

การศึกษาความสามารถในการปรับตัวด้านอาชีพ การรับรู้การจัดการด้านอาชีพจากองค์กร และความตั้งใจลาออกของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรมแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ

The Study of the Career Adaptability, Perceived Organization Career Management and Turnover Intention of the Employees in an Industry in Samutprakan Province

ทัชชา ไชยกิจ¹ บัญญัติ ยงย่น² วิมลทิพย์ มุสิกพันธ์³ และ พัชรินทร์ เสรี⁴

¹สาขาพัฒนาการมนุษย์ สถาบันแห่งชาติเพื่อการพัฒนาเด็กและครอบครัว มหาวิทยาลัยมหิดล

^{2 3 4}สถาบันแห่งชาติเพื่อการพัฒนาเด็กและครอบครัว มหาวิทยาลัยมหิดล

¹Email: pae_pe_jung@hotmail.com; ²Email: ybanyat@hotmail.com; ³Email: wimontip.mus@mahidol.ac.th;

⁴Email: patcharin.ser@mahidol.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับการรับรู้การจัดการด้านอาชีพจากองค์กร และความสามารถในการปรับตัวด้านอาชีพของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การจัดการด้านอาชีพจากองค์กร และความสามารถในการปรับตัวด้านอาชีพ และ 3) เพื่อศึกษาความตั้งใจลาออกของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ ด้วยวิธีวิจัยเชิงสำรวจจากกลุ่มตัวอย่างพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการจำนวน 280 คน ซึ่งได้มาโดยสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า 1) พนักงานมีการรับรู้การจัดการด้านอาชีพจากองค์กรอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($\bar{X}$ =3.61, S.D=.53) โดยพนักงานฝ่ายสำนักงาน ($\bar{X}$ =3.58, S.D=.44) มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าพนักงานฝ่ายผลิต ($\bar{X}$ =3.62, S.D=.55) และพนักงานมีความสามารถในการปรับตัวด้านอาชีพอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($\bar{X}$ =4.05, S.D=.40) โดยพนักงานฝ่ายสำนักงาน ($\bar{X}$ =4.06, S.D=.33) มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าพนักงานฝ่ายผลิต ($\bar{X}$ =4.05, S.D=.42) 2) การรับรู้การจัดการด้านอาชีพจากองค์กร มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการปรับตัวด้านอาชีพในทิศทางบวก (r =.35) และ 3) พนักงานส่วนใหญ่ไม่คิดลาออก (ร้อยละ 74.64)

คำสำคัญ: การรับรู้การจัดการด้านอาชีพจากองค์กร, ความสามารถในการปรับตัวด้านอาชีพ, ความตั้งใจลาออก

Abstract

The objective of this research were 1) to study the level of perceived organizational career management and career adaptability of employees in an industry in Samutprakan province, 2) to study the relationship between perceived organizational career management and career adaptability, and 3) to study turnover intention of employees in an industry in Samutprakan province. The sample consisted of 280 employees in an industry in Samutprakan province, which were obtained by using stratified sampling. The research instrument were rating scale questionnaire. The data were analyzed for percentage, mean,

standard deviation and Pearson's correlation coefficient. Results of the study showed that: 1) most of employees had a moderately high level of perceived organizational career management ($\bar{X}$ =3.61, S.D=.53) and office staff ($\bar{X}$ =3.58, S.D=.44) had lower levels of perceived organizational career management than production staff ($\bar{X}$ =3.62, S.D=.55) They had a moderately high level of career adaptability ($\bar{X}$ =4.05, S.D=.40) and office staff ($\bar{X}$ =4.06, S.D=.33) had higher levels of career adaptability than production staff ($\bar{X}$ =4.05, S.D=.42) the perceived organizational career management of employees were positively related with career adaptability (r =.35) and 3) most of employees were not intended to resign (74.64 %).

Keywords: Perceived organizational career management, Career Adaptability, Turnover Attention

