



อิทธิพลการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การที่มีต่อความตั้งใจคงอยู่ของพนักงาน
แผนกวิศวกรรม บริษัทอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่งในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง
จังหวัดชลบุรี*

EFFECT OF PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT ON INTENTION TO STAY
OF EMPLOYEES IN ENGINEERING DEPARTMENT, AN ELECTRONIC COMPANY
IN LAEM CHABANG INDUSTRIAL ESTATE, CHONBURI



ปานิสสร วังษ์แป้น, ภัฏจนวลัย นนทแก้ว แฟร์รี่

Panissara Wongpan, Kanvalai Nontakaew Ferry

มหาวิทยาลัยบูรพา

Burapha University

Corresponding Author E-mail: Kanvalai@go.buu.c.th

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1. ศึกษาการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การและระดับความตั้งใจคงอยู่ของพนักงาน และ 2. ศึกษาปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจคงอยู่ของพนักงานบริษัทอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่งในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานแผนกวิศวกรรมของบริษัทอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่งในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี จำนวน 300 คน สถิติที่ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และสถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัยพบว่า 1. พนักงานมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย=3.96, S.D.=0.31) และระดับความตั้งใจคงอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย=3.59, S.D.=0.35) เช่นกัน และ 2. การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การในด้านจิตอาารมณ์ ($\beta=0.251$) และความรู้ในงานและโอกาส ($\beta=0.188$) มีอิทธิพลต่อความตั้งใจคงอยู่ของพนักงานแผนกวิศวกรรมของบริษัทอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่งในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรีที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 องค์การสามารถเพิ่มระดับการคงอยู่ในองค์การ



ของพนักงาน เมื่อมีการดำเนินการที่มุ่งเพิ่มการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรในด้านจิตอาวมณ์ และความรู้ในงานและโอกาส ที่จะมีผลทำให้พนักงานยังคงทำงานกับองค์กรต่อไป

คำสำคัญ: การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร; ความตั้งใจคงอยู่

Abstract

This research article aimed: 1. To examine the levels of perceived organizational support and employees' intention to stay, and 2. To investigate the factors of perceived organizational support that influence the intention to stay among employees of an electronics company located in the Laem Chabang Industrial Estate, Chonburi Province. This study employed a quantitative research approach using questionnaires as the data collection instrument. The sample consisted of 300 engineering department employees from the said electronics company. The statistical methods used for data analysis included frequency distribution, percentage, mean, standard deviation, one-way ANOVA, and multiple regression analysis.

The research findings revealed that: 1. employees reported a high level of perceived organizational support (Mean=3.96, S.D.=0.31) and a high level of intention to stay (Mean=3.59, S.D.=0.35); and 2. perceived organizational support in the dimensions of emotional support ($\beta=0.251$) and job knowledge and opportunities ($\beta=0.188$) significantly influenced the employees' intention to stay at the 0.05 level of statistical significance. The organization can enhance employee retention by strengthening support in these two key areas, thereby increasing the likelihood that employees will continue working with the organization.

Keywords: Perceived Organizational Support; Intention to Stay

บทนำ

อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในประเทศไทยมีพัฒนาการมาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2515 ที่รัฐบาลมีนโยบายส่งเสริมการลงทุนเพื่อดึงดูดนักลงทุนต่างชาติ ที่ผ่านมากภาครัฐสนับสนุนการลงทุนในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อย่างต่อเนื่อง โดยกำหนดให้เป็นหนึ่งในอุตสาหกรรมยุทธศาสตร์ของคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน (BOI) มาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2564 อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์เน้นการผลิตเพื่อการส่งออกเป็นหลัก โดยมีสัดส่วนร้อยละ 90-95 ของปริมาณการผลิตทั้งหมด และเป็นสินค้าที่มีมูลค่าการส่งออกสูงเป็นอันดับ 1 ของไทย โดยตลาดส่งออกที่สำคัญของไทยได้แก่ สหรัฐอเมริกา อาเซียน และยุโรป สำหรับการผลิตเพื่อจำหน่ายในประเทศมีสัดส่วนร้อยละ 5-10

ซึ่งส่วนมากนำไปประกอบกับชิ้นส่วนอื่น และนำไปผลิตต่อเป็นสินค้าขั้นสุดท้าย เช่น อุปกรณ์สื่อสาร อุปกรณ์ในรถยนต์ เครื่องใช้ไฟฟ้าและสำนักงาน เป็นต้น ทั้งนี้ ศุภวัฒน์ โชคสวัสดิ์ไพศาล (2568) ได้วิเคราะห์ไว้ในวิจัยกรุงศรี (มกราคม 2568) โดยคาดว่าในช่วงปี พ.ศ. 2568-2570 อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ของไทยโดยรวมมีแนวโน้มฟื้นตัว โดยมีปัจจัยหนุนจากวัฏจักรขาขึ้นของการเปลี่ยนเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์รอบใหม่ทั่วโลก การเติบโตเนื่องของการผลิตรถยนต์ไฟฟ้าและธุรกิจบริการด้านดิจิทัล และการพัฒนาเทคโนโลยี AI ที่ช่วยหนุนความต้องการอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ที่ใช้ในการประมวลผลและจัดเก็บข้อมูล จากแนวโน้มของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์และความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีนั้น ส่งผลต่ออาชีพ/ตำแหน่งที่ความต้องการเพิ่มขึ้น รวมทั้งการศึกษาเรื่องทิศทางการตลาดแรงงานไทยในอนาคต อุตสาหกรรมชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ โดยศูนย์บริหารข้อมูลตลาดแรงงานภาคตะวันออก (2567) พบว่า อาชีพวิศวกรเป็นอาชีพที่มีความต้องการของตลาดแรงงานสูง รวมถึงตำแหน่งช่างเทคนิคด้านอิเล็กทรอนิกส์ที่ต้องใช้ทักษะฝีมือนั้น จะยังคงมีความต้องการต่อเนื่องไปอีก 20 ปีข้างหน้า

