่น

เนื่องจากตัวแปรในแบบสอบถามตอนที่ 1 นอกจากปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุและปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาในการทำงาน ซึ่งจะทำให้ผู้ตอบแบบสอบถามตอบแบบปลายเปิดนั้น ตัวแปรทั้งสองส่วนนี้เป็นตัวแปรชนิดมาตราส่วน (Ratio Scale) ซึ่งจะใช้กับการวิเคราะห์ Multiple Linear Regression ได้โดยปกติอยู่แล้ว แต่สำหรับตัวแปรอื่นๆ จะเป็นตัวแปรเชิงกลุ่มหรือตัวแปร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เชิงคุณภาพ ดังนั้นจะต้องนำมาทำการกำหนดให้อยู่ในรูปตัวแปรเทียม (Dummy or Indicator Variable)

แบบสอบถามตอนที่ 2 จะเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน (Job Satisfaction) ซึ่งได้มาจากการปรับปรุงคัดแปลงแบบสอบถามเพื่อวัดความพึงพอใจในการทำงาน Minnesota Satisfaction Questionnaire หรือ MSQ (D.J. Weiss, R.V. Dawis, G.W. England, and L.H. Lofquist. 1967 อ้างถึงใน Paul M. Muchinsky. 2000 : 273) โดยแบบสอบถามในส่วนนี้เป็นแบบสอบถามชนิด Rating Scale ซึ่งมีคำตอบให้เลือกทั้งหมด 5 ระดับ

แบบสอบถามตอนที่ 3 จะเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ (Organization Commitment) ซึ่งได้มาจากการปรับปรุงคัดแปลงแบบสอบถามเพื่อวัดความผูกพันต่อองค์การ Organization Commitment Questionnaire หรือ OCQ (Porter, Steers, Mowday, and Boulian. 1974 อ้างถึงใน Barbara B. Brown. 2003 : 40) โดยแบบสอบถามในส่วนนี้เป็นแบบสอบถามชนิด Rating Scale ซึ่งมีคำตอบให้เลือกทั้งหมด 5 ระดับ โดยแบบสอบถามจะแบ่งเป็น 3 ส่วนคือ ด้านความผูกพันทางอารมณ์ (Affective Commitment) ความผูกพันต่อเนื้อ (Continuance Commitment) และความผูกพันในบรรทัดฐาน (Normative Commitment)

แบบสอบถามตอนที่ 4 จะเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความตั้งใจในการลาออกจากงาน (Turnover Intention) จะใช้แบบสอบถามในส่วนนี้เป็นแบบสอบถามชนิด Rating Scale โดยจะนำมาทำการวัดให้คะแนนซึ่งกำหนดมาตรฐานการวัดตามแบบมาตรฐานประเมินค่าจากคะแนนรวม (Summated Rating Scale) โดยมีคำตอบให้เลือกทั้งหมด 5 ระดับ ซึ่งมีคำถามเป็นคำถามเชิงบวกและเชิงลบ

คำถามที่นำมาใช้ในแบบสอบถามตอนที่ 2 นี้ ผู้วิจัยได้มาจากการศึกษาแบบสอบถามเกี่ยวกับความตั้งใจในการลาออกจากงานของ อภิรดี กอบเขตกรรม (2552) ชวิชชัย บุญเพิ่มราศี (2552) และ ชนิดดา ยังสี (2549) จากนั้นจึงนำมาประยุกต์และปรับปรุงให้เหมาะสมเพื่อใช้ในการวิจัยนี้

ในการให้คะแนนจากแบบสอบถามในส่วนของภาพเสภาถามคนที่ 2 – 4 จะมีระดับ
เกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

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 จ्ञานปนพงษ์ บุญเพ็ชร. 2550)

สำหรับข้อคำถามที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามเกิดความสับสนจึง
จะใช้คำถามเป็นชนิดคำถามเชิงบวกทั้งหมด

การแปลความหมายค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานสำหรับ Likert's Scale ของคะแนนเฉลี่ยใน
ส่วนของความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และความตั้งใจในการลาออกจากงาน
ของพนักงานอาชีพวิศวกรของบริษัทญี่ปุ่น 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 มีความพึงพอใจในการทำงาน มีความผูกพันต่อ
องค์กร และมีความตั้งใจที่จะลาออกจากงานอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.41 – 4.20 หมายถึง มีความพึงพอใจในการทำงาน มีความผูกพันต่อ
องค์กร และมีความตั้งใจที่จะลาออกจากงานอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.61 – 3.40 หมายถึง มีความพึงพอใจในการทำงาน มีความผูกพันต่อ
องค์กร และมีความตั้งใจที่จะลาออกจากงานอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.81 – 2.60 หมายถึง มีความพึงพอใจในการทำงาน มีความผูกพันต่อ
องค์กร และมีความตั้งใจที่จะลาออกจากงานอยู่ในระดับน้อย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.80 หมายถึง มีความพึงพอใจในการทำงาน มีความผูกพันต่อองค์กร และมีความตั้งใจที่จะลาออกจากราชการในระดับน้อยที่สุด

3.2.2 การสร้างและตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ค้นคว้าและศึกษาแนวคิด ทฤษฎี จากเอกสาร ตำรา ข้อความทางวิชาการ วารสาร รวมถึงงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2. ศึกษาวิธีการในการสร้างแบบสอบถามจากหนังสือการสร้างเครื่องมือวัดตัวแปรในการวิจัยทางสังคมศาสตร์: แนวทางสู่การปฏิบัติ (สุวิมล ศิริกาพันธ์. 2551)

3. ดำเนินการสร้างแบบสอบถาม แล้วทำการตรวจสอบความตรง (Validity) จากนั้นนำแบบสอบถามที่ทำการตีพิมพ์แล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มตัวอย่างเพื่อทดสอบเครื่องมือซึ่งกลุ่มตัวอย่างในการทดลองใช้นี้จะไม่ใช้กลุ่มตัวอย่างเดียวกับที่จะใช้ในการทำวิจัย โดยการทดลองใช้แบบสอบถามใช้จำนวนกลุ่มตัวอย่างทดลองทั้งสิ้น 30 คน

4. หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามในแบบสอบถามตอนที่ 2-4 โดยในการวิจัยในครั้งนี้ใช้แบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า จะทำการหาค่าความเชื่อมั่น โดยใช้เกณฑ์การพิจารณา Cronbach หรือเรียกว่าวิธี “สัมประสิทธิ์แอลฟา (α -coefficient)” ซึ่งค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือที่คำนวณได้จะนำไปเปรียบเทียบกับค่าความเชื่อมั่นมาตรฐานที่เหมาะสม โดยกำหนดเกณฑ์ของระดับค่าความเชื่อมั่นที่เหมาะสมที่ควรจะเป็นในแบบทดสอบคือ 0.7 (สุวิมล ศิริกาพันธ์. 2551 : 182) และสามารถคำนวณหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามแต่ละส่วนได้โดยใช้สูตร ดังนี้ (มนัส ไพฑูรย์เจริญลาภ. 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

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาค้นคว้า ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

โดยหากแบบสอบถามส่วนไหนคำนวณค่าความเชื่อมั่นออกมาได้ต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนด จะต้องนำไปทำการปรับปรุง แก้ไขก่อนนำไปใช้เก็บข้อมูล ทั้งนี้ผลของการทดสอบค่าความเชื่อมั่น ได้ผลดังตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 แสดงค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาที่ได้จากการทดสอบ

ปัจจัย	ค่าแอลฟาของ Cronbach
ความพึงพอใจในการทำงาน	0.865
ความผูกพันต่อองค์กร	0.814
ความตั้งใจในการลาออก	0.832

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล จะใช้วิธีการดำเนินการ 2 แบบ อันได้แก่

3.3.1 ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data)

ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการส่งแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นบุคคลที่ประกอบอาชีพวิศวกรในสายงานการผลิต ในเขตการปกครองพิเศษกรุงเทพมหานคร โดยมีขั้นตอนและวิธีการในการดำเนินการดังนี้

1. ขออนุญาตรับรองเพื่อขอความร่วมมือจากหน่วยงานบัณฑิตศึกษา วิทยาลัยบริหารและจัดการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง โดยใช้แนบไปกับแบบสอบถามทุกครั้งและส่ง

2. ทำการส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์หรือขอความร่วมมือการตอบแบบสอบถามโดยตรง รวมทั้งใช้สื่อสารสนเทศทางอินเทอร์เน็ตโดยจำกัดช่องทางการเข้ามาตอบแบบสอบถามไว้เฉพาะกลุ่มตัวอย่างที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการศึกษา โดยเลือกส่งแบบสอบถามไปโดยตรงไปยังแผนกวิศวกรที่อยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร รวมถึงสถานที่ที่มีการรวมกลุ่มของวิศวกร เช่น วิศวกรรมสถานแห่งชาติ หรือสภาวิศวกร ที่มีการมาดำเนินการติดต่อหรือทำธุรกรรมของวิศวกรแล้วจะจงเลือกผู้ตอบแบบสอบถามที่มีคุณสมบัติ

3. เมื่อได้รับการตอบแบบสอบถามกลับมา ผู้วิจัยดำเนินการรวบรวม พร้อมทั้ง

ตรวจสอบความถูกต้อง ความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับคืนทั้งหมด

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับกรใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4. นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาทำการวิเคราะห์ผล

3.3.2 ข้อมูลทุติยภูมิ

ทำการค้นคว้า รวบรวมเอกสารบทความ วารสาร เอกสาร งานวิจัยต่างๆ รวมทั้งสืบค้นขอความร่วมมือจากหน่วยงานทั้งจากภาครัฐและเอกชน เพื่อนำมาเป็นส่วนประกอบในการอ้างอิงและนำไปใช้ในการวิเคราะห์

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจะดำเนินการนำแบบสอบถามที่ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างมาตรวจสอบความสมบูรณ์ ครบถ้วน แล้วจะนำมาประมวลผลวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ดังนี้

1. การวิเคราะห์เชิงพรรณนา เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ระดับปัจจัยความพึงพอใจในการทำงาน ระดับปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร และระดับความตั้งใจในการลาออกของวิศวกรในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งจะทำการนำเสนอข้อมูล ค่าเฉลี่ย ความถี่ ร้อยละ ในรูปแบบของตารางประกอบาการพรรณนาข้อมูล เพื่อบรรลุตามวัตถุประสงค์ในการทำวิจัยข้อที่ 1

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมานเป็นการวิเคราะห์เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยความพึงพอใจในการทำงานและปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจในการลาออกของวิศวกรในเขตกรุงเทพมหานครเพื่อบรรลุตามวัตถุประสงค์ในการทำวิจัยข้อที่ 2

3.5 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ในการทำวิจัยครั้งนี้ ความรู้ในทฤษฎี วิธีการปฏิบัติการใช้สถิติวิเคราะห์และสถิติทดสอบต่างๆ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาจากตำราสถิติสำหรับงานวิจัย (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2555) และเอกสารประกอบการสอนวิชาสถิติและระเบียบวิจัย (มนัส ไพฑูรย์เจริญลาภ, 2556)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

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 ความพึงพอใจในการทำงาน ตอนที่ 3 ความผูกพันต่อองค์กร ตอนที่ 4 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

n แทน จำนวนของกลุ่มตัวอย่าง

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

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

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

โดยที่

$S. D.$ หมายถึง ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง

X_i หมายถึง คะแนนแต่ละตัวในกลุ่มตัวอย่าง

n หมายถึง จำนวนของข้อมูลในกลุ่มตัวอย่าง

3.5.2 สถิติเชิงอนุมาน (Inference Statistics)

การทดสอบสมมติฐานของการวิจัย เป็นการทดสอบหรือตรวจสอบความเชื่อของนักวิจัยว่าเป็นจริงหรือไม่ โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลจริงเพื่อนำมาทดสอบความเชื่อดังกล่าว (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2555 : 58) โดยจากการศึกษาการเลือกสถิติในการทดสอบสมมติฐาน พบว่าในการวิจัยครั้งนี้จะใช้สถิติทดสอบ Multiple Regression ในการทดสอบความสัมพันธ์ของปัจจัยทั้งหมดที่ใช้ในการศึกษา ว่ามีปัจจัยใดบ้างที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจในการลาออกของวิศวกรในเขตกรุงเทพมหานคร โดยขั้นตอนในการใช้ สถิติทดสอบ Multiple Linear Regression มีลำดับกระบวนการดังนี้

ขั้นที่ 1 ผู้วิจัยทำการพิจารณาว่าตัวแปรอิสระใดบ้างที่คาดว่าจะมีความสัมพันธ์กับตัวแปรตามในการวิจัย ซึ่งการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาคำรา เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ทำให้ได้ตัวแปรที่มีหลักฐานน้ำหนักทางวิชาการอ้างอิงโดยคาดว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยความพึงพอใจในการทำงาน ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร น่าจะเป็นตัวแปรอิสระที่จะมีความสัมพันธ์กับตัวแปรตามซึ่งได้แก่ ความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของวิศวกรในเขตกรุงเทพมหานคร

ขั้นที่ 2 ทำการตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร โดยตัวแปรอิสระทุกตัวจะต้องไม่มีความสัมพันธ์กัน เพราะกรณีที่ตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กันจะก่อให้เกิดปัญหาที่เรียกว่า Multicollinearity ซึ่งจะใช้วิธีการตรวจสอบหาการเกิดความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระด้วยค่า Variance Inflation Factor (VIF) ซึ่งจะทำการวิเคราะห์ด้วย โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ SPSS โดยการกำหนดว่าหากตัวแปรใดมีระดับค่า VIF มากกว่า 10 ตัวแปรนั้นอาจมีอิทธิพลต่อการประมาณการกำลังสองต่ำสุดของค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย (Terry E. Dielman. 2005 : 163)

ขั้นที่ 3 สร้างแบบจำลองเชิงประจักษ์โดยเขียนเป็นสมการแสดงความสัมพันธ์ ในรูปสมการเชิงเส้น ดังนี้ (กรณีนี้ใช้กลุ่มตัวอย่าง)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

$$\begin{aligned} \hat{Y} = & a + b_1x_{sex} + b_2x_{age} + b_3x_{marital} + b_4x_{education} + b_5x_{tenure} \\ & + b_6x_{major-CE} + b_7x_{major-ME} + b_8x_{major-EE} \\ & + b_9x_{major-IE} + b_{10}x_{major-CoE} + b_{11}x_{Firm-Japan} \\ & + b_{12}x_{JS} + b_{13}x_{Co-A} + b_{14}x_{Co-C} + b_{15}x_{Co-N} \end{aligned}$$

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 ตัว นั่นคือ หากเป็น โสด จะให้เป็น 1 หากไม่เป็นโสด (สมรสแล้ว) จะให้เป็น 0

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

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

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

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

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

$x_{major-EE} = 1$ 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

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

x_{Firm} คือ สัญชาติขององค์กร หน่วยงาน หรือบริษัทที่ผู้ตอบแบบสอบถามสังกัดอยู่ โดยให้ตอบอิงจากประเทศพื้นเพของเจ้าของ (โดยดูจากจำนวนการถือครองหุ้นที่มากที่สุด) แบ่งออกเป็นสองลักษณะได้แก่ องค์กรที่มีสัญชาติเป็นของคนไทยหรือของสัญชาติอื่นๆ ที่ไม่ใช่สัญชาติญี่ปุ่น และองค์กรที่มีสัญชาติเป็นของคนญี่ปุ่น โดยผู้วิจัยทำการกำหนดเป็นตัวแปรเทียบขึ้นมา ดังนี้