วันที่รับบทความ : 12 ธันวาคม 2561

วันที่แก้ไขบทความ : 22 มกราคม 2562

วันที่ตอบรับตีพิมพ์บทความ : 3 พฤษภาคม 2562

1. บทนำ

ราชกิจจานุเบกษา ลงประกาศสำนักทะเบียนกลาง ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2560 [1] พบว่าประชากรอายุระหว่าง 15-59 ปีมีมากที่สุดถึง 55.66 ล้านคน ในจำนวนนี้เป็นประชากรวัยผู้ใหญ่ตอนต้นที่มีอายุ 20-40 ปีมากที่สุด จากข้อมูลดังกล่าวถือได้ว่าประเทศไทยอยู่ในช่วงได้เปรียบทางประชากร เนื่องจากส่วนใหญ่เป็นประชากรวัยทำงาน และประชากรเหล่านี้ส่วนใหญ่ทำงานในภาคการเกษตร และภาคอุตสาหกรรม เมื่อพิจารณาเฉพาะกลุ่มคนทำงานในภาคอุตสาหกรรม ในบทบาทของลูกจ้าง มีสิ่งหนึ่งที่ควรให้ความสนใจ คือ ความสามารถในการปรับตัวด้านอาชีพ (career adaptability) ลูกจ้างที่สามารถปรับตัวด้านอาชีพได้ดี ย่อมมีโอกาสประสบความสำเร็จ และพึงพอใจในการทำงาน ในทางตรงกันข้ามหากลูกจ้างไม่สามารถปรับตัวด้านอาชีพได้ จะส่งผลให้เกิดปัญหาในการทำงาน รู้สึกไม่พึงพอใจในงาน ซึ่งอาจนำมาสู่การลาออกในที่สุด [2]

ข้อมูลจากเว็บไซต์ JobDB [3] ได้สำรวจ 5 เหตุผลที่ทำให้คนทำงานคิดจะลาออก ได้แก่ 1. โอกาสเติบโตในองค์กรน้อย 2. ความสัมพันธ์กับหัวหน้าหรือเพื่อนร่วมงานไม่ดี 3. ได้รับการปรับเงินเดือนแต่ไม่เพียงพอ 4. ระบบการทำงานไม่เอื้อให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ 5. ได้รับมอบหมายงานที่ไม่ถนัด และงานวิจัยของณัฐวิไลไชยศิริ [4] พบว่า ปัจจัยหลักที่ทำให้พนักงานคิดจะลาออก ได้แก่ 1. ความขัดแย้งกับหัวหน้า เพื่อนร่วมงาน และลูกค้ำ 2. องค์กรกำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน นอกเหนือการควบคุมของพนักงาน 3. แรงสนับสนุนจาก

องค์กร หัวหน้า เพื่อนร่วมงาน การรับฟังความคิดเห็น การเป็นที่ยอมรับ และการได้รับความรู้ทักษะเพิ่มเติม

ผลสำรวจและงานวิจัยจะเห็นได้ว่าสาเหตุของการคิดจะลาออกเนื่องมาจาก 2 สาเหตุ ได้แก่ 1. การรับรู้การจัดการด้านอาชีพจากองค์กร (perceived organizational career management) ซึ่งเป็นปัจจัยภายนอกของบุคคล เช่น การปรับเงินเดือน แรงสนับสนุนจากองค์กร การได้รับความรู้เพิ่มเติม เป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับ Greenhaus, Parasuraman, & Wormley, 1990; Seibert & Kraimer, 2001 cited in Guan, Zhou, Ye, Jiang, & Zhou [5] ได้กล่าวว่า การรับรู้การจัดการด้านอาชีพจากองค์กรช่วยส่งเสริมความพึงพอใจในอาชีพ สามารถลดความตั้งใจลาออกของพนักงาน และสาเหตุที่ 2. ปัจจัยภายในบุคคล ซึ่งไม่สามารถปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน หรือไม่สามารถจัดการกับอุปสรรคในการทำงาน เช่น ความขัดแย้งกับหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน การได้รับมอบหมายงานที่ไม่ถนัด เป็นต้น โดยมีงานวิจัยของ Savickas & Porfeli [6] ได้กล่าวว่า ความสามารถในการปรับตัวด้านอาชีพช่วยให้พนักงานสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมการทำงานและจัดการกับอุปสรรค การเปลี่ยนแปลง หรือความเครียดจากการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้มีงานวิจัยได้กล่าวถึงความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การจัดการด้านอาชีพจากองค์กร ความสามารถในการปรับตัวด้านอาชีพ และความตั้งใจลาออก ได้แก่ Guan et al. [5] พบว่า การรับรู้การจัดการด้านอาชีพจากองค์กรและความสามารถในการปรับตัวด้านอาชีพมีความสัมพันธ์ในทิศทางลบต่อความตั้งใจลาออก ผลนี้ยังพบว่า การรับรู้

การจัดการด้านอาชีพจากองค์กรมีความสัมพันธ์กับความสามารถในการปรับตัวด้านอาชีพในทิศทางบวก ซึ่งสอดคล้องกับ Chan, Mai, Kuok, & Kong [7] พบว่า การรับรู้การจัดการด้านอาชีพจากองค์กร และความสามารถในการปรับตัวด้านอาชีพมีความสัมพันธ์ในทิศทางลบต่อความตั้งใจลาออก

