

บุพปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออกของวิศวกรในธุรกิจประเภทอุตสาหกรรม การผลิตในประเทศไทย

Factors affecting Thai Engineer Turnover in Manufacturing Sector Chanin

โอปอล สุวรรณเมฆ¹, ปรมะ อัสวเรืองพิภพ² และ พาโชค เลิศอัสวภัทร³

Opal Suwunnamek¹, Poramate Asawaruangpipop² and Pachoke Lert-asavapatra³

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง^{1,2}

วิทยาลัยนวัตกรรมและการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา³

King Mongkut's Institute of Technology Ladkrabang, Thailand^{1,2}

College of Innovation and Management, Suan Sunandha Rajabhat University, Thailand³

Corresponding Author, Email: opal.su@kmitl.ac.th¹

Received: 2024-6-12; Revised: 2024-12-25; Accepted: 2024-12-26

บทคัดย่อ

ปัจจุบันอาชีพวิศวกรมีการเปิดเผยข้อมูลว่ามีจำนวนการเปลี่ยนงานหรือย้ายงานมากที่สุดอาชีพหนึ่ง การตัดสินใจลาออกของวิศวกรในองค์กรนั้นทำให้เกิดผลกระทบเชิงลบทั้งในเรื่องของประสิทธิภาพการทำงาน และต้นทุนที่เกิดขึ้นจากการสูญเสียพนักงานวิศวกรรวมถึงการต้องฝึกสอนและค้นหาพนักงานวิศวกรใหม่มา แทนที่ การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ความพึงพอใจในการทำงาน และความตั้งใจลาออกของวิศวกรในธุรกิจประเภทอุตสาหกรรมการผลิตในประเทศไทย 2) ศึกษา อิทธิพลของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ความพึงพอใจในการทำงานที่มีต่อความตั้งใจลาออกของวิศวกร ในธุรกิจประเภทอุตสาหกรรมการผลิตในประเทศไทย 3) สร้างแบบจำลองความตั้งใจลาออกของวิศวกรใน ธุรกิจประเภทอุตสาหกรรมการผลิตในประเทศไทย งานวิจัยนี้ใช้การวิจัยแบบเชิงปริมาณ ในรูปแบบการวิจัย เชิงสำรวจ ประชากรได้แก่ โดยผู้วิจัยกำหนดขนาดตัวอย่าง จำนวน 400 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือใน การเก็บข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลด้วยกระบวนการแบบจำลองสมการโครงสร้าง

ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความพึงพอใจในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 2) ปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีอิทธิพลทางตรงเชิง ลบต่อความตั้งใจลาออกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 3) ปัจจัยความพึงพอใจในการทำงานมีอิทธิพล ทางตรงเชิงลบต่อความตั้งใจลาออกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยตัวแบบสมการโครงสร้างที่สร้าง ขึ้นนั้นมีดัชนีชี้วัดความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดังนี้ CMIN/DF เท่ากับ 2.951, GFI เท่ากับ 0.891, IFI เท่ากับ 0.930, TLI เท่ากับ 0.919, CFI เท่ากับ 0.930 และ RMSEA เท่ากับ 0.70 ซึ่งถือว่ามีความสอดคล้อง กับข้อมูลเชิงประจักษ์ในเกณฑ์ดี

ผลของงานวิจัยนี้สามารถนำไปปรับใช้เป็นแนวทางกำหนดนโยบายเชิงกลยุทธ์ในการดำเนินธุรกิจ เพื่อ ลดต้นทุนจากปัญหาการลาออกของวิศวกรในธุรกิจประเภทอุตสาหกรรมการผลิตในประเทศไทย และสร้างความยั่งยืนในภาพรวมให้กับธุรกิจในกลุ่มนี้ต่อไป

คำสำคัญ: วิศวกร, อุตสาหกรรมการผลิต, ความตั้งใจลาออก, การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร, ความพึงพอใจในการทำงาน

Abstract

Currently, the engineering profession is reported to have one of the highest rates of job changes or transitions. Engineers' decisions to resign from organizations result in negative impacts, including reduced work efficiency and costs associated with the loss of engineers, as well as the need to train and recruit new engineers to replace them. The objectives of this research were: 1) to study the levels of perceived organizational support, job satisfaction, and turnover intention among engineers in the manufacturing industry in Thailand; 2) to investigate the influence of perceived organizational support and job satisfaction on the turnover intention of engineers in the manufacturing industry in Thailand; and 3) to create a turnover intention model for engineers in the manufacturing industry in Thailand. This research utilized a quantitative approach in the form of a survey study. The population consisted of engineers, with a sample size of 400 individuals determined by the researcher. Questionnaires were used as the data collection tool, and the data were analyzed using structural equation modeling (SEM).

The research findings revealed that: 1) perceived organizational support had a significantly positive influence on job satisfaction at the 0.01 level of statistical significance; 2) perceived organizational support had a directly negative influence on turnover intention at the 0.01 level of statistical significance; and 3) job satisfaction had a directly negative influence on turnover intention at the 0.01 level of statistical significance. The structural equation model developed showed goodness-of-fit indices as follows: CMIN/DF = 2.951, GFI = 0.891, IFI = 0.930, TLI = 0.919, CFI = 0.930, and RMSEA = 0.70, indicating a good fit with the empirical data.

The results of this research can be applied as a strategic policy framework for business operations to reduce the costs associated with engineer turnover in the manufacturing industry in Thailand and to promote overall sustainability for businesses in this sector.

Keywords: Engineer, Manufacturing Industry, Turnover Intention, Perceived Organizational Support, Job Satisfaction

บทนำ

ปัจจุบันอุตสาหกรรมการผลิตมีส่วนสำคัญต่อการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจมากขึ้น ซึ่งจากผลการจัดทำสำมะโนอุตสาหกรรม สำนักงานสถิติแห่งชาติ พ.ศ. 2565 พบว่า มีจำนวนสถานประกอบการอุตสาหกรรมผลิตหรือโรงงานทั่วประเทศทั้งสิ้นประมาณ 453,617 แห่งถือเป็นกิจกรรมทางเศรษฐกิจอันดับสองของประเทศรองจากกิจกรรมการขายปลีก

นอกจากนี้ข้อมูลจากสำนักงานความร่วมมือการลงทุนระหว่างประเทศในปี 2564 ได้เปิดเผยว่าสถิติข้อมูลของโครงการต่างชาติที่ยื่นขอรับการส่งเสริมการลงทุนในประเทศไทยนั้น เมื่อพิจารณาแยกตามประเภทของอุตสาหกรรม อุตสาหกรรมเบา การผลิตโลหะ เครื่องจักร อุปกรณ์การขนส่ง เครื่องใช้ไฟฟ้าอิเล็กทรอนิกส์ เคมีภัณฑ์ พลาสติกและกระดาษ ถือได้ว่าเป็นประเภทของอุตสาหกรรมที่มีจำนวนโครงการยื่นขอรับการส่งเสริมการลงทุนสูงที่สุด เมื่อเทียบกับโครงการประเภทอื่น ๆ (สำนักความร่วมมือการลงทุนระหว่างประเทศ สืบค้นออนไลน์ ตุลาคม 2565) จะเห็นได้ว่าอุตสาหกรรมผลิตยังคงเป็นตัวขับเคลื่อนสำคัญของเศรษฐกิจ

