



**อิทธิพลของสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การรับรู้
การสนับสนุนจากองค์การที่ส่งผลต่อความตั้งใจที่จะลาออกของพนักงานในบริษัท
กลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์เขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดระยอง**

**Influences of Work Environment, Interpersonal Relation and Perceived
Organizational Support on Intention to Quit of Employees in Automotive Industry
at Amata City Rayong Industrial Estate**

อิทธิพัทธ์ กอบรัตนสวัสดิ์*

Athiphat Kobratanasawat

คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตศรีราชา

Faculty of Management Sciences, Kasetsart University, Sriracha Campus

Email: athiphat_pmg@hotmail.com

จุฑามาศ ทวีไพบูลย์วงศ์

Jutamard Thaweepaiboonwong

คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตศรีราชา

Faculty of Management Sciences, Kasetsart University, Sriracha Campus

Email: fmsjtt@src.ku.ac.th

Received : 4 กุมภาพันธ์ 2562

Revised : 17 มีนาคม 2562

Accepted : 21 มีนาคม 2562

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. เพื่อประเมินระดับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ และความตั้งใจลาออกจากงานของพนักงานในบริษัทกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์เขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดระยอง 2. เพื่อวิเคราะห์อิทธิพลของสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีต่อความตั้งใจลาออกจากงานของพนักงาน 3. เพื่อวิเคราะห์อิทธิพลของความสัมพันธระหว่างบุคคลที่มีต่อความตั้งใจลาออกจากงานของพนักงาน 4. เพื่อวิเคราะห์อิทธิพลของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การที่มีต่อความตั้งใจลาออกจากงานของพนักงาน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล คือแบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่างได้แก่พนักงานในบริษัทกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์เขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดระยอง จำนวน 400 คน ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ



ผลการศึกษาพบว่า พนักงานพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรของพนักงานในระดับมาก ส่วนความตั้งใจลาออกจากการงานของพนักงานอยู่ในระดับน้อย สภาพแวดล้อมในการทำงานส่งผลต่อความตั้งใจลาออกจากการงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ได้แก่ สภาพแวดล้อมด้านความปลอดภัยในการทำงาน ความเข้มของแสงสว่าง อุณหภูมิในที่ทำงาน การถ่ายเทของอากาศ กลิ่น และสารเคมี ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลทั้งความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงานและความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชาส่งผลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรทั้งในด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ความรู้และความก้าวหน้าในงาน ความมั่นคงในการทำงาน การสนับสนุนด้านจิตอาารมณ์ และด้านการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากการงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05

คำสำคัญ : สภาพแวดล้อมในการทำงาน, ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล, การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร, ความตั้งใจที่จะลาออกจากการงาน

Abstract

The objective of this research were: 1. To assess the level of work environment, interpersonal relation, perceived organizational support and intention to quit of employees working in Automotive Industry at Amata City Rayong Industrial Estate. 2. To analyze the influence of work environment on the intention to quit of the employees. 3. To analyze the influence of interpersonal relation on the intention to quit of the employees. 4. To analyze the influence of perceived organizational support on the intention to quit of the employees. Questionnaires were used as the research tool. The sample was 400 employees working in the automotive industry, Amata City Rayong Industrial Estate. The stratified sampling was used to collect data. The statistics used for analyzing the data were percentage, mean, standard deviation and multiple regressions.

The results of research revealed that: Employees are satisfied with work environment, interpersonal relationships and perceived organizational support at a high level. The intention to quit of employee is at a low level. Work environment have negative influence with the intention to quit of employees at level of statistically significant 0.05, including work safety environment, light intensity, work temperature, transfer of air, smell and chemicals. Interpersonal relationships both relationships with colleagues and relationships with supervisors have negative influence with the intention to quit of employees at level of statistical significance 0.05. Perceived organizational support in compensation and welfare, knowledge and work progression, work stability, emotional support and work performance have negative influence with the intention to quit of employees at level of statistical significance 0.05



Keywords : Work Environment, Interpersonal Relation, Perceived Organizational Support, Intention to Quit

บทนำ

ปัจจุบันการแข่งขันทางธุรกิจในประเทศนั้นมีความเข้มข้นอย่างต่อเนื่อง ทำให้องค์การส่วนใหญ่ได้นำเทคโนโลยีเข้ามาขับเคลื่อนธุรกิจให้บรรลุเป้าหมายมากขึ้น ถึงแม้เทคโนโลยีจะมีความสำคัญในการขับเคลื่อนธุรกิจ แต่ทรัพยากรมนุษย์ยังจำเป็นที่จะต้องนำมาใช้และควบคุมเทคโนโลยีเหล่านั้นอยู่ เนื่องจากความรู้ความสามารถของพนักงานเป็นส่วนสำคัญในการแข่งขันทางธุรกิจของแต่ละองค์การให้ดำเนินธุรกิจได้อย่างต่อเนื่อง ดังนั้นทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นสิ่งสำคัญของแต่ละองค์การ ความท้าทายที่มากที่สุดที่องค์การต้องเผชิญอยู่ในปัจจุบันจึงไม่ใช่เพียงแค่การบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพเท่านั้น องค์การจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับการรักษาพนักงานที่มีความรู้ความสามารถไว้กับองค์การ (Bidisha & Mukulesh, 2013)