ดังนั้นผู้วิจัยมีความสนใจศึกษาการรับรู้การจัดการด้านอาชีพจากองค์กร และความสามารถในการปรับตัวด้านอาชีพของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการอยู่ในระดับใด และมีความสัมพันธ์กันหรือไม่อย่างไร รวมทั้งสนใจศึกษาความตั้งใจลาออกของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ เพื่อเป็นแนวทางกำหนดนโยบายในการพัฒนาและส่งเสริมให้กับพนักงานต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาระดับการรับรู้การจัดการด้านอาชีพจากองค์กร และระดับความสามารถในการปรับตัวด้านอาชีพของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ

2.2 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การจัดการด้านอาชีพจากองค์กร และความสามารถในการปรับตัวด้านอาชีพ

2.3 เพื่อศึกษาความตั้งใจลาออกของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ

3. นิยามศัพท์

3.1 การรับรู้การจัดการด้านอาชีพจากองค์กร หมายถึง ความเข้าใจของพนักงานที่มีต่อองค์กรเกี่ยวกับ 1) สวัสดิการและผลตอบแทน 2) การฝึกอบรมและการให้คำปรึกษา 3) สภาพแวดล้อมและสังคมในที่ทำงาน และ 4) การประเมินผลการปฏิบัติงานและความก้าวหน้า

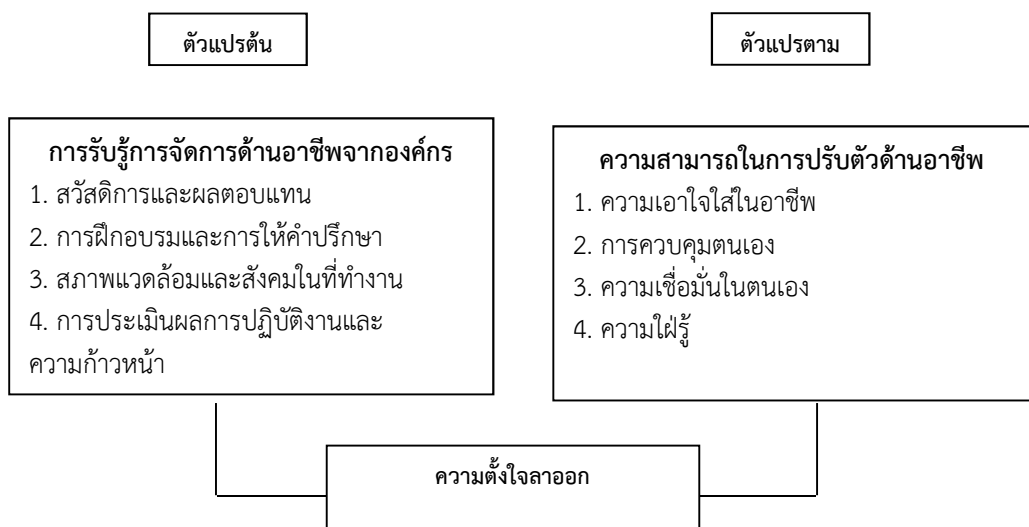
3.2 ความสามารถในการปรับตัวด้านอาชีพ หมายถึง สมรรถนะ ความเชี่ยวชาญ ความชำนาญของพนักงานในการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมการทำงาน การจัดการกับอุปสรรค ความเครียด และการเปลี่ยนแปลงจากการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ แบ่งออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ 1) ความเอาใจใส่ในอาชีพ 2) การควบคุมตนเอง 3) ความเชื่อมั่นในตนเอง และ 4) ความใฝ่รู้

3.3 ความตั้งใจลาออก หมายถึง ความคิดของพนักงานที่ต้องการลาออก หรือวางแผนลาออกจากงาน

4. สมมติฐานการวิจัย

การรับรู้การจัดการด้านอาชีพจากองค์กรมีความสัมพันธ์กับความสามารถในการปรับตัวด้านอาชีพในทิศทางบวก