ชาติ และอาชีพที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการควบคุม ดูแล หรือบริหารจัดการเกี่ยวกับภาคส่วนอุตสาหกรรมดังกล่าวมากที่สุดคืออาชีพวิศวกร

ปัจจุบันประเทศไทยประสบปัญหาการลาออกของพนักงานเป็นอย่างมาก ข้อมูลจากกองบริหารตลาดแรงงาน กรมจัดหางาน กระทรวงแรงงานของประเทศไทยได้ในเดือน มกราคม ปี พ.ศ. 2565 พบว่ามีพนักงานในประเทศตามกลุ่มวิชาชีพและกลุ่มอุตสาหกรรมต่าง ๆ ลาออกเป็นจำนวนมากโดยพบว่ามีปริมาณผู้ลาออกในช่วงต้นปี พ.ศ. 2565 อยู่ที่ระดับ 7.7 หมื่นคนซึ่งถือว่ามียอดสูง (กรมจัดหางาน กระทรวงแรงงาน, สืบค้นออนไลน์ ตุลาคม 2565)

มีข้อมูลเปิดเผยถึงความขาดแคลนอาชีพวิศวกรในประเทศไทยเป็นอย่างมาก ซึ่งบัณฑิตจบใหม่ซึ่งเป็นผู้ที่ศึกษาในศาสตร์ด้านวิศวกรรมศาสตร์บัณฑิตในประเทศไทยนั้นจบการศึกษาปีละไม่ต่ำกว่า 33,000 คน แต่กลับมีผู้ยื่นขอใบประกอบวิชาชีพวิศวกรรมซึ่งใช้ในการประกอบอาชีพวิศวกรเพียง 7,000 คนต่อปี (ข้อมูลจากสภาวิศวกรแห่งประเทศไทย เว็บไซต์สภาวิศวกรแห่งประเทศไทย กรกฎาคม 2562, สืบค้นออนไลน์ ตุลาคม 2565) และมีการคาดการณ์เอาไว้ว่าในอนาคตอันใกล้จะมีคนไทยประกอบอาชีพเป็นวิศวกรเพียงร้อยละ 5 ของประชากรทั้งประเทศ นอกจากนี้สภาวิศวกรยังได้เปิดเผยข้อมูลในงาน “Why วิศวะ?” ในวันที่ 28 มิถุนายน 2564 ซึ่งให้ข้อมูลว่าเด็กรุ่นใหม่มีแนวโน้มเรียนวิศวกรรมศาสตร์แต่สุดท้ายจะมีแนวโน้มเปลี่ยนสายงาน หรือลาออกจากการทำงานเป็นวิศวกร ด้วยเหตุผล อาทิ ขาดโอกาสในการเสนอновиตรกรรมหรือผลงานใหม่ และขาดผลตอบแทนด้านรายได้ที่ดี เนื่องจากปัจจุบันอาชีพวิศวกรโดยส่วนใหญ่ได้รับผลตอบแทนที่ต่ำ

จากงานของสุรสาร เทพศิริ (2547) ได้ศึกษาถึงปัจจัยการลาออกจากการงานของวิศวกรในอุตสาหกรรมรถยนต์ โดยอ้างถึงปัญหาการลาออกของวิศวกรพอจะสรุปได้ว่า การตัดสินใจลาออกจากการงานของวิศวกรในการผลิตรถยนต์มีความเกี่ยวข้องทางด้านเทคนิคและการบริหารงานย่อมส่งผลกระทบต่อองค์กรอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ เพราะวิศวกรถือเป็นตำแหน่งงานสำคัญที่ปฏิบัติงานให้กับผู้บังคับบัญชาในระดับสูง วิศวกรจึงเป็นผู้ที่ใกล้ชิดและรับทราบปัญหาการดำเนินงานขององค์กรในเชิงลึกมากที่สุด จะเห็นได้ว่าปัญหาการลาออกของวิศวกรหรือบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถทางด้านวิศวกรรมศาสตร์จากโรงงานอุตสาหกรรมย่อมส่งผลกระทบต่อตัวองค์กร การลาออกจากการงานของพนักงานนั้นถือเป็นภาระและต้นทุนขององค์กร เนื่องจากองค์กรได้ลงทุนในการพัฒนาบุคคลนั้นขึ้นมา และทำงานมาระยะเวลาหนึ่งแล้ว การลาออกจะก่อให้เกิดค่าใช้จ่ายมากกว่าจะได้รับผลงานเป็นการตอบแทนจากบุคคลนั้น (Gilmer, 1971)

จากประเด็นปัญหาและความสำคัญดังกล่าวคณะผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกของวิศวกรในประเทศไทย โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ในเรื่องของความตั้งใจในการลาออก โดยสร้างเป็นแบบสอบถามโครงสร้างที่มีความเหมาะสมสอดคล้องกับลักษณะของข้อมูล รวมถึงเหมาะสมกับบริบทของสภาพการณ์ปัจจุบันในสังคมไทยเพื่อที่จะสามารถใช้พยากรณ์การลาออกของวิศวกรในประเทศไทยได้ และสามารถนำไปใช้อ้างอิงเพื่อสร้างเป็นแนวทางกลยุทธ์การรักษาวิศวกรไว้กับองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. ศึกษาระดับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ความพึงพอใจในการทำงาน และความตั้งใจลาออกของวิศวกรในธุรกิจประเภทอุตสาหกรรมการผลิตในประเทศไทย
2. ศึกษาอิทธิพลของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ความพึงพอใจในการทำงานที่มีต่อความตั้งใจลาออกของวิศวกรในธุรกิจประเภทอุตสาหกรรมการผลิตในประเทศไทย
3. สร้างแบบจำลองความตั้งใจลาออกของวิศวกรในธุรกิจประเภทอุตสาหกรรมการผลิตในประเทศไทย

สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานการวิจัยที่ 1 ระดับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีอิทธิพลเชิงลบต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานวิศวกรในประเทศไทย

สมมติฐานการวิจัยที่ 2 ระดับความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลเชิงลบต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานวิศวกรในประเทศไทย

สมมติฐานการวิจัยที่ 3 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานวิศวกรในเขตกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานการวิจัยที่ 4 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีอิทธิพลทางอ้อมเชิงลบต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานวิศวกรในเขตกรุงเทพมหานคร

การทบทวนวรรณกรรม

จากการศึกษาค้นคว้ารวบรวมตำราและงานวิจัยในอดีตพบว่า ปัจจัยด้านการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรนั้นส่งผลต่อการลาออก โดย Hom & Griffeth (1995. อ้างถึงใน David G. Allen. 2003) ได้อธิบายความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรกับการลาออกเอาไว้ผ่านตัวแบบการลาออกดังภาพที่ 1.2 สรุปได้ว่าการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร (Perceive Organization Support - POS) นั้นมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) และความผูกพันกับองค์กร (Organization Commitment) ทั้งสองตัวแปรนี้จะมีความสัมพันธ์ต่อไปยังความตั้งใจลาออก (Turnover Intension) และนำไปสู่การลาออก (Turnover) ของพนักงาน