$x_{Firm-Japan} = 1$ หากผู้ตอบแบบสอบถามสังกัดองค์กรที่มีสัญชาติเป็นของคนญี่ปุ่น

$x_{Firm-Japan} = 0$ หากผู้ตอบแบบสอบถามไม่ได้สังกัดองค์กรที่มีสัญชาติเป็นของคนญี่ปุ่น

x_{JS} คือ ความพึงพอใจในการทำงาน

x_{CO-A} คือ ความผูกพันต่อองค์กรด้านความผูกพันทางอารมณ์

x_{CO-C} คือ ความผูกพันต่อองค์กรด้านความผูกพันต่อเนื่อง

x_{CO-N} คือ ความผูกพันต่อองค์กรด้านความผูกพันในบรรทัดฐาน

โดยมีการแบ่งประเภทของตัวแปรทั้งหมดที่นำมาใช้ในการศึกษาในครั้งนี้ตามระดับของการวัดค่า ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการแบ่งแยกตัวแปรที่ใช้ทั้งหมด โดยจะอธิบายลักษณะของตัวแปรได้ดังตารางที่ 3.2

ตารางที่ 3.2 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)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 3.2 (ต่อ)

ตัวแปร	ประเภทตามระดับของการวัดค่า
สัญชาติขององค์กรที่สังกัด	มาตรานามบัญญัติ (Nominal Scale)
ความพึงพอใจในการทำงาน	มาตราอันดับภาค (Interval Scale)
ความผูกพันต่อองค์กร (ทั้ง 3 ด้าน)	มาตราอันดับภาค (Interval Scale)
ความตั้งใจในการลาออก	มาตราอันดับภาค (Interval Scale)

ขั้นที่ 4 ตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม โดยใช้การวิเคราะห์แปรปรวนแบบทางเดียว (1-WAY ANOVA) โดยทำการตั้งสมมติฐานดังต่อไปนี้

H_0 : ตัวแปรไม่ขึ้นกับตัวแปรอิสระทั้ง k ตัว

H_1 : ตัวแปรตามขึ้นกับตัวแปรอิสระอย่างน้อย 1 ตัว

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

ซึ่งค่า $MS_{Regression}$ และ MS_{Error} ได้จากตาราง 1-WAY ANOVA ดังที่แสดงในตารางที่ 3.3

ตารางที่ 3.3 ONE-WAY ANOVA สำหรับการวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย

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 ไม่มีตัวแปรอิสระตัวใดมีความสัมพันธ์กับตัวแปรตาม หรือตัวแปรตามไม่ขึ้นกับตัวแปรอิสระทั้ง k ตัว จึงไม่ต้องทำต่อ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ถ้าปฏิเสธสมมติฐาน H_0 (ยอมรับสมมติฐาน H_1) แสดงว่า มีตัวแปรอิสระอย่างน้อย 1 ตัว ที่มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตาม หรือกล่าวได้ว่าตัวแปรตามขึ้นกับตัวแปรอิสระอย่างน้อย 1 ตัว จึงต้องทำการทดสอบต่อไปว่าตัวแปรตามขึ้นกับตัวแปรอิสระตัวใดบ้าง

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

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

สำหรับสมการ 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

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

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

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

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

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



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ของการวิจัยเรื่อง “ปัจจัยความพึงพอใจในการทำงาน ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจในการลาออกของวิศวกรในเขตกรุงเทพมหานคร” ผู้วิจัยได้ทำการนำข้อมูลกลุ่มตัวอย่างที่เก็บรวบรวมมาได้ 370 ชุด มาทำการวิเคราะห์ข้อมูลและแปลความหมายผลการวิเคราะห์โดยแบ่งออกเป็น ตอน ดังนี้

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นปัจจัยความพึงพอใจในการทำงาน

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร

4.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความตั้งใจในการลาออก

4.5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลอิทธิพลปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยความพึงพอใจในการทำงาน และปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรที่มีต่อความตั้งใจในการลาออกของวิศวกรในเขตกรุงเทพมหานคร

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

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

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 ระยะเวลาในการประกอบอาชีพวิศวกร สาขาทางด้านวิศวกรรมและสัญชาติขององค์กรที่สังกัด โดยมีผลการวิเคราะห์ ดังแสดงในตารางที่ 4.1 (ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ) และ ตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

อายุ	(ปี)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน
ต่ำที่สุด	22	
มากที่สุด	58	
ค่าเฉลี่ย	30.43	6.129

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.2 จำนวนและร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	265	71.6
หญิง	105	28.4
รวม	370	100
สถานภาพสมรส		
โสด	273	73.8
สมรสแล้ว	97	26.2
รวม	370	100
ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	267	72.2
สูงกว่าระดับปริญญาตรี	103	27.8
รวม	370	100
ระยะเวลาในการประกอบอาชีพวิศวกร		
ไม่เกิน 5 ปี	203	55
6-10 ปี	84	22.6
11-20 ปี	70	18.8
21 ปี ขึ้นไป	13	3.6
รวม	370	100
สาขาทางวิศวกรรม		
สาขาวิศวกรรมโยธา	79	21.35
สาขาวิศวกรรมเครื่องกล	60	16.22
สาขาวิศวกรรมไฟฟ้า	49	13.24
สาขาวิศวกรรมอุตสาหกรรม	82	22.16
สาขาวิศวกรรมคอมพิวเตอร์	32	8.65
อื่นๆ	68	18.38
รวม	370	100

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

ลักษณะขององค์การที่สังกัด		
องค์การที่ผู้ถือหุ้นรายใหญ่เป็นชาติญี่ปุ่น	178	48.1
องค์การที่ผู้ถือหุ้นรายใหญ่ไม่ใช่ชาติญี่ปุ่น	192	51.9
รวม	370	100

จากตารางที่ 4.1 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอายุของผู้ตอบแบบสอบถาม และตารางที่ 4.2 แสดงจำนวนและร้อยละของข้อมูลทั้งไปของผู้ตอบแบบสอบถามได้ดังต่อไปนี้

เพศ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นวิศวกรเพศชาย จำนวน 265 คน คิดเป็นร้อยละ 71.6 รองลงมาเป็นวิศวกรเพศหญิง จำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 28.4

อายุ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุมากที่สุด 58 ปี มีอายุน้อยที่สุด 22 ปี มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 30.43 หรือประมาณ 30 ปี ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 6.129

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

ระดับการศึกษา พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นวิศวกรที่มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน 267 คน คิดเป็นร้อยละ 72.2 รองลงมาก็คือ วิศวกรที่มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับที่สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 27.8

ระยะเวลาในการประกอบอาชีพวิศวกร พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นวิศวกรที่มีระยะเวลาในการประกอบอาชีพวิศวกรไม่เกิน 5 ปี จำนวน 203 คน คิดเป็นร้อยละ 55 รองลงมาก็คือ วิศวกรที่มีระยะเวลาในการประกอบอาชีพวิศวกร 6-10 ปี จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 22.6 วิศวกรที่มีระยะเวลาในการประกอบอาชีพวิศวกร 11-20 ปี จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 18.8 และ วิศวกรที่มีระยะเวลาในการประกอบอาชีพวิศวกร 21 ปี ขึ้นไป จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 3.6

สาขาทางวิศวกรรม พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นวิศวกรสาขาวิศวกรรมอุตสาหกรรม จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 22.16 รองลงมาก็คือ วิศวกรสาขาวิศวกรรมโยธา จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 21.35 วิศวกรสาขาอื่นๆ ที่ไม่ใช่วิศวกรในสาขาวิศวกรรมโยธา วิศวกรรมเครื่องกล วิศวกรรมไฟฟ้า วิศวกรรมอุตสาหกรรม และวิศวกรรมคอมพิวเตอร์ จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ

18.38 วิศวกรสาขาวิศวกรรมเครื่องกล จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 16.22 วิศวกรสาขา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

วิศวกรรมไฟฟ้าจำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 13.24 และวิศวกรสาขาวิศวกรรมคอมพิวเตอร์จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 8.65 ตามลำดับ

สัญชาติขององค์กรที่สังกัด พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นวิศวกรที่สังกัดในองค์กรที่ผู้ถือหุ้นรายใหญ่ไม่ใช่ชาติญี่ปุ่น จำนวน 192 คน คิดเป็นร้อยละ 51.9 รองลงมาคือ วิศวกรที่สังกัดในองค์กรที่ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นชาติญี่ปุ่น จำนวน 178 คน คิดเป็นร้อยละ 48.1

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยความพึงพอใจในการทำงาน

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงานของวิศวกรในเขตกรุงเทพมหานคร ทำการวิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลแสดงดังตารางที่ 4.3

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

ความพึงพอใจ ในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	ลำดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
ฉันรู้สึกพอใจกับความมั่นคงของงานปัจจุบันของฉัน	43 (11.6)	136 (36.8)	136 (36.8)	41 (11.1)	14 (3.8)	3.41	0.962	6
ฉันรู้สึกพอใจกับการปฏิบัติของหัวหน้าต่อผู้ใต้บังคับบัญชา	52 (14.1)	139 (37.6)	121 (32.7)	46 (12.4)	12 (3.2)	3.47	0.988	5
ฉันรู้สึกพอใจในโอกาสที่ฉันจะก้าวหน้าจากตัวงานที่ฉันทำอยู่	38 (10.3)	124 (33.5)	141 (38.1)	52 (14.1)	15 (4.1)	3.32	0.974	7

*() ร้อยละ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.3 ต่อ

ความพึงพอใจ ในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	ลำดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
ฉันรู้สึกพอใจเกี่ยวกับ การที่บุคลากรในที่ ทำงานของฉันสามารถ เข้ากันได้	55 (14.9)	150 (40.5)	131 (35.4)	31 (8.4)	3 (0.8)	3.60	0.869	2
ฉันรู้สึกพอใจที่มีอิสระ ในการตัดสินใจด้วยตัว ฉันเองเกี่ยวกับการ ทำงาน	56 (15.1)	160 (43.2)	122 (33)	30 (8.1)	2 (0.5)	3.64	0.854	1
ฉันรู้สึกพอใจใน ค่าตอบแทน และ ปริมาณงานที่ฉันได้รับ มอบหมายอยู่	34 (9.2)	130 (35.1)	125 (33.8)	58 (15.7)	23 (6.2)	3.25	1.031	8
ฉันพอใจในสภาพของ การทำงาน (สถานที่, เสียง, แสง, อุณหภูมิ และสภาพแวดล้อมใน การทำงานอื่นๆ)	54 (14.6)	143 (38.6)	128 (34.6)	31 (8.4)	14 (3.8)	3.52	0.969	3
ฉันรู้สึกพอใจที่จะมี โอกาสได้เป็นส่วนหนึ่ง ของสังคมในที่ทำงาน	41 (11.1)	151 (40.8)	139 (37.6)	32 (8.6)	7 (1.9)	3.51	0.872	4
รวม (n=370)						3.47	0.940	

*() ร้อยละ

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ระดับความพึงพอใจในการทำงานของวิศวกรในเขต กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวมซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.47 และ วิศวกรในเขตกรุงเทพมหานครแต่ละคนมีระดับความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกันน้อยโดย เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

พิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.940 จากนั้น เมื่อนำมาพิจารณาเป็นรายด้านสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 ฉันรู้สึกพอใจที่มีอิสระในการตัดสินใจด้วยตัวฉันเองเกี่ยวกับการทำงาน มีระดับค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.64 และมีระดับความแตกต่างกันค่อนข้างน้อย โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.854

ลำดับที่ 2 ฉันรู้สึกพอใจเกี่ยวกับการที่บุคลากรในที่ทำงานของฉันสามารถเข้ากันได้ มีระดับค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.60 และมีระดับความแตกต่างกันค่อนข้างน้อย โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.869

ลำดับที่ 3 ฉันพอใจในสภาพของการทำงาน (สถานที่, เสียง, แสง, อุณหภูมิและสภาพแวดล้อมในการทำงานอื่นๆ) มีระดับค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.52 และมีระดับความแตกต่างกันค่อนข้างน้อย โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.969

ลำดับที่ 4 ฉันรู้สึกพอใจที่จะมีโอกาสได้เป็นส่วนหนึ่งของสังคมในที่ทำงาน มีระดับค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.51 และมีระดับความแตกต่างกันค่อนข้างน้อย โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.872

ลำดับที่ 5 ฉันรู้สึกพอใจกับการปฏิบัติของหัวหน้าต่อผู้ใต้บังคับบัญชา มีระดับค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.47 และมีระดับความแตกต่างกันค่อนข้างน้อย โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.988

ลำดับที่ 6 ฉันรู้สึกพอใจกับความมั่นคงของงานปัจจุบันของฉัน มีระดับค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.41 และมีระดับความแตกต่างกันค่อนข้างน้อย โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.988

ลำดับที่ 7 ฉันรู้สึกพอใจในโอกาสที่ฉันจะก้าวหน้าจากดวงานที่ฉันทำอยู่ มีระดับค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.32 และมีระดับความแตกต่างกันค่อนข้างน้อย โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.974

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยความผูกพันต่อองค์การ

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์การของวิศวกรในเขตกรุงเทพมหานคร โดยแบ่งเป็นปัจจัยความผูกพันทางอารมณ์ ปัจจัยความผูกพันต่อเนื่อง และปัจจัยความผูกพันในบรรทัดฐาน ทำการวิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลแสดงดังตารางที่ 4.4 ตารางที่ 4.5 และตารางที่ 4.6 ตามลำดับ

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

ความผูกพันต่อองค์การด้านความผูกพันทางอารมณ์	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	ลำดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
ฉันรู้สึกมีความสุขมากถ้าได้ทำงานในองค์กรนี้ตลอดไป	29 (7.8)	106 (28.6)	149 (40.3)	57 (15.4)	29 (7.8)	3.13	1.026	2
ฉันรู้สึกอย่างมากกว่าหากองค์กรของฉันมีปัญหา มันคือปัญหาของฉันเองด้วย	28 (7.6)	114 (30.8)	145 (39.2)	62 (16.8)	21 (5.7)	3.18	0.988	1
รวม (n=370)						3.16	1.007	

*() ร้อยละ

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ระดับความความผูกพันต่อองค์การด้านความผูกพันทางอารมณ์ของวิศวกรในเขตกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวมซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.16 และวิศวกรในเขตกรุงเทพมหานครแต่ละคนมีระดับความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันน้อยโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.007 จากนั้น เมื่อนำมาพิจารณาเป็นรายด้านสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ลำดับที่ 1 ฉันรู้สึกอย่างมากกว่าหากองค์กรของฉันมีปัญหาฉันคือปัญหาของตัวเองด้วย มีระดับค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.18 และมีระดับความแตกต่างกันค่อนข้างน้อย โดยพิจารณาจากระดับค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.988

ลำดับที่ 2 ฉันรู้สึกมีความสุขมากถ้าได้ทำงานในองค์กรนี้ตลอดไป มีระดับค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.13 และมีระดับความแตกต่างกันค่อนข้างน้อย โดยพิจารณาจากระดับค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.026

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

ความผูกพันต่อองค์กรด้านความผูกพันต่อเนื่อง	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	ลำดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
ในตอนนี้การอยู่ในองค์กรของฉันมันคือความจำเป็นที่ต้องอยู่ ซึ่งพอๆ กับความต้องการที่อยากจะอยู่	23 (6.2)	55 (14.9)	171 (46.2)	104 (28.1)	17 (4.6)	2.90	0.924	2
เป็นเรื่องยากที่ฉันจะออกจากองค์กร ในตอนนี้ถึงแม้ว่าอยากจะออกก็ตาม	41 (11.1)	72 (19.5)	121 (32.7)	101 (27.3)	35 (9.5)	2.95	1.136	1
รวม (n=370)						2.93	1.030	