5. กรอบแนวคิดการวิจัย



6. วิธีดำเนินการวิจัย

6.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ พนักงานประจำของโรงงานอุตสาหกรรมแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 569 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากการเปิดตารางของ Krejcie & Morgan กำหนดค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่มร้อยละ 5 ได้กลุ่มตัวอย่างรวม 319 คน แบ่งเป็นพนักงานฝ่ายสำนักงาน 84 คน และพนักงานฝ่ายผลิต 235 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาได้จากการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (stratified sampling) หลังจากได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างของแต่ละแผนก ใช้การสุ่มแบบง่ายโดยวิธีจับสลากจากรายชื่อจนครบจำนวน ผู้วิจัยแจกแบบสอบถามจำนวน 319 ชุด ตั้งแต่เดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. 2560 ถึงมีนาคม พ.ศ. 2560 ได้แบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์กลับคืน 280 ชุด (ร้อยละ 87.77) แบ่งเป็นพนักงานฝ่ายสำนักงานจำนวน 72 ชุด และพนักงานฝ่ายผลิตจำนวน 208 ชุด

6.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยทำการศึกษาเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และดำเนินการสร้างเครื่องมือโดยอาศัยแนวคิดของ Savickas & Porfeli [6] และคนอื่น ๆ ซึ่งประกอบด้วย ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป จำนวน 8 ข้อ ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการรับรู้การจัดการด้านอาชีพจากองค์กร จำนวน 31 ข้อ ประกอบด้วย 1) สวัสดิการและผลตอบแทน 2) การฝึกอบรมและการให้คำปรึกษา 3) สภาพแวดล้อมและสังคมในที่ทำงาน และ 4) การประเมินผลการปฏิบัติงานและความก้าวหน้า ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสามารถในการปรับตัวด้านอาชีพ จำนวน 37 ข้อ ประกอบด้วย 1) ความเอาใจใส่ในอาชีพ 2) การควบคุมตนเอง 3) ความเชื่อมั่นในตนเอง และ 4) ความใฝ่รู้ ส่วนที่ 4 ข้อคำถามเกี่ยวกับความตั้งใจลาออก จำนวน 1 ข้อ

แบบสอบถามส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับแบบลิเคิร์ต โดยให้ค่าคะแนนดังนี้ จริงที่สุด เท่ากับ 5 คะแนน จริง เท่ากับ 4 คะแนน ไม่แน่ใจ เท่ากับ 3 คะแนน ไม่จริง เท่ากับ 2 คะแนน ไม่จริงที่สุด เท่ากับ 1 คะแนน

การกำหนดระดับการรับรู้การจัดการด้านอาชีพจากองค์กร และความสามารถในการปรับตัวด้านอาชีพ ใช้เกณฑ์สัมบูรณ์ (absolute criteria) ได้แก่ คะแนนเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง ระดับสูง คะแนนเฉลี่ย 3.51-4.50

หมายถึง ระดับค่อนข้างสูง คะแนนเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง ระดับปานกลาง คะแนนเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง ระดับค่อนข้างต่ำ คะแนนเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง ระดับต่ำ

6.3 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

นำแบบสอบถามส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3 ให้ผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่าน ตรวจสอบความสอดคล้องของข้อคำถาม (IOC) และนำแบบสอบถามที่ได้รับการแก้ไขไปทดสอบกับพนักงานที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 40 คน เพื่อตรวจสอบความเชื่อมั่นด้วยสูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ผลการทดสอบ พบว่า แบบสอบถามการรับรู้การจัดการด้านอาชีพจากองค์กร มีความเชื่อมั่น .93 และแบบสอบถามความสามารถในการปรับตัวด้านอาชีพ มีความเชื่อมั่น .93

7. ผลการวิจัยและอภิปรายผล

7.1 ระดับการรับรู้การจัดการด้านอาชีพจากองค์กรของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ โดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($\bar{X}=3.61$, S.D=.53) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Guan et al. [5] พบว่า กลุ่มตัวอย่างพนักงานชาวจีนมีค่าเฉลี่ยการรับรู้การจัดการด้านอาชีพจากองค์กรโดยรวมเท่ากับ 3.63 ($\bar{X}=3.63$, S.D=.76) ส่วนผลการวิจัยในครั้งนี้ได้พิจารณาเป็นรายด้านเป็นดังนี้

