

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

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

ตารางที่ 1.1 การจ้างงานที่เกิดขึ้นในการลงทุนจากต่างประเทศที่ได้รับการส่งเสริมจาก

คณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน

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

ที่มา: ข้อมูลจากคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน อ้างถึงในดวงรัตน์ ประจักษ์ศิลป์ไทย, 2557

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

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

ตารางที่ 1.2 แสดงสถิติประเภทของสมาชิกองค์กรธุรกิจของประเทศไทยที่ลงทุนในประเทศไทย

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

ตารางที่ 1.2 (ต่อ)

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

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

ปัจจุบันองค์กรอุตสาหกรรมในประเทศไทยกำลังเผชิญหน้ากับการพยายามที่ต้องธำรงรักษาบุคลากรเอาไว้กับองค์กร ข้อมูลของบริษัทให้การปรึกษาการปรับปรุงประสิทธิภาพการลงทุน Towers Watson's ได้เปิดเผยว่าในปี 2013 มีอัตราการลาออกจากงานของพนักงานภาคอุตสาหกรรมในประเทศไทยสูงที่สุดเมื่อเทียบกับ 4 ปีที่ผ่านมา ซึ่งผลสำรวจได้ชี้ว่าหนึ่งในวิชาชีพของบุคลากรที่ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรต่างๆ ต้องประสบกับการพยายามธำรงรักษาไว้อย่างหนักได้แก่ บุคลากรอาชีพวิศวกร (Towers Watson's Thailand, 2014) ในส่วนขององค์กรเอกชนเอง แม้จะไม่มีหลักฐานเผยแพร่อย่างเป็นทางการเนื่องจากเหตุผลทางธุรกิจ แต่จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารในระดับสูงพบว่าธุรกิจอุตสาหกรรมประสบปัญหาเกี่ยวกับการลาออกของวิศวกรไทยอยู่บ่อยครั้ง

การลาออกของวิศวกรนั้นจะก่อให้เกิดปัญหาต่อธุรกิจอุตสาหกรรม โดยจะเห็นได้จากงานวิจัยของคมคิด คุณยา (2557) ที่ได้ศึกษาถึงการลาออกของวิศวกรบริษัทบางกอกสปริงอินดัสเทรียล จำกัด ได้อธิบายเอาไว้ว่าเมื่อกระบวนการผลิตชิ้นงานถูกควบคุมด้วยวิศวกรและเมื่อวิศวกรลาออกก็จะส่งผลกระทบต่องานโดยรวม นอกจากนี้ สุรสาร เทพศิริ (2547) ได้ศึกษาถึงปัจจัยการลาออกจากงานของวิศวกรในอุตสาหกรรมรถยนต์ ซึ่งอธิบายเกี่ยวกับปัญหาการลาออกของวิศวกรอันพอจะ

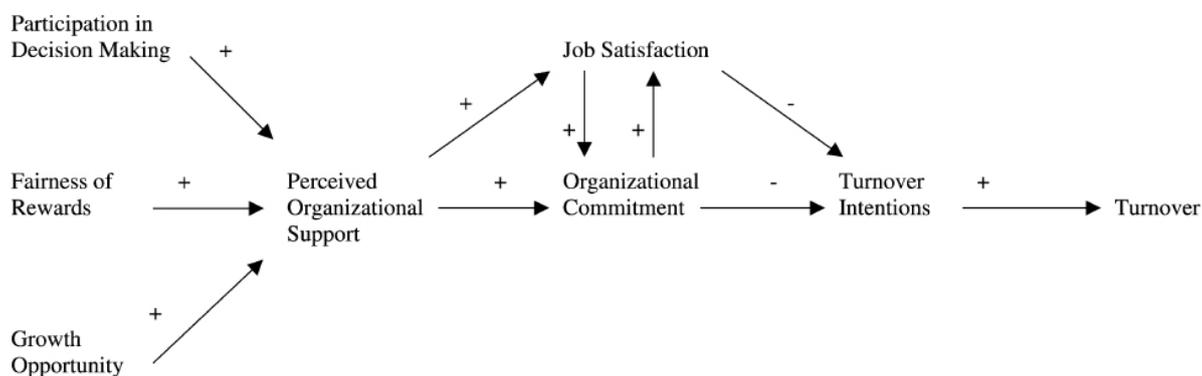
สรุปได้ว่า การตัดสินใจลาออกของวิศวกรซึ่งมีความเชี่ยวชาญทั้งด้านเทคนิคและการบริหารงานจะส่งผลกระทบต่อองค์กรอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ เพราะวิศวกรเป็นตำแหน่งงานสำคัญที่ปฏิบัติงานให้ผู้บังคับบัญชาระดับสูง วิศวกรจึงเป็นผู้ที่ใกล้ชิดและรับทราบปัญหาการดำเนินงานในเชิงลึกมากที่สุด ทั้งนี้การลาออกของวิศวกรหรือพนักงานขององค์กรนั้นถือเป็นภาระและต้นทุนขององค์กร เนื่องจากองค์กรได้ลงทุนในการพัฒนาบุคคลนั้นขึ้นมาและทำงานมาระยะหนึ่งแล้ว การลาออกจะก่อให้เกิดค่าใช้จ่ายมากกว่าจะได้รับผลงานเป็นการตอบแทนจากบุคคลนั้น (Gilmer. 1971 : 265 อ้างถึงใน บุญธรรม ไทยประเสริฐ. 2553 : 1)