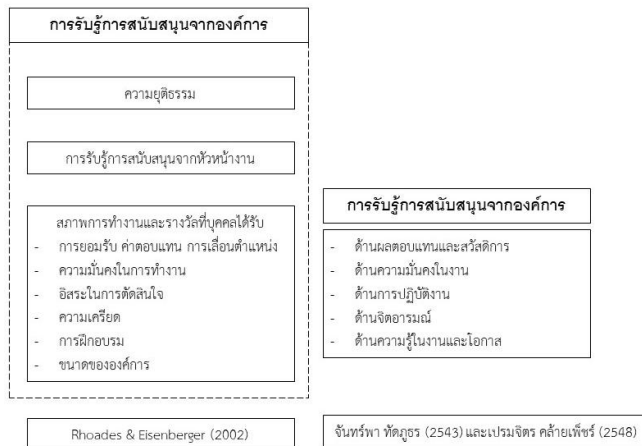
ความตั้งใจคงอยู่ (Intention to Stay) หมายถึง ระดับของความรู้สึกหรือความคาดหวังของแต่ละบุคคลที่จะคงอยู่ต่อองค์การที่ทำงานอยู่ในปัจจุบันด้วยความสมัครใจ โดยไม่มีความคิดที่จะลาออก เป็นความเต็มใจของพนักงานในการแสดงพฤติกรรมที่จะปฏิบัติงานและคงอยู่กับองค์การอย่างยาวนาน (Tett & Meyer, 1993; พรนภา พงษ์ศักดิ์, 2563) โดย Mathis & Jackson (2006) อธิบายเพิ่มเติมว่า การที่บุคลากรตัดสินใจทำงานอยู่กับองค์การโดยไม่คิดที่จะลาออกหรือเปลี่ยนงาน และจะทำงานกับองค์การไปจนถึงช่วงเวลาเกษียณอายุ ซึ่งบุคลากรเหล่านี้จะต้องได้รับการตอบสนองความต้องการตั้งแต่ระดับขั้นพื้นฐานจนถึงระดับขั้นสูงสุด โดยเป็นการที่บุคคลได้รับสิ่งที่ตอบสนองความต้องการของตนเองจากองค์การ ซึ่งจะให้บุคคลเกิดความตั้งใจที่จะทำงานในองค์การต่อไปด้วยความเต็มใจ อีกทั้งจุไรวรรณ บินดุเหล็ม (2562); วิโรชณา ทองโชติ (2565) และชินวุฒิ อินทนิสา (2565) ที่เห็นว่า บุคคลที่มีความตั้งใจคงอยู่ในงาน จะมีความสุขในการทำงาน มีความทุ่มเทในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ เกิดความภาคภูมิใจที่ได้เป็นบุคลากรในองค์การแห่งนั้น ไม่มองว่าการทำงานในองค์การปัจจุบันเป็นการผูกมัดตัวเอง ส่งผลให้บุคลากรไม่มีความคิดที่จะลาออกจากงานถึงแม้จะได้รับข้อเสนอที่ดีกว่าจากองค์การอื่น ซึ่งศศิรัตน์ ศิริสีร์สสะ (2565) เห็นว่า ปัจจัยของการตั้งใจคงอยู่ส่วนหนึ่งมาจากการปฏิบัติขององค์การที่มีต่อตัวพนักงาน ในขณะที่ Karim et al. (2019) อธิบายว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การมีผลโดยตรงกับความตั้งใจคงอยู่ ดังนั้น หากยิ่งเพิ่มการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การมากเท่าใดก็ยิ่งทำให้ความตั้งใจคงอยู่ของพนักงานสูงตามไปด้วย

Eisenberger et al. (1986) ได้เสนอแนวคิดการรับรู้สนับสนุนจากองค์การของพนักงาน โดยพัฒนาจากแนวคิดการแลกเปลี่ยนทางสังคม (Social Exchange Ideology) ที่แสดงถึงความเชื่อของพนักงานว่าองค์การมองเห็นคุณค่าในการทุ่มเททำงาน ด้วยการรับรู้ถึงผลตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงานให้กับองค์การ ไม่ว่าจะเป็นการได้รับเงินเดือนหรือผลตอบแทนเพิ่มขึ้น



การเลื่อนชั้นเลื่อนตำแหน่ง หรือสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน รวมถึงการได้รับการยอมรับ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรจึงเป็นการตอบสนองความต้องการทางจิตและสังคมของพนักงาน ที่ทำให้พนักงานรู้สึกว่างค์การเป็นที่พึ่งและพร้อมที่จะทำงานสิ่งต่าง ๆ เพื่อให้ความช่วยเหลือเมื่อพนักงานต้องการ ต่อมา Rhoades & Eisenberger (2002) อธิบายว่าการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรนั้น เป็นระดับความสัมพันธ์ระหว่างตัวพนักงานกับองค์กร โดยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรจะสร้างให้พนักงานมีความรู้สึกถึงความเป็นสมาชิกขององค์กรและสร้างความรู้สึกรักชอบต่อองค์กร มีความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร และความตั้งใจคงอยู่กับองค์กร ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อองค์กรและตัวพนักงาน (ภาณุ ปันฑุกำพล และกฤษฎา เขียววัฒนสุข, 2562)