7.1.1 ด้านสวัสดิการและผลตอบแทน พบว่า พนักงานทั้งฝ่ายสำนักงานและฝ่ายผลิตรับรู้ต่อสวัสดิการและผลตอบแทนในระดับค่อนข้างสูง ($\bar{X}=3.64$, S.D=.62) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อคำถาม พบว่า คำถามที่ว่า “องค์กรให้เงินเดือนเหมาะสมกับปริมาณงานที่ทำอยู่” ทั้งพนักงานฝ่ายสำนักงานและฝ่ายผลิต คิดว่าเงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่ทำอยู่ในระดับปานกลาง อาจเป็นเพราะบริษัทจ่ายเงินเดือน หรือค่าตอบแทนให้แก่พนักงานในอัตราขั้นต่ำตามที่กฎหมายกำหนด มีพนักงานเพียงส่วนน้อยที่รับค่าตอบแทนสูงกว่ากฎหมายกำหนด ซึ่งค่าตอบแทนดังกล่าวยังไม่สามารถตอบสนองความต้องการพื้นฐานของพนักงานได้เพียงพอ ส่งผลให้พนักงานส่วนใหญ่มีความคิดเห็นในข้อคำถามนี้ในระดับปานกลาง และข้อคำถาม “สวัสดิการช่วยให้ครอบครัวมีความเป็นอยู่ดีขึ้น” พบว่า พนักงานฝ่ายสำนักงานรับรู้ต่อสวัสดิการอยู่ในระดับปานกลาง ขณะที่พนักงานฝ่ายผลิตรับรู้ระดับค่อนข้างสูง ซึ่งสวัสดิการที่

ช่วยเหลือไปยังครอบครัว ได้แก่ ค่าคลอดบุตร เงินช่วยเหลือ การศึกษาบุตร ค่ารักษาพยาบาลบุตรและคู่สมรส เมื่อพิจารณาสัดส่วนของพนักงานฝ่ายสำนักงานส่วนใหญ่ (ร้อยละ 57) มีสถานภาพโสด แต่พนักงานฝ่ายผลิตส่วนใหญ่ (ร้อยละ 52) มีสถานภาพสมรส ดังนั้นพนักงานฝ่ายสำนักงานซึ่งส่วนใหญ่มีสถานภาพโสดจึงยังไม่มีโอกาสได้ใช้สวัสดิการดังกล่าว และอาจเป็นผลให้รู้สึกว่าการสวัสดิการของบริษัทช่วยให้ครอบครัวมีความเป็นอยู่ดีขึ้นน้อยกว่าพนักงานฝ่ายผลิต

7.1.2 ด้านการฝึกอบรมและการให้คำปรึกษา พบว่าพนักงานทั้งฝ่ายสำนักงานและฝ่ายผลิตรับรู้ต่อการฝึกอบรมและการให้คำปรึกษาในระดับค่อนข้างสูง ($\bar{X}=3.72$, $S.D=.63$) แต่พบระดับความแตกต่างในข้อความถามที่ว่า “องค์กรให้ท่านได้หมุนเวียนงาน” พบว่า พนักงานฝ่ายสำนักงานรับรู้ หรือพึงพอใจต่อการได้หมุนเวียนงานอยู่ในระดับปานกลาง ขณะที่ฝ่ายผลิตอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะพนักงานฝ่ายสำนักงานส่วนใหญ่เป็นพนักงานวิชาชีพ เช่น เจ้าหน้าที่บัญชี วิศวกร เป็นต้น จึงยากที่จะทำงานแทนกันได้ ขณะที่พนักงานฝ่ายผลิตมีโอกาสได้หมุนเวียนการทำงานมากกว่าพนักงานฝ่ายสำนักงาน จึงมีการรับรู้ต่อการหมุนเวียนงานอยู่ในระดับสูง

7.1.3 ด้านสภาพแวดล้อมและสังคมในที่ทำงาน พบว่าพนักงานทั้งฝ่ายสำนักงานและฝ่ายผลิตรับรู้ต่อสภาพแวดล้อมและสังคมในที่ทำงานในระดับค่อนข้างสูง ($\bar{X}=3.68$, $S.D=.57$) แต่พบระดับความแตกต่างในข้อความถามที่ว่า “เมื่อท่านทำผลงานออกมาดี มักจะได้คำชมจากหัวหน้า” และ “ท่านได้รับการยอมรับจากหัวหน้าและองค์กร” กล่าวคือ พนักงานฝ่ายสำนักงานรับรู้ต่อการได้รับคำชมและได้รับการยอมรับอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ขณะที่ฝ่ายผลิตอยู่ในระดับปานกลาง ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องจากรูปแบบการทำงานที่แตกต่างกัน โดยพนักงานฝ่ายสำนักงานมีโอกาสได้ทำงานในระดับการจัดการ ทำงานในหลายรูปแบบ และได้แสดงผลงานด้านอื่น ๆ จึงมีโอกาสได้รับการยอมรับจากหัวหน้าและองค์กร ขณะที่พนักงานฝ่ายผลิตมีทำงานโดยใช้แรงงานเป็นหลัก มีขั้นตอนการทำงานที่กำหนดไว้อย่างชัดเจน เช่น ขั้นตอนการผสมวัตถุดิบ ขั้นตอนบรรจุภัณฑ์ การจัดเรียงสินค้าและขนส่ง เป็นต้น อาจทำให้พนักงานฝ่ายผลิตไม่มีโอกาสได้แสดงศักยภาพในด้านอื่น ๆ และขาดโอกาสได้รับการชื่นชมหรือยอมรับจากหัวหน้างาน