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

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

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

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



ภาพที่ 1.1 ตัวแบบการลาออกของ Hom & Griffeth

ที่มา: David G. Allen (2003)

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

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



ภาพที่ 1.2 ตัวแบบสมมติฐานที่ถูกสร้างขึ้นมาเพื่อใช้อธิบายความตั้งใจในการลาออกจากการศึกษา
ที่มา: Adam Martin (2008)

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

ตารางที่ 1.3 ด้านต่างๆ ของความพึงพอใจในการทำงานโดยทั่วไป

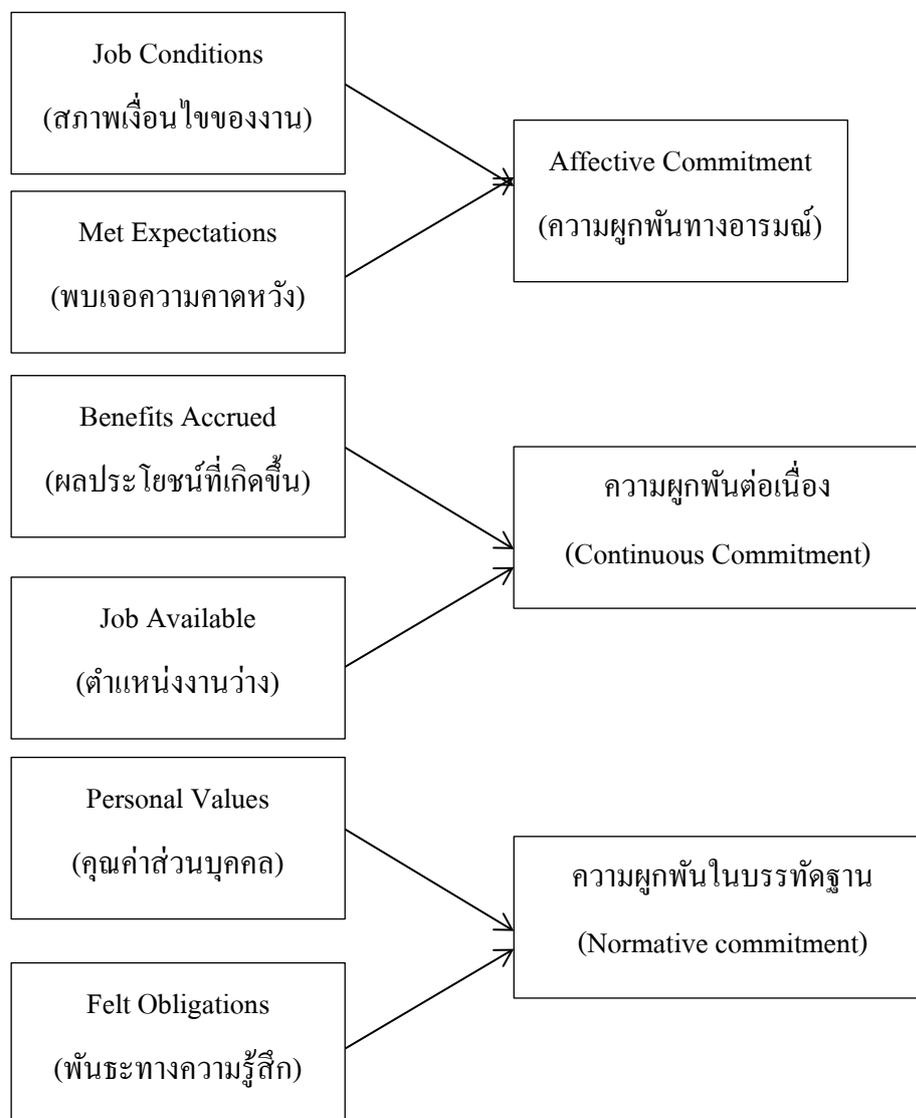
| | |
|-------------------------|---------------------------|
| Pay | Job Conditions |
| Promotion opportunities | Nature of the work itself |
| Fringe benefits | Communication |
| Supervision | Security |
| Coworkers | |