จากผลการศึกษาของ David G. Allen (2003) ตามแนวทางของทฤษฎีตัวแบบของ Hom & Griffeth นั้นพบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีอิทธิพลเชิงบวกกับความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร ทั้งนี้ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรจะมีอิทธิพลเชิงลบต่อไปยังความตั้งใจลาออก และในขั้นสุดท้ายความตั้งใจลาออกจะมีอิทธิพลเชิงบวกต่อการลาออก ซึ่งตัวแบบนี้มีความสอดคล้องในประเด็นที่ว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรส่งผลต่อความตั้งใจในการลาออกโดยสอดคล้องกับการศึกษาของ Talat Islam (2013) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับความตั้งใจในการลาออกจากอิทธิพลของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและความผูกพันกับองค์กร โดย Talat Islam ได้สร้างตัวแบบสมมติฐานการลาออกขึ้นมาอีกแบบหนึ่งเพื่อใช้ศึกษาความสัมพันธ์โดยตรงระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและความตั้งใจในการลาออก โดยที่ส่วนนี้เป็นการแสดงให้เห็นถึงการศึกษอิทธิพลของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรต่อความตั้งใจลาออกที่ส่งผลโดยตรงไปยังความตั้งใจในการลาออกโดยไม่ต้องผ่านตัวแปรหรือปัจจัยอื่น ๆ ผลการศึกษาของ Talat Islam ในส่วนความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรกับความตั้งใจลาออกโดยตรงพบว่า ปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจในการลาออกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

นอกจากนี้ Linda Rhoades & Robert Eisenberger (2002) ได้รวบรวมการศึกษามากกว่า 70 งานในอดีตที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร พบว่ามีงานวิจัยมากมายที่ผลการศึกษาสอดคล้องและสามารถนำมาใช้ยืนยันตัวแบบความสัมพันธ์ของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรกับความตั้งใจในการลาออกของ Hom & Griffeth และตัวแบบสมมติฐานการลาออกของ Talat Islam โดยสำหรับผลการศึกษาอื่นๆ ที่อธิบายว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีอิทธิพลต่อความตั้งใจในการลาออกจะแสดงเพิ่มเติมในส่วนของงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในบทที่ 2 ต่อไป ด้วยเหตุนี้จึงทำให้ผู้วิจัยสนใจในปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร (Perceived Organizational Support - POS) ว่าน่าจะเป็นปัจจัยสำคัญตัวหนึ่งที่ส่งผลต่อการลาออก จึงนำไปเป็นหนึ่งในตัวแปรต้นที่ใช้ในการศึกษา

จากการทบทวนวรรณกรรมข้างต้นทำให้ผู้วิจัยตั้งสมมติฐานขึ้นมาดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ระดับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การมีอิทธิพลเชิงลบต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานวิศวกรในประเทศไทย

วรรณกรรมของ Hazeen ในปี 2022 ได้ศึกษาวิจัยและได้แสดงให้เห็นว่าความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) นั้นมีผลกระทบทางตรงต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานในสายอาชีพวิศวกร สอดคล้องกับงานของ Teng และคณะในปี 2022 ที่ได้อธิบายว่าความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานนั้นมีความสัมพันธ์เป็นอย่างยิ่งกับความตั้งใจลาออกจากงานของพนักงานขององค์กร

จากตัวแบบของ Price ในปี 1977 ได้มีการแสดงให้เห็นถึงแนวคิดการลาออกซึ่งจากการศึกษาเกี่ยวกับการลาออกของวรรณกรรมนี้แสดงให้เห็นถึงองค์ประกอบสำคัญได้แก่ความพึงพอใจในการทำงาน (Job Satisfaction) ว่ามีผลต่อการลาออกอย่างมีรูปแบบชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดตัวแบบการลาออกของ Blueford ในปี 1982 ที่ได้ศึกษาและวิจัยทดสอบตัวแบบการลาออกของ Price ในปี 1977 นำมาพัฒนาเป็นแบบใหม่โดยมีเรื่องของโอกาสในการเลือกงานของพนักงานมาเป็นองค์ประกอบแต่อย่างไรก็ตาม “ความพึงพอใจในการทำงาน” ก็ยังคงเป็นองค์ประกอบสำคัญของตัวแบบการลาออกอยู่เช่นเดิม

Spector (2012) ได้อธิบายเอาไว้ว่า ความพึงพอใจในการทำงานเป็นตัวแปรเชิงทัศนคติอย่างหนึ่งที่จะช่วยสะท้อนให้เห็นที่ทราบกันว่าบุคคลรู้สึกอย่างไรต่องานของตน โดยความพึงพอใจในการทำงานอาจแยกได้หลายด้าน อาทิ ความพึงพอใจจากรายได้หรือค่าจ้าง ความพึงพอใจจากความมั่นคงในงาน ความพึงพอใจในเพื่อนร่วมงาน เป็นต้น งานของ Porter และ Steers (1975) พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานส่งผลต่อการลาออกและการขาดงาน ทั้งนี้จากวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องบางงานพบว่ายิ่งพนักงานมีความไม่พึงพอใจในงานเพิ่มจะยิ่งอยากลาออกจากการทำงานมากขึ้นหรือมีความตั้งใจที่จะลาออกจากการงานเพิ่มขึ้น (Crampton, 1994; Dickter et. al., 1996; De Gieter, 2011; Spector, 2012)

แนวคิดของ ลอว์เลอร์ในปี 1971 ถือเป็นแนวคิดที่มีการถูกอ้างในวรรณกรรมการวิจัยเกี่ยวกับการลาออกของพนักงานเป็นจำนวนมากจนกระทั่งถึงปัจจุบัน โดย Lawler ได้อธิบายเอาไว้ว่าส่วนหนึ่งของสิ่งที่ส่งผลก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจภายในงานนั้นเป็นผลมาจากการที่พนักงานไม่พึงพอใจในค่าแรงหรือค่าตอบแทนที่เหมาะสมจึงเป็นที่มาที่ว่าแล้วการรับรู้การสนับสนุนด้านอื่น ๆ ของพนักงานนอกเหนือจากเรื่องค่าแรงนั้นจะมีแนวทางความสัมพันธ์เชิงสาเหตุกับความตั้งใจลาออกของพนักงานเป็นอย่างไร

จากการทบทวนวรรณกรรมข้างต้นทำให้ผู้วิจัยตั้งสมมติฐานขึ้นมาดังนี้

สมมติฐานที่ 2 ระดับความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลเชิงลบต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานวิศวกรในประเทศไทย

จากการศึกษาวรรณกรรมเพิ่มเติมทำให้พบว่าปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรนั้นมีอิทธิพลโดยตรงต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานขององค์กร งานของ Bernarto และคณะในปี 2020 ได้มีการศึกษาและพบว่าจากตัวแบบสมการโครงสร้างที่ได้สร้างขึ้นมาการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรของพนักงานนั้นมีอิทธิพลทางตรงต่อความพึงพอใจในงานของพนักงาน สอดคล้องกับงานของ Saleem ในปี 2015 ที่ได้มีการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำและความตั้งใจลาออกของพนักงานในองค์กรซึ่งในตัวแบบที่ได้สร้างขึ้นปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีผลกระทบโดยตรงต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานทั้งยังมีวรรณกรรมอีกหลากหลายวรรณกรรมที่แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์เชิงอิทธิพลจากการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่ส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานทั้งในลักษณะของอิทธิพลทางตรงและอิทธิพลทางอ้อม (Bogler & Nir, 2012; Elci & Alpan, 2009; Ahmed et al., 2010; Li et al., 2020; Riggle et al., 2009)

การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรนั้นจากแนวคิดของ Hom และ Griffeth ในปี 1995 นั้น มีความสอดคล้องกับแนวคิดการลาออกจากองค์กรของพนักงานของ Islam (2013) ซึ่งจะเห็นได้จากแนวคิดของทั้ง

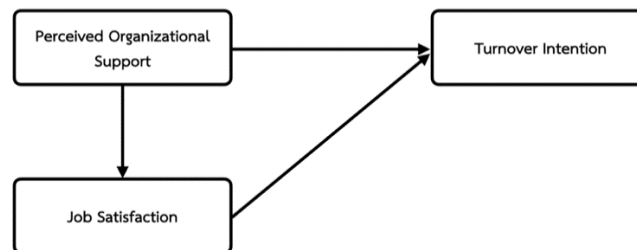
สองคนนั้นแสดงให้เห็นว่า “การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร” นั้นมีอิทธิพลทั้งทางตรง (Talat Islam, 2013) และทางอ้อม (Hom & Griffeth, 1995) ต่อความตั้งใจลาออกของพนักงาน โดยการศึกษาจากวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องพบว่าโดยส่วนใหญ่เน้นนิยามแบ่งศึกษาการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรออกเป็นสองมิติได้แก่ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้านสิ่งสนับสนุนที่เป็นตัวเงินกับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้านสิ่งสนับสนุนที่ไม่เป็นตัวเงิน (พาโชค เลิศอัศวภัทร, 2559) แต่ถ้าสังเกตในตัวแบบแนวคิดที่ผ่านมาในการสร้างแนวกรอบแนวคิดที่เป็นเชิงโครงสร้างความสัมพันธ์นิยามศึกษาเป็นองค์ประกอบการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรโดยรวมเป็นส่วนมาก

จากการทบทวนวรรณกรรมข้างต้นทำให้ผู้วิจัยตั้งสมมติฐานขึ้นมาดังนี้

สมมติฐานที่ 3 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานวิศวกรในเขตกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานที่ 4 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีอิทธิพลทางอ้อมเชิงลบต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานวิศวกรในเขตกรุงเทพมหานคร

จากการทบทวนวรรณกรรมและคัดสรรตัวแปรทำให้เกิดแนวคิดในการวิจัยดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานที่ประกอบอาชีพเป็นวิศวกรในสาขาต่าง ๆ ของสายงานวิศวกรรมที่ทำงานเกี่ยวข้องกับการดำเนินการในโรงงานหรือสายการผลิตของบริษัทหน่วยงาน หรือองค์กรเอกชนต่างๆ ซึ่งโรงงานหรือสายการผลิตเหล่านี้จะต้องตั้งอยู่ในเขตพื้นที่ประเทศไทย

ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้มาจากการเลือกตัวอย่างแบบโควตาสำหรับการเลือกตัวอย่างที่จะจำกัดให้ได้ขนาดตัวอย่างเป็นตัวแทนของแต่ละเขตจังหวัดในประเทศไทยโดยขนาดตัวอย่างนั้นผู้วิจัยกำหนดขนาดของตัวอย่างโดยใช้หลักการตามแนวคิดของ Hair และคณะ ที่ได้แนะนำขนาดตัวอย่างที่เหมาะสมว่ามีขนาดตั้งแต่ 200 ถึง 400 ตัวอย่าง โดยสอดคล้องกับที่ณัฐยาน์ ภัทรพิเศษวงศ์ (2014 อ้างถึงในพาโชค เลิศอัศวภัทร, 2019) ได้กล่าวเอาไว้เกี่ยวกับการกำหนดขนาดตัวอย่างที่ใช้ในการวิเคราะห์ตัวแบบสมการโครงสร้าง

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณดำเนินการศึกษาโดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากแหล่งข้อมูลทุติยภูมิจากการทบทวนวรรณกรรม แนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และข้อมูลปฐมภูมิจากเครื่องมือโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือเก็บข้อมูลจากนั้นทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการทางสถิติโดยมีการใช้สถิติเชิงพรรณนาเพื่อบรรยายลักษณะของข้อมูล รวมถึงการใช้สถิติเชิงอนุมานซึ่งได้แก่การใช้วิธีการตัวแบบสมการโครงสร้างเพื่อทำการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) ของตัวแปรทั้งหมดในกรอบแนวคิดของการวิจัยนี้ และเพื่อทำการวิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis) เพื่อทำการทดสอบสมมติฐานและอธิบายอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมของตัวแปร

เครื่องมือในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งพัฒนาจากการค้นคว้าตำราและการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยโดยคำถามในแบบสอบถามเป็นแบบปลายปิด แบ่งออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นการเก็บข้อมูลลักษณะทางประชากรศาสตร์ของผู้ให้ข้อมูลในการวิจัยนี้

ส่วนที่ 2 ข้อคำถามเกี่ยวกับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร (Perceived Organizational Support) ข้อคำถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน (Job Satisfaction) และข้อคำถามเกี่ยวกับความตั้งใจลาออกจากงาน (Turnover Intention)

ในส่วนของข้อคำถามเกี่ยวกับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรนั้นผู้วิจัยได้ประยุกต์ใช้ข้อคำถามจากทฤษฎีและแนวคิดรวมถึงเครื่องมือจากวรรณกรรมของ Allen et al. (1999); Guzzo et al. (1994); Malatesta (1995); Wayne et al. (1997); ญัฐธิดา แก้วมณีชัย (2556); Cao (2014); Hassan (2014) รวมทั้งสิ้น 13 ข้อคำถาม

ในส่วนของข้อคำถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานผู้วิจัยได้ประยุกต์ใช้ข้อคำถามจากทฤษฎีและแนวคิดรวมถึงเครื่องมือจากวรรณกรรมของ Salleh (2012), Baloch (2014) รวมทั้งสิ้น 8 ข้อคำถาม

และส่วนของข้อคำถามเกี่ยวกับความตั้งใจลาออกของพนักงานวิศวกรผู้วิจัยได้ประยุกต์ใช้ข้อคำถามจากทฤษฎีและแนวคิดรวมถึงเครื่องมือจากวรรณกรรมของ Allen et al. (1999); Guzzo et al. (1994); Malatesta (1995); Wayne et al. (1995); ญัฐธิดา แก้วมณีชัย (2555); Cao (2013); Hassan (2014); ธวัชชัย บุญราศรีเพิ่ม (2552); Gao (2011); ณปภัช นาคเจือทอง (2552); ธัญพร กฤษณา (2550); ธาณัฏฐรา สมศรีจิตร (2012) รวมทั้งสิ้น 8 ข้อคำถาม