7.1.4 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานและความก้าวหน้า พบว่า พนักงานทั้งฝ่ายสำนักงานและฝ่ายผลิตรับรู้ต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานและความก้าวหน้าในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.42$, $S.D=.66$) อาจเนื่องมาจากพนักงานไม่ทราบถึงหัวข้อการประเมิน และเครื่องมือที่ใช้วัดผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ทำให้พนักงานคิดว่าผู้ประเมินอาจใช้ทัศนคติส่วนตัวในการตัดสิน

7.2 ระดับความสามารถในการปรับตัวด้านอาชีพของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ โดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($\bar{X}=4.05$, $S.D=.40$) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Nye, Leong, Prasad, Gardner, & Tien [8] พบว่า กลุ่มตัวอย่างชาวอเมริกันมีระดับความสามารถในการปรับตัวด้านอาชีพโดยรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 ($\bar{X}=4.05$, $S.D=.52$) ส่วนผลการการวิจัยในครั้งนี้ได้พิจารณาเป็นรายด้าน เป็นดังนี้

7.2.1 ด้านความเอาใจใส่ในอาชีพ พบว่า พนักงานทั้งฝ่ายสำนักงานและฝ่ายผลิตมีความเอาใจใส่ในอาชีพในระดับค่อนข้างสูง ($\bar{X}=4.10$, $S.D=.42$) อาจเนื่องมาจากองค์กรมีการแสดงผลประกอบการให้พนักงานทั้งฝ่ายสำนักงานและฝ่ายผลิตได้ทราบทุกเดือน อีกทั้งแรงจูงใจของโบนัสที่ขึ้นอยู่กับผลประกอบการ ทำให้พนักงานมีความเอาใจใส่ในงานที่ตนได้รับมอบหมาย

7.2.2 ด้านการควบคุมตนเอง พบว่า พนักงานทั้งฝ่ายสำนักงานและฝ่ายผลิตมีการควบคุมตนเองในระดับค่อนข้างสูง ($\bar{X}=4.15$, $S.D=.46$) แต่พบระดับความแตกต่างในข้อความถามที่ว่า “ท่านมีสมาธิในการทำงาน ไม่คุยหรือเล่นในเวลาทำงาน” โดยพนักงานฝ่ายสำนักงานมีสมาธิในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ขณะที่พนักงานฝ่ายผลิตมีสมาธิในการทำงานอยู่ในระดับค่อนข้างสูง อาจเนื่องมาจากพนักงานฝ่ายผลิตส่วนใหญ่มีทำงานใกล้ชิดกับเครื่องจักรจึงต้องใช้สมาธิ เพื่อให้ได้ผลผลิตตามเป้าหมาย และต้องอาศัยความระมัดระวังในการทำงาน

7.2.3 ด้านความเชื่อมั่นในตนเอง พบว่า พนักงานทั้งฝ่ายสำนักงานและฝ่ายผลิตมีความเชื่อมั่นในตนเองในระดับค่อนข้างสูง ($\bar{X}=3.86$, $S.D=.51$) ยกเว้นข้อความถามที่ว่า “ท่านรู้สึกอึดอัด เมื่อพบปัญหาในที่ทำงาน” ทั้งพนักงานฝ่ายสำนักงานและฝ่ายผลิต มีความรู้สึกอึดอัดเมื่อพบปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง อาจเป็นเพราะพนักงานฝ่ายผลิตต้องทำงานแข่งกับเวลาเพื่อให้ได้ผลผลิตได้ตามเป้าหมาย

เช่นเดียวกับพนักงานฝ่ายสำนักงานทำงานในระดับการจัดการและบริหาร หากเกิดปัญหาอาจส่งผลต่อความเสียหายแก่องค์กรได้ เหตุนี้พนักงานอาจจะรู้สึกอึดอัดเมื่อพบปัญหาในการทำงาน

7.2.4 ด้านความใฝ่รู้ พบว่า พนักงานทั้งฝ่ายสำนักงานและฝ่ายผลิตมีความใฝ่รู้ในระดับค่อนข้างสูง ($\bar{X}=4.09$, $S.D=.46$) อาจเนื่องมาจากองค์กรมีการกำหนดระดับชั้น