ที่มา : Paul E. Spector. 2012 : 211

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

ความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) สามารถจำกัดความได้ว่าหมายถึงระดับความเข้มแข็งของความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันที่จะระบุตัวตนของปัจเจกบุคคลในความสัมพันธ์ร่วมกับตัวองค์กร (Mowday, Porter & Steers. 1982 อ้างถึงใน Eugene McKenna. 2006 : 302) ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความมุ่งมั่นของฝ่ายบริหารทุกคนที่ต้องการจะสร้างความรู้สึกรหรือจิตสำนึกให้บุคลากรมีความจงรักภักดี ขอมทุ่มเทแรงกายแรงใจเพื่อสร้างความสำเร็จในงานขององค์กร (วิลาวรรณ ธิพิศาล. 2550) นอกจากนี้ Meyer (1997 อ้างถึงใน Pual M. Muchinsky. 2000 : 274) ได้อธิบายไว้ว่าความผูกพันต่อองค์กรโดยทั่วไปจะสะท้อนถึงความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานและองค์กร ซึ่งความสัมพันธ์นี้มีผลต่อการตัดสินใจที่จะคงอยู่หรือลาออกจากการเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป โดยเราสามารถแบ่งมิติของความผูกพันต่อองค์กรออกเป็น 3 มิติ (Meyer & Allen. 1997 อ้างถึงใน Michael G. Aamodt. 2007 : 366) ได้แก่ ความผูกพันด้านความรู้สึกร (Affective Commitment) ความผูกพันต่อเนื่อง (Continuous Commitment) และความ

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



ภาพที่ 1.3 ที่มาที่นำไปสู่ความผูกพันต่อองค์กรในแต่ละด้าน

ที่มา: ดัดแปลงจาก Paul E. Spector (1996)

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

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

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

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ระดับปัจจัยความพึงพอใจในการทำงาน ระดับปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร และระดับความตั้งใจในการลาออกของวิศวกรในเขตกรุงเทพมหานคร

1.2.2 เพื่อศึกษาอิทธิพลปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยความพึงพอใจในการทำงานและปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร ที่มีต่อความตั้งใจในการลาออกของวิศวกรในเขตกรุงเทพมหานคร

1.3 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.3.1 ได้ทราบระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยซึ่งมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจในการลาออกของวิศวกรในกรุงเทพมหานคร อันได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร เพื่อนำมาวิเคราะห์หาสาเหตุที่ส่งผลต่อความตั้งใจในการลาออกของวิศวกรในเขตกรุงเทพมหานคร

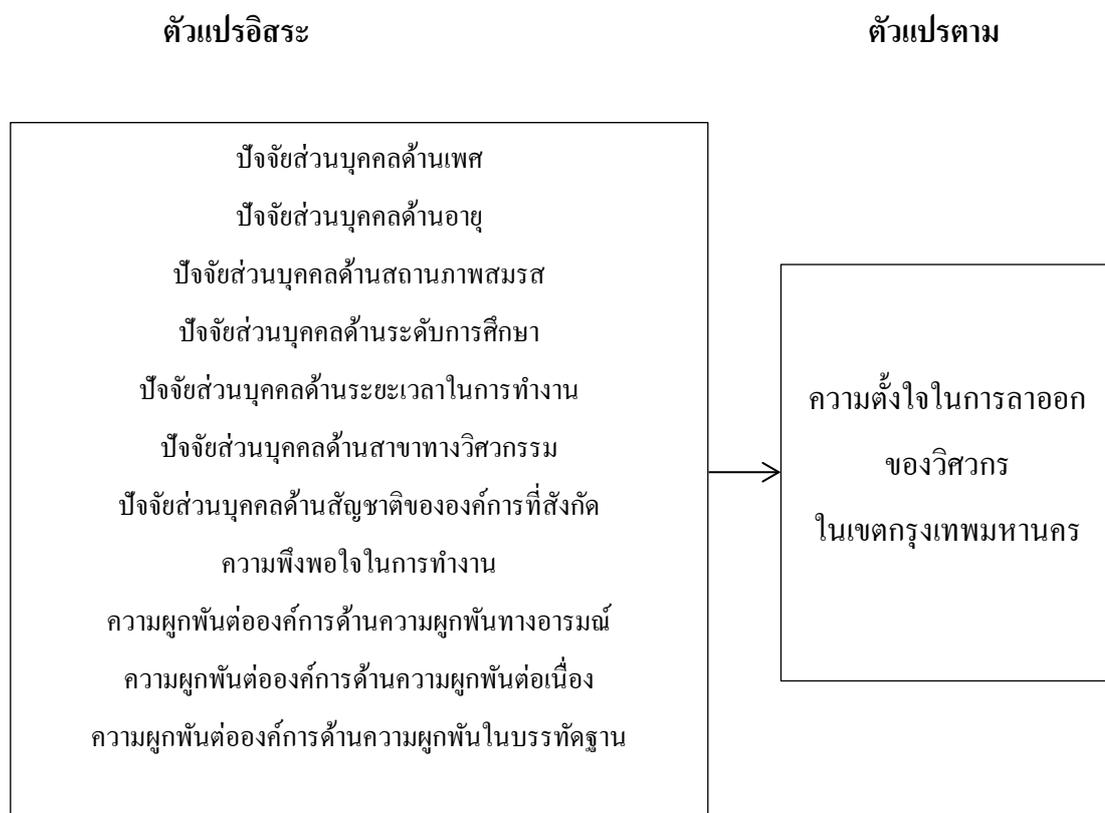
1.3.2 เพื่อสามารถปรับใช้ผลการวิจัยเป็นแนวทางในการสร้างกลยุทธ์ต่อการออกนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลแก่องค์กรด้านอุตสาหกรรมการผลิตของผู้บริหารและนักลงทุนในการที่จะธำรงรักษาบุคลากรอาชีพวิศวกรไว้กับองค์กร