ผู้วิจัยทำการทดสอบค่าความน่าเชื่อถือของมาตรวัดจากข้อมูลจำนวน 50 ชุดที่ได้คัดแยกเอาไว้ซึ่งหากวิเคราะห์เสร็จสิ้น ข้อมูลกลุ่มนี้จะไม่นำไปใช้ในการวิเคราะห์ทางสถิติใด ๆ กับงานวิจัยครั้งนี้อีก ซึ่งผู้วิจัยเลือกใช้วิธีการตรวจสอบค่าความเชื่อถือของมาตรวัดจากค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาช (Cronbach's Alpha) ผลการทดสอบพบว่าค่าเฉลี่ยของตัวแปรสังเกตได้ทุกตัวมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาที่สูงกว่า 0.70 ทั้งหมดจากการตรวจสอบค่าความเชื่อมั่นด้วยการตรวจสอบค่าแอลฟาของครอนบาช (Cronbach's Alpha) พบว่าข้อคำถามที่ใช้เป็นเครื่องมือในการทำวิจัยทั้งสามส่วนที่ใช้วัดตัวแปรสามตัวแปรนั้นมีค่าสูงกว่าเกณฑ์มาตรฐานคือ 0.70 โดยชุดคำถามเกี่ยวกับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ความพึงพอใจในการทำงานและความตั้งใจลาออกนั้นมีค่า 0.831, 0.865, 0.832 ตามลำดับ

การวิเคราะห์ข้อมูล สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติที่ได้จากแบบสอบถาม โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยเลือกกระบวนการการวิเคราะห์โมเดลตามกรอบการวิจัย สถิติที่ใช้ ได้แก่ การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis : CFA) และการวิเคราะห์สมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling : SEM)

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเพื่อการพิจารณาลักษณะทั่วไปของตัวอย่างซึ่งเป็นตัวแทนของประชากร พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชายจำนวน 264 คน คิดเป็นร้อยละ 66 มีสถานภาพเป็นโสดจำนวน 223 คน คิดเป็นร้อยละ 55.75 มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรี จำนวน 323

คน คิดเป็นร้อยละ 80.75 และมีระยะเวลาในการประกอบอาชีพในช่วง 6-10 ปี จำนวน 275 คน คิดเป็นร้อยละ 68.75

ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยโดยภาพรวมของแต่ละตัวแปรที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาพบว่าตัวแปรการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.09 โดยมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.368 ตัวแปรความพึงพอใจในการทำงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47 โดยมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.719 และตัวแปรความตั้งใจลาออกจากการงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.97 โดยมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.879

การวิเคราะห์ปัจจัยเมื่อทำการพิจารณาวิเคราะห์ปัจจัยของตัวแปรสังเกตได้ เมื่อได้ดำเนินการวิเคราะห์ปัจจัยของตัวแปรสังเกตได้ ซึ่งแต่เดิมนั้นข้อคำถามในส่วนของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีตัวแปรสังเกตได้จำนวน 13 ตัวแปร รวมถึงข้อคำถามในส่วนของความพึงพอใจในการทำงานที่แต่เดิมมีจำนวนตัวแปรสังเกตได้ 8 ตัวแปร แต่เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักปัจจัย (Factor Loading) แล้วพบว่าข้อคำถามที่ 2, 3, 4, 5, 6, 8, 9, 11 และ 13 ในส่วนของข้อคำถามของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และข้อคำถามที่ 3 และ 8 ของข้อคำถามความพึงพอใจในการทำงานมีค่าน้ำหนักปัจจัยต่ำกว่า 0.6 จึงถูกตัดออกจากโมเดล ผู้วิจัยดำเนินการตัดข้อคำถามจากการวิเคราะห์สถิติหาค่า Factor Loading ที่มีระดับสูงกว่า 0.6 (Chin, Gopal & Salisbury, 1997; Hair et. AL., 2006) ทำให้ข้อคำถามที่เหลืออยู่และใช้ในการวิเคราะห์สมการโครงสร้างต่อไปได้รวมทั้งสิ้น 18 ข้อคำถาม จากแต่เดิม 29 ข้อคำถาม

ตารางที่ 1 แสดงค่าสถิติที่ผลการวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวัดที่ใช้เก็บข้อมูล

Latent Variables	#Items	Composite Reliability	AVE
Perceived Organizational Support	4	0.793	0.435
Job Satisfaction	6	0.885	0.563
Turnover Intention	8	0.893	0.513

จากตารางที่ 1 พบว่าค่า Composite Reliability ทั้งหมดอยู่ในช่วง 0.836 ถึง 0.856 ซึ่งเป็นระดับที่ยอมรับได้สำหรับค่าความสอดคล้องภายในระหว่างตัวแปร (Cronbach, 1970) การศึกษาวิจัยครั้งนี้ยังได้ทำการตรวจสอบค่า Convergent Validity หรือค่าความเที่ยงตรงเชิงสอดคล้องของมาตรวัด พบว่าค่า Average Variance Extracted (AVE) ของแต่ละตัวแปรสังเกตได้ (Latent Variables) มีค่าอยู่ระหว่าง 0.506 ถึง 0.600 ซึ่งเกือบทั้งหมดสูงกว่า 0.506 แสดงให้เห็นว่ามาตรวัดโดยเฉลี่ยของแต่ละข้อคำถามมีความสามารถในการวัดค่าตัวแปรที่มีระดับความเที่ยงตรงผ่านเกณฑ์ที่ยอมรับได้ (Fornell & Larcker, 1981) สำหรับในส่วน of ค่า AVE ของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรนั้นเนื่องจากข้อคำถามมีจำนวนที่เหลืออยู่เพียง 4 ข้อคำถาม ทำให้ระดับของ AVE ต่ำแต่ก็ถือว่ามีความใกล้เคียงกับ 0.50 คือ 0.435

สำหรับการวิเคราะห์ปัจจัยองค์ประกอบเชิงยืนยันผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแบบสมการโครงสร้างพบว่าตัวแบบมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ดี โดยมีค่า CMIN/DF เท่ากับ 2.951, GFI เท่ากับ 0.891, IFI เท่ากับ 0.930, TLI เท่ากับ 0.919, CFI เท่ากับ 0.930 และ RMSEA เท่ากับ 0.70 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานความกลมกลืนของตัวแบบสมการโครงสร้างจากการทบทวนวรรณกรรมของดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยองค์ประกอบเชิงยืนยัน

ค่าความกลมกลืน	ค่าที่วิเคราะห์ได้	ค่ามาตรฐาน	วรรณกรรม
CMIN/DF	2.951	ต่ำกว่า 5	Loo & Thorpe (2000)
GFI	0.891	มากกว่าหรือเท่ากับ 0.8	Cheng, Shih-I (2011)
IFI	0.930	มากกว่าหรือเท่ากับ 0.9	Bentler (1999)
TLI	0.919	มากกว่าหรือเท่ากับ 0.9	Bentler (1999)
CFI	0.930	มากกว่าหรือเท่ากับ 0.9	Bentler (1999)
RMSEA	0.070	น้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.08	Hair et. Al. (1998)