*() ร้อยละ

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ระดับความความผูกพันต่อองค์กรด้านความผูกพันต่อเนื่องของวิศวกรในเขตกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวมซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.93 และวิศวกรในเขตกรุงเทพมหานครแต่ละคนมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันน้อย โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.030 จากนั้น เมื่อนำมาพิจารณาเป็นรายด้านสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 เป็นเรื่องยากที่ฉันจะออกจากองค์กรในตอนนี้ถึงแม้ว่าอยากจะออกก็ตาม มีระดับค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.95 และมีระดับความคิดเห็นแตกต่างกันค่อนข้างน้อย โดยพิจารณาจากระดับค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.136

ลำดับที่ 2 ในตอนนี้การอยู่ในองค์กรของฉันมันคือความจำเป็นที่ต้องอยู่ ซึ่งพอๆ กับความต้องการที่อยากจะอยู่ มีระดับค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.90 และมีระดับความคิดเห็นที่แตกต่างกันค่อนข้างน้อย โดยพิจารณาจากระดับค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.924

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

ความผูกพันต่อองค์กรด้านความผูกพันในบรรทัดฐาน	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	ลำดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
ฉันรู้สึกว่าเป็นพันธะหรือต้องทดแทนบุญคุณแก่นายจ้างหรือองค์กรปัจจุบัน	30 (8.1)	98 (26.5)	140 (37.8)	66 (17.8)	36 (9.7)	3.05	1.076	2
แม้ว่าจะเป็ผลคึกกับตัวฉันแต่ฉันไม่คิดว่ามันเป็นเรื่องที่ถูกต้องหากจะละทิ้งองค์กรในตอนนี้ไปทำงานที่อื่น	40 (10.8)	105 (28.4)	170 (45.9)	49 (13.2)	6 (1.6)	3.34	0.896	1
รวม (n=370)						3.20	0.986	

*() ร้อยละ

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ระดับความความผูกพันต่อองค์กรด้านความผูกพันในบรรทัดฐานของวิศวกรในเขตกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวมซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.20 และวิศวกรในเขตกรุงเทพมหานครแต่ละคนมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันน้อยโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.986 จากนั้น เมื่อนำมาพิจารณาเป็นรายด้านสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ลำดับที่ 1 แม้ว่าจะเป็นผลดีกับตัวฉัน แต่ฉันไม่คิดว่ามันเป็นเรื่องที่ถูกต้องหากจะละทิ้งองค์กรในตอนนี้ไปทำงานที่อื่น มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งมีค่า 3.34 และมีระดับความคิดเห็นที่แตกต่างกันค่อนข้างน้อย โดยพิจารณาจากระดับค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่า 0.896

ลำดับที่ 2 ฉันรู้สึกว่าเป็นพันธะหรือต้องทดแทนบุญคุณแก่นายจ้างหรือองค์กรปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.05 และมีระดับความคิดเห็นที่แตกต่างกันค่อนข้างน้อย โดยพิจารณาจากระดับค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.076

4.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความตั้งใจในการลาออก

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาข้อมูลความตั้งใจในการลาออกของวิศวกรในเขตกรุงเทพมหานคร โดยทำการวิเคราะห์จากการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลแสดงดังตารางที่ 4.7

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

ความตั้งใจในการลาออก	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	ลำดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
ในระยะนี้ท่านติดตามข่าวการประกาศรับสมัครงานอยู่เสมอ	57 (15.4)	84 (22.7)	107 (28.9)	67 (18.1)	55 (14.9)	3.06	1.273	4
หากมีโอกาที่ท่านคิดว่าดีกว่าท่านพร้อมจะลาออกจากงานที่บริษัททันที	76 (20.5)	94 (25.4)	110 (29.7)	60 (16.2)	30 (8.1)	3.34	1.204	2
ท่านหยุดหรือลางานบ่อยเพราะไม่ยอมมาทำงาน	31 (8.4)	64 (17.3)	118 (31.9)	80 (21.6)	77 (20.8)	2.71	1.215	7

*() ร้อยละ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.7 (ต่อ)

ความตั้งใจในการลาออก	ระดับความถี่เห็น					\bar{X}	SD	ลำดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
ท่านไม่ชอบทำงานกับบริษัทที่ท่านทำอยู่	36 (9.7)	75 (20.3)	109 (29.5)	91 (24.6)	59 (15.9)	2.83	1.205	6
ท่านเคยคิดจะลาออกจากงานในช่วงสามเดือนที่ผ่านมา	61 (16.5)	87 (23.5)	102 (27.6)	64 (17.3)	56 (15.1)	3.09	1.292	3
ท่านทำงานที่บริษัทแห่งนี้เพราะมีความจำเป็นบางอย่าง	43 (11.6)	89 (24.1)	108 (29.2)	69 (18.6)	61 (16.5)	2.96	1.246	5
ท่านเคยลองไปสมัครงานที่อื่นด้วยตนเองหรือชักชวนเพื่อนร่วมงานไปสมัครงานที่อื่นในระหว่างที่ทำงานกับบริษัทปัจจุบัน	24 (6.5)	58 (15.7)	90 (24.3)	61 (16.5)	137 (37.0)	2.38	1.298	8
ท่านไม่คิดจะทำงานที่บริษัทแห่งนี้ไปจนเกษียณอายุงาน	113 (30.5)	74 (20.0)	82 (22.2)	47 (12.7)	54 (14.6)	3.39	1.409	1
รวม (n = 370)						2.97	1.267	

*() ร้อยละ

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ระดับความตั้งใจในการลาออกจากงานของวิศวกรในเขตกรุงเทพมหานครอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวมซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.97 และวิศวกรในเขตกรุงเทพมหานครแต่ละคนมีระดับความตั้งใจในการลาออกจากงาน โดยรวมแตกต่างกันค่อนข้างมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.267 และเมื่อนำมาพิจารณาเป็นรายด้าน จะสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังต่อไปนี้

ลำดับที่ 1 ท่านเคยคิดจะลาออกจากงานในช่วงสามเดือนที่ผ่านมา มีระดับค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.39 และมีระดับความแตกต่างกันค่อนข้างมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.409

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับใช้เพื่อการศึกษาค้นคว้าเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ลำดับที่ 2 หากมีโอกาสที่ท่านคิดว่าดีกว่า ท่านพร้อมจะลาออกจากบริษัททันที มีระดับค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.34 และมีระดับความแตกต่างกันน้อย โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.204

ลำดับที่ 3 ท่านเคยคิดจะลาออกจากงานในช่วงสามเดือนที่ผ่านมา มีระดับค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.09 และมีระดับความแตกต่างกันค่อนข้างมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.292

ลำดับที่ 4 ในระยะนี้ท่านคิดตามข่าวการประกาศรับสมัครงานอยู่เสมอ มีระดับค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.06 และมีระดับความแตกต่างกันค่อนข้างมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.273

ลำดับที่ 5 ท่านทำงานที่บริษัทแห่งนี้เพราะมีความจำเป็นบางอย่าง มีระดับค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.96 และมีระดับความแตกต่างกันค่อนข้างมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.246

ลำดับที่ 6 ท่านไม่ชอบทำงานกับบริษัทที่ท่านทำอยู่ มีระดับค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.83 และมีระดับความแตกต่างกันน้อย โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.205

ลำดับที่ 7 ท่านหยุดหรือลางานบ่อยเพราะไม่อยากจะมาทำงาน มีระดับค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.71 และมีระดับความแตกต่างกันน้อย โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.215

ลำดับที่ 8 ท่านเคยลองไปสมัครงานที่อื่นด้วยตนเองหรือชักชวนเพื่อนร่วมงานไปสมัครงานที่อื่นในระหว่างที่ทำงานกับบริษัทปัจจุบัน มีระดับค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.38 และมีระดับความแตกต่างกันค่อนข้างมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.298

4.5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลอิทธิพลปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยความพึงพอใจในการทำงาน และปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรที่มีต่อความตั้งใจในการลาออกของวิศวกรในเขตกรุงเทพมหานคร

สำหรับการทดสอบสมมติฐานของการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ทางสถิติในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยความพึงพอใจในการทำงาน และปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร ว่าปัจจัยเหล่านี้มีอิทธิพลต่อความตั้งใจในการลาออกของวิศวกรในเขตกรุงเทพมหานครอย่างไร โดยใช้สถิติทดสอบการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) ซึ่งมีการใช้เทคนิคการคัดตัวแปรเข้าแบบ Stepwise

4.5.1 ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ

ตารางที่ 4.8 แสดงผลการทดสอบเงื่อนไขของการวิเคราะห์การถดถอยเพื่อไม่ให้เกิดปัญหาความสัมพันธ์กันเองระหว่างตัวแปรอิสระซึ่งเรียกว่าปัญหา Multicollinearity ผู้วิจัยจึงทำการคัดตัวแปรปัจจัยระยะเวลาในการประกอบอาชีพวิศวกร (Tenure) ออกจากการวิเคราะห์ด้วยเหตุผลจากการพิจารณาค่า VIF (Variance Inflation Factor) ถ้า VIF มีค่ามาก แสดงว่าตัวแปรอิสระตัวนั้นมีความสัมพันธ์กับตัวแปรอิสระอื่นๆ มาก โดยในที่นี้ ค่า VIF ของตัวแปร “ระยะเวลาในการประกอบอาชีพวิศวกร” (X_{Tenure}) มีค่า 10.892 อันถือได้ว่ามีความสัมพันธ์กับตัวแปรอิสระตัวอื่นๆ มาก ซึ่งการพิจารณาค่า VIF ที่ดีนั้นจะกำหนดว่าไม่ควรมีค่าสูงเกินกว่า 10 (Terry E. Dielman. 2005 : 161-162)

ตารางที่ 4.8 แสดงผลการทดสอบเงื่อนไขของการวิเคราะห์ถดถอยเพื่อไม่ให้เกิดปัญหา

Multicollinearity

ตัวแปร	VIF	Tolerance
ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ (x_{sex})	1.037	0.964
ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ (x_{age})	1.620	0.617
ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพสมรส ($x_{marital}$)	1.595	0.627
ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา ($x_{education}$)	1.137	0.880
ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาในการทำงาน (x_{tenure})	10.892	0.092
ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสาขาวิศวกรรมโยธา ($x_{major-CE}$)	1.040	0.961
ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสาขาวิศวกรรมเครื่องกล ($x_{major-ME}$)	1.070	0.935
ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสาขาวิศวกรรมไฟฟ้า ($x_{major-EE}$)	1.009	0.991
ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสาขาวิศวกรรมอุตสาหกรรม ($x_{major-IE}$)	1.025	0.975
ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสาขาวิศวกรรมคอมพิวเตอร์ ($x_{major-CoE}$)	1.031	0.970
ปัจจัยสัญชาติขององค์กรที่สังกัด (x_{Firm})	1.016	0.984
ปัจจัยความพึงพอใจในการทำงาน (x_{JS})	2.542	0.393
ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรด้านความผูกพันทางอารมณ์ (x_{co-A})	2.637	0.379
ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรด้านความผูกพันต่อเนื้อ (x_{co-C})	1.035	0.966
ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรด้านความผูกพันในบรรทัดฐาน (x_{co-N})	1.565	0.639

4.5.1 ผลการทดสอบอิทธิพลระหว่างตัวแปรอิสระที่มีต่อตัวแปรตามเพื่อสร้างสมการพยากรณ์

สมมติฐานการวิจัย ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพสมรส ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาในการทำงาน ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสาขาทางวิศวกรรม ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสัญชาติขององค์กรที่สังกัด ปัจจัยส่วนบุคคลด้านความพึงพอใจในการทำงาน ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรด้านความผูกพันทางอารมณ์ ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรด้านความผูกพันต่อเนื้อ และปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรด้านความผูกพันในบรรทัดฐาน มีอิทธิพลต่อความตั้งใจในการลาออกของวิศวกรในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

H_0 : ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพสมรส ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาในการทำงาน

ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสาขาทางวิศวกรรม ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสัญชาติขององค์กรที่สังกัด ปัจจัย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ความพึงพอใจในการทำงาน ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรด้านความผูกพันทางอารมณ์ ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรด้านความผูกพันต่อเนื้อเรื่อง ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรด้านความผูกพันในบรรทัดฐาน **ไม่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจในการลาออกของวิศวกรในเขตกรุงเทพมหานคร**

H₁: ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพสมรส ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาในการทำงาน ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสาขาทางวิศวกรรม ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสัญชาติขององค์กรที่สังกัด ปัจจัยความพึงพอใจในการทำงาน ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรด้านความผูกพันทางอารมณ์ ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรด้านความผูกพันต่อเนื้อเรื่อง ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรด้านความผูกพันในบรรทัดฐาน **มีอิทธิพลต่อความตั้งใจในการลาออกของวิศวกรในเขตกรุงเทพมหานคร**

จากการวิเคราะห์ทางสถิติในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตามด้วยวิธีการคัดเลือกนำตัวแปรเข้าแบบ Stepwise พบว่า ตัวแปรอิสระที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจในการลาออกของวิศวกรในเขตกรุงเทพมหานครมี 7 ตัวแปร ดังตารางที่ 4.9



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.9 ผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุเพื่อทดสอบตัวแปรอิสระที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจในการลาออกของวิศวกรในเขตกรุงเทพมหานคร

ตัวแปรอิสระ	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	6.838	0.350		19.542	0.000**		
JS	-0.240	0.080	-0.196	-2.988	0.003**	0.0393	2.542
Firm-Japan	-0.487	0.073	-0.277	-6.681	0.000**	0.984	1.016
Age	-0.046	0.008	-0.318	-6.057	0.000**	0.617	1.620
CO-C	-0.235	0.043	-0.230	-5.487	0.000**	0.966	1.035
CO-A	-0.207	0.065	-0.214	-3.194	0.002**	0.379	2.637
marital	-0.292	0.104	-0.146	-2.815	0.005**	0.627	1.595
sex	0.194	0.082	0.099	2.372	0.018*	0.964	1.037
F-value	32.511						
Sig. (F)	0.000						
R	0.621						
R ²	0.386						
Adjust R ²	0.374						

จากตารางที่ 4.9 จะกำหนดให้ JS = ความพึงพอใจในการทำงาน, Firm-Japan = ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสัญชาติขององค์กรที่สังกัด, Age = ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ, Co-C = ความผูกพันต่อองค์กรด้านความผูกพันต่อเนื่อง, Co-A = ความผูกพันต่อองค์กรด้านความผูกพันทางอารมณ์, marital = ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพสมรส, sex = ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ, * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ผลการวิเคราะห์การถดถอยเมื่อพิจารณาจากค่าสถิติ F-test ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่าตัวแปรอิสระที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจในการลาออกของวิศวกรในเขตกรุงเทพมหานคร Sig (F) มีค่าเท่ากับ 0.000 จึงยอมรับสมมติฐาน (H₁) ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H₀) ค่า Tolerance แต่ละตัวแปร มีค่าเท่ากับ 0.393, 0.984, 0.617, 0.966, 0.379, 0.627 และ 0.964 ซึ่งมีค่าเข้าใกล้ 1 ส่วนค่า VIF แต่ละตัวแปร มีค่าเท่ากับ 2.542, 1.016, 1.620, 1.035, 2.637, 1.595 และ 1.037 ซึ่งไม่เกิน 10 แสดงถึงตัวแปรอิสระ

เป็นอิสระต่อกัน ทั้งนี้ค่า Adjust R² มีค่าเท่ากับ 0.374 ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า ตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กับตัวแปรตาม โดยสามารถนำมาใช้พยากรณ์ความสัมพันธ์นี้ได้ 37.4%