1.4 สมมติฐานการวิจัย

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

1.5 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาในครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษา ปัจจัยความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจในการลาออกของวิศวกรในเขตกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้ทำการศึกษางานวิจัยในอดีตและรวบรวมแนวคิด ทฤษฎี มาคัดเลือกปัจจัยอิสระซึ่งสร้างเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้



ภาพที่ 1.4 กรอบแนวคิดในการวิจัย

1.6 ขอบเขตการวิจัย

1.6.1 ขอบเขตด้านประชากรที่ใช้ในการศึกษา

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้คือ ผู้ที่ประกอบอาชีพวิศวกรที่เกี่ยวข้องกับสายงานการผลิตในโรงงาน หน่วยงานหรือฐานการผลิตที่ตั้งอยู่ภายในพื้นที่เขตกรุงเทพมหานคร

1.6.2 ขอบเขตด้านกระบวนการเก็บข้อมูล

การสุ่มตัวอย่าง จะใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ (Convenience Sampling) โดยจะทำการเก็บข้อมูลจากวิศวกรซึ่งทำงานในสายงานการผลิตหรือสังกัดโรงงานซึ่งตั้งอยู่ในพื้นที่เขตกรุงเทพมหานคร

1.6.3 ขอบเขตด้านตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

1.6.3.1 ตัวแปรอิสระ

ประกอบไปด้วย

1. ตัวแปรด้านปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน สาขาทางวิศวกรรม และสัญชาติขององค์กรที่สังกัด
2. ตัวแปรด้านความพึงพอใจในการทำงาน
3. ตัวแปรด้านความผูกพันต่อองค์กร

แบ่งออกเป็น

ความผูกพันด้านอารมณ์ (Affective Commitment)

ความผูกพันต่อเนื่อง (Continuance Commitment)

และ ความผูกพันในบรรทัดฐาน (Normative Commitment)

1.6.3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ความตั้งใจในการลาออกของวิศวกรในเขตกรุงเทพมหานคร

1.7 นิยามศัพท์เฉพาะ

1.7.1 วิศวกร ในงานวิจัยนี้กำหนดให้หมายถึง ผู้ที่ประกอบอาชีพทางด้านวิศวกรรมในสาขาต่างๆ ที่ทำงานเกี่ยวข้องหรือมีส่วนได้ส่วนเสียกับการดำเนินการในโรงงานหรือสายการผลิตของบริษัท หน่วยงาน หรือองค์กรเอกชนต่างๆ ซึ่งโรงงานหรือสายการผลิตเหล่านี้จะต้องตั้งอยู่ในเขตกรุงเทพมหานครแม้ว่าตัววิศวกรจะมีภาระงานให้ต้องดำเนินงานหรือปฏิบัติงานในจังหวัดอื่นๆ ก็จะทำให้หมายรวมไปถึงด้วย

1.7.2 ความตั้งใจในการลาออก หมายถึง การมีความคิด มีความมุ่งหมายภายในใจของพนักงานที่