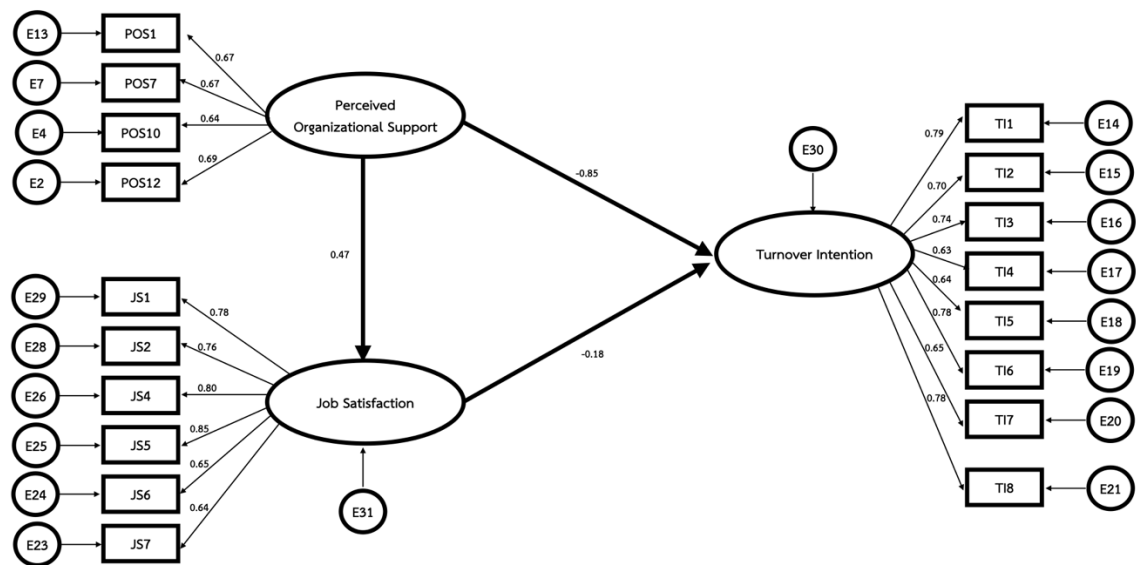
ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 ระดับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีอิทธิพลเชิงลบต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานวิศวกรในประเทศไทย ผลการทดสอบพบว่ายอมรับสมมติฐานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.001 โดยมีค่าน้ำหนักปัจจัยเป็นเชิงลบคือ -0.846 ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2 ระดับความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลเชิงลบต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานวิศวกรในประเทศไทย ผลการทดสอบพบว่ายอมรับสมมติฐานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.001 โดยมีค่าน้ำหนักปัจจัยเป็นเชิงลบคือ -0.176 ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 3 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานวิศวกรในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการทดสอบพบว่ายอมรับสมมติฐานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.001 โดยมีค่าน้ำหนักปัจจัยเป็นเชิงบวกคือ 0.467 และผลการทดสอบสมมติฐานที่ 4 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีอิทธิพลทางอ้อมเชิงลบต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานวิศวกรในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการทดสอบพบว่ายอมรับสมมติฐานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.001 โดยมีค่าน้ำหนักปัจจัยเป็นเชิงลบคือ -0.082 ซึ่งแสดงได้ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานทางสถิติและค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ

สมมติฐาน	C.R.	p-value	ผลการทดสอบ
Perceived Organizational Intention → Turnover โดยรวม	-11.678	0.001***	Accepted
Job Satisfaction → Turnover Intention ทางตรง	-3.908	0.001***	Accepted
Perceived Organizational Satisfaction → Job ทางตรง	6.973	0.001***	Accepted

***มีระดับนัยสำคัญทางสถิติต่ำกว่า 0.001

จากการปรับปรุงตัวแบบสมการโครงสร้างให้มีความเหมาะสมสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ที่สุดทำให้ผู้วิจัยได้ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ความพึงพอใจในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานวิศวกรในประเทศไทยซึ่งมีลักษณะดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 แสดงตัวแบบสมการโครงสร้างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและความพึงพอใจในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานวิศวกรในประเทศไทย

สำหรับผลการวิเคราะห์เส้นทางอิทธิพล (Path Analysis) ทั้งอิทธิพลทางตรง (Direct Effect) อิทธิพลทางอ้อม (Indirect Effect) และอิทธิพลโดยรวม (Total Effect) พบว่าตัวแปรการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีอิทธิพลทางตรงต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานวิศวกรโดยมีน้ำหนักปัจจัยโดยรวมเท่ากับ -0.929 โดยมีน้ำหนักอิทธิพลทางตรงเท่ากับ -0.846 และน้ำหนักอิทธิพลทางอ้อมเท่ากับ -0.082 ส่วนตัวแปรความพึงพอใจต่อการทำงานมีอิทธิพลทางตรงเพียงอย่างเดียวต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานคือ -0.176 และตัวแปรการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีอิทธิพลทางตรงเพียงอย่างเดียวต่อความพึงพอใจในการทำงานคือ 0.584 ซึ่งสามารถนำเสนอได้ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 แสดงผลการวิเคราะห์เส้นทางอิทธิพล (Path Analysis)

Path Analysis	Direct Effect	Indirect Effect	Total Effect
Perceived Organizational Support → Job Satisfaction	0.584	-	0.584
Job Satisfaction → Turnover Intention	-0.176	-	-0.176
Perceived Organizational Support → Turnover Intention	-0.846	-0.082	-0.929

อภิปรายผล

ผลการวิจัยจากการศึกษาวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันพบว่าตัวแบบสมการโครงสร้างมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ดี และผลการทดสอบสมมติฐานด้วยการวิเคราะห์จากวิธีการตัวแบบสมการโครงสร้างทั้ง 4 สมมติฐานสามารถสรุปได้ดังนี้

จากการทดสอบสมมติฐานที่ 1 และ 4 สรุปได้ว่าตัวแปรการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีอิทธิพลเชิงลบต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานวิศวกรที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.001 และระดับการรับรู้การสนับสนุน

จากองค์กรมีอิทธิพลเชิงลบทางอ้อมต่อระดับความตั้งใจลาออกของพนักงานวิศวกรที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.001 ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่าหากวิศวกรยังมียกระดับการรับรู้การได้รับการสนับสนุนจากองค์กรเพิ่มขึ้นสูงมากเท่าไรก็จะยิ่งทำให้ระดับความตั้งใจลาออกจากการงานของพนักงานวิศวกรลดน้อยลง ผลการผลการทดสอบสมมติฐานนี้มีความสอดคล้องกับวรรณกรรมของ Crampton, (1994); Roznowski & Harrison (1996); Sara De Gieter (2011); Paul E. Spector (2012) ที่ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับตัวแปรการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงาน

จากการทดสอบสมมติฐานที่ 2 สรุปได้ว่าความพึงพอใจในการทำงานมีอิทธิพลเชิงลบต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานวิศวกรที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.001 ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่าหากวิศวกรยังมียกระดับความพึงพอใจในงานเพิ่มขึ้นก็จะยิ่งทำให้ระดับความตั้งใจลาออกจากการงานของพนักงานวิศวกรลดน้อยลง ผลการผลการทดสอบสมมติฐานนี้มีความสอดคล้องกับวรรณกรรมของ Bogler & Nir (2012); Elci & Alpan (2009); Ahmad et al. (2010); Li et al. (2020); Riggle et al. (2009) ที่ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับอิทธิพลระหว่างตัวแปรความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานที่มีผลเชิงลบต่อระดับความตั้งใจลาออกของพนักงาน