ตำแหน่งของพนักงานที่ชัดเจน เมื่อพนักงานมีความรู้ความสามารถสูงขึ้น ส่งผลให้พนักงานมีโอกาสรับตำแหน่งและได้เงินเดือนสูงขึ้น จึงเป็นแรงจูงใจให้พนักงานมีความใฝ่รู้และต้องการพัฒนาตนเองให้ดียิ่งขึ้น

7.3 ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การจัดการด้านอาชีพจากองค์กร และความสามารถในการปรับตัวด้านอาชีพ

ตารางที่ 1 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างการรับรู้การจัดการด้านอาชีพจากองค์กร (รายด้าน) กับความสามารถในการปรับตัวด้านอาชีพ (โดยรวม)

องค์ประกอบ	$\bar{X}$	S.D.	1. สวัสดิการ ๑	2.การ ฝึกอบรมฯ	3.สภาพ แวดล้อมฯ	4.ประเมิน ผลฯ	5.การรับรู้ การ จัดการฯ (โดยรวม)	6.ความ สามารถในการ ปรับตัวฯ (โดยรวม)
1. สวัสดิการฯ	3.64	.62	-	.640**	.633**	.538**	.817**	.275**
2. การฝึกอบรมฯ	3.72	.63			.675**	.624**	.854**	.279**
3. สภาพแวดล้อมฯ	3.68	.57				.698**	.869**	.387**
4. ประเมินผลฯ	3.42	.66					.849**	.271**
5. การรับรู้ การ จัดการฯ (โดยรวม)	3.61	.53						.349**
6. ความสามารถในการ การ ปรับ ตัว ฯ (โดยรวม)	4.05	.40						

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตารางที่ 1 พบว่า การรับรู้การจัดการด้านอาชีพจากองค์กรมีความสัมพันธ์กับความสามารถในการปรับตัวด้านอาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางบวก อธิบายได้ว่า พนักงานที่มีการรับรู้การจัดการด้านอาชีพจากองค์กรสูง มีแนวโน้มว่ามีความสามารถในการปรับตัวด้านอาชีพสูง ซึ่งสอดคล้องกับ Guan et al. [5] พบว่า การรับรู้การจัดการด้านอาชีพจากองค์กรมีความสัมพันธ์กับความสามารถในการปรับตัวด้านอาชีพในทิศทางบวก

7.4 ความตั้งใจลาออกของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ

พบว่า พนักงานทั้งฝ่ายสำนักงานและฝ่ายผลิตไม่คิดลาออก คิดเป็นร้อยละ 74.64 และเมื่อแยกพนักงานฝ่ายสำนักงานและฝ่ายผลิต พบว่า พนักงานฝ่ายสำนักงานไม่คิดลาออก คิดเป็นร้อยละ 65.28 และพนักงานฝ่ายผลิตไม่คิดลาออก คิดเป็นร้อยละ 77.88

ทั้งนี้ผลสำรวจพบว่า พนักงานฝ่ายสำนักงานและฝ่ายผลิตที่คิดจะลาออกส่วนใหญ่อายุระหว่าง 23-30 ปี ซึ่งเป็นช่วงวัยที่ยังสามารถเปลี่ยนงานใหม่ได้ง่าย เมื่อรู้สึกไม่พึงพอใจงานที่ทำ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีพัฒนาการด้านอาชีพของ Super กล่าวว่า เมื่อเข้าสู่ช่วงอายุ 25-44 ปี ซึ่งอยู่ในขั้นก่อร่างสร้างตัวในอาชีพ ถ้าบุคคลรู้สึกทำงานนั้นไม่เหมาะสมหรือไม่พอใจ บุคคลสามารถเปลี่ยนงานได้ [9] และข้อมูลพนักงานที่มีความคิดลาออกส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 20,001 บาท อาจเนื่องมาจากจำนวนเงินเดือนที่ถือว่าไม่มาก พนักงานจึงคิดจะลาออกเพื่อเพิ่มเงินเดือนในที่ทำงานใหม่ ซึ่งสอดคล้องกับผลการสำรวจจากเว็บไซต์ JobDB [3] พบว่า เหตุผลที่ทำให้คนทำงานคิดจะลาออก ได้แก่ ได้รับการปรับเงินเดือนแต่ไม่เพียงพอ

8. ข้อเสนอแนะจากผลการศึกษาวิจัย

8.1 การได้รับการหมุนเวียนงาน พบว่า พนักงานฝ่ายสำนักงานอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรกำหนดนโยบายให้พนักงานฝ่ายสำนักงานมีโอกาสหมุนเวียนงานเพื่อเพิ่มทักษะความรู้ให้กว้างขึ้น