การรักษาพนักงานให้คงอยู่กับองค์การ จะทำให้ดำเนินการทางธุรกิจเป็นไปได้อย่างต่อเนื่อง (Bidisha & Mukulesh, 2013) อย่างไรก็ตาม การที่พนักงานมีความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน แต่ความเป็นไปได้ในการเปลี่ยนแปลงงานมีน้อย ทำให้พนักงานคงอยู่กับองค์การอย่างไม่เต็มใจ ย่อมส่งผลให้เกิดพฤติกรรมที่ไม่พึงปรารถนาต่างๆ เช่น การขาดงานหรือการมาสายบ่อยครั้ง ขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน และการทำงานที่ด้อยประสิทธิภาพ จนถึงการเสื่อมถอยลงของสุขภาพร่างกายและจิตใจ (Karatepe & Uludag, 2008) อีกทั้ง การที่พนักงานในองค์การส่วนหนึ่งลาออกไปทำงานยังองค์การอื่น ยังมีผลในการทำลายขวัญกำลังใจของพนักงานที่ยังทำงานอยู่ในองค์การ และเริ่มคิดถึงความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจในงาน คิดถึงโอกาสทางเลือกในการไปทำงานในองค์การอื่น จะเห็นได้ว่า การลาออกของพนักงานส่วนหนึ่งจึงเปรียบเสมือนการบอกแนวทางหรือกระตุ้นให้พนักงานที่ยังทำงานอยู่คิดถึงทางเลือกออกจากงาน และหากองค์การมีอัตราการลาออกของพนักงานที่สูง จะทำให้องค์การเสียภาพลักษณ์ และบุคคลภายนอกจะรับรู้ถึงการขาดความมั่นคงในการทำงานในองค์การ (Yang, 2010) นอกจากนี้ การลาออกของพนักงานเป็นผลให้องค์การสูญเสียงบประมาณและเวลาที่ได้ลงทุนไปกับพนักงานไป รวมทั้งอาจประสบปัญหาในประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานที่ลดลงจนกว่าจะได้พนักงานใหม่มาทดแทน และมีต้นทุนในการสรรหาพนักงานใหม่และลงทุนในการฝึกอบรมพนักงานใหม่เพื่อมาแทนพนักงานที่ได้ออกไป

จากข้อมูลโดยสำนักงานแรงงานจังหวัดระยองในปี พ.ศ. 2558 พบว่า สำหรับในกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนมีจำนวนลูกจ้างเข้าทำงานจำนวน 10,821 คน คิดเป็นร้อยละ 22.98 ของลูกจ้างที่เข้าทำงานทั้งหมดในจังหวัดระยอง เป็นการเข้างานในตำแหน่งใหม่ 3,605 คน เป็นการเข้าทำงานแทนคนเก่าที่ลาออก 7,216 คน ส่วนจำนวนลูกจ้างที่ลาออกจำนวนทั้งสิ้น 4,514 คน โดยการลาออกในกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนนี้มีจำนวนสูงที่สุดในจังหวัดระยอง คิดเป็นร้อยละ 20.84 ของลูกจ้างที่ลาออกจากงานของจังหวัดระยอง (สำนักงานแรงงานจังหวัดระยอง, 2558)

ดังนั้น หากองค์การสามารถรักษาพนักงานที่มีความรู้ความสามารถและมีบทบาทสำคัญให้คงอยู่กับองค์การได้ย่อมส่งผลให้องค์การดำเนินธุรกิจได้อย่างต่อเนื่องและมีศักยภาพในการแข่งขัน ในทางตรงกันข้าม หากองค์การไม่สามารถรักษาพนักงานที่มีความรู้ความสามารถและมีบทบาทสำคัญให้คงอยู่ในองค์การได้ อาจส่งผลกระทบต่อความต่อเนื่องของการแข่งขันทางธุรกิจและประสิทธิภาพในการทำงานขององค์การได้เช่นกัน จากข้อมูลข้างต้นทำให้



ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกจากงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดระยอง เพื่อหาแนวทางปรับปรุงแก้ไขปัญหาดังกล่าว ปัจจัยที่ทำให้เกิดการสูญเสียพนักงาน หากวิจัยให้พนักงานมีความผูกพันกับองค์กร และเพื่อเป็นประโยชน์ต่อองค์กรที่จะนำข้อมูลที่ได้ไปปรับใช้เพื่อพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรอย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อประเมินระดับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การรับรู้การสนับสนุนขององค์กร และความตั้งใจลาออกของพนักงานในบริษัทกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์เขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดระยอง
2. เพื่อวิเคราะห์อิทธิพลของสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีต่อความตั้งใจลาออกของพนักงาน
3. เพื่อวิเคราะห์อิทธิพลของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่มีต่อความตั้งใจลาออกของพนักงาน
4. เพื่อวิเคราะห์อิทธิพลของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่มีต่อความตั้งใจลาออกของพนักงาน

การทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ความตั้งใจลาออก

การตั้งใจลาออกเป็นความต้องการที่จะลาออกจากองค์กรของพนักงาน โดยยังไม่ได้ลาออกจริง หากเมื่อมีความรู้สึกเช่นนี้แล้ว ก็อาจส่งผลให้เกิดการลาออกจากองค์กรจริงได้ในอนาคต (Ferris, Rossen & Barhum, 1996) ซึ่งอาจทำให้เกิดการลาออกเพื่อไปทำงานที่แห่งอื่น หรือเปลี่ยนอาชีพในอนาคตอันใกล้ (ปกรณ ภูมิโยธิน, 2555) โดยความตั้งใจลาออกมีผลต่อการแสดงออกของพฤติกรรม 3 ลักษณะ ได้แก่ พฤติกรรมการลาออกโดยตรง พนักงานจะตัดสินใจลาออกทันที พฤติกรรมการค้นหาทางเลือก พนักงานจะพยายามหาทางเลือกอื่นมารองรับตอนที่ลาออกไปจากองค์กรเดิม และพฤติกรรมด้านอื่นๆ เช่น การขาดงาน ลาป่วย มาสาย

สภาพแวดล้อมในการทำงาน

สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สิ่งต่างๆ ที่อยู่รอบตัวพนักงาน เช่น หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน เครื่องมือ เครื่องจักร อุปกรณ์ ความสว่าง แสง เสียง เป็นต้น ซึ่งมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ในการทำงานได้สำเร็จและมีคุณภาพสูง (วิชิต เพชรกลัด, 2553) สำหรับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในการศึกษาครั้งนี้หมายถึงสภาพแวดล้อมทางกายภาพ (Physical Environment) ได้แก่ เสียง สี แสง อุณหภูมิ และสภาพแวดล้อมอื่นๆ เช่น สถานที่บริการต่างๆ โรงอาหาร ห้องน้ำหรือสิ่งอำนวยความสะดวกที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงาน (พงศ์ ทรดาล, 2540) รวมถึง ความปลอดภัยในการทำงาน การวางผังของสถานที่ทำงาน ความเข้มของแสงสว่าง ความดังของเสียง อุณหภูมิในที่ทำงาน การถ่ายเทของอากาศ กลิ่น สารเคมี