ค่า Beta ของ ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ (sex) มีค่าเท่ากับ 0.099 ซึ่งมีค่ามากกว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพสมรส (marital) มีค่าเท่ากับ -0.146 ปัจจัยความพึงพอใจในการทำงาน (JS) มีค่าเท่ากับ -0.196 ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรด้านความผูกพันทางอารมณ์ (Co-A) มีค่าเท่ากับ -0.214 ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรด้านความผูกพันต่อเนื้อ (Co-C) มีค่าเท่ากับ -0.230 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสัญชาติขององค์กรที่สังกัด (Firm-Japan) มีค่าเท่ากับ -0.277 และปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ (Age) มีค่าเท่ากับ -0.318 แสดงว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศมีอิทธิพลมากกว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพสมรส ปัจจัยความพึงพอใจในการทำงาน ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรด้านความผูกพันทางอารมณ์ ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรด้านความผูกพันต่อเนื้อ ปัจจัยบุคคลด้านสัญชาติขององค์กรที่สังกัด และปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ ตามลำดับ โดยสามารถพยากรณ์ตัวแปรความตั้งใจในการลาออก (TI) ซึ่งเป็นตัวแปรตาม ได้ร้อยละ 37.4 ซึ่งสามารถสร้างตัวแบบสมการพยากรณ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพสมรส ปัจจัยความพึงพอใจในการทำงาน ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรด้านความผูกพันทางอารมณ์ ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรด้านความผูกพันต่อเนื้อ ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสัญชาติขององค์กรที่สังกัด และปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุกับความตั้งใจในการลาออกของวิศวกรในกรุงเทพมหานครได้ ดังนี้

ความตั้งใจในการลาออกของวิศวกรในเขตกรุงเทพมหานคร = 6.838 - 0.240ความพึงพอใจในการทำงาน - 0.487บริษัทสัญชาติญี่ปุ่น - 0.046อายุ - 0.235ความผูกพันต่อองค์กรด้านความผูกพันต่อเนื้อ - 0.207ความผูกพันต่อองค์กรด้านความผูกพันทางอารมณ์ - 0.292สถานภาพสมรสแล้ว + 0.194เพศชาย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยความพึงพอใจในการทำงานและปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจในการลาออกของวิศวกรในเขตกรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์สองข้อ ได้แก่ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ระดับปัจจัยความพึงพอใจในการทำงาน ระดับปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร และระดับความตั้งใจในการลาออกของวิศวกรในเขตกรุงเทพมหานคร 2) เพื่อศึกษาอิทธิพลปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยความพึงพอใจในการทำงานและปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรที่มีต่อความตั้งใจในการลาออกของวิศวกรในเขตกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ วิศวกรในเขตกรุงเทพมหานครซึ่งใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ รวมจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 370 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยคือแบบสอบถามเป็นแบบปลายเปิดและปลายปิด แบ่งออกเป็น 4 ส่วน การวิเคราะห์ข้อมูลกระทำโดยผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้มาทำการประมวลผลด้วยการใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูปซึ่งใช้สถิติพรรณนาเชิงคุณภาพได้แก่ ค่าร้อยละและความถี่ เพื่อใช้วิเคราะห์ลักษณะประชากร สถิติพรรณนาเชิงคุณภาพ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่อใช้วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นและสถิติอนุมาน ได้แก่ การวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Linear Regression) เพื่อทดสอบเส้นทางความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรและลำดับความสำคัญของตัวแปร

5.1 สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลสามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

5.1.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการประกอบอาชีพวิศวกร สาขาทางด้านวิศวกรรม และสัญชาติขององค์กรที่สังกัด กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 265 คน คิดเป็นร้อยละ 71.6 มีอายุเฉลี่ย 30.43 ปี มีสถานภาพโสด จำนวน 273 คน คิดเป็นร้อยละ 73.8 มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 267

คน คิดเป็นร้อยละ 72.2 มีระยะเวลาในการประกอบอาชีพวิศวกรไม่เกิน 5 ปี จำนวน 203 คน คิด
เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปเผยแพร่บนสื่อออนไลน์
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เป็นร้อยละ 55 เป็นวิศวกรสาขาวิศวกรรมอุตสาหการ 82 คน คิดเป็นร้อยละ 22.16 และเป็นวิศวกรที่สังกัดองค์การที่ผู้ถือหุ้นรายใหญ่ไม่ใช่ชาติญี่ปุ่น 192 คน คิดเป็นร้อยละ 51.9

5.1.2 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยความพึงพอใจในการทำงาน

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานมีระดับความคิดเห็นรายข้อ ดังนี้
อันดับที่ 1 ฉันรู้สึกพอใจที่มีอิสระในการตัดสินใจด้วยตัวฉันเองเกี่ยวกับการทำงาน มีระดับค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.64 อันดับที่ 2 ฉันรู้สึกพอใจเกี่ยวกับการที่บุคลากรในที่ทำงานของฉันสามารถเข้ากันได้ มีระดับค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.60 อันดับที่ 3 ฉันพอใจในสภาพของการทำงาน (สถานที่, เสียง, แสง, อุณหภูมิและสภาพแวดล้อมในการทำงานอื่นๆ) มีระดับค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.52 อันดับที่ 4 ฉันรู้สึกพอใจที่จะมีโอกาสได้เป็นส่วนหนึ่งของสังคมในที่ทำงาน มีระดับค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.51 อันดับที่ 5 ฉันรู้สึกพอใจกับการปฏิบัติของหัวหน้าต่อผู้ใต้บังคับบัญชา มีระดับค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.47 อันดับที่ 6 ฉันรู้สึกพอใจกับความมั่นคงของงานปัจจุบันของฉัน มีระดับค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.41 และอันดับที่ 7 ฉันรู้สึกพอใจในโอกาสที่ฉันจะก้าวหน้าจากตัวงานที่ฉันทำอยู่ มีระดับค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.32

5.1.3 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร แบ่งออกเป็น 3 ด้าน ดังนี้

1. ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความผูกพันทางอารมณ์

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความผูกพันทางอารมณ์มีระดับความคิดเห็นรายข้อ ได้แก่ อันดับที่ 1 ฉันรู้สึกอย่างมากว่าหากองค์กรของฉันมีปัญหาฉันคือปัญหาของฉันเองด้วย มีระดับค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.18 และอันดับที่ 2 ฉันรู้สึกมีความสุขมากถ้าได้ทำงานในองค์กรนี้ตลอดไป มีระดับค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.13

2. ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความผูกพันต่อเนื้อ

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความผูกพันต่อเนื้อ มีระดับความคิดเห็นรายข้อ ได้แก่ อันดับที่ 1 เป็นเรื่องยากที่ฉันจะออกจากองค์กรในตอนนี้ถึงแม้ว่าอยากจะทำก็ตาม มีระดับค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.95 และอันดับที่ 2 ในตอนนี้การอยู่ในองค์กรของฉันมันคือความจำเป็นที่ต้องอยู่ ซึ่งพอๆ กับความต้องการที่อยากจะทำอยู่ มีระดับค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.90

3. ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความผูกพันในบรรทัดฐาน

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความผูกพันในบรรทัดฐานมีระดับความคิดเห็นรายข้อ ได้แก่ อันดับที่ 1 แม้ว่าจะเป็นผลดีกับตัวฉัน แต่ฉันไม่คิดว่ามันเป็นเรื่องที่ถูกต้องหากจะละทิ้งองค์กรในตอนนี้ไปทำงานที่อื่น มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งมีค่า 3.34 และอันดับที่ 2 ฉันรู้สึกว่าเป็นพันธะหรือต้องทดแทนบุญคุณแก่นายจ้างหรือองค์กรปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.05

5.1.4 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความตั้งใจในการลาออกของวิศวกรในเขตกรุงเทพมหานคร

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความตั้งใจในการลาออกของวิศวกรในเขตกรุงเทพมหานครมีระดับความคิดเห็นรายข้อ ดังนี้ อันดับที่ 1 ท่านเคยคิดจะลาออกจากงานในช่วงสามเดือนที่ผ่านมา มีระดับค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.39 อันดับที่ 2 หากมีโอกาสที่ท่านคิดว่าดีกว่าท่านพร้อมจะลาออกจากบริษัททันที มีระดับค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.34 อันดับที่ 3 ท่านเคยคิดจะลาออกจากงานในช่วงสามเดือนที่ผ่านมา มีระดับค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.09 อันดับที่ 4 ในระยะนี้ท่านติดตามข่าวการประกาศรับสมัครงานอยู่เสมอ มีระดับค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.06 อันดับที่ 5 ท่านทำงานที่บริษัทแห่งนี้เพราะมีความจำเป็นบางอย่าง มีระดับค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.96 อันดับที่ 6 ท่านไม่ชอบทำงานกับบริษัทที่ท่านทำอยู่ มีระดับค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.83 อันดับที่ 7 ท่านหยุดหรือลางานบ่อยเพราะไม่อยากมาทำงาน มีระดับค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.71 และอันดับที่ 8 ท่านเคยลองไปสมัครงานที่อื่นด้วยตนเองหรือชักชวนเพื่อนร่วมงานไปสมัครงานที่อื่น ในระหว่างที่ทำงานกับบริษัทปัจจุบัน มีระดับค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.38

5.1.5 การทดสอบสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยความพึงพอใจในการทำงาน ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจในการลาออกของวิศวกรในเขตกรุงเทพมหานคร

ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศเป็นตัวแปรที่ถูกนำเข้าสู่สมการ จึงเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจในการลาออกของวิศวกรในเขตกรุงเทพมหานคร โดยค่าสัมประสิทธิ์ของปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศมีค่าเท่ากับ 0.194 ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศมีอิทธิพลเชิงบวกกับความตั้งใจในการลาออกของวิศวกรในเขตกรุงเทพมหานคร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

หรือก็คือ หากวิศวกรในเขตกรุงเทพมหานครเป็นเพศชายวิศวกรก็จะยิ่งมีความตั้งใจในการลาออกมากขึ้นหรือมากกว่าวิศวกรในเขตกรุงเทพมหานครที่เป็นเพศหญิง

ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ พบว่า ปัจจัยด้านอายุเป็นตัวแปรที่ถูกนำเข้ามาสมการ จึงเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจในการลาออกของวิศวกรในเขตกรุงเทพมหานคร โดยค่าสัมประสิทธิ์ของปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุในสมการพยากรณ์ มีค่าเท่ากับ -0.046 ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุมีอิทธิพลเชิงลบกับความตั้งใจในการลาออกของวิศวกรในเขตกรุงเทพมหานคร หรือก็คือ ยิ่งวิศวกรในเขตกรุงเทพมหานครมีอายุเพิ่มมากขึ้นความตั้งใจในการลาออกก็จะลดน้อยลง

ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพสมรส พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพสมรสเป็นตัวแปรที่ถูกนำเข้ามาสมการ จึงเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจในการลาออกของวิศวกรในเขตกรุงเทพมหานคร โดยค่าสัมประสิทธิ์ของปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพสมรสในสมการพยากรณ์ มีค่าเท่ากับ -0.292 ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพสมรสมีอิทธิพลเชิงลบกับความตั้งใจในการลาออกของวิศวกรในเขตกรุงเทพมหานคร หรือก็คือ หากวิศวกรในเขตกรุงเทพมหานครเป็นวิศวกรที่มีสถานภาพสมรสแล้วจะมีความตั้งใจในการลาออกลดลงหรือมีความตั้งใจในการลาออกน้อยกว่าวิศวกรที่มีสถานภาพสมรสเป็น โสด

ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาเป็นตัวแปรที่ถูกคัดออกจากสมการ จึงเป็นตัวแปรที่ไม่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจในการลาออกของวิศวกรในเขตกรุงเทพมหานครที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ปัจจัยส่วนบุคคลด้านความแตกต่างทางสาขาทางวิศวกร พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านความแตกต่างทางสาขาทางวิศวกรรมเป็นตัวแปรที่ถูกคัดออกจากสมการ จึงเป็นตัวแปรที่ไม่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจในการลาออกของวิศวกรในเขตกรุงเทพมหานครที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสัญชาติขององค์กรที่สังกัด พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสัญชาติขององค์กรที่สังกัดเป็นตัวแปรที่ถูกนำเข้ามาสมการ จึงเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจในการลาออกของวิศวกรในเขตกรุงเทพมหานคร โดยค่าสัมประสิทธิ์ของปัจจัยส่วนบุคคลด้านสัญชาติขององค์กรที่สังกัดมีค่าเท่ากับ -0.487 ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านสัญชาติขององค์กรที่สังกัดมีอิทธิพลเชิงลบกับความตั้งใจในการลาออกของวิศวกรในเขตกรุงเทพมหานครนั่นคือ หาก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

วิศวกรในเขตกรุงเทพมหานครสังกัดองค์กรที่เป็นสัญชาติญี่ปุ่นจะมีความตั้งใจในการลาออกลดน้อยลง

ปัจจัยความพึงพอใจในการทำงาน พบว่า ปัจจัยความพึงพอใจในการทำงานเป็นตัวแปรที่ถูกลำนำเข้าสมการ จึงเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจในการลาออกของวิศวกรในเขตกรุงเทพมหานคร โดยค่าสัมประสิทธิ์ของปัจจัยความพึงพอใจในการทำงานมีค่าเท่ากับ -0.240 ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่าปัจจัยความพึงพอใจในการทำงานมีอิทธิพลเชิงลบกับความตั้งใจในการลาออกของวิศวกรในเขตกรุงเทพมหานคร หรือก็คือ ยิ่งวิศวกรในเขตกรุงเทพมหานครมีระดับความพึงพอใจในการทำงานสูงก็จะยิ่งมีความตั้งใจในการลาออกจากงานลดน้อยลง

ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรด้านความผูกพันทางอารมณ์ พบว่า ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรด้านความผูกพันทางอารมณ์เป็นตัวแปรที่ถูกลำนำเข้าสมการ จึงเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจในการลาออกของวิศวกรในเขตกรุงเทพมหานคร โดยค่าสัมประสิทธิ์ของปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรด้านความผูกพันทางอารมณ์มีค่าเท่ากับ -0.207 ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่าปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรด้านความผูกพันทางอารมณ์มีอิทธิพลเชิงลบกับความตั้งใจในการลาออกของวิศวกรในเขตกรุงเทพมหานคร หรือก็คือ ยิ่งวิศวกรในเขตกรุงเทพมหานครมีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความผูกพันทางอารมณ์มากก็จะยิ่งมีความตั้งใจในการลาออกลดน้อยลง

ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรด้านความผูกพันต่อเนื้อ พบว่า ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรด้านความผูกพันต่อเนื้อเป็นตัวแปรที่ถูกลำนำเข้าสมการ จึงเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจในการลาออกของวิศวกรในเขตกรุงเทพมหานคร โดยค่าสัมประสิทธิ์ของปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรด้านความผูกพันต่อเนื้อตัวมีค่าเท่ากับ -0.235 ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่าปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรด้านความผูกพันต่อเนื้อตัวมีอิทธิพลเชิงลบกับความตั้งใจในการลาออกของวิศวกรในเขตกรุงเทพมหานคร หรือก็คือ ยิ่งวิศวกรในเขตกรุงเทพมหานครมีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความผูกพันต่อเนื้อตัวมากก็จะยิ่งมีความตั้งใจในการลาออกลดน้อยลง

ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรด้านความผูกพันในบรรทัดฐาน พบว่า ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรด้านความผูกพันในบรรทัดฐานเป็นตัวแปรที่ถูกคัดออกจากสมการสมการ จึงเป็นตัวแปรที่ไม่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจในการลาออกของวิศวกรในเขตกรุงเทพมหานครที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยที่ได้จากการทดสอบสมมติฐานของการวิจัยเรื่อง ปัจจัยความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออกของวิศวกรในเขตกรุงเทพมหานคร สามารถนำมาอภิปรายประกอบการอ้างอิงงานวิจัยที่เกี่ยวข้องได้ ดังนี้