การศึกษาปัจจัยที่ก่อให้เกิดการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรของ Rhoades & Eisenberger (2002) 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยด้านองค์กร ซึ่งจะต้องพิจารณาในด้านต่อไปนี้ 1. ความยุติธรรม 2. การรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างาน และ 3. สภาพการทำงานและรางวัลที่บุคคลได้รับ ประกอบด้วย 1. การยอมรับ ค่าตอบแทน การเลื่อนตำแหน่ง 2. ความมั่นคงในการทำงาน 3. อิสระในการตัดสินใจ 4. ความเครียด 5. การฝึกอบรม และ 6. ขนาดขององค์กร และปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งจันท์พา ทัดภูธร (2543) และเปรมจิตต์ คล้ายเพ็ชร (2548) ได้นำมาเป็นแนวทางในการศึกษาเรื่องการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร 5 ด้าน ดังนี้ 1. ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ 2. ด้านความรู้ในงานและโอกาส 3. ด้านความมั่นคงในงาน 4. ด้านจิตอาวมณ์ และ 5. ด้านการปฏิบัติงาน ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 การเปรียบเทียบแนวคิดของ Rhoades & Eisenberger (2002); จันท์พา ทัดภูธร (2543) และเปรมจิตต์ คล้ายเพ็ชร (2548)

จากภาพที่ 1 พบว่า องค์ประกอบของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรในการศึกษาของจันท์พา ทัดภูธร (2543) มีความคล้ายคลึงองค์ประกอบด้วยสภาพการทำงานและรางวัล

ที่บุคคลได้รับของ Rhoades & Eisenberger (2002) ผู้วิจัยจึงเลือกใช้กรอบแนวคิดของจันท์พา ทัดภูธร (2543) ซึ่งมีการปรับข้อความให้สอดคล้องกับบริบทของไทย

บริษัทอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่งในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรีมีการ ดำเนินธุรกิจมากกว่า 27 ปีในประเทศไทย เป็นผู้ผลิตชิ้นส่วน อุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ และ อุปกรณ์โทรคมนาคมให้บริษัทต่าง ๆ ทั่วโลก มีพนักงานสังกัดแผนกวิศวกรรมทั้งสิ้น 880 คน คิดเป็นร้อยละ 66 ของพนักงานทั้งหมด กำลังเผชิญกับความท้าทายในการบริหารทรัพยากร มนุษย์ คือ การลาออกจากองค์กรของพนักงาน ซึ่งส่งผลต่อการขาดแคลนแรงงานที่มีคุณภาพ องค์กรได้รับผลกระทบอย่างมากต่อความสามารถในการสร้างผลผลิต ความสามารถในการทำ กำไร การดำเนินธุรกิจ และผลกระทบในระยะสั้นที่เห็นได้ชัดคือ การดำเนินงานอาจไม่เป็นไป ตามแผนและเวลาที่กำหนด องค์กรต้องเสียเวลาในการแก้ไขปัญหาซึ่งจะส่งผลให้มีค่าใช้จ่าย เพิ่มขึ้น ยังส่งผลถึงด้านราคาของการผลิตสินค้าต่าง ๆ มีความผันผวนมากยิ่งขึ้น และอาจจะต้อง สูงขึ้นเนื่องจากองค์กรต้องมีการรับมือกับความเสี่ยงที่อาจจะเกิดขึ้นได้ แม้ว่าองค์กร จะพยายามในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ทั้งการสร้าง ความผูกพัน การจัดกิจกรรมต่าง ๆ การสร้างบรรยากาศในการทำงานที่เหมาะสม แต่ก็ยังเผชิญกับการ ลาออกอย่างต่อเนื่องของพนักงาน อย่างไรก็ตามจากการศึกษาข้อมูลการคงอยู่ของพนักงานนั้น พบว่า พนักงานในแผนกวิศวกรรมมีอัตราการคงอยู่สูงที่สุดในองค์กร

จากความท้าทายของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ การเปลี่ยนแปลงด้านแรงงาน ท่ามกลางอัตราการลาออกที่เพิ่มขึ้น ส่งผลกระทบต่อบริษัทอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่งในนิคม อุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี ที่ยังคงมีอัตราการคงอยู่ของพนักงานแผนกวิศวกรรมใน ระดับสูง นำมาซึ่งคำถามการวิจัยว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรนั้นมีผลต่อการคงอยู่ของ พนักงานหรือไม่ ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาถึงระดับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ระดับความ ตั้งใจคงอยู่ และปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจคงอยู่ของ พนักงานแผนกวิศวกรรม บริษัทอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่งในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรีซึ่งผลการวิจัยนั้นสามารถนำเสนอต่อผู้บริหารของบริษัทในการพัฒนากลยุทธ์ในการ รักษาพนักงาน อันเป็นทรัพยากรที่สำคัญขององค์กรไว้ได้ต่อไป รวมทั้งสามารถเสนอแนว ทางการพัฒนาการคงอยู่ด้วยการเพิ่มปัจจัยด้านการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรของพนักงาน แผนกวิศวกรรม ในอุตสาหกรรมเดียวกัน ซึ่งการคงอยู่ของพนักงานที่มีความสำคัญต่อองค์กร นั้นย่อมมีผลต่อการดำเนินการขององค์กร และส่งผลดีต่อเศรษฐกิจและสังคมตามลำดับ