สภาพแวดล้อมในการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นด้านใดก็ตามจะส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานและผลผลิตขององค์กรทั้งสิ้น ผู้บริหารจึงควรให้ความสำคัญในการประเมินและปรับปรุงด้านสภาวะแวดล้อมอย่างสม่ำเสมอ เช่น วัดคุณภาพการทำงาน วัดความเปลี่ยนแปลงทางกายภาพ และวัดการรับรู้ของพนักงานที่มีต่อ



สภาพแวดล้อมในการทำงาน เนื่องจากส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมและสุขภาพของพนักงาน (สืบศิริ รุ่งเรืองบุญศิริ, 2556)

ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หมายถึง การแสดงออกของแต่ละบุคคลที่มีต่อบุคคลอื่น ซึ่งแสดงออกในลักษณะร่วมมือกัน แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกัน ให้เกียรติกัน ยอมรับซึ่งกันและกัน เอาใจใส่ซึ่งกันและกัน ซึ่งอาจเป็นลักษณะระหว่างบุคคลกับบุคคล หรือบุคคลกับกลุ่มบุคคลหรือสังคม จนสามารถปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นได้

การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์การอาจจำแนกออกเป็น การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้บังคับบัญชา การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา และการสร้างสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานด้วยกัน (สมพร สุทัศน์, 2541) ในการวิจัยนี้ผู้วิจัยจะศึกษาเพียง 2 ระดับ คือ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้บังคับบัญชา และความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน เนื่องจากประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นกลุ่มพนักงานสายปฏิบัติงาน ซึ่งยังไม่มีตำแหน่งบริหารระดับสูง

การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ

การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ หมายถึง ความเชื่อหรือความรู้สึกของพนักงานที่มีต่อองค์การว่า องค์การรับรู้และตระหนักถึงคุณค่าความสำคัญในการทุ่มเททำงานของพนักงาน รับรู้ว่าการมีความห่วงใยและความผูกพันต่อพนักงาน โดยที่องค์การให้การสนับสนุนในด้านต่างๆ ผ่านนโยบายหรือตัวแทนขององค์การ เพื่อให้พนักงานมีความเป็นอยู่ที่ดีในการทำงาน องค์ประกอบของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ แบ่งได้เป็น 5 ด้าน ดังนี้ (เปรมจิตร์ คล้ายเพชร, 2548)

1. การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ หมายถึง การรับรู้เกี่ยวกับค่าตอบแทน เงินเดือน นโยบายและสวัสดิการในด้านต่างๆ ที่ได้รับจากองค์การ เพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีของพนักงานในองค์การและครอบครัว
2. การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การด้านความรู้ในงานและโอกาสก้าวหน้า หมายถึง การรับรู้ที่องค์การให้โอกาสแก่พนักงานในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ความก้าวหน้าตามสายงาน การจัดให้มีการศึกษาอบรม เพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะความสามารถต่างๆ ที่เกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์แก่การทำงาน และความก้าวหน้าในสายอาชีพ
3. การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การด้านความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง การรับรู้ที่องค์การให้โอกาสและจะยังคงจ้างพนักงานให้ทำงานต่อไป ไม่ปลดออกหรือเลิกจ้าง
4. การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การด้านจิตอาารมณ์ หมายถึง การรับรู้ที่องค์การได้ให้การยอมรับให้ค่าความสำคัญและเห็นคุณค่า ยกย่องให้เกียรติพนักงาน เมื่อเขาทำงานจนประสบความสำเร็จ และให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการทำงานในองค์การ ตลอดจนเข้าใจ เห็นใจเมื่อพนักงานตัดสินใจหรือทำงานผิดพลาด
5. การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การด้านการปฏิบัติงาน หมายถึง การรับรู้ที่ฝ่ายบริหารและผู้บังคับบัญชาให้การส่งเสริมสนับสนุน สนองงาน ให้ความไว้วางใจและให้ความช่วยเหลือแก่พนักงานเมื่อมีปัญหา เพื่อให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และจัดให้มีสิ่งอำนวยความสะดวกในองค์การ เช่น



เครื่องมือ วัสดุ อุปกรณ์ต่างๆ เพื่อให้พนักงานสามารถทำงานได้อย่างสะดวกสบาย และสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดี น่าพึงพอใจและปลอดภัย

ผลงานวิจัยและเอกสารที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมในการทำงานกับการตั้งใจลาออก

สืบศิริ รุ่งเรืองบุญศิริ (2556) ได้ทำการศึกษาความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานและการรับรู้พฤติกรรมกรรมการนำของหัวหน้างานที่ส่งผลต่อการตั้งใจลาออกของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มจังหวัดกรุงเทพมหานคร ผลวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านความสนใจและปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมทั่วไปส่งผลต่อการตั้งใจลาออกของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.1 โดยมีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ 0.347 และปัจจัยทั้ง 2 สามารถอธิบายการตั้งใจลาออกของพนักงานได้ร้อยละ 12.1