จากสมมติฐานการวิจัย ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพสมรส ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาในการทำงาน ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา ปัจจัยส่วนบุคคลด้านความแตกต่างทางสาขาทางวิศวกรรม ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสัญชาติขององค์กรที่สังกัด ปัจจัยความพึงพอใจในการทำงาน ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร มีอิทธิพลต่อความตั้งใจในการลาออกของวิศวกรในเขตกรุงเทพมหานคร

ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ มีอิทธิพลต่อความตั้งใจในการลาออกของวิศวกรในเขตกรุงเทพมหานครที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศในครั้งนี้ ได้ผลสอดคล้องกับงานวิจัยของ พงศ์พรรณ คุ่มทรัพย์ (2556) ที่ได้ศึกษาปัจจัยแรงจูงใจการลาออกของพนักงานกรมการขนส่งทางบก โดยทำการศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างพนักงานกรมการขนส่งทางบก จำนวน 400 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลคือแบบสอบถาม ผลการทดสอบด้วยสถิติทดสอบ ONE-WAY ANOVA พบว่าเพศที่แตกต่างกันมีความแรงจูงใจในการลาออกแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ทั้งนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ อัสมากรณ ฌ สงขลา (2539) ที่ได้ศึกษาการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อแนวโน้มการลาออกจากงานของพนักงานในธนาคารพาณิชย์ไทยในเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้กลุ่มตัวอย่างคือพนักงานธนาคารพาณิชย์ไทยในเขตกรุงเทพมหานครจำนวน 268 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถาม ใช้การวิเคราะห์สมการถดถอย โลจิสติกในการวิเคราะห์ข้อมูล ผลการวิเคราะห์พบว่า เพศ มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจในการลาออกของพนักงานธนาคารพาณิชย์ไทยในเขตกรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเพศชายมีแนวโน้มที่จะลาออกจากงานมากกว่าเพศหญิงซึ่งตรงกับสมมติฐานที่ได้ตั้งเอาไว้

ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจในการลาออกของวิศวกรในเขตกรุงเทพมหานครนั้น ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากที่รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2548 : 53) ได้อธิบายเอาไว้ว่า เพศชายนั้นมีความคิดเชิงรุก คิดก้าวไกลในอนาคต ตลอดจนมีความคาดหวังในความสำเร็จมากกว่า

เพศหญิงจึงอาจเป็นแรงขับเคลื่อนให้เกิดความตั้งใจในการลาออกเพื่อไปสู่องค์กรใหม่เพื่อมารับ
 เอกสารประกอบคำอธิบายการวิจัยแบบพรรณานี้เป็นเอกสารที่จัดทำขึ้นเพื่อใช้ในการอ้างอิงเท่านั้น
 ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

งานในตำแหน่งที่ต่ำกว่า นอกจากนี้ นพคุณ นิสามณี (2547 : 35, 203-204) ยังได้อธิบายเอาไว้ซึ่งจับใจความได้ถึงโอกาสในสังคมที่เพศชายมีโอกาสดำรงรับงานใหม่มากกว่าเพศหญิง และได้มีการพูดถึงการวัดความแตกต่างระหว่างบุคคลในการทำงานในส่วนของผู้สมัครรับสมัครงาน การพิจารณาความเหมาะสมทางด้านกายภาพของผู้สมัครกับลักษณะงานที่เพศชายมักมีความได้เปรียบ ซึ่งยังสอดคล้องกับแนวคิดในเรื่องโอกาสในการได้รับงานใหม่ของไพรซ์อีกด้วย

ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ มีอิทธิพลต่อความตั้งใจในการลาออกของวิศวกรในเขตกรุงเทพมหานครที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผลสอดคล้องกับงานวิจัยของธวัชชัย บุญเพิ่มราศี (2552) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่มีผลต่อการตั้งใจลาออกจากงานของบุคลากร : ศึกษาเฉพาะกรณีบุคลากร สาย ค ของมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ ซึ่งมีการทดสอบเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างอายุของบุคลากรของมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์กับความตั้งใจในการลาออก พบว่าบุคลากรที่มีอายุแตกต่างกันจะมีการตั้งใจลาออกจากงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทั้งยังมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ Tae Heon Lee (2012) ซึ่งได้ศึกษาเกี่ยวกับ ความแตกต่างด้านเพศในภาคการลาออกโดยสมัครใจ ซึ่งมีการทำการทดสอบความสัมพันธ์ปัจจัยความแตกต่างด้านอายุกับการลาออกจากองค์กรเดิมเพื่อรับงานใหม่จากองค์กรอื่นพบว่า ปัจจัยความแตกต่างด้านอายุมีความสัมพันธ์กับการลาออกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 งานวิจัยของสงกรานต์ เชยเล็ก (2553) ที่ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มการลาออกจากงานของพนักงานบริษัทเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ซึ่งมีการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างอายุของพนักงานกับแนวโน้มการลาออกจากงาน ผลการวิเคราะห์พบว่าอายุของพนักงานมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มการลาออกจากงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของธัญพร กฤษณา (2550) ซึ่งได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยคัดสรรกับความตั้งใจลาออกของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่ ซึ่งได้มีการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุกับความตั้งใจในการลาออกของพยาบาล พบว่า อายุมีความสัมพันธ์เชิงลบกับความตั้งใจลาออกของพยาบาลวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุมีอิทธิพลต่อความตั้งใจในการลาออกของวิศวกรในเขตกรุงเทพมหานคร ทั้งนี้อาจเนื่องจากว่าเมื่อวิศวกรหรือพนักงานมีอายุที่เพิ่มมากขึ้นความเป็นไปได้ที่จะลาออกจากงานจะลดต่ำลง ซึ่งเป็นผลสรุปบนพื้นฐานของการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างอายุ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับใช้เพื่อการศึกษาค้นคว้าเท่านั้น เมื่อนำไปเผยแพร่โดยไม่ได้รับอนุญาตเห็นว่าเป็นการละเมิดลิขสิทธิ์
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

และอัตราการลาออกจางาน (Age-turnover relationship) เพราะคนที่มีอายุมากขึ้นทางเลือกหรือโอกาสในการที่จะหางานใหม่จะมีระดับต่ำลง และการที่ทำงานต่อไปในองค์กรเดิมจะทำให้ได้รับค่าจ้างหรือเงินเดือนในอัตราที่สูงขึ้นอยู่แล้ว ได้รับสิทธิในการลาพักร้อน รวมทั้งสวัสดิการอื่นๆ ที่มากกว่าพนักงานซึ่งมีอายุน้อย (วิภาส ทองสุทธิ. 2537 : 46-47)

ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพสมรสมีอิทธิพลต่อความตั้งใจในการลาออกของวิศวกรในเขตกรุงเทพมหานครที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพสมรสในการวิจัยครั้งนี้ พบว่ามีความสอดคล้องกับงานวิจัยแบบการวิเคราะห์อภิธานของ John L. Cotton (1986) ที่ได้นำเอางานวิจัยในอดีตที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านสถานภาพสมรสกับการลาออกมาวิเคราะห์โดย พบว่ามีความสัมพันธ์เชิงลบระหว่างสถานภาพสมรสกับการลาออกที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 นั่นคือผู้ที่สมรสแล้วส่วนใหญ่จะไม่ลาออกจากงาน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของฐานปนพงษ์ บุญเพชร (2550) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการลาออกจากงานของหัวหน้างานในอุตสาหกรรมผลิตแผ่นพิมพ์วงจรไฟฟ้าในประเทศไทย โดยใช้กลุ่มตัวอย่างเป็นหัวหน้างานในอุตสาหกรรมผลิตแผ่นพิมพ์วงจรไฟฟ้า จำนวน 216 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตรวัดประมาณค่า ผลการทดสอบในส่วนของปัจจัยสถานภาพสมรส พบว่า หัวหน้างานที่มีสถานภาพโสด มีระดับความต้องการลาออกแตกต่างจากหัวหน้างานที่มีสถานภาพสมรสแล้วอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพสมรสมีอิทธิพลต่อความตั้งใจในการลาออกของวิศวกรในเขตกรุงเทพมหานคร อาจเนื่องมาจากคำอธิบายที่สอดคล้องกันระหว่าง วิภาส ทองสุทธิ (2552 : 50) และ รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2548 : 54) ได้อธิบายเอาไว้ซึ่งพอจะสรุปใจความได้ว่างานวิจัยในอดีตส่วนใหญ่พบว่าพนักงานที่สมรสแล้วจะมีอัตราการขาดงานต่ำ แนวโน้มในการลาออกจางานจะน้อยกว่าพนักงานที่ยังเป็นโสด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานที่แต่งงานแล้วมักจะมีครอบครัวที่เพิ่มมากขึ้น จึงมีความจำเป็นต้องทำงานให้ต่อเนื่องและทำให้เกิดความมั่นคงต่อครอบครัวมากที่สุด

ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา ไม่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจในการลาออกจางานของวิศวกรในเขตกรุงเทพมหานครที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาไม่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจในการลาออกจางานของวิศวกรในเขตกรุงเทพมหานคร อาจเนื่องมาจากผลการสำรวจของสำนักงานสถิติแห่งชาติ ในปี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์ไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นิยมนำไปเผยแพร่โดยไม่ได้รับอนุญาต
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

พ.ศ. 2556 พบว่าอัตราค่าตอบแทนเฉลี่ยต่อเดือนของวิศวกรใหม่แรกบรรจุสำหรับองค์กรในภาคเอกชน โดยพิจารณาตามระดับการศึกษาพบว่า อาชีพวิศวกรที่จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี (เฉลี่ยระดับเงินเดือนในทุกสาขาทางด้านวิศวกรรม) มีระดับเงินเดือนแรกบรรจุอยู่ที่ 17,408 บาท ส่วนในระดับปริญญาโทและปริญญาเอกมีระดับเงินเดือนแรกบรรจุอยู่ที่ 25,425 บาท ดังนั้นจะเห็นได้ว่าระดับเงินเดือนแรกเข้าในการบรรจุใหม่นั้นมีความแตกต่างที่ไม่ต่างกันมากนัก อยู่ที่ประมาณ 8,017 บาท เมื่อมองจากค่าใช้จ่ายที่ต้องใช้ในการศึกษาต่อเทียบกับเพิ่มขึ้นเงินเดือนในการทำงานตามระยะเวลาการทำงาน การลาออกจากองค์กรเดิมเพื่อเข้าทำงานในองค์กรใหม่โดยใช้ระดับการศึกษาของตนจึงอาจไม่ใช่ปัจจัยประกอบการตัดสินใจของวิศวกร รวมทั้งจากที่ได้กล่าวไว้ข้างต้นในส่วนของปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุและระยะเวลาในการทำงาน ความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่งของอาชีพวิศวกรนั้นมักจะจับคู่กันที่จำนวนผลงานและประสบการณ์ในการทำงานมากกว่าระดับของวุฒิทางการศึกษา อันเนื่องจากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างที่ได้เปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับการศึกษาต่อของอาชีพวิศวกรนั้นมักจะใช้เพื่อการพัฒนาตนเองเกี่ยวกับองค์ความรู้ในขอบข่ายงานที่ตนเองนั้นปฏิบัติอยู่หรือเพื่อใช้ประกอบคุณสมบัติในการเลื่อนตำแหน่งของตนเองในองค์กรปัจจุบัน

ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสาขาทางวิศวกรรมไม่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจในการลาออกจากงานของวิศวกรในเขตกรุงเทพมหานคร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสาขาทางวิศวกรรมไม่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจในการลาออกจากงานของวิศวกรในเขตกรุงเทพมหานครอาจเนื่องมาจาก อาชีพวิศวกรนั้นเป็นอาชีพที่มีหลายสาขาหลายแขนงวิชา โดยแต่ละสาขาทางวิศวกรรมก็ทำการมุ่งเน้นผลิตวิศวกรที่มีความรู้ความสามารถตามแต่ละด้านที่แตกต่างกัน ข้อมูลจากคณะวิศวกรรมศาสตร์จากมหาวิทยาลัยต่างๆ ในประเทศไทยได้ชี้ให้เห็นถึงจุดประสงค์ของหลักสูตรวิศวกรรมแต่ละหลักสูตรที่แตกต่างกันของแต่ละสาขาทางวิศวกรรม แนวทางและโอกาสในความก้าวหน้าทางอาชีพก็มีความแตกต่างกัน ด้วยเหตุผลนี้จึงอาจเป็นสาเหตุที่ทำให้ตัววิศวกรมองว่าโอกาสในการได้งานตามตัวแบบการลาออกของไพรซ์ (Price, 1977 อ้างถึงใน Anuradha Ramesh, 2007 : 13-14) เมื่อมีการพิจารณาถึงตัวโอกาสการได้งานใหม่ วิศวกรอาจมองในมุมมองของสาขาทางวิศวกรรมเฉพาะทางของตนเองเท่านั้น และพิจารณาอัตราการแข่งขันเฉพาะในสายงานของตนเพียงอย่างเดียว ดังนั้นปัจจัยความแตกต่างด้านสาขาทางวิศวกรรมจึงไม่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจในการลาออกของวิศวกรในเขตกรุงเทพมหานคร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสัญชาติขององค์กรที่สังกัดมีอิทธิพลต่อความตั้งใจในการลาออกของวิศวกรในเขตกรุงเทพมหานครที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสัญชาติขององค์กรที่สังกัดมีอิทธิพลต่อความตั้งใจในการลาออกของวิศวกรในเขตกรุงเทพมหานคร อาจเนื่องมาจากการแข่งขันในนโยบายการรักษาและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรเนื่องจากปัจจุบันองค์กรเอกชนทั่วไปเริ่มให้ความสำคัญกับทรัพยากรมนุษย์มากขึ้น เนื่องจากว่า “คน” นั้นถือว่าเป็นทรัพยากรบริหารที่สำคัญที่สุด เพราะถ้าหากองค์กรได้ปราศจากบุคคลที่จะดำเนินการในภารกิจต่างๆ แล้ว เป้าหมายที่องค์กรได้กำหนดไว้นั้น ก็ไม่อาจที่จะบังเกิดเป็นจริงได้ (วรรณารถ แสงมณี. 2556) ทั้งนี้มุมมองและทัศนคติของวิศวกรในเขตกรุงเทพมหานครอาจมีการให้ความสนใจในนโยบายและพึงพอใจในองค์กรข้ามชาติของสัญชาติญี่ปุ่นมากกว่าองค์กรสัญชาติไทยหรือองค์กรข้ามชาติของสัญชาติอื่นๆ

จากข้อมูลของเว็บไซต์ www.propertytoday.in.th ซึ่งเป็นเว็บไซต์เกี่ยวกับการเงินการลงทุนอสังหาริมทรัพย์ได้มีการวิเคราะห์และเผยแพร่บทความเกี่ยวกับบริษัทที่ผลตอบแทนดีที่สุดของปี 2559 ที่ได้ทำการจัดลำดับเปรียบเทียบผลตอบแทนสวัสดิการพนักงาน ดังภาพที่ 5.1