8.2 การประเมินผลการปฏิบัติงานและความก้าวหน้าโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง หน่วยงานควรมีการสื่อสารสิ่งที่ดีหรือคาดหวัง และนำเทคนิคดัชนีวัดผลงานหรือความสำเร็จของงาน (KPI) มาปรับใช้เพื่อสร้างข้อกำหนดการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นรูปธรรมมากขึ้น

8.3 การได้รับการยอมรับจากหัวหน้าและองค์กร และการได้รับคำชมจากหัวหน้า พบว่า พนักงานฝ่ายผลิตอยู่ในระดับปานกลาง หัวหน้างานควรให้โอกาสให้พนักงานได้แสดงความสามารถในด้านอื่น ๆ และกล่าวชมเชย เพื่อกระตุ้นการรับรู้ในด้านการยอมรับจากหัวหน้าและองค์กร

9. ข้อเสนอแนะเพื่อการทำการวิจัยครั้งต่อไป

9.1 การวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาให้ครอบคลุมหน่วยงาน องค์กร หรือภาคธุรกิจอื่น ๆ เช่น ภาคบริการ ภาคการท่องเที่ยว เป็นต้น เพื่อให้มีเนื้อหาความรู้ที่หลากหลายมากยิ่งขึ้น

9.2 ควรศึกษาความสัมพันธ์ขององค์ประกอบอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับความสามารถในการปรับตัวด้านอาชีพ เช่น ผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน ความสุขในการทำงาน ความผูกพันกับองค์กร เป็นต้น เพื่อให้ผลการศึกษาที่หลากหลายมากยิ่งขึ้น

9.3 ควรทำการศึกษาเพิ่มเติมเชิงคุณภาพ เช่น การสังเกต การสัมภาษณ์ การบันทึก เป็นต้น ควบคู่กับการวิจัยเชิงปริมาณ เพื่อเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็น ให้ได้ข้อมูลเชิงลึกและนำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาต่อไป

8. เอกสารอ้างอิง

- [1] สำนักบริหารการทะเบียน กรมการปกครอง. (29 มีนาคม 2561). จำนวนราษฎรทั่วราชอาณาจักรตามหลักฐานการทะเบียนราษฎร ณ วันที่ 31 ธันวาคม

2560. สืบค้นจาก <http://www.ratchakitcha.soc.go.th/DATA/PDF/2561/E/041/22.PDF>.

- [2] ศรีเรือน แก้วกังวาล, จิตวิทยาพัฒนาการชีวิตทุกช่วงวัย วัยรุ่น-วัยสูงอายุ เล่ม2, พิมพ์ครั้งที่ 9, กรุงเทพฯ, สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2553.
- [3] จัดหางาน จ๊อบส์ ดีบี. (15 กุมภาพันธ์ 2559). 5 เหตุผลที่คนทำงานคิดจะลาออก. สืบค้นจาก <http://th.jobsdb.com/th-th/articles/เหตุผลของการลาออกจากงาน>.
- [4] ณัฐวิ โฆษะฐิ. (29 มีนาคม 2561). 3 ปัจจัยหลักที่ทำให้พนักงานคิดลาออกจากองค์กร. สืบค้นจาก <http://www.sasinconsulting.com/publication/>
- [5] Guan, Y., Zhou, W., Ye, L., Jiang, P., & Zhou, Y. "Perceived organizational career management and career adaptability as predictors of success and turnover intention among Chinese employees," *Journal of Vocational Behavior*, Vol 88, pp 230-237, 2015.
- [6] Savickas, M.L., & Porfeli, E.J. "Career adaptabilities scale: construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries," *Journal of Vocational Behavior*, Vol 80, No.3, pp. 661-673, 2012.
- [7] Chan, S.H.J., Mai, X., Kuok, O.M.K., & Kong, S.H. "The influence of satisfaction and promotability on the relation between career adaptability and turnover intentions," *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 82, pp. 167-175, 2016.
- [8] Nye, D.C, Leong, F., Prasad, J., Gardner, D., & Tien, H. "Examining the structure of the career adapt-abilities scale: the cooperation dimension and a five-factor model," *Journal of Career Assessment*, Vol 26, No.3, pp. 549-562, 2017.
- [9] บัญญัติ ยงยวน, "พัฒนาการด้านอาชีพในช่วงชีวิตของมนุษย์," มหาวิทยาลัยมหิดล, 2557.