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับการตั้งใจลาออก

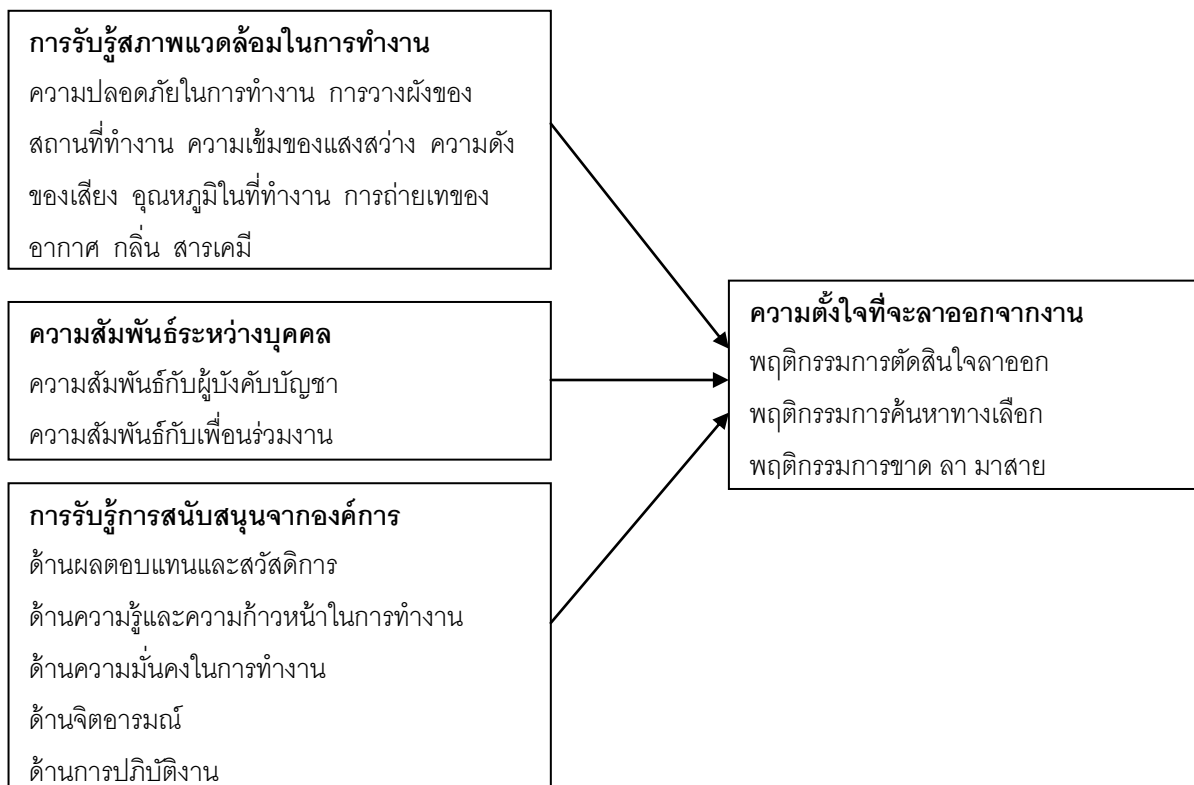
ธวัชชัย บุญเพิ่มราศรี (2552) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่มีผลต่อการตั้งใจลาออกจากงานของบุคลากร กรณีศึกษามหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต พบว่า บุคลากรที่มีความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลแตกต่างกันมีการตั้งใจลาออกจากงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยพบว่า บุคลากรที่มีความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลระดับต่ำ จะมีความตั้งใจลาออกจากงานสูงกว่าบุคลากรที่มีความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลระดับปานกลางระดับสูง และบุคลากรที่มีความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลระดับปานกลาง จะมีความตั้งใจลาออกจากงานสูงกว่าบุคลากรที่มีความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลระดับสูง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรกับการตั้งใจลาออก

ธนา จินดาโชติพันธ์ (2556) ได้ศึกษาเรื่องอิทธิพลของแรงจูงใจในกิจกรรมและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรต่อความตั้งใจลาออกโดยมีความผูกพันกับองค์การเป็นตัวแปรส่งผ่าน โดยใช้การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างเชิงเส้น (Structural Equation Modeling หรือ SEM) พบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีอิทธิพลทางตรงทางบวกต่อความผูกพันกับองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 แสดงว่าหากพนักงานมีการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรสูง ก็จะมีผลผูกพันกับองค์การสูง



กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ประชากรเป้าหมายได้แก่พนักงานระดับปฏิบัติการ วิศวกร เจ้าหน้าที่ หัวหน้างานและผู้จัดการที่ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการผลิตโดยตรง ที่ปฏิบัติงานในบริษัทกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์เขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดระยอง เก็บตัวอย่างโดยใช้แบบสอบถามจำนวน 400 ชุด การสุ่มตัวอย่างแบบใช้ความน่าจะเป็น (Probability Sampling) โดยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Sampling) เป็นการสุ่มตัวอย่างโดยแบ่งประชากรออกตามลำดับที่ของการประกอบและผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้จังหวัดระยองเป็น 4 กลุ่มเท่าๆกัน ในส่วนของแบบสอบถามความคิดเห็นด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความคิดเห็นด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความคิดเห็นด้านการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และความคิดเห็นด้านความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน เป็นแบบมาตรวัด Likert's Scale

การวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การรับรู้การสนับสนุนขององค์กร และความตั้งใจที่จะลาออกของพนักงาน ใช้ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แบ่งคะแนนเป็น 5 ระดับ ดังนี้ คะแนน 4.21 - 5.00 ระดับมากที่สุด 3.41 - 4.20 ระดับมาก 2.61 - 3.40 ระดับปานกลาง 1.81 - 2.60 ระดับน้อย และ 1.00 - 1.80 ระดับน้อยที่สุด ส่วนการวิเคราะห์อิทธิพลของสภาพแวดล้อมในการทำงาน



ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออก ใช้การวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression)

ก่อนนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นมาใช้ ได้ทำการทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถามไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะใกล้เคียงกับประชากรที่ศึกษา จำนวน 40 ชุด และนำมาวิเคราะห์โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของ Cronbach พบว่าค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามแต่ละด้านมีค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา ตรงตามเกณฑ์ที่ยอมรับคือมีค่ามากกว่า 0.700 หลังจากนั้นจึงทำการเก็บรวบรวมข้อมูลในช่วงเดือนธันวาคม พ.ศ. 2561 (ตารางที่ 1)

ตารางที่ 1 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามแยกตามรายด้าน

ตัวแปร	จำนวนข้อคำถาม	ค่า Cronbach Alpha
การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน		
ความปลอดภัยในการทำงาน	5	.851
การวางผังของสถานที่ทำงาน	5	.883
ความเข้มของแสงสว่าง	3	.766
ความดังของเสียง	4	.859
อุณหภูมิในที่ทำงาน	4	.904
การถ่ายเทของอากาศ	4	.917
กลิ่น	4	.938
สารเคมี	4	.905
ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล		
ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	6	.805
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	5	.823
การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร		
ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ	5	.877
ด้านความรู้และความก้าวหน้าในการทำงาน	5	.774
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	5	.868
ด้านจิตอาารมณ์	5	.876
ด้านการปฏิบัติงาน	5	.915
ความตั้งใจที่จะลาออกจากการงาน		
พฤติกรรมการตัดสินใจลาออก	5	.892
พฤติกรรมการค้นหาทางเลือก	5	.880
พฤติกรรมการขาด ลา มาสาย	5	.908