ภาพที่ 5.1 เปรียบเทียบผลตอบแทนสวัสดิการพนักงาน

จากภาพที่ 5.1 แสดงผลการเปรียบเทียบผลตอบแทนสวัสดิการพนักงานของบริษัทชั้นนำ

ในประเทศไทย 5 บริษัทซึ่งคละตามสัญชาติ ทั้งบริษัทข้ามชาติของญี่ปุ่นและต่างประเทศ รวมถึงเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นอญูดให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ลาออกจากงานนั้นมีความสัมพันธ์โดยตรงกับความพอใจในการทำงาน เมื่อบุคลากรมีการเปลี่ยนงานบ่อยเป็นสิ่งที่ชี้ให้เห็นว่า บุคลากรมีความพอใจในการทำงานในระดับที่ต่ำ จึงต้องมีการเปลี่ยนงานบ่อย ทำให้เกิดสถานะการเปลี่ยนงานบ่อยมากขึ้น นอกจากนี้ Pual E. specter (1996: 234) ได้อธิบายเอาไว้ว่าความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับการลาออกนั้นถูกตีความเอาไว้ว่าเป็นตัวชี้วัดระดับของความพึงพอใจจากพฤติกรรมการลาออกนี้ มีหลายงานวิจัยที่ผลการศึกษารองรับว่า ความไม่พึงพอใจของพนักงานส่งผลให้เกิดการออกจากองค์กร ดังนั้นจึงเป็นสาเหตุว่าปัจจัยความพึงพอใจในการทำงานจึงมีอิทธิพลต่อความตั้งใจในการลาออกจากงานของวิศวกรในเขตกรุงเทพมหานคร

ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรด้านความผูกพันทางอารมณ์มีอิทธิพลต่อความตั้งใจในการลาออกของวิศวกรในเขตกรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรด้านความผูกพันทางอารมณ์ในครั้งนี้พบว่ามีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ Ria Guntur (2012) ที่ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับอิทธิพลของความผูกพันทางอารมณ์ ความผูกพันต่อเนื้อและความผูกพันในบรรทัดฐานที่ส่งผลต่อความตั้งใจในการลาออกของพยาบาลในโรงพยาบาลเอกชน Makassar ในประเทศอินโดนีเซีย ซึ่งได้มีการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรด้านความผูกพันทางอารมณ์และความตั้งใจในการลาออกของพยาบาลกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรด้านความผูกพันทางอารมณ์มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจในการลาออกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งยังมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ Tek-Yew Lew (2011) ที่ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความผูกพันทางอารมณ์และความตั้งใจในการลาออกของลูกจ้างในมหาวิทยาลัยออสเตรเลียที่มีวิทยาเขตในประเทศมาเลเซีย ซึ่งมีการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรด้านความผูกพันทางอารมณ์และความตั้งใจในการลาออกของลูกจ้างของมหาวิทยาลัย โดยผลการทดสอบพบว่าปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรด้านความผูกพันทางอารมณ์มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจในการลาออกของลูกจ้างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

ความผูกพันต่อองค์กรด้านความผูกพันทางอารมณ์นั้นส่งผลต่อความตั้งใจในการลาออกจากองค์กรของพนักงาน เพราะบุคลากรที่มีความผูกพันด้านความรู้สึกในระดับสูงจะมีทัศนคติในเชิงบวกต่อองค์กรซึ่งแสดงออกโดยผ่านการปฏิบัติตัวในพัฒนาประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กรเนื่องจากมีความต้องการที่จะทำงานในองค์กรต่อไป (ธีรพงษ์ บุญรักษา. 2553)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ปัจจัยความผูกพันต่อองค์การด้านความผูกพันต่อเนื่องมีอิทธิพลต่อความตั้งใจในการลาออกของวิศวกรในเขตกรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยความผูกพันต่อองค์การด้านความผูกพันต่อเนื่องในครั้งนี้พบว่ามีผลสอดคล้องกับงานวิจัยของ Robert Mensah (2016) ที่ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การและความตั้งใจในการลาออกของนักวิทยาศาสตร์ในห้องทดลองสถานพยาบาลของประเทศอาร์นา ซึ่งได้มีการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยความผูกพันต่อองค์การด้านความผูกพันต่อเนื่องกับความตั้งใจในการลาออกของนักวิทยาศาสตร์ โดยผลการทดสอบพบว่าปัจจัยความผูกพันต่อองค์การด้านความผูกพันทางอารมณ์มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจลาออกของนักวิทยาศาสตร์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทั้งยังมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ Ching-Fu Chen (2006) ที่ได้ศึกษาความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์การ และความตั้งใจลาออกของพนักงานบนเครื่องบิน ซึ่งได้มีการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การด้านความผูกพันต่อเนื่องและความตั้งใจลาออกของพนักงานบนเครื่องบิน โดยผลการทดสอบพบว่ามีความสัมพันธ์กันระหว่างความผูกพันต่อองค์การด้านความผูกพันต่อเนื่องกับความตั้งใจลาออกของพนักงานบนเครื่องบินที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ความผูกพันต่อเนื่องนั้นมีอิทธิพลต่อความตั้งใจในการลาออกของพนักงาน เนื่องจากบุคลากรที่มีความผูกพันต่อเนื่องในระดับสูงจะมีความรู้สึกรายได้ สิทธิประโยชน์ รางวัล และเกียรติยศที่ได้รับจากองค์กรที่ตนทำอยู่นั้นมีคุณค่าสูงกว่าที่จะออกไปจากองค์กร และจะทำงานในองค์กรต่อไปเพราะมีความจำเป็น (ธีรพงษ์ บุญรักษา, 2553) ดังนั้นหากพนักงานมีความผูกพันต่อองค์การด้านความผูกพันต่อเนื่องมากขึ้นก็จะมี ความตั้งใจในการลาออกลดน้อยลง

ปัจจัยความผูกพันต่อองค์การด้านความผูกพันในบรรทัดฐาน ไม่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจในการลาออกของวิศวกรในเขตกรุงเทพมหานครที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ธีรพงษ์ บุญรักษา (2553) ได้อธิบายถึงความหมายของ “ความผูกพันในบรรทัดฐาน” เอาไว้ว่า ความผูกพันในบรรทัดฐาน หมายถึง ความรู้สึกสำนึกในบุญคุณที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรหรือได้มีโอกาสเข้ามาทำงานในองค์กร บุคลากรที่มีความผูกพันในบรรทัดฐานสูงจะคิดว่าตนสมควรจะทำงานในองค์กรต่อไป เนื่องจากเป็นสิ่งที่ถูกต้องตามครรลองและบรรทัดฐานทางสังคม ซึ่งสอดคล้องกับที่ Pual E. Specter (2012) ได้อธิบายเอาไว้เกี่ยวกับความผูกพันในบรรทัดฐานซึ่งพอจะสรุปได้ว่า ความผูกพันในบรรทัดฐานนั้นเป็นเรื่องของคุณค่าจากแต่ละปัจเจกบุคคล

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ซึ่งจะให้ความรู้สึกเป็นหนี้ เป็นบุญคุณ หรือความถูกต้องตามครรลองที่ต้องทดแทนหรือมอบให้กับ นายจ้างหรือองค์กร

งานศึกษา เก็บการช่าง (2556) ได้อธิบายถึงลักษณะทัศนคติต่อองค์กรและการทำงานของ คนรุ่นใหม่เอาไว้ซึ่งพอจะสรุปได้ว่า ปัจจุบันความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรกับคนรุ่น Generation X ขึ้นไปนั้นลดลง โดยรวมแล้วประชากรกลุ่มเจนเนอร์เรชั่นเอ็กซ์มักมองว่างานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตเท่านั้น จึงมักให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิต ครอบครัว และสัมพันธ์ภายใน สังคมของตนเองด้วย ส่งผลต่อระดับของความภักดีต่อองค์กร ความคิดในเรื่องทดแทนบุญคุณหรือ ให้ความรู้สึกเป็นหนี้บุญคุณต่อองค์กรลดลง เมื่อมาถึงเจนเนอร์เรชั่น Y นั้นจะเป็นรุ่นที่ไม่มีความผูกพัน ต่อองค์กรหรือมีน้อยมาก และไม่สนใจเรื่องความอาวุโส คนกลุ่มนี้มักให้ความสำคัญกับความเป็น เหตุเป็นผลมากกว่าบรรทัดฐาน เหล่านี้จึงอาจเป็นสาเหตุที่ทำให้วิศวกรในเขตกรุงเทพมหานครกลุ่ม ตัวอย่างซึ่งส่วนมากเป็นวิศวกรที่มีช่วงอายุไม่เกิน 30 ปีเป็นส่วนใหญ่ ไม่ได้นำความผูกพันใน บรรทัดฐานมาเป็นปัจจัยพิจารณาในการตัดสินใจลาออกจากองค์กรของตน

5.3 ข้อเสนอแนะที่ได้จากงานวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยความพึงพอใจในการทำงาน ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรที่มี อิทธิพลต่อความตั้งใจในการลาออกของวิศวกรในเขตกรุงเทพมหานครในครั้งนี้ ได้ข้อค้นพบ ข้อเสนอแนะหลายประการที่น่าสนใจ ดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ จากผลการวิจัยพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุนั้นมีอิทธิพล เชิงลบต่อความตั้งใจในการลาออก นั่นคือวิศวกรที่มีอายุมากขึ้นจะมีความตั้งใจในการลาออก น้อยลง ผู้บริหารหรือฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ควรมุ่งให้ความสำคัญที่จะลดระดับความตั้งใจในการ ลาออกของวิศวกรที่มีอายุน้อยในองค์กร ซึ่งหากจะให้สอดคล้องกับสมการพยากรณ์ที่ได้จากการ วิจัยในครั้งนี้การจะลดความตั้งใจลาออกของวิศวกรภายในองค์กร ผู้บริหารควรลดจำนวนวิศวกรที่ มีอายุน้อยภายในองค์กรลง หรืออาจทำได้ด้วยการปิดรับวิศวกรใหม่ที่มีอายุน้อยและเปิดรับวิศวกร ที่มีอายุมากเพื่อที่จะได้ทำให้ความตั้งใจในการลาออกของวิศวกรภายในองค์กรลดลง

2. ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ จากผลการวิจัยพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศนั้นมีอิทธิพล เชิงบวกต่อความตั้งใจในการลาออก จากการแปรความหมายของตัวแปรนั้นหมายความว่าหาก วิศวกรเป็นเพศชายจะมีความตั้งใจในการลาออกสูงขึ้น ผู้บริหารหรือฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ควรมุ่งให้

เอกสารนี้เป็นลิขสิทธิ์ของสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ความสำคัญที่จะลดระดับความตั้งใจลาออกแก่วิศวกรซึ่งเป็นเพศชาย ซึ่งหากจะให้สอดคล้องกับสมการพยากรณ์ที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้อาจจะลดความตั้งใจลาออกของวิศวกรภายในองค์กร ผู้บริหารควรลดจำนวนวิศวกรที่เป็นเพศชาย หรืออีกนัยหนึ่งนั่นคือการให้โอกาสพิจารณารับวิศวกรที่เป็นเพศหญิงจากการเปิดรับสมัครวิศวกรใหม่เข้ามาทำงานภายในองค์กร

3. ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพสมรส จากผลการวิจัยพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพสมรสมีอิทธิพลเชิงลบกับความตั้งใจในการลาออกของวิศวกรในเขตกรุงเทพมหานคร จากการแปรความหมายของตัวแปรนั้นหมายความว่าหากวิศวกรมีสถานภาพสมรสแล้วจะมีความตั้งใจในการลาออกน้อยลง ผู้บริหารหรือฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ควรมุ่งให้ความสำคัญที่จะลดระดับความตั้งใจในการลาออกของวิศวกรที่มีสถานภาพเป็นโสดภายในองค์กร ซึ่งหากจะให้สอดคล้องกับสมการพยากรณ์ที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้อาจจะลดความตั้งใจลาออกของวิศวกรภายในองค์กร ผู้บริหารควรลดจำนวนวิศวกรที่มีสถานภาพเป็นโสดและเพิ่มจำนวนของวิศวกรที่มีสถานภาพสมรสแล้วภายในองค์กร อาจพิจารณาตั้งแต่ในขณะที่ยอมรับวิศวกรใหม่ หรืออาจมีนโยบายส่งเสริม เช่น ออกเงินสวัสดิการแต่งงาน เป็นต้น

4. ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสัญชาติขององค์กรที่สังกัด จากผลการวิจัยพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านสัญชาติขององค์กรที่สังกัดมีอิทธิพลเชิงลบกับความตั้งใจในการลาออกของวิศวกรในเขตกรุงเทพมหานคร จากการแปรความหมายของตัวแปรนั้นหมายความว่าหากวิศวกรสังกัดอยู่ในองค์กรที่มีผู้ถือหุ้นรายใหญ่ หรือเจ้าขององค์กรเป็นชาวญี่ปุ่นจะมีความตั้งใจในการลาออกน้อยลง ซึ่งหมายความว่าหากจะให้สอดคล้องสอดคล้องกับสมการพยากรณ์ที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้อาจจะลดความตั้งใจลาออกของวิศวกรภายในองค์กรตัวองค์กรจะต้องเป็นองค์กรสัญชาติญี่ปุ่น แต่ในทางปฏิบัติผู้บริหารหรือฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรอื่นๆ ที่ไม่ใช่องค์กรสัญชาติญี่ปุ่นสามารถที่จะมุ่งให้ความสำคัญที่จะศึกษาและปรับใช้ นโยบายและกลยุทธ์การธำรงรักษาบุคลากรของบริษัทสัญชาติญี่ปุ่นเพื่อนำมาปรับใช้ภายในองค์กรของตนเองเพื่อลดระดับความตั้งใจในการลาออกของวิศวกรภายในองค์กรของตน

5. ปัจจัยความพึงพอใจในการทำงาน จากผลการวิจัยพบว่าปัจจัยความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงลบกับความตั้งใจในการลาออกของวิศวกรในเขตกรุงเทพมหานคร นั่นคือวิศวกรที่มีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับมากจะมีความตั้งใจในการลาออกน้อยซึ่งหากจะให้สอดคล้องกับสมการพยากรณ์ผู้บริหารหรือฝ่ายบุคคลของหน่วยงานหรือองค์กรควรเพิ่มระดับของความพึงพอใจในการทำงานแก่วิศวกรภายในองค์กรของตนเพื่อลดระดับความตั้งใจใน

การลาออก ทั้งนี้ควรศึกษาและทำการสอบถามเพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลจากวิศวกรในหน่วยงานหรือองค์กรของคน ว่ามีต้นเหตุหรือปัจจัยใดๆ บ้างที่เป็นสาเหตุให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงานของวิศวกร ไม่ว่าจะเป็นการปฏิบัติตัวของผู้บังคับบัญชา ความกลมเกลียวกันของเพื่อนร่วมงาน ค่าตอบแทน ปริมาณงาน เป็นต้น โดยปัจจัยเหล่านี้เป็นเพียงส่วนหนึ่งเท่านั้น แต่ละองค์กรแต่ละปัจเจกชนอาจมีความสาเหตุหรือปัจจัยอันก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจแตกต่างกัน

สิ่งหนึ่งที่องค์กรอาจสามารถสร้างความพึงพอใจให้มีระดับที่สูงขึ้นแก่พนักงานของคุณ นั่นคือการจัดกิจกรรมให้เกิดการพบปะสังสรรค์กันภายในองค์กร หรือการอบรมให้พนักงานเกิดความเข้าใจ สร้างให้พนักงานเกิดความรับรู้ถึงความมั่นคง ความน่าภูมิใจในหน้าที่การงานที่ตนปฏิบัติอยู่ รวมถึงการสร้างบรรยากาศอันดีในการทำงานทั้งทางจิตใจและทางสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยอาจมีการออกนโยบายจัดเก็บหรือทำความสะอาดเป็นระยะๆ ตามวาระและโอกาส

การสร้างความพึงพอใจให้แก่พนักงานเป็นการลดระดับความตั้งใจในการลาออกจากองค์กรของพนักงาน ดังนั้นจึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารหรือฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ที่จะต้องคิดค้นกลวิธีหรือออกนโยบายที่เพิ่มระดับของความพึงพอใจแก่พนักงานเพื่อที่จะธำรงรักษาพนักงานไว้กับองค์กร

6. ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรด้านความผูกพันทางอารมณ์ จากผลการวิจัยพบว่าปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรด้านความผูกพันทางอารมณ์มีความสัมพันธ์เชิงลบกับความตั้งใจในการลาออกของวิศวกรในเขตกรุงเทพมหานคร นั่นคือวิศวกรที่มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความผูกพันทางอารมณ์อยู่ในระดับมากจะมีความตั้งใจในการลาออกน้อยซึ่งหากจะให้สอดคล้องกับสมการพยากรณ์ผู้บริหารหรือฝ่ายบุคคลของหน่วยงานหรือองค์กรควรเพิ่มระดับของความผูกพันต่อองค์กรด้านความผูกพันทางอารมณ์แก่วิศวกรภายในองค์กรของตนเพื่อลดระดับความตั้งใจในการลาออก ทั้งนี้องค์กรควรคิดหากลยุทธ์ต่างๆ เพื่อให้วิศวกรขององค์กรมีความผูกพันต่อองค์กรทางความรู้สึกและอารมณ์มากขึ้น Hallberg & Schaufeil (2006 อ้างถึงใน Sanghamitra Chaudhuri) ได้แนะนำว่าองค์กรอาจใช้วิธีการสร้างข้อตกลงที่มั่นคงกับตัวพนักงานเช่นการทำสัญญาจ้างขึ้นมาเพื่อจูงใจให้พนักงานเกิดความผูกพันทางอารมณ์มากขึ้นและรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรนี้อย่างแท้จริง หรืออาจคิดค้นนโยบายที่ทำให้พนักงานรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรด้วยการจัดกิจกรรมซึ่งก่อให้เกิดการพบปะกับครอบครัวของพนักงานเพื่อสร้างความรู้สึกให้พนักงานรู้สึกว่าตนและครอบครัวเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

7. ปัจจัยความผูกพันต่อองค์การด้านความผูกพันต่อเนื่อง จากผลการวิจัยพบว่าปัจจัยความผูกพันต่อองค์การด้านความผูกพันต่อเนื่องมีความสัมพันธ์เชิงลบกับความตั้งใจในการลาออกของวิศวกรในเขตกรุงเทพมหานคร นั่นคือวิศวกรที่มีความผูกพันต่อองค์การด้านความผูกพันต่อเนื่องอยู่ในระดับมากจะมีความตั้งใจในการลาออกน้อย ซึ่งหากจะให้สอดคล้องกับสมการพยากรณ์ผู้บริหารหรือฝ่ายบุคคลของหน่วยงานหรือองค์กรควรเพิ่มระดับของความผูกพันต่อองค์การด้านความผูกพันต่อเนื่องแก่วิศวกรภายในองค์กรของตนเพื่อลดระดับความตั้งใจในการลาออก ทั้งนี้องค์กรควรสร้างผลลัพธ์ที่ดีจากการทำงานให้พนักงานเกิดการรับรู้ในเชิงบวกมากที่สุด เพราะพนักงานนั้นจะเกิดความรู้สึกเปรียบเทียบระหว่างผลจากการทำงานในองค์กรปัจจุบันกับการออกจากองค์กรไปทำองค์กรอื่นหรือประกอบอาชีพอื่นที่ก่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีกว่า การกระตุ้นให้พนักงานเกิดความรู้สึกโดยเอาจุดแข็งขององค์กรซึ่งโดดเด่นกว่าองค์กรอื่นๆ มาสร้างให้พนักงานเกิดความรู้สึกเปรียบเทียบว่าการอยู่ในองค์กรเดิมนั้นดีกว่าออกจากองค์กรจะทำให้บริษัทรักษาพนักงานเอาไว้ได้ นอกจากนี้ยังทำให้พนักงานปฏิบัติหน้าที่ขับเคลื่อนให้การพัฒนาประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กรสูงเพิ่มขึ้น ได้ดีอีกด้วย

การกระตุ้นให้พนักงานเกิดการรับรู้จุดแข็งขององค์กรอาจทำได้โดยการประชาสัมพันธ์ถึงผลกำไรที่โดดเด่น ความมั่นคงขององค์กรที่สูงกว่า หรือการเป็นที่ยอมรับขององค์กรต่อสังคม ซึ่งเป็นจุดเด่นที่ชัดเจนว่าองค์กรอื่นนั้นด้อยกว่าในสิ่งเหล่านี้ โดยการสร้างป้ายประกาศหรือสอดแทรกไปกับการบรรยายในที่ประชุม เป็นต้น

5.4 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรกระจายการเก็บข้อมูลในระดับที่กว้างขึ้น เพื่อศึกษากลุ่มตัวอย่างจากแต่ละภูมิภาคภายในประเทศ
2. ควรทำการศึกษาเพื่อเปรียบเทียบระดับปัจจัยความพึงพอใจในการทำงาน ระดับปัจจัยความผูกพันต่อองค์การ โดยทำการศึกษาเปรียบเทียบแบ่งส่วนระหว่างลักษณะขององค์การว่ามีความแตกต่างกันของระดับปัจจัยความพึงพอใจในการทำงานและระดับปัจจัยความผูกพันต่อองค์การหรือไม่และส่งผลต่อความตั้งใจในการลาออกของวิศวกรหรือไม่อย่างไร

บรรณานุกรม

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 จันทร์เข้ม. 2556. จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กร. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์

กานต์พิชชา เก่งการช่าง. 2555. “เงินเนอเรชั่นกับความท้าทายใหม่ในการบริหารทรัพยากร

บุคคล.” *Journal of Social Science and Liberal arts*. 2(1) : 15-27

คมคิด คุณยา. 2547. “การศึกษาการลาออกของวิศวกร บริษัทบางกอกสปริงอินดัสเตรียล จำกัด.”

ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ,
มหาวิทยาลัยบูรพา

ชนัดดา ยั่งยืน. 2549. “การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานและความเหนื่อยหน่ายกับการตั้งใจ

ลาออกของพนักงาน.” วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย,
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

ฐานปนพงษ์ บุญเพชร. 2550. “ปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการลาออกจากราชการของหัวหน้างานใน

อุตสาหกรรมผลิตแผ่นพิมพ์วงจรไฟฟ้าในประเทศไทย.”

วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย,

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ณปภัช นาคเจือทอง. 2552. “การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานในสวน

อุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา.”

การศึกษาเฉพาะบุคคลบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย,

มหาวิทยาลัยกรุงเทพ

ดวงรัตน์ ประจักษ์ศิลป์ไทย. 2557. “การลงทุนโดยตรงจากต่างประเทศ.” กรุงเทพฯ :

สำนักงานเลขาธิการผู้แทนราษฎร. จุลสาร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- คูสิตา เครือคำปิว. 2551. “ลักษณะคุณภาพชีวิตการทำงาน ลักษณะผู้นำที่มี
ประสิทธิภาพ วัฒนธรรมองค์การกับการลาออกของพยาบาล โรงพยาบาลรามาริบัติ
โรงพยาบาลวิชัยยุทธและสถาบันมะเร็งแห่งชาติ.” วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต
คณะศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- ถนัดชัย ปินรุ. 2553. “ปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานบัญชีระดับปฏิบัติการของ
บริษัทมหาชนในภาคอุตสาหกรรมพัฒนาอสังหาริมทรัพย์.”
การศึกษาด้วยตนเองบัญชีมหาบัณฑิต
คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- ธนยุทธ บุตรขวัญ. 2554. “ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักงานทรัพย์สิน
ส่วนพระมหากษัตริย์.” สารนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย,
มหาวิทยาลัยศิลปากร
- ธัญพร กฤษณา. 2550. “ปัจจัยคัดสรรความตั้งใจลาออกของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาราช
นครเชียงใหม่.” วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย,
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- ธีรพงษ์ บุญรักษา. 2553. “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์มหาวิทยาลัย:
กรณีศึกษามหาวิทยาลัยมหิดล.” วารสารภาษาและวัฒนธรรม. 29(2) : 45-68
- นพคุณ นิสามณี. 2547. จิตวิทยาอุตสาหกรรม. กรุงเทพฯ :
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
- นพพร วงศ์อนันต์. 2558. ญี่ปุ่น(ยัง)ไม่ทิ้งไทย. [http://www.forbesthailand.com/th/
news-detail.php?did=481](http://www.forbesthailand.com/th/news-detail.php?did=481)
- นานารักษ์ จงหาญ. 2552. “สาเหตุของการลาออกของพนักงานจากโรงงานแลคตาซอย จำกัด.”
การศึกษาค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
วิทยาลัยวิทยาการจัดการ, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- บุญรวม ไทยประเสริฐ. 2553. “สาเหตุและผลกระทบจากการลาออกของพนักงาน
บริษัท มัลติแบกซ์ จำกัด (มหาชน) นิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี.”
ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- ปกรณ์ ลิ้มโยธิน. 2555. “ตัวแบบสมการโครงสร้างขององค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจจะลาออกจากงานของพนักงานโรงแรมในประเทศไทย.” วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการจัดการ บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
- พงศ์พรรณ คุ่มทรัพย์. 2556 “ปัจจัยแรงจูงใจในการลาออกของพนักงานกรมการขนส่งทางบก.” วารสารการตลาด และการสื่อสาร. 1(2) : 871-891
- มนัส ไพฑูรย์เจริญลาภ. 2556. เอกสารประกอบการสอนวิชาสถิติและระเบียบวิธีการวิจัย. กรุงเทพฯ : สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
- มุขิตา คงกระพันธ์. 2554. “การศึกษาอิทธิพลของการรับรู้ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรผ่านความพึงพอใจในงานที่มีต่อ ผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่.” วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร
- วรณารต แสงมณี. 2556. การบริหารทรัพยากรมนุษย์. พิมพ์ครั้งที่ 4 กรุงเทพฯ : สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
- วรรณิ ชัยเฉลิมพงษ์. 2550 . “ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และความตั้งใจที่จะออกจากงานของเกษตรกรไทย.” งานวิจัยคณะเกษตรศาสตร์, มหาวิทยาลัยขอนแก่น
- วรุษพร อากาศแจ้ง. 2556. “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกของคนเก่งในระบบราชการ.” WMS Journal of Management Walailak University. 2(2) : 47 – 58
- วิภาส ทองสุทธิ. 2552. พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ: อินทภาษ
- วิลาวรรณ รพีพิศาล. 2550. การบริหารทรัพยากรมนุษย์. พิมพ์ครั้งที่ 2 โรงพิมพ์วิจิตรหัตถการ กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- สงกรานต์ เชยเล็ก. 2553. “ปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านองค์การที่มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มการลาออกจากงานของพนักงานบริษัทเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง.” งานนิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต คณะการจัดการและการท่องเที่ยว, มหาวิทยาลัยบูรพา
- สนธยา บุญเรือง. 2551. “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงานและความตั้งใจในการลาออกจากงานของพนักงานจ้างในเทศบาลนครปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี.” การศึกษาอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่จัดทำขึ้นเพื่อใช้ในการเรียนการสอนเท่านั้น ไม่สามารถนำออกจำหน่ายหรือทำซ้ำโดยไม่ได้รับอนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สำนักความร่วมมือการลงทุนระหว่างประเทศ. 2556. “สถิติการลงทุนโดยตรงจากต่างประเทศ
รายเดือนสะสม ปี 2556 (มกราคม-มีนาคม).” กรุงเทพฯ : สำนักความร่วมมือการลงทุน
ระหว่างประเทศ. จุลสาร

สำนักงานสถิติแห่งชาติ. 2555. สำมะโนอุตสาหกรรม. [online].Available. :

<http://www.nso.go.th/>

สิริอร วิชชายุทธ. 2544. **จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การเบื้องต้น**. กรุงเทพฯ : ศูนย์หนังสือ
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

สุธานี นุกูลยิ่งอารี. 2555. “การศึกษาความพึงพอใจงาน ของพนักงานบริษัท การบินไทย จำกัด
(มหาชน) กรณีพนักงานบริษัทการบินไทยฯ สำนักงานใหญ่.” สารนิพนธ์บริหารธุรกิจ
มหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย

สุนันทา เสียงไทย. 2559. “การบริหารทรัพยากรมนุษย์แบบญี่ปุ่นในเมืองไทย.”
วารสารญี่ปุ่นศึกษา. 32(2) : 1-17

สุภาภรณ์ ประสงค์ทัน. 2555. “ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร: การเพิ่มขีดความสามารถ
ทางการแข่งขันของธุรกิจ โรงแรมไทยยุค AEC.” วารสารสังคมศาสตร์มหาวิทยาลัยศรี
นครินทรวิโรฒ. 15(7)

สุรสาร เทพศิริ. 2547. “ปัจจัยที่มีผลต่อระดับความต้องการลาออกจากงานของวิศวกรใน
อุตสาหกรรมรถยนต์.” วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย,
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

สุวิมล ติรกานันท์. 2551. **การสร้างเครื่องมือวัดตัวแปรในการวิจัยทางสังคมศาสตร์: แนวทางสู่การ
ปฏิบัติ**. พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

หอการค้าญี่ปุ่น-กรุงเทพฯ. 2559. “สถิติสมาชิกและการเปลี่ยนแปลงสมาชิก.”

<http://www.jcc.or.th/th/about/index3>

อรวรรณ วงศ์สนิท. 2555. “ปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการเปลี่ยนงานของพนักงานนิคม
อุตสาหกรรมสหรัตนนคร อำเภอนครหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา.”

วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยรามคำแหง

อศมาภรณ์ ณ สงขลา. 2539. “การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อแนว โน้มการออกจากงานของ
พนักงานในธนาคารพาณิชย์ไทยในเขตกรุงเทพมหานคร.” วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร

มหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่จัดทำขึ้นเพื่อใช้ในการศึกษาเท่านั้น เมื่ออนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

อำนวยการ. 2544. จิตวิทยาอุตสาหกรรม. กรุงเทพฯ : อักษรวิทย์ จำกัด

Aamodt, M. G. 2007. **Industrial/Organization Psychology: An Applied Approach.**

United states of America : Wadsworth.