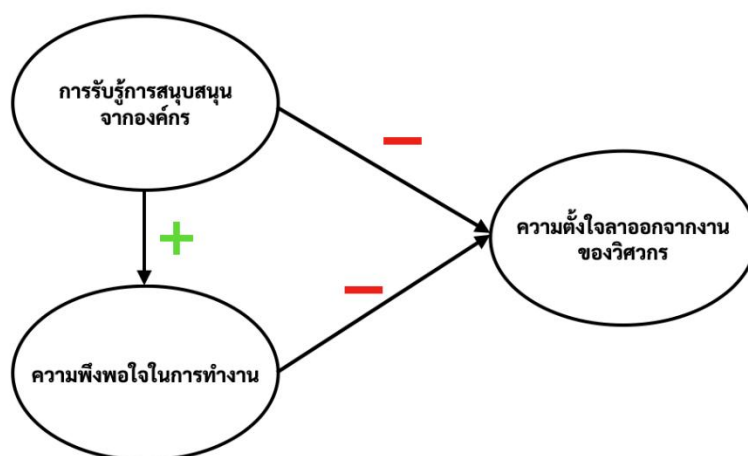
จากการทดสอบสมมติฐานที่ 3 สรุปได้ว่าระดับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีอิทธิพลเชิงบวกต่อระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานวิศวกรที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.001 ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่ายิ่งพนักงานวิศวกรมีระดับของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรเพิ่มขึ้นก็จะยิ่งทำให้ระดับความพึงพอใจในการทำงานยิ่งเพิ่มขึ้น ผลการผลการทดสอบสมมติฐานนี้มีความสอดคล้องกับวรรณกรรมของ Bogler & Nir (2012); Elci & Alpan (2009); Ahmad et al. (2010); Li et al. (2020); Riggle et al. (2009) ที่ได้ทำการศึกษาตัวแปรการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่มีอิทธิพลเชิงบวกต่อระดับความพึงพอใจในงานของพนักงาน

ในเชิงปฏิบัตินั้นผู้ประกอบการหรือผู้ที่มีอำนาจในการออกนโยบายหรือบริหารจัดการเกี่ยวกับสวัสดิการความเป็นอยู่ของวิศวกรนั้นควรมีการส่งเสริมและให้การสนับสนุนแก่วิศวกรภายในองค์กรให้เป็นที่ประจักษ์รับรู้กันทั้งในด้านที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน สิ่งตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงินนั้น ชูชัย สมธิธิกุล (2554) ได้อธิบายเอาไว้ว่า รางวัลประเภทนี้จะเป็นสิ่งที่มีคุณค่าทางจิตใจต่อพนักงาน กล่าวคือเป็นรางวัลที่บ่งบอกถึงชื่อเสียงเกียรติยศ สถานะทางสังคมของพนักงาน ประกอบกับธรรมชาติของมนุษย์ที่เป็นสัตว์สังคม ชอบอยู่รวมกันเป็นกลุ่ม ชอบสื่อสารและแบ่งปันข้อมูลให้แกกัน ประกอบกับในปัจจุบันนี้สังคมคนรุ่นใหม่มีการติดต่อสื่อสารที่ใกล้ชิดกันมากขึ้น การรับรู้ถึงชีวิตของกันและกันผ่านโซเชียลเน็ตเวิร์กมีผลต่อการใช้ชีวิตประจำวันมาก โดยจากสถิติของเว็บไซต์ socialbakers.com แสดงให้เห็นว่าจำนวนคนที่ใช้โซเชียลเน็ตเวิร์กมากที่สุดประเทศไทยอยู่อันดับที่ 3 ของเอเชียอาคเนย์ ซึ่งพบว่าผู้ใช้งานมักจะโพสต์เนื้อหา หรือภาพเพื่อแสดงตัวตน แสดงสถานะทางสังคม หรือความก้าวหน้า การมีชื่อเสียงของตนเอง จึงอาจเป็นส่วนหนึ่งที่อธิบายได้ว่าพนักงานหรือในการวิจัยครั้งนี้คือวิศวกรในกรุงเทพมหานครให้ความสำคัญกับชื่อเสียง เกียรติยศ หรือสถานะทางสังคมมากกว่าค่าตอบแทนในการตัดสินใจดำรงตำแหน่งงานเดิมเอาไว้เพราะหากองค์กรที่ตนทำงานอยู่ไม่ตอบสนองสถานะทางสังคม การได้รับการยอมรับหรือการตอบแทนต่างๆ ในด้านที่ไม่ใช่ตัวเงินที่ดีพอก็อาจทำให้เกิดความตั้งใจที่จะลาออกจากองค์กรได้

วิธีการในเชิงปฏิบัติที่เป็นแนวทางเบื้องต้นสำหรับผู้บริหารนั้นสามารถยกตัวอย่างได้ อาทิ การทำให้พนักงานวิศวกรได้รับทราบถึงแนวทางของสายอาชีพ รู้ถึงแนวทางการพัฒนาและยกระดับตำแหน่งตนเอง รวมถึงมีการส่งเสริมให้วิศวกรได้เรียนต่อหรืออย่างน้อยให้มีการได้รับการอบรมหรือเพิ่มพูนวิชาความรู้ในสายอาชีพมากขึ้น องค์กรอาจจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการประชาสัมพันธ์ให้เกิดการรับรู้โดยอาจทำเป็นป้ายแสดงความยินดีหรือประกาศให้เป็นที่ทราบโดยทั่วกันว่าพนักงานวิศวกรบางคนได้รับการคัดเลือกให้ศึกษาหรืออบรมต่อ รวมถึงมีการมอบเงินรางวัลหรือโบนัสในกรณีที่มีผลการทำงานเป็นที่น่าพอใจหรือสร้างประโยชน์ให้แก่องค์กร

การกระทำดังกล่าวเหล่านี้จะช่วยส่งเสริมให้เกิดความรู้สึกพอใจในงานของพนักงานวิศวกรและลดระดับความตั้งใจลาออกจากองค์กรลง

โดยสามารถอธิบายลักษณะของผลการวิจัยและผลการอภิปรายได้เป็นแผนภาพดังภาพที่ 3



ภาพที่ 3 แสดงแผนภาพสรุปอิทธิพลผลการวิจัย

ข้อเสนอแนะ

การศึกษาในประเด็น ความตั้งใจลาออกของวิศวกรในประเทศไทยควรศึกษาในประเด็นดังต่อไปนี้

1. ควรทำการศึกษาเพิ่มเติมโดยพิจารณาในทุกรูปแบบของประเภทอุตสาหกรรมต่าง ๆ และทำการเปรียบเทียบเพื่ออาจค้นพบปัจจัยที่แตกต่างกันซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อระดับความตั้งใจลาออกของวิศวกรที่แตกต่างกันได้
2. ควรทำการศึกษาในรูปแบบผสมผสานเพื่อให้ทราบข้อมูลเชิงลึกของความตั้งใจลาออกของวิศวกรในธุรกิจอุตสาหกรรมผลิตแล้วนำมาใช้ประกอบการอภิปรายผลการทดสอบสมมติฐานด้วยข้อมูลเชิงปริมาณเพื่อให้ตัวได้ประเด็นพัฒนาตัวแบบสมการโครงสร้างต่อไป

เอกสารอ้างอิง

สภาวิศวกรแห่งประเทศไทย. *เวทีปฏิรูปวิศวกรแห่งประเทศไทย*. ค้นเมื่อ 13 ตุลาคม 2565, จาก <https://coe.or.th/>

ณัฐยาน์ ภัทรพิเศษวงศ์ และสวีสดี วรรณรัตน์. (2556). โมเดลสมการโครงสร้างของผลดำเนินงานระบบโลจิสติกส์และการบริหารลูกค้าสัมพันธ์ ในธุรกิจพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์. *Proceedings of 51st Kasetsart University Annual Conference: Education, Economics and Business Administration, Humanities and Social Sciences*. (PP. 227-235). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ บางเขน.