ผลการศึกษา

ลักษณะทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นผู้ชายคิดเป็นร้อยละ 54.5 อายุส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุ 21 - 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 67.75 สถานภาพส่วนใหญ่โสดคิดเป็นร้อยละ 64 ระดับการศึกษาส่วนใหญ่อยู่ในระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่าปริญญาตรีคิดเป็นร้อยละ 56.8 ระยะเวลาในการทำงานส่วนใหญ่ไม่น้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 56.8 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนส่วนใหญ่อยู่ในช่วง 15,000 - 25,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 49

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานในบริษัท กลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์เซตนิกมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดระยอง โดยรวม พบว่ามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.49 ซึ่งหมายถึงอยู่ในระดับพึงพอใจมาก และเมื่อพิจารณาแยกตามรายด้านพบว่าเรียงลำดับตามความพึงพอใจจากมากไปน้อย ดังนี้ ความเข้มของแสงสว่าง อุณหภูมิในที่ทำงาน ความดังของเสียง การวางผังของสถานที่ทำงาน การถ่ายเทของอากาศ สารเคมี กลิ่น และความปลอดภัยในการทำงาน (ตารางที่ 2)

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลของระดับสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวมและแยกตามรายด้าน

สภาพแวดล้อมในการทำงาน	n = 400		
	$\bar{X}$	SD	แปลผล
ความปลอดภัยในการทำงาน	3.29	0.796	ระดับปานกลาง
การวางผังของสถานที่ทำงาน	3.55	0.838	ระดับมาก
ความเข้มของแสงสว่าง	3.67	0.776	ระดับมาก
ความดังของเสียง	3.58	0.938	ระดับมาก
อุณหภูมิในที่ทำงาน	3.60	0.710	ระดับมาก
การถ่ายเทของอากาศ	3.51	0.684	ระดับมาก
กลิ่น	3.35	0.743	ระดับปานกลาง
สารเคมี	3.42	0.776	ระดับมาก
สภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวม	3.49	1.095	ระดับมาก

ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลของพนักงาน โดยรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42 อยู่ในเกณฑ์พึงพอใจระดับมาก และเมื่อพิจารณาแยกตามรายด้านพบว่า ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมาก และด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับปานกลาง (ตารางที่ 3)



ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลของระดับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลโดยรวมและแยกตามรายด้าน

ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	n = 400		
	$\bar{X}$	SD	แปลผล
ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	3.39	0.754	ระดับปานกลาง
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.47	0.830	ระดับมาก
ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลโดยรวม	3.42	0.987	ระดับมาก

ด้านการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรของพนักงาน โดยรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านเรียงลำดับจากมากไปน้อยได้แก่ การสนับสนุนด้านจิตอาารมณ์ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านการปฏิบัติงาน ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ และลำดับสุดท้ายได้แก่ด้านความรู้ในงานและความก้าวหน้าในการทำงาน (ตารางที่ 4)

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรโดยรวมและแยกตามรายด้าน

การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร	n = 400		
	$\bar{X}$	SD	แปลผล
ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ	3.62	0.786	ระดับมาก
ด้านความรู้ในงานและความก้าวหน้าในการทำงาน	3.54	0.783	ระดับมาก
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	3.71	0.82	ระดับมาก
ด้านจิตอาารมณ์	3.74	0.839	ระดับมาก
ด้านการปฏิบัติงาน	3.66	0.798	ระดับมาก
การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรโดยรวม	3.65	0.998	ระดับมาก

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการวัดระดับความคิดเห็นด้านความตั้งใจที่จะลาออกจากการงาน โดยรวมพบว่าค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.45 อยู่ในระดับน้อย และเมื่อพิจารณาแยกตามรายด้านพบว่า พฤติกรรมการขาด ลา มาสาย ด้านพฤติกรรมการตัดสินใจลาออก และ ด้านพฤติกรรมการค้นหาเลือก อยู่ในระดับน้อยทุกด้าน (ดังตารางที่ 5)



ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลของความตั้งใจที่จะลาออกจากการงานโดยรวมและแยกตามรายด้าน

ความตั้งใจที่จะลาออกจากการงาน	n = 400		แปลผล
	$\bar{X}$	SD	
ด้านพฤติกรรมการตัดสินใจลาออก	2.43	0.934	เห็นด้วยน้อย
ด้านพฤติกรรมการค้นหาทางเลือก	2.42	0.984	เห็นด้วยน้อย
ด้านพฤติกรรมการขาด ลา มาสาย	2.50	0.966	เห็นด้วยน้อย
ความตั้งใจที่จะลาออกจากการงานโดยรวม	2.45	1.136	เห็นด้วยน้อย

ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุของสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านต่างๆ ที่ส่งผลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากการงานแสดงดังตารางที่ 6 ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ (R Square) เท่ากับ 0.757 หมายความว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานสามารถอธิบายความตั้งใจลาออกได้ร้อยละ 75.70 ส่วนอีกร้อยละ 24.30 เป็นอิทธิพลจากตัวแปรอื่นที่ไม่ได้ศึกษา การวิเคราะห์ขนาดของอิทธิพลของสภาพแวดล้อมแต่ละด้านที่มีผลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากการงานจึงสรุปได้ว่า ด้านความปลอดภัยในการทำงาน (Beta = -0.263) ส่งผลต่อพฤติกรรมการตัดสินใจที่จะลาออกจากการงาน มากที่สุด รองลงมา คือ ด้านอุณหภูมิในที่ทำงาน (Beta = -0.213) ลำดับถัดมาคือ ด้านการถ่ายเทของอากาศ (Beta = -0.124) ลำดับถัดมาคือ ด้านความเข้มของแสงสว่าง (Beta = -0.131) ลำดับถัดมาคือ ด้านสารเคมี (Beta = -0.121) และลำดับสุดท้ายคือ ด้านกลิ่น (Beta = -0.104) โดยมีตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์เป็นลบ 6 ตัวแปร สามารถอธิบายได้ว่า ความตั้งใจที่จะลาออกจากการงานที่เพิ่มขึ้น เป็นผลมาจากความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานในด้านความปลอดภัยในการทำงาน ด้านความเข้มของแสงสว่าง ด้านอุณหภูมิในที่ทำงาน ด้านการถ่ายเทของอากาศ ด้านกลิ่น และด้านสารเคมีที่ลดลง