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

Alniacik, E. et. Al. 2013. “Does person-organization fit moderate the effects of affective

commitment and job satisfaction on turnover intentions?.” **Social and Behavioral**

Sciences. 99 : 274-281

Azari, B. 2012. “Job Satisfaction: A Literature Review.” **Management Research and Practice.**

3(4) : 77-86

Brown, B. B. 2003. “Employees’ Organizational Commitment and Their Perception of

Supervisors’ Relations-Oriented and Task-Oriented Leadership Behaviors.” Doctor of

philosophy in human development thesis Faculty of Virginia Polytechnic, Institute and State University

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

Chen, C. 2006. “Job Satisfaction, Organizational Commitment, and flight attendants’ turnover

intentions: A note.” **Journal of Air Transport Management.** 12 : 274-276

Cotton, J. L. 1986. “Employee turnover a meta-Analysis and review with implications for

research.” **The Academy of Management.** 11(1) : 55-70

Egan, T et. Al. 2004. “The Effects of Organizational Learning Culture and Job Satisfaction on

Motivation to Transfer Learning and Turnover Intention.” **Human Research**

Development Quarterly. 15(3) : 279-301

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- Gieter, S. D. 2011. "Revisiting the impact of job satisfaction and organizational commitment on nurse turnover intention: An individual differences analysis." **International Journal of Nursing Studies**. 48 : 1562-1569
- Gim, G. C. W. 2014 "Competative Psychological Climate and Turnover Intention with the mediating role of affective commitment." **Social and Behavior Sciences**. 172 : 658-665
- Guntur, R. M. 2012 "The influence of affective, continuance and normative commitments on the turnover intentions of nurses at Makassar's private hospitals in Indonesia." **African Journal of Business Management**. 6(38) 10303-103111
- Herzer, J. and Render, B. 2014. **Organizations Management Sustainability and Supply Chain Management**. United Kingdom : Pearson Education Limited
- jobthai. 2558. ทาคนตรรงงาน. [online]. Available : <http://www.jobthai.com/home/searchjob.php>
- 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
- Lew, T. 2012. "Affective Organizational Commitment and Turnover Intention of Academics in Malaysia." **International Conference on Business and Economic**. 1 : 110-114
- Mahdi, A. et.al. 2012. "The relationship between job satisfaction and turnover intention." **American Journal of Applied Sciences**. 9(9) : 1518-1526
- Martin, A. 2008 "Percertions of Organizational Commitment, Job Satisfaction and Turnover Intentions in a Post-Member South African Tertiary Institution." **SAJournal of Industrial Psychology**. 34(1) : 23-31
- McKenna, E. 2006. **Business Psychology and Organizational Behaviour a Student's Handbook**. Great Britian : Ashford Colour Press Ltd.
- Medina, E. 2012. "Job Satisfaction and Employee Turnover Intention: What does Organizational Culture Have to do with it?." Columbia University

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- 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
- Mensar, R. 2016. "Organizational Commitment and Turnover Intentions of Clinical Laboratory Scientist in Ghana." **European Journal of Business and Management.** 8(2) : 164-172
- Property today. 2559. เปรียบเทียบผลตอบแทนที่ดีที่สุด 2559. [online].Available : <http://www.propertytoday.in.th/rising/บริษัทผลตอบแทนดีที่สุดในปี2559>
- 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
- Rinne, T. 2013. "Managing Employee Turnover in China." International Business Department of Management and International Business, Aalto University
- Robbins, S. P. 2005. พฤติกรรมองค์การ. แปลโดย รังสรรค์ ประเสริฐศรี. 2548. กรุงเทพฯ : เพียร์สัน เอ็ดดูเคชั่น อินโดไชน่า จำกัด
- Samad, S. 2006. "The Cotribution of Demographic Variable: Job Characteristics and Job Satisfaction on Turnover Intentions." **Journal of International Management Studies.** 1(1) : 1-12
- Spector, P. E. 1996. **Industrial and Organizational Psychology : research and practice.** United States of America : John Wiley & Sons Inc.
- Spector, P. E. 2012. **Industrial and Organizational Psychology : research and practice.** Asia : John Wiley & Sons Inc. Singapore
- 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/>

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ภาคผนวก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

เรียน ท่านผู้ตอบแบบสอบถาม

ด้วยผู้จัดทำวิจัย

ได้จัดทำแบบสอบถามนี้เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการทำวิจัยเรื่อง “ปัจจัยความพึงพอใจในการทำงาน ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจในการลาออกของวิศวกร ในเขตกรุงเทพมหานคร” ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมาย ดังนี้

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ระดับปัจจัยความพึงพอใจในการทำงาน ระดับปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร และระดับความตั้งใจในการลาออกของวิศวกร ในเขตกรุงเทพมหานคร

2. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยการความพึงพอใจในการทำงานและปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร ที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจในการลาออกของวิศวกร ในเขตกรุงเทพมหานคร

ซึ่งผู้วิจัยได้แบ่งแบบสอบถามออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ตอนที่ 4 แบบสอบถามความตั้งใจในการลาออกจากงาน และข้อคำถามเพื่อการอภิปราย

โดยในการตอบแบบสอบถามจะ ไม่มีผลต่อการปฏิบัติงานหรือส่งผลกระทบต่อองค์กร บริษัทของท่าน ผู้วิจัยจะใช้เพื่อเป็นข้อมูลในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้เท่านั้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามเพื่อเป็นวิทยาทานแก่ผู้วิจัย และขอขอบพระคุณผู้ตอบแบบสอบถามมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

.....

ผู้ทำวิจัย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาติให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ป้จจัยความพึงพอใจในการทำงาน ป้จจัยความผูกพันต่อองค์กร
ที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจในการลาออกของวิศวกรในเขตกรุงเทพมหานคร

ผู้วิจัย

คณะกรรมการบริหารและจัดการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

คำชี้แจง แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลป้จจัยส่วนบุคคล

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ตอนที่ 4 แบบสอบถามความตั้งใจในการลาออกจางาน



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน หน้าข้อความให้ตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน และกรณารอกข้อมูลในช่องว่างที่เว้นไว้ให้ด้วยข้อมูลจริงของตัวท่าน

1. เพศ

ชาย

หญิง

2. อายุปัจจุบัน (กรณารับ) ปี

3. สถานภาพสมรส

โสด

สมรสแล้ว

4. ระดับการศึกษา

ระดับปริญญาตรี

สูงกว่าระดับปริญญาตรี

5. ระยะเวลาที่ท่านได้ประกอบอาชีพวิศวกร (กรณารับ) ปี

6. สาขาทางวิศวกรรมศาสตร์ตามคุณวุฒิทางการศึกษา (ในระดับปริญญาตรี)

วิศวกรรมโยธา วิศวกรรมเครื่องกล วิศวกรรมไฟฟ้า

วิศวกรรมอุตสาหกรรม วิศวกรรมคอมพิวเตอร์

อื่นๆ (โปรดระบุ).....

7. ท่านสังกัดอยู่ในองค์กรซึ่งมีผู้ถือหุ้นรายใหญ่เป็นบุคคลหรือนิติบุคคลสัญชาติใด

สัญชาติญี่ปุ่น

ไทยหรือสัญชาติอื่นๆ ที่ไม่ใช่ญี่ปุ่น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน

คำชี้แจง : กรุณาพิจารณาข้อความต่อไปนี้และเติมเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่านหรือความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ข้อ	คำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1.	ฉันรู้สึกพอใจกับความมั่นคงของงานปัจจุบันของฉัน					
2.	ฉันรู้สึกพอใจกับการปฏิบัติของหัวหน้าต่อผู้ใต้บังคับบัญชา					
3.	ฉันรู้สึกพอใจในโอกาสที่ฉันจะก้าวหน้าจากตำแหน่งที่ฉันทำอยู่					
4.	ฉันรู้สึกพอใจเกี่ยวกับการที่บุคลากรในที่ทำงานของฉันสามารถเข้ากันได้					
5.	ฉันรู้สึกพอใจที่มีอิสระในการตัดสินใจด้วยตัวฉันเองเกี่ยวกับการทำงาน					
6.	ฉันรู้สึกพอใจในค่าตอบแทน และปริมาณงานที่ฉันได้รับมอบหมายอยู่					
7.	ฉันพอใจในสภาพของการทำงาน (สถานที่, เสียง, แสง, อุณหภูมิและสภาพแวดล้อมในการทำงานอื่นๆ)					
8.	ฉันรู้สึกพอใจที่จะมีโอกาสได้เป็นส่วนหนึ่งของสังคมในที่ทำงาน					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับบริการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

คำชี้แจง : กรุณาพิจารณาข้อความต่อไปนี้และเติมเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่านหรือความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ข้อ	คำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1.	ฉันรู้สึกมีความสุขมากถ้าได้ทำงานในองค์กรนี้ตลอดไป					
2.	ฉันรู้สึกอย่างมากกว่าหากองค์กรของฉันมีปัญหา นั่นคือปัญหาของตนเองด้วย					
3.	ในตอนนี้การอยู่ในองค์กรของฉันมันคือ ความจำเป็นที่ต้องอยู่ ซึ่งพอๆ กับ ความต้องการที่อยากอยู่					
4.	เป็นเรื่อง ยาก ที่ฉันจะออกจากองค์กรในตอนนี้ ถึงแม้ว่าอยากออกก็ตาม					
5.	ฉันรู้สึกว่าเป็นพันธะหรือต้องทดแทนบุญคุณแก่นายจ้างหรือองค์กรปัจจุบัน					
6.	แม้ว่าจะ เป็นผลดีกับตัวฉัน แต่ฉันไม่คิดว่ามันเป็น เรื่อง ที่ถูกต้องหากจะละทิ้งองค์กรในตอนนี้ไปทำงานที่อื่น					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 4 แบบสอบถามความตั้งใจในการลาออกจากงาน

คำชี้แจง : กรุณาพิจารณาข้อความต่อไปนี้และเติมเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่านหรือความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ข้อ	คำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1.	ในขณะนี้ท่านคิดตามข่าวการประกาศรับสมัครงานอยู่เสมอ					
2.	หากมีโอกาสที่ท่านคิดว่าดีกว่า ท่านพร้อมจะลาออกจากงานที่บริษัททันที					
3.	ท่านหยุด หรือลางานบ่อย เพราะไม่อยากมาทำงาน					
4.	ท่านไม่ชอบทำงานกับบริษัทที่ทำอยู่					
5.	ท่านเคยคิดจะลาออกจากงานในช่วงสามเดือนที่ผ่านมา					
6.	ท่านทำงานที่บริษัทแห่งนี้เนื่องจากมีความจำเป็นบางอย่าง					
7.	ท่านเคยลองไปสมัครงานที่อื่นด้วยตนเองหรือชักชวนเพื่อนร่วมงานไปสมัครงานที่อื่น ในระหว่างที่ทำงานกับบริษัทปัจจุบัน					
8.	ท่านไม่คิดจะทำงานที่บริษัทแห่งนี้ไปจนเกษียณอายุงาน					

ขอขอบคุณผู้ตอบแบบสอบถามเป็นอย่างยิ่ง



ภาคผนวก ข

ตารางแสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูล

Multiple Linear Regression

ด้วยวิธีการนำเข้าตัวแปรแบบ Step-Wise

ผ่านโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แสดงผลการวิเคราะห์แปรปรวนแบบทางเดียว 1-WAY-ANOVA

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	48.509	1	48.509	75.524	0.000 ⁿ
	Residual	236.367	268	0.642		
	Total	284.877	369			
2	Regression	69.225	2	34.613	58.905	0.000 [*]
	Residual	215.651	367	0.544		
	Total	284.877	369			
3	Regression	85.782	3	24.667	52.565	0.000 ⁿ
	Residual	199.095	366	0.510		
	Total	284.877	369			
4	Regression	98.669	4	20.646	48.352	0.000 [*]
	Residual	186.208	365	0.499		
	Total	284.877	369			
5	Regression	103.231	5	17.874	41.373	0.000 [*]
	Residual	181.645	364	0.489		
	Total	284.877	369			
6	Regression	107.244	6	17.874	36.526	0.000 [*]
	Residual	177.633	363	0.489		
	Total	284.877	369			
7	Regression	109.962	7	15.709	32.511	0.000 ⁿ
	Residual	174.914	362	0.483		
	Total	284.877	369			

ก. ตัวพยากรณ์ : (ค่าคงที่), Turnover Intention ข. ตัวพยากรณ์ : (ค่าคงที่), Turnover Intention, JS

ค. ตัวพยากรณ์ : (ค่าคงที่), Turnover Intention, JS, Firm ง. ตัวพยากรณ์ : (ค่าคงที่), Turnover

Intention, JS, Firm, age จ. ตัวพยากรณ์ : (ค่าคงที่), Turnover Intention, JS, Firm, age, COC

ฉ. ตัวพยากรณ์ : (ค่าคงที่), Turnover Intention, JS, Firm, age, COC, COA

ช. ตัวพยากรณ์ : (ค่าคงที่), Turnover Intention, JS, Firm, age, COC, COA, marital

ซ. ตัวพยากรณ์ : (ค่าคงที่), Turnover Intention, JS, Firm, age, COC, COA, marital, sex

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แสดงค่า R, R square และค่า Adjusted R square

Model	R	R Square	Adjust R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	0.413	0.170	0.168	0.80144	0.170	75.525	1	368	0.000	
2	0.493	0.243	0.239	0.76655	0.073	35.255	1	267	0.000	
3	0.549	0.301	0.295	0.73755	0.058	30.436	1	366	0.000	
4	0.589	0.346	0.339	0.71425	0.045	25.261	1	365	0.000	
5	0.602	0.362	0.354	0.70642	0.016	9.143	1	364	0.003	
6	0.614	0.376	0.366	0.69953	0.014	8.200	1	363	0.004	
7	0.621	0.386	0.374	0.69512	0.010	5.626	1	362	0.018	1.790

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	4.718	0.205		22.962	0.000		
JS	-0.505	0.058	-0.413	-8.690	0.000	1.000	1.000
2 (Constant)	4.853	0.198		24.529	0.000		
JS	-0.477	0.056	-0.390	-8.568	0.000	0.993	1.007
FIRM	-0.475	0.080	-0.271	-5.938	0.000	0.993	1.007
3 (Constant)	5.692	0.244		23.362	0.000		
JS	-0.407	0.055	-0.333	-7.379	0.000	0.940	1.064
FIRM	-0.480	0.077	-0.273	-6.234	0.000	0.993	1.007
age	-0.036	0.006	-0.248	-5.517	0.000	0.946	1.057
4 (Constant)	6.374	0.272		23.417	0.000		
JS	-0.424	0.053	-0.347	-7.932	0.000	0.936	1.069
FIRM	-0.480	0.075	-0.274	-6.442	0.000	0.993	1.007
age	-0.035	0.006	-0.244	-5.607	0.000	0.946	1.057
COC	-0.218	0.043	-0.213	-5.026	0.000	0.996	1.004
5 (Constant)	6.315	0.270		23.396	0.000		
JS	-0.239	0.081	-0.195	-2.944	0.003	0.399	2.509
FIRM	-0.488	0.074	-0.278	-6.615	0.000	0.992	1.008
age	-0.031	0.006	-0.219	-5.001	0.000	0.912	1.096
COC	-0.239	0.043	-0.234	-5.505	0.000	0.970	1.031
COA	-0.199	0.066	-0.205	-3.024	0.003	0.380	2.634

JS = ความพึงพอใจในการทำงาน,

COC = ความผูกพันต่อเนื้อ, COA = ความผูกพันทางอารมณ์

FIRM = ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสัญชาติขององค์กรที่สังกัด,

age = ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ, marital = ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพ,

sex = ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม (ต่อ)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
6 (Constant)	6.955	0.349		19.955	0.000		
JS	-0.256	0.081	-0.210	-3.183	0.002	0.396	2.523
FIRM	-0.476	0.073	-0.271	-6.599	0.000	0.988	1.012
age	-0.043	0.008	-0.303	-5.787	0.000	0.625	1.599
COC	-0.233	0.043	-0.228	-5.398	0.000	0.967	1.034
COA	-0.204	0.065	-0.211	-3.137	0.002	0.379	2.637
marital	-0.299	0.104	-0.150	-2.864	0.004	0.627	1.594
(Constant)	6.838	0.350		19.542	0.000		
JS	-0.240	0.080	-0.196	-2.988	0.003	0.393	2.542
FIRM	-0.487	0.073	-0.277	-6.681	0.000	0.984	1.016
age	-0.046	0.008	-0.318	-6.057	0.000	0.617	1.620
COC	-0.35	0.043	-0.230	-5.487	0.000	0.966	1.035
COA	-0.207	0.065	-0.214	-3.194	0.002	0.379	2.637
marital	-0.292	0.104	-0.146	-2.815	0.005	0.627	1.595
sex	0.194	0.082	0.099	2.372	0.018	0.964	1.037

JS = ความพึงพอใจในการทำงาน,

COC = ความผูกพันต่อเนื้อ, COA = ความผูกพันทางอารมณ์

FIRM = ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสัญชาติขององค์กรที่สังกัด,

age = ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ, marital = ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพ,

sex = ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้