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และระดับความตั้งใจคงอยู่ของ พนักงานแผนกวิศวกรรม บริษัทอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่งในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี



2. เพื่อศึกษาปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจคงอยู่ของพนักงานแผนกวิศวกรรม บริษัทอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่งในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี

วิธีดำเนินการวิจัย

1. รูปแบบของการวิจัย

เป็นการศึกษาแบบเชิงปริมาณ (Quantitative Research)

2. ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร ได้แก่ พนักงานแผนกวิศวกรรมของบริษัทอิเล็กทรอนิกส์ แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี ทั้งสิ้น 880 คน

2.2 คำนวณกลุ่มตัวอย่างด้วยสูตรคำนวณของทาโร่ ยามาเน่ (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2560) ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และความคลาดเคลื่อน ± 5 และ ใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 275 ตัวอย่าง จาก 11 ตำแหน่งงาน เพื่อป้องกันการคลาดเคลื่อนของข้อมูลและการได้รับข้อมูลไม่ครบถ้วน ผู้วิจัยจึงเก็บข้อมูลเพิ่มเติมอีกร้อยละ 9 รวมทั้งสิ้น 300 ตัวอย่าง

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามออนไลน์เป็นเครื่องมือโดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้ ส่วนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยทางด้านส่วนบุคคล ส่วนที่ 2 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และ ส่วนที่ 3 ความตั้งใจคงอยู่ของพนักงาน โดยในส่วนที่ 2 และ 3 ผู้วิจัยใช้ระดับความคิดเห็น 5 ระดับ

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการแจกแบบสอบถามผ่านช่องทางออนไลน์ และใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Sampling) เมื่อได้รับแบบสอบถามกลับมา ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้องของแบบสอบถาม จากนั้นบันทึกข้อมูลที่เป็นรหัสลงในแบบบันทึกข้อมูลและเครื่องคอมพิวเตอร์ และพิจารณาความเหมาะสมของข้อมูลที่ใช้ในการวิเคราะห์โดยการหาค่าผิดปกติ (Outlier) ซึ่งวิเคราะห์โดยหาค่า Mahalanobis D-Square ทั้งนี้พบว่าข้อมูลมีค่าผิดปกติ จึงได้ตัดแบบสอบถามที่ทำให้เกิดค่าผิดปกติออกไป จำนวน 86 ชุด เหลือแบบสอบถามที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลทั้งสิ้น จำนวน 214 ชุด และเมื่อพิจารณาการแจกแจงข้อมูลแบบปกติ พบว่าข้อมูล ค่าความเบ้ (Skewness) อยู่ระหว่าง -0.06 ถึง -0.09 และความโด่ง (Kurtosis) อยู่ระหว่าง -0.20 ถึง -3.00 ซึ่งมีค่าไม่เกิน 3.00 ซึ่งพิจารณาค่าความสมบูรณ์ของความเบ้ไม่เกิน 3.00 (Kline, 2005) และค่าสัมบูรณ์ของความโด่งมีค่าไม่เกิน 3.00 (Westfall & Henning, 2013)

5. การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ประกอบด้วย การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ประกอบด้วย การทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และสถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า พนักงานแผนกวิศวกรรมของบริษัทอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี จำนวน 214 คิดเป็นร้อยละ 100 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุอยู่ในช่วง 41-50 ปี ร้อยละ 41.12 ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด ร้อยละ 56.54 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี ร้อยละ 81.31 มีอายุงาน 1-5 ปี ร้อยละ 50.00 มีภาระครอบครัว ต้องรับผิดชอบเกี่ยวกับค่าใช้จ่ายและการใช้เวลาดูแลบุคคลในครอบครัว ร้อยละ 64.95 ตามลำดับ โดยมีผลการวิจัยดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นด้านการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรของพนักงานแผนกวิศวกรรม บริษัทอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี สามารถสรุปได้ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลของระดับความคิดเห็นด้านการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และความตั้งใจคงอยู่ของพนักงาน

| การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร | n = 214 | | |
|---|-------------|-------------|------------|
| | \bar{X} | S.D. | การแปลผล |
| 1. ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ | 3.92 | 0.46 | มาก |
| 2. ด้านความรู้ในงานและโอกาส | 3.91 | 0.41 | มาก |
| 3. ด้านความมั่นคงในงาน | 4.03 | 0.33 | มาก |
| 4. ด้านจิตอาารมณ์ | 3.94 | 0.37 | มาก |
| 5. ด้านการปฏิบัติงาน | 3.99 | 0.35 | มาก |
| การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร โดยรวม | 3.96 | 0.31 | มาก |

| ความตั้งใจคงอยู่ของพนักงาน | n = 214 | | |
|--|-------------|-------------|------------|
| | \bar{X} | S.D. | การแปลผล |
| 1. องค์กรมีวิสัยทัศน์และนโยบายที่ทำให้ท่านวางแผนจะอยู่ที่องค์กรเดิม | 4.06 | 0.67 | มาก |
| 2. ท่านรู้สึกพึงพอใจกับลักษณะการทำงานขององค์กร | 3.90 | 0.74 | มาก |
| 3. ท่านคิดว่านอกจากองค์กรปัจจุบัน ยังไม่มีองค์กรอื่นที่เหมาะสมกับความสามารถในการทำงานของท่าน | 3.71 | 0.81 | มาก |
| 4. ท่านมีความคิดที่จะลาออกจากองค์กรปัจจุบัน หากท่านมีทางเลือกหรือโอกาสที่ดีกว่า | 2.18 | 0.87 | น้อย |
| 5. ท่านรู้สึกพึงพอใจและสามารถทำงานร่วมกับบุคคลอื่นได้เป็นอย่างดีในองค์กรปัจจุบัน | 4.11 | 0.68 | มาก |
| ความตั้งใจคงอยู่ของพนักงาน โดยรวม | 3.59 | 0.35 | มาก |