ตารางที่ 6 ผลของการวิเคราะห์การถดถอยพหุของสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านต่าง ๆ ที่ ส่งผลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากการงาน

ตัวแปร	b	SE _b	β	t	sig	Tolerance	VIF
ความปลอดภัยในการทำงาน (WE1)	-.310	.049	-.263	-6.369	.000*	0.364	2.745
การวางผังของสถานที่ทำงาน (WE2)	-.048	.038	-.043	-1.266	.206	0.539	1.856
ความเข้มของแสงสว่าง (WE3)	-.159	.050	-.131	-3.180	.002*	0.365	2.738
ความดังของเสียง (WE4)	-.029	.033	-.029	-.890	.374	0.579	1.726
อุณหภูมิในที่ทำงาน(WE5)	-.281	.054	-.213	-5.165	.000*	0.367	2.727
การถ่ายเทของอากาศ(WE6)	-.170	.056	-.124	-3.049	.002*	0.377	2.651
กลิ่น (WE7)	-.131	.055	-.104	-2.402	.017*	0.332	3.009
สารเคมี (WE8)	-.146	.051	-.121	-2.845	.005*	0.344	2.908



(Constant) 6.871 .136 50.394 .000*

$SE_{est} = \pm .47$; Durbin-Watson = 1.799

$R = 0.870$; $R^2 = 0.757$; $F = 152.089$; $DF = 8$; $sig = 0.000$

หมายเหตุ: * หมายถึงนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ที่ส่งผลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากการงานของพนักงานแสดงดังตารางที่ 7 ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ (R Square) เท่ากับ 0.698 หมายความว่าความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลสามารถอธิบายความแปรปรวนของความตั้งใจลาออกจากการงานได้ร้อยละ 69.80 การวิเคราะห์ขนาดของอิทธิพลของความสัมพัธ์ระหว่างบุคคลที่มีผลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากการงาน พบว่าความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกมากกว่า ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Beta = -0.506 และ -0.394 ตามลำดับ) โดยมีตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์เป็นลบทั้ง 2 ตัวแปร จึงอธิบายได้ว่าความตั้งใจที่จะลาออกจากการงานที่เพิ่มขึ้น เป็นผลมาจากความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาที่ลดลง

ตารางที่ 7 ผลของการวิเคราะห์การถดถอยพหุ ของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลด้านต่าง ๆ ที่ ส่งผลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากการงานของพนักงาน

ตัวแปร	b	SE_b	β	t	sig	Tolerance	VIF
ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (PR1)	-.489	.049	-.394	-9.881	.000*	.479	2.086
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (PR2)	-.571	.045	-.506	-12.703	.000*	.479	2.086
(Constant)	6.085	.124		49.117	.000*		

$SE_{est} = \pm .47$; Durbin-Watson = 1.946

$R = 0.836$; $R^2 = 0.698$; $F = 458.986$; $DF = 2$; $sig = 0.000$

หมายเหตุ: * หมายถึงนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ผลการวิเคราะห์การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ที่ส่งผลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากการงานของพนักงานแสดงดังตารางที่ 8 ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ (R Square) เท่ากับ 0.874 หมายความว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้านต่างๆ สามารถอธิบายความแปรปรวนของความตั้งใจลาออกจากการงานได้ ร้อยละ 87.40 การวิเคราะห์ขนาดของอิทธิพลของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรในด้านต่างๆ ที่ส่งผลต่อความตั้งใจที่จะลาออก เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการปฏิบัติงาน (Beta = -0.379) ส่งผลต่อพฤติกรรมความตั้งใจที่จะลาออกจากการงาน มากที่สุด รองลงมา คือ การรับรู้การสนับสนุนด้านความมั่นคงในการทำงาน (Beta = -0.219) ด้านความรู้ในงานและความก้าวหน้าในการทำงาน (Beta = -0.221) ด้านจิตอากรมณ์ (Beta = -0.130) และ ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ (Beta = -0.100) โดยมีตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์เป็นลบทั้ง 5 ตัวแปร จึงสามารถอธิบายได้ว่าความตั้งใจที่จะลาออก ที่เพิ่มขึ้นเป็นผลมาจากการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความรู้ในงานและความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านจิตอากรมณ์ และ ด้านการปฏิบัติงานที่ลดลง



ตารางที่ 8 ผลของการวิเคราะห์การถดถอยพหุ ของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การด้านต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากการงานของพนักงาน

ตัวแปร	b	SE _b	β	t	sig	Tolerance	VIF
ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ (PO1)	-.120	.041	-.100	-2.922	.004*	.271	3.690
ด้านความรู้และความก้าวหน้าในงาน (PO2)	-.221	.041	-.185	-5.364	.000*	.268	3.731
ด้านความมั่นคงในการทำงาน (PO3)	-.250	.047	-.219	-5.281	.000*	.186	5.372
ด้านจิตอาสามณ (PO4)	-.145	.045	-.130	-3.212	.001*	.195	5.122
ด้านการปฏิบัติงาน (PO5)	-.445	.041	-.379	-10.753	.000*	.257	3.895
(Constant)	6.763	.085		79.733	.000*		

SE_{est} = ±.33; Durbin-Watson = 1.758
R = 0.935; R² = 0.874; F = 547.229; DF = 5; sig = 0.000

หมายเหตุ: * หมายถึงนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

อภิปรายผล

จากผลการวิเคราะห์ สภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากการงานของพนักงานในบริษัทกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์เขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดระยอง ผลการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุของสภาพแวดล้อมในการทำงานทั้ง 8 ตัวแปร พบว่า มีตัวแปรอิสระ 6 ตัวแปร คือ ความปลอดภัยในการทำงาน ความเข้มของแสงสว่าง อุณหภูมิในที่ทำงาน การถ่ายเทของอากาศ กลิ่น สารเคมี มีผลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากการงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และยังพบว่า มีตัวแปรอิสระ 2 ตัวแปร ไม่มีผลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากการงานอย่างมีนัยสำคัญ ได้แก่ ด้านการวางผังของสถานที่ทำงาน และความดังของเสียง เนื่องจากผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่าการวางผังของสถานที่ทำงานขององค์การมีความเหมาะสมในการปฏิบัติงาน และองค์การได้มีการจัดเตรียมอุปกรณ์ป้องกันเสียงดังไว้ในปริมาณที่เพียงพอ

สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านความปลอดภัยในการทำงาน มีผลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากการงาน โดยพนักงานมีความเห็นว่า บริเวณที่องค์การจัดให้ในการทำงานนั้นมีความปลอดภัยในการทำงาน อีกทั้งยังมี อุปกรณ์ที่พร้อม และการฝึกอบรมเรื่องความปลอดภัยในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ทั้งนี้เมื่อพนักงานมีความมั่นใจในความปลอดภัยในการทำงาน ก็จะส่งผลให้ความตั้งใจที่จะลาออกจากการงานลดลง สอดคล้องกับ งานวิจัยของ สืบศิริ รุ่งเรือง บุญศิริ (2556) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานและการรับรู้พฤติกรรมการนำของหัวหน้างานที่ส่งผลต่อการตั้งใจลาออกของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มจังหวัดกรุงเทพมหานคร” ผลการศึกษาพบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านความปลอดภัยในการทำงาน ส่งผลต่อการความตั้งใจที่จะลาออกจากการงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มจังหวัดกรุงเทพมหานคร โดยมีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05



จากผลการวิเคราะห์ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลส่งผลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากการงานของพนักงานในบริษัทกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์เขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดระยอง ผลการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุของความสัมพัธ์ระหว่างบุคคล พบว่า มีตัวแปรอิสระ 2 ตัวแปร ซึ่งมีผลทั้ง 2 ตัวแปร คือ 1.ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา 2.ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีผลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากการงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีผลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากการงาน โดยพนักงานมีความเห็นว่า ผู้บังคับบัญชามักคอยกระตุ้น หรือจูงใจให้มีความตั้งใจในการทำงานเสมอ อีกทั้งพนักงานยังได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา จึงทำให้พนักงานกับผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ส่งผลให้พฤติกรรมการตัดสินใจลาออกของพนักงานลดลง ซึ่งสอดคล้องกับ งานวิจัยของ ธวัชชัย บุญเพิ่มราศรี (2552) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่มีผลต่อการตั้งใจลาออกจากการงานของบุคลากร กรณีศึกษามหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต” ผลการศึกษาพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ส่งผลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากการงาน ของพนักงานบุคลากรของมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากผลการวิเคราะห์ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การส่งผลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากการงานของพนักงานในบริษัทกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์เขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดระยอง ผลการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ พบว่า มีตัวแปรอิสระ 5 ตัวแปร ซึ่งมีผลทั้ง 5 ตัวแปร คือ 1.ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ 2.ด้านความรู้ในงานและความก้าวหน้าในการทำงาน 3.ด้านความมั่นคงในการทำงาน 4.ด้านจิตอาวมณ์ 5.ด้านการปฏิบัติงาน มีผลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากการงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ 1.ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ โดยพนักงานมีความเห็นว่า บริษัทกำหนดนโยบายการจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการได้อย่างเหมาะสมและเป็นธรรม อีกทั้งผู้บังคับบัญชาหรือตัวแทนนายจ้างได้มีการอธิบายเกี่ยวกับนโยบายการจ่ายผลตอบแทนและสวัสดิการอย่างชัดเจน 2.ด้านความรู้ในงานและความก้าวหน้าในการทำงาน โดยพนักงานมีความเห็นว่า องค์การได้มีการจัดอบรมให้ความรู้ต่างๆ นอกเหนือจากความรู้ในการปฏิบัติงานในตำแหน่ง อีกทั้งยังรับรู้องค์การได้กำหนดนโยบายความก้าวหน้าในสายอาชีพในแต่ละตำแหน่งงานอยู่ได้อย่างเหมาะสม 3.ด้านจิตอาวมณ์ โดยพนักงานมีความเห็นว่า พนักงานมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเพื่อการทำงานในองค์การ อีกทั้งยังได้รับการยกย่องชื่นชมตามสมควร 4.ด้านการปฏิบัติงาน โดยพนักงานมีความเห็นว่า องค์การได้จัดอบรมเพื่อเรียนรู้การปฏิบัติในตำแหน่งหน้าที่ได้อย่างเหมาะสม ส่งผลให้พฤติกรรมการตัดสินใจลาออกของพนักงานลดลง ซึ่งสอดคล้องกับ งานวิจัยของ มาลินี อ้นวิเศษ (2554) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของงาน อุปนิสัย 8 ประการ รูปแบบการบังคับบัญชาของหัวหน้างาน การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การกับความตั้งใจที่จะลาออก ของเจ้าหน้าที่บริการลูกค้าในธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง เขตกรุงเทพมหานคร” ผลการศึกษาพบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ส่งผลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากการงาน ของเจ้าหน้าที่บริการลูกค้าในธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง เขตกรุงเทพมหานครที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ ด้านความมั่นคงในการทำงาน มีผลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากการงาน โดยพนักงานมีความเห็นว่า ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติอยู่เป็นตำแหน่งที่มีความมั่นคงสูง อีกทั้งยังรับรู้องค์การไม่มีนโยบายในการปลดพนักงานหรือเลิกจ้างงาน แม้ว่าจำเป็นต้องลดขนาดขององค์การก็ตาม จึงทำให้พนักงานมีความมั่นใจว่ามีความมั่นคงในอาชีพ หากอยู่ในองค์การแห่งนี้ ส่งผลให้พฤติกรรมการตัดสินใจลาออกของพนักงานลดลง ซึ่ง



สอดคล้องกับ งานวิจัยของ ธนา จินดาโชติพันธ์ (2556) ได้ทำการศึกษาเรื่อง อิทธิพลของแรงจูงใจในกิจกรรมและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การต่อความตั้งใจลาออกโดยมีความผูกพันกับองค์การเป็นตัวแปรส่งผ่าน ผลการศึกษาพบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ส่งผลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากการงาน ของเจ้าหน้าที่แผนกทรัพยากรบุคคลของบริษัท ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