ณัฐธิดา แก้วมณีชัย. (2556). การลาออก และต้นทุนการลาออกของพยาบาลโรงพยาบาลศรีนครินทร์ จ.ขอนแก่น. *วารสารวิจัย มข. สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ (ฉบับธุรกิจและเศรษฐกิจ)*, 12(1), 23-24.

ณปภัช นาคเจือทอง. (2552). การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา (การศึกษาเฉพาะบุคคลบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

- ธวัชชัย บุญเพิ่มราศรี. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่มีผลต่อการตั้งใจลาออกจากงานของบุคลากร : ศึกษาเฉพาะกรณีบุคลากร สาย ค ของมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- ธัญพร กฤษณา. (2550). ปัจจัยคัดสรรกับความตั้งใจลาออกของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลมหาราชเชียงใหม่ (วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ธณัฏฐรา สมักรจิตร. (2555). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงานระดับปฏิบัติการของโรงงานผลิตภัณฑ์อาหารแห่งหนึ่งในเครือข่ายพัฒนาวิบูล อำเภอสรีราชา จังหวัดชลบุรี. *RMUTT Global Business and Economics Review*, 7(2), 40-52.
- พาโชค เลิศอัศวภัทร.(2559). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจในการลาออกของวิศวกรในเขตกรุงเทพมหานคร (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2565). *สำมะโนอุตสาหกรรม*. ค้นเมื่อ 13 ตุลาคม 2565, จาก <http://www.nso.go.th/>
- สุรสาร เทพศิริ. (2547). ปัจจัยที่มีผลต่อระดับความต้องการลาออกจากงานของวิศวกรในอุตสาหกรรมรถยนต์ (วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต). สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- Ahmed, I., et al. (2010). Effects of Motivational Factors on Employees Job Satisfaction a Case Study of University of the Punjab, Pakistan. *International Journal of Business and Management*, 5(3), 70-80.
- Allen D., Shore L., & Griffeth R. (1999). *A model of perceived organizational support* (Unpublished manuscript). University of Memphis and Georgia State University.
- 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.
- Baloch, Q. B., Ali, N. & Zaman, G. (2014). Measuring Employees Commitment as Outcome of Transformational and Transactional Leadership Style: an empirical Study. *Abasyn Journal of Social Science*, 3(2), 208-214.
- Bernato, I., et al. (2020). Effect of Transformational Leadership, Perceived Organizational Support, Job Satisfaction Toward Life Satisfaction: Evidence from Indonesian Teachers. *International Journal of Advanced Science and Technology*, 29(3), 5495-5503.
- Bluedorn, A. C. (1982). A Unified Model of Turnover from Organizations. *Human Relations*, 35, 135-153.
- Bogler, R. & Nir, A. E. (2012). The Importance of Teachers' Perceived Organizational Support to Job Satisfaction. *Journal of Educational Administration*, 50(3), 287-306.
- Cao, L., Hirschi, A. & Deller, J. (2014). Perceived organizational support and intention to stay in host countries among self-initiated expatriates: the role of career satisfaction and networks. *The International Journal of Human Resource Management*, 25(14), 2013-2032.
- Crampton, S. M. & Wagner, J. A., (1994). Percept-percept inflation in microorganizational research: An investigation of prevalence and effect. *Journal of Applied. Psychology*, 79, 67-76.
- De Gieter, S., Hofmans, J. & Bakker, A. B. (2018). Need satisfaction at work, job strain, and performance: A diary study. *Journal of Occupational Health Psychology*, 23(3), 361-372.

- Dickter, D. N., Roznowski, M. & Harrison, D. A. (1996). Temporal tempering: An event history analysis of the process of voluntary turnover. *Journal of Applied Psychology*, 81(6), 705–716.
- Elci, M. & Alpan, L. (2009). The Impact of Perceived Organizational Ethical Climate on Work Satisfaction. *Journal of Business Ethics*, (84), 297–311.
- Gilmer, D. and others. (1971). *Industrial psychology*. New York: Macmillan.
- Guzzo, R. A., Noonan, K. A. & Elron, E. (1994). Expatriate Managers and the Psychological Contract. *Journal of Applied Psychology*, 79, 617–626.
- Hassan, S., Hassan, M. & Shoaib, Z. (2014). Measuring the Impact of Perceived Organization Support, Psychological Empowerment and Rewards on Employees' Satisfaction: Testing the Mediating Impact of Employee Engagement. *World Applied Sciences Journal*, 30(5), 652–660.
- Hazeen, F. M. & Umarani, C. (2022). A Study on the Impact of Role Stress on Engineer Intention to leave in Indian Construction Firms. *Scientific Reports*, 12(1). <https://doi.org/10.1038/s41598-022-21730-2>
- Hom, P. W. & Griffeth, R. W. (1995). *Employee Turnover. South-Western Series in Human Resources Management*. Cincinnati, OH: South-Western College Pub.
- Islam, T., et al. (2013). Turnover Intention: The Influence of Perceived Organizational Support and Organizational Commitment. *Social and Behavior Sciences*, 103, 1238–1242.
- Lawler, E. E. & Hackman, J. R. (1971). Corporate Profits and Employee Satisfaction: Must They Be in Conflict?. *California Management Review*, 14(1), 46–55.
- Li, X., et al. (2020). Nurse' Intention to Stay: The Impact of Perceived Organizational Support, Job Control and Job Satisfaction. *Leading Global Nursing Research*, 76(5), 1141–1150.
- Maletesta, R. M. (1995). *Understanding the Dynamics of Organizational and Supervisory Commitment Using a Social Exchange Framework* (Unpublished Doctoral Dissertation). Wayne State University.
- Porter, L. W., et al. (1974). Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59(5), 603–609.
- Price, J.L. (1977). *The study of turnover*. Ames: Iowa State University Press.
- Rhoades, L. and Eisenberger, R. (2002). Perceived Organizational Support: A review of the Literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698–714.
- Riggle, R. J., Edmondson, D. R., & Hansen, J. D. (2009). A meta-analysis of the relationship between perceived organizational support and job outcomes: 20 years of research. *Journal of Business Research*, 62(10), 1027–1030.
- Saleem, H. (2015). The Impact of Leadership Styles on Job Satisfaction and Mediating Role of Perceived Organizational Politics. Global Conference on Business & Social Science-2014, GCBSS-2014, Kuala Lumpur. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 172, 563 – 569.

- Salleh, R., Nair, M.S., Harun, H. (2012). Job satisfaction, organizational commitment, and turnover intention: A case study on employees of a retail company in Malaysia. *International Journal of Economics and Management Engineering*, 6(12), 3429-3436.
- Spector, P. E. (2012). *Industrial and Organizational Psychology: Research and Practice*. New York: Wiley.
- Teng, T., Wu, J. & Lee, C. (2022). Acceptance and Experience of Digital Dental Technology, Burnout, Job Satisfaction and Turnover Intention for Taiwanese Dental Technicians. *BMC Oral Health*, 22, 343.
- Wayne, S. J., Shore, L. M. & Liden, R. C. (1997). Perceived Organizational Support and Leader-member Exchange: A Social Exchange Perspective. *Academy of Management Journal*, 40, 82-111.