จากตารางที่ 1 พบว่าพนักงานมีระดับความคิดเห็นด้านการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรอยู่ระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X}=3.96$, $S.D.=0.31$) และเมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ยแยกตามรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความมั่นคงในงาน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X}=4.03$, $S.D.=0.33$) ด้านการปฏิบัติงาน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X}=3.99$, $S.D.=0.35$) ด้านจิตอาารมณ์ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X}=3.94$, $S.D.=0.37$) ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X}=3.92$, $S.D.=0.46$) และสุดท้าย คือด้านความรู้ในงานและโอกาส มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X}=3.92$, $S.D.=0.46$) ตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นด้านความตั้งใจคงอยู่ของพนักงาน โดยรวมมีอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.59$, $S.D.=0.35$) เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรายข้อ 3 ลำดับแรกพบว่า ท่านรู้สึกพึงพอใจและสามารถทำงานร่วมกับบุคคลอื่นได้เป็นอย่างดีในองค์กรปัจจุบัน ($\bar{X}=4.11$, $S.D.=0.68$) องค์กรมีวิสัยทัศน์และนโยบายที่ทำให้ท่านวางแผนจะอยู่ที่องค์กรเดิม ($\bar{X}=4.06$, $S.D.=0.67$) และท่านรู้สึกพึงพอใจกับลักษณะการทำงานขององค์กร ($\bar{X}=3.71$, $S.D.=0.81$) ตามลำดับ โดยสรุปแล้ว พนักงานแผนกวิศวกรรมของบริษัทอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่งในเขตนิคมอุตสาหกรรม มีระดับความคิดเห็นด้านการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรโดยรวม อยู่ระดับเห็นด้วยมาก และมีระดับความคิดเห็นด้านความตั้งใจคงอยู่ของพนักงาน โดยรวมมีอยู่ในระดับมาก

เมื่อวิเคราะห์ขนาดของอิทธิพลของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่มีผลต่อความตั้งใจคงอยู่ของพนักงานสามารถสรุปได้ตามตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจคงอยู่ของพนักงานบริษัทอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่งในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี

| ตัวแปร | b | SE _b | β | t | sig |
|----------------------|-------|-----------------|---------|-------|-------|
| ค่าคงที่ | 1.418 | .279 | | 5.078 | .000 |
| ผลตอบแทนและสวัสดิการ | .026 | .066 | .034 | .391 | .696 |
| ความรู้ในงานและโอกาส | .160 | .076 | .188 | 2.093 | .038* |
| ความมั่นคงในงาน | .039 | .087 | .038 | .453 | .651 |
| จิตอาารมณ์ | .236 | .081 | .251 | 2.902 | .004* |
| การปฏิบัติงาน | .091 | .086 | .090 | 1.051 | .295 |

R=0.509; R Square=0.259; Adjusted R Square=0.241

จากตารางที่ 2 พบว่า ปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความตั้งใจคงอยู่ของพนักงานบริษัทอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่งในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ ปัจจัยด้านความรู้ในงานและโอกาส และปัจจัยด้านจิตอาารมณ์ โดยปัจจัยด้านจิตอาารมณ์ มีผลต่อความตั้งใจคงอยู่ของพนักงานมากที่สุด ($\beta=0.251$) รองลงมา คือ ความรู้ในงานและโอกาส ($\beta=0.188$) ที่มีผลต่อความตั้งใจคงอยู่ของพนักงาน ซึ่งทั้ง 2 ตัวแปร มีค่าสัมประสิทธิ์เป็นบวกทั้งหมด ดังนั้นตัวแปรปัจจัยการรับรู้การ

สนับสนุนจากองค์การทั้ง 2 ตัวมีความสัมพันธ์ในการเกิดความตั้งใจคงอยู่ของพนักงานในทิศทางเดียวกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 จึงสามารถอธิบายความตั้งใจคงอยู่ของพนักงานได้ว่าความตั้งใจคงอยู่ของพนักงานที่เพิ่มขึ้นเป็นผลมาจาก ปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การด้านจิตอาารมณั และความรู้ในงานและโอกาสที่เพิ่มขึ้น

อภิปรายผลการวิจัย

1. ระดับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ และระดับความตั้งใจคงอยู่ของพนักงาน แผนกวิศวกรรม บริษัทอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่งในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี จากการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างพบว่า พนักงานมีระดับความคิดเห็นด้านการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การในภาพรวมอยู่ระดับเห็นด้วยมาก และเมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ยแยกตามรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความมั่นคงในงาน รองลงมาคือ ด้านการปฏิบัติงาน ด้านจิตอาารมณั ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ และสุดท้าย คือด้านความรู้ในงานและโอกาส ตามลำดับ ซึ่งพนักงานแผนกวิศวกรรมนี้ ส่วนมากเป็นผู้ที่มีอายุตั้งแต่ 31-50 ปี ถึงร้อยละ 77.57 อีกทั้งผู้ตอบแบบสอบถามนี้ยังมีภาวะครอบครัวถึงร้อยละ 65.95 จึงน่าจะมีผลต่อความต้องการความมั่นคงในงาน ที่รับรู้ได้ว่าองค์การให้การสนับสนุนถึงความมั่นคงในงานเป็นอันดับแรก ในขณะที่ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นด้านความตั้งใจคงอยู่ของพนักงานโดยรวมมีอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรายข้อ 3 ลำดับแรกพบว่า 1. พนักงานรู้สึกพึงพอใจและสามารถทำงานร่วมกับบุคคลอื่นได้เป็นอย่างดีในองค์การปัจจุบัน 2. องค์การมีวิสัยทัศน์และนโยบายที่ทำให้ท่านวางแผนจะอยู่ที่องค์การเดิม และ 3. พนักงานรู้สึกพึงพอใจกับลักษณะการทำงานขององค์การ ตามลำดับ ซึ่งแสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามนี้คงอยู่ในองค์การได้เพราะความพึงพอใจและทำงานร่วมกับบุคคลอื่นได้ การให้ความสำคัญเกี่ยวกับความสัมพันธ์ในการทำงาน และการทำงานร่วมกันจึงเป็นสิ่งที่ผู้บริหารควรให้ความสนใจ รวมถึงการกำหนดวิสัยทัศน์และนโยบาย ซึ่งเป็นทิศทางการทำงานขององค์การมีส่วนทำให้ผู้ตอบแบบสอบถามรู้สึกมั่นใจในการดำเนินงานขององค์การ

2. ปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจคงอยู่ของพนักงาน แผนกวิศวกรรม บริษัทอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่งในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี จากผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การในด้านจิตอาารมณั และ ความรู้ในงานและโอกาส มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความตั้งใจคงอยู่ของพนักงานในบริษัทอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่งในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงบทบาทสำคัญขององค์การในการสร้างความผูกพันและความมั่นคงในอาชีพของพนักงาน ในด้านจิตอาารมณั พนักงานที่รู้สึกกว่าองค์การให้การสนับสนุนด้านจิตอาารมณั เช่น การให้ความเคารพ ความเข้าใจ และการให้ความสำคัญต่อสวัสดิภาพทางจิตใจ มีแนวโน้มที่จะมีความตั้งใจคงอยู่ในองค์การมากขึ้น การสนับสนุนในลักษณะนี้ช่วยเสริมสร้างความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ (Sense of

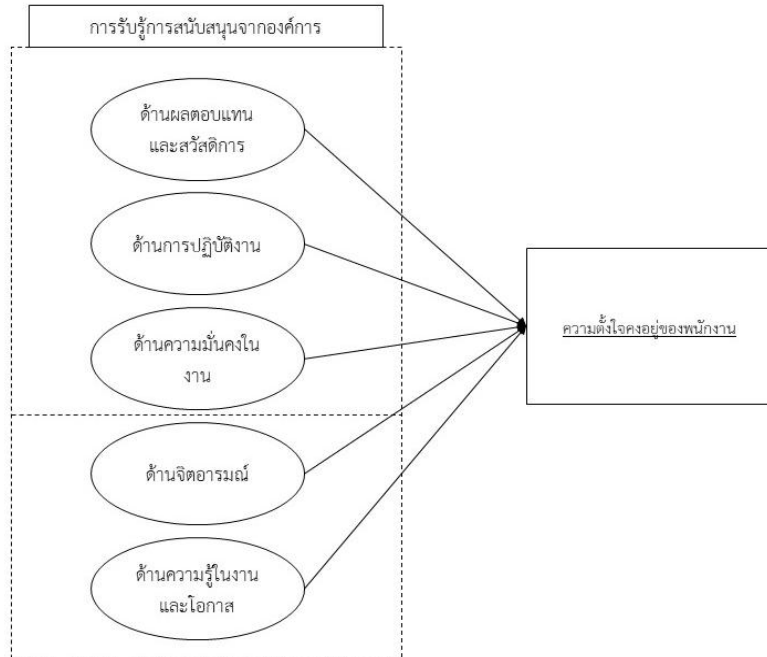


Belonging) ลดความเครียดในการทำงาน และเพิ่มความพึงพอใจในงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Eisenberger et al. (2001) ที่พบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรสามารถเพิ่มความแรงใจและความผูกพันทางอารมณ์ของพนักงานต่อองค์กร ในด้านความรู้ในงานและโอกาสองค์กรที่มีการพัฒนาทักษะและความรู้ในงานให้กับพนักงาน รวมถึงมีโอกาสนำความรู้ไปใช้ในสายอาชีพที่ชัดเจน มีแนวโน้มที่จะรักษาพนักงานไว้ได้ดีกว่า พนักงานที่เห็นว่าองค์กรให้โอกาสในการเรียนรู้ การฝึกอบรม และมีเส้นทางความก้าวหน้าที่แน่นอน จะมีแรงจูงใจในการทำงานสูงขึ้น และลดความต้องการในการเปลี่ยนงาน นอกจากนี้ การสนับสนุนในด้านนี้ยังช่วยเพิ่มขีดความสามารถของพนักงาน ทำให้พนักงานรู้สึกว่ามีคุณค่าและสามารถเติบโตไปพร้อมกับองค์กรได้ สอดคล้องกับเปรมจิตต์ คล้ายเพชร (2548) ที่พบว่า โอกาสที่เป็นไปได้ในการเลื่อนตำแหน่งภายในองค์กรสร้างให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร รู้สึกเป็นพันธสัญญาในการจ้างงาน จึงคงอยู่ในองค์กรและทำงานให้กับองค์กรต่อไป อีกทั้งยังสอดคล้องกับการศึกษาของ พงษ์จันทร์ ภูษาพานิชย์ (2553) เรื่อง คุณลักษณะของบุคคล การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร การรับรู้ความสามารถของตนด้านอาชีพ ความพึงพอใจในงาน กับความตั้งใจลาออกจากรางานของพนักงานมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ที่พบว่า ความพึงพอใจด้านโอกาสความก้าวหน้าในงาน และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร สามารถพยากรณ์ความตั้งใจในการลาออกจากรางานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และบุรพัทธ์ ด่านวิไล (2563) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อคงอยู่ของพนักงานกรณีศึกษา การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยสำนักงานกลาง ที่พบว่าปัจจัยโอกาสก้าวหน้าในงานส่งผลต่อการคงอยู่ของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญ

องค์ความรู้จากการวิจัย

แม้ว่าการวิจัยในครั้งนี้จะมีข้อจำกัดด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง กล่าวคือ กลุ่มตัวอย่างเป็นเพียงแค่พนักงานแผนกวิศวกรรม ที่มีอัตราการคงอยู่สูงที่สุดในองค์กร จึงยังไม่สามารถเป็นตัวแทนของพนักงานทั้งหมดได้ และเป็นเพียง 1 บริษัทในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ แต่อย่างไรก็ตาม คำถามในการวิจัยครั้งนี้มุ่งค้นหา ปัจจัยของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพนักงาน จึงได้เลือกประชากร คือ พนักงานแผนกที่มีการอัตราการคงอยู่สูงสุด

อย่างไรก็ตาม องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้สามารถนำมาสร้างเป็นภาพเพื่อช่วยให้เข้าใจปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจคงอยู่ของพนักงานแผนกวิศวกรรม บริษัทอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่งในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี ดังนี้



ภาพที่ 2 องค์ความรู้จากการวิจัย

จากภาพที่ 2 พบว่า แม้องค์ประกอบของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรตามกรอบแนวคิดของจันทรพา ทัดภูธร (2543) จะประกอบด้วยองค์ประกอบ 5 ด้าน และผลการวิจัยพบว่าพนักงานแผนกวิศวกรรมมีระดับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรในระดับมากในทุกด้านก็ตาม แต่การศึกษาในครั้งนี้กลับพบว่า ปัจจัยของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้านจิตอาสามณ์และด้านความรู้ในงานและโอกาส เพียง 2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งอาจกล่าวได้ว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรนั้น ไม่ได้เป็นเพียงแค่การรับรู้เชิงนโยบาย และความห่วงใยที่องค์กรมีให้กับพนักงาน และพร้อมที่จะสนับสนุนการปฏิบัติงานของพนักงานเท่านั้น แต่ยังหมายรวมถึงการรับรู้เชิงจิตอาสามณ์ที่หมายถึงการรับรู้ว่าองค์กรยอมรับ ให้ความสำคัญและเห็นคุณค่าในตัวพนักงานและการเติบโตทางความรู้และโอกาสในสายอาชีพ ที่หมายถึงการรับรู้ว่าองค์กรให้โอกาสแก่พนักงานในการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง รวมถึงการจัดให้มีการศึกษา อบรมเพื่อเพิ่มพูนทักษะความสามารถต่าง ๆ ในการทำงาน อันนำไปสู่การสร้างความเป็นสมาชิกขององค์กร ความรู้สึกอยากตอบแทนองค์กร ความผูกพันต่อองค์กร นอกจากนี้ที่พนักงานจะรับรู้ถึงการสนับสนุนทั้งจากค่าตอบแทน สวัสดิการ ความมั่นคงในการทำงาน การปฏิบัติงาน ที่มาจากนโยบายการดำเนินงานแล้ว หากองค์กรให้ความสนใจ สนับสนุนให้พนักงานรับรู้ว่าการให้โอกาสให้ความสำคัญและมองว่าพนักงานมีคุณค่า รวมทั้งแสดงออกจากการให้โอกาสเรียนรู้ และไม่ปิดกั้นโอกาสความก้าวหน้าของพนักงานแล้ว ย่อมจะนำไปสู่การตั้งใจคงอยู่ในองค์กร



ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. กระทรวงแรงงาน หรือกรมคุ้มครองสวัสดิการแรงงาน สามารถสนับสนุนการกำกับดูแลทางด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ รวมทั้งความมั่นคงในงาน เพื่อเป็นหลักประกันให้กับแรงงานในแง่ของการรับรู้ถึงการสนับสนุนจากองค์กร และส่งเสริมนายจ้างให้ปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานเพื่อที่จะส่งเสริมการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรของพนักงาน

2. กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน สามารถมีบทบาทกับนายจ้างในการสนับสนุนการศึกษาฝึกอบรม ทั้งระยะสั้นและระยะยาว เพื่อส่งเสริมการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรในด้านการเติบโตทางความรู้และโอกาสในอาชีพ

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1. เสริมสร้างการสนับสนุนด้านจิตอาารมณ์ องค์กรควรส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตร สนับสนุนให้ผู้บริหารและหัวหน้างานมีความเข้าใจและเห็นอกเห็นใจพนักงาน รวมถึงมีช่องทางให้พนักงานสามารถแสดงความคิดเห็นและรับฟังปัญหาอย่างเปิดเผย ส่งเสริมการแสดงว่าพนักงานเป็นผู้ที่มีคุณค่า และความสำคัญต่อองค์กร

2. พัฒนาทักษะและเส้นทางอาชีพของพนักงาน ควรมีการจัดฝึกอบรมที่เหมาะสมกับแต่ละตำแหน่งงาน และสร้างเส้นทางความก้าวหน้าที่ชัดเจน เพื่อให้พนักงานมองเห็นอนาคตในการทำงานร่วมกับองค์กรในระยะยาว

3. สร้างระบบการให้รางวัลและการยอมรับ การให้รางวัลและการยอมรับผลงานของพนักงานจะช่วยเสริมสร้างขวัญกำลังใจและเพิ่มความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

การวิจัยครั้งนี้ศึกษาแนวคิดการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่ปรับมาจากการแนวคิดการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรของ Rhoades & Eisenberger (2002) ในบริบทของประเทศไทย เพื่อให้เกิดความเข้าใจในแนวคิดดังกล่าว การวิจัยในครั้งต่อไปสามารถใช้ปัจจัยด้านองค์การที่มีองค์ประกอบ 3 องค์ประกอบ คือ ความยุติธรรม การรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างาน และสภาพการทำงานและรางวัลที่บุคคลได้รับ และปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ตามแนวคิดของ Rhoades & Eisenberger (2002) มาเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจคงอยู่ของพนักงาน รวมทั้งยังสามารถศึกษาปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร ที่มีผลต่อการตั้งใจคงอยู่ควบคู่ไปพร้อมกัน

เอกสารอ้างอิง

- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2560). *การวิเคราะห์สถิติขั้นสูงด้วย SPSS for Windows* (พิมพ์ครั้งที่ 12). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- จันทร์พา ทัดภูธร. (2543). การศึกษาอิทธิพลของการสนับสนุนจากองค์กร และการแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้า-ลูกน้อง ตามการรับรู้ของลูกจ้างที่มีผลต่อการตอบสนองของลูกจ้างกรณีศึกษาพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการประจำโรงพยาบาลของรัฐ สังกัดทบวงมหาวิทยาลัยในเขตกรุงเทพมหานคร (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- จุไรวรรณ บินดุเหลี่ยม. (2562). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของข้าราชการและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา (สารนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). สงขลา: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ชินวุฒิ อินทนิสา. (2565). ความตั้งใจคงอยู่ในองค์การของพนักงานที่ใช้ความรู้ (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- บุรพพัชร ต่านวิไล. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อคงอยู่ของพนักงาน กรณีศึกษา การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยสำนักงานกลาง (สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เปรมจิตต์ คล้ายเพชร. (2548). การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ความยุติธรรมองค์การที่มีผลต่อความผูกพันขององค์กร และความตั้งใจลาออก (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- พงษ์จันทร์ ภูษาพานิชย์. (2553). คุณลักษณะของบุคคล การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ การรับรู้ความสามารถของตนด้านอาชีพ ความพึงพอใจนาน กับความตั้งใจลาออกจากงานของพนักงานมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ (รายงานการวิจัย). เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- พรณา พงษ์ศักดิ์. (2563). ปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจคงอยู่ของบุคลากรในสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (ส่วนกลาง) (การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ภาณุ ปันตูกำพล และกฤษดา เขียววัฒนสุข. (2562). การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรกับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน. วารสารวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม, 6(1), 138-151.
- วิโรษณา ทองโชติ. (2565). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของข้าราชการที่อาศัยอยู่ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล (วิทยานิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ศศิรัตน์ ศิริสีรัสมยะ. (2565). ความตั้งใจคงอยู่ในองค์การของพนักงาน Generation Z (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.



- ศุภวัฒน์ โชคสวัสดิ์ไพศาล. (2568). แนวโน้มธุรกิจ/อุตสาหกรรม ปี 2568-70 อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์. สืบค้น 20 เมษายน 2568, จาก <https://shorturl.asia/utgYn>
- ศูนย์บริหารข้อมูลตลาดแรงงานภาคตะวันออก. (2567). ทิศทางตลาดแรงงานไทยในอนาคต: อุตสาหกรรมชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ (รายงานการวิจัย). กรุงเทพฯ: กระทรวงแรงงาน.
- Eisenberger, R. et al. (1986). Perceived Organizational Support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500-507.
- _____. (2001). Reciprocation of perceived organizational support. *The Journal of applied psychology*, 86(1), 42-51.
- Karim, D. N. et al. (2019). The Effect of Perceived Organizational Support on Intention to Stay: The Mediating Role of Job Involvement. *The Jahangirnagar Journal of Business Studies*, 8(1), 21-30.
- Kline, R. B. (2005). *Principles and practice of structural equation modeling* (2nd ed.). New York: Guilford Press.
- Mathis, R. L. & Jackson, J. H. (2006). *Human Resource Management*. Ohio: Thomson/South-Western.
- Rhoades, L. & Eisenberger, R. (2002). Perceived Organizational Support: A Review of the Literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698-714.
- Tett, R. P. & Meyer, J. P. (1993). Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention, and turnover: Path analyses based on meta-analytic findings. *Personnel Psychology*, 46(2), 259-293.
- Westfall, P. & Henning, K. S. S. (2013). *Understanding Advanced Statistical Methods*. New York: Chapman and Hall/CRC.