สรุปและข้อเสนอแนะ

จากการวิเคราะห์ขนาดของอิทธิพลของตัวแปรสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านต่าง ๆ ที่มีผลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากการงาน พบว่า ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ส่งผลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากการงาน มากที่สุด รองลงมา คือ ด้านอุณหภูมิในที่ทำงาน ลำดับถัดมาคือ ด้านการถ่ายเทของอากาศ ลำดับถัดมาคือ ด้านความเข้มของแสงสว่าง ลำดับถัดมาคือ ด้านสารเคมี และลำดับสุดท้ายคือ ด้านกลิ่น มีผลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากการงาน โดยมีตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์เป็นลบทั้งสิ้น 6 ตัวแปร ดังนั้น จึงสามารถอธิบายความตั้งใจที่จะลาออกจากการงาน ของพนักงานในบริษัทกลุ่ม อุตสาหกรรมยานยนต์เขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดระยอง ได้ว่า ความตั้งใจที่จะลาออกจากการงานที่เพิ่มขึ้น เป็นผลมาจาก ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ด้านความเข้มของแสงสว่าง ด้านอุณหภูมิในที่ทำงาน ด้านการถ่ายเทของอากาศ ด้านกลิ่น และด้านสารเคมีที่ลดลง

จากการวิเคราะห์ขนาดของอิทธิพลของตัวแปรด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่ส่งผลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากการงานของพนักงาน พบว่า ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ส่งผลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากการงาน มากที่สุด รองลงมา คือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา โดยมีตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์เป็นลบทั้งสิ้น 2 ตัวแปร ดังนั้น จึงสามารถอธิบายความตั้งใจที่จะลาออกจากการงานของพนักงานในบริษัทกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์เขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดระยอง ได้ว่า ความตั้งใจที่จะลาออกจากการงานของพนักงานที่เพิ่มขึ้นเป็นผลมาจาก ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาที่ลดลง

จากการวิเคราะห์ขนาดของอิทธิพลของตัวแปรด้านการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การที่ส่งผลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากการงานของพนักงาน พบว่า ด้านการปฏิบัติงานส่งผลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากการงาน มากที่สุด รองลงมา คือด้านความมั่นคงในการทำงาน ลำดับถัดมาคือด้านความรู้ในงานและความก้าวหน้าในการทำงาน ลำดับถัดมาคือด้านจิตอาสามณ์ และลำดับสุดท้ายคือด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ โดยมีตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์เป็นลบทั้งสิ้น 5 ตัวแปร ดังนั้น จึงสามารถอธิบายความตั้งใจที่จะลาออกจากการงานของพนักงานในบริษัทกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์เขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดระยอง ได้ว่า ความตั้งใจที่จะลาออกจากการงานของพนักงานที่เพิ่มขึ้นเป็นผลมาจาก ด้านการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความรู้ในงานและความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านจิตอาสามณ์และด้านผลตอบแทนและสวัสดิการที่ลดลง

ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษารั้งต่อไป

เนื่องจากการวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ มีการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ซึ่งทำให้ได้ข้อมูลไม่ครอบคลุมปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากการงานทั้งหมด ในการวิจัยครั้งต่อไปควรเพิ่มการวิจัยเชิงคุณภาพ อาจจะทำวิจัยแบบผสมผสานเพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีความชัดเจนและเป็นข้อมูลเชิงลึกมากยิ่งขึ้น



รายการอ้างอิง

- ธนา จินดาโชตินันท์. (2556). อิทธิพลของแรงจูงใจในกิจกรรมและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การต่อความตั้งใจลาออกโดยมีความผูกพันกับองค์การเป็นตัวส่งผ่าน. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาประยุกต์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธวัชชัย บุญเพิ่มราศรี. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่มีผลต่อการตั้งใจลาออกจากงานของบุคคลกร: ศึกษาเฉพาะกรณีบุคคลกร สาย ค ของมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- ปกรณ ลิมโยธิน. (2555). ตัวแบบสมการโครงสร้างขององค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจจะลาออกจากงานของพนักงานโรงแรมในประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการจัดการ. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- เปรมจิตร์ คล้ายเพชร. (2548). การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ ความยุติธรรมองค์การที่มีผลต่อความผูกพันขององค์การและความตั้งใจลาออก. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาประยุกต์และองค์การ. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- พงศ์ หรดาล. (2540). จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพมหานคร: ม.ป.พ.
- มาลีณี อ่อนวิเศษ. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของงาน อุปนิสัย 8 ประการรูปแบบการบังคับบัญชาของหัวหน้างาน การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การกับความตั้งใจที่จะลาออก ของเจ้าหน้าที่บริการลูกค้าในธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง เขตกรุงเทพมหานคร โดยมีความผูกพันต่อองค์การเป็นตัวแปรสื่อ. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วิจิต เพชรกลัด. (2553). ความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายผลิต กรณีศึกษา บริษัท แพร่คดีแก้ว จำกัด. ปัญหาพิเศษปริญญาอุตสาหกรรมศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการจัดการอุตสาหกรรม. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- สมพร สุทัศน์ีย์. (2541). มนุษย์สัมพันธ์. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สปีศรี รุ่งเรืองบุญศิริ. (2556). ความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานและการรับรู้ต่อพฤติกรรมการนำของหัวหน้างานที่ส่งผลต่อการตั้งใจลาออกของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มจังหวัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารและพัฒนาอุตสาหกรรม. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สำนักงานแรงงานจังหวัดระยอง. (2558). การเข้าออกจากงานของลูกจ้างจำแนกตามอุตสาหกรรม. ระยอง.
- Bidisha, L.D., & Mukulesh, B. (2013). Employee retention: A review of literature. *Journal of Business and Management*, 14, 8-16.
- Ferris, G.R., Rossen, S.D., & Barhum, D.T. (1996). *Handbook of Human Resource Management*. (2nd ed.). Oxford: Blackwell Publishers.
- Karatepe, M.O., & Uludag, O. (2008). Affectivity, conflicts in the work-family interface, and hotel employee outcomes. *International Journal of Hospitality Management*, 27, 30-41.



Yang, J.T. (2010). Antecedents and consequences of job satisfaction in the hotel industry. *International Journal of Hospitality Management*, 29: 609-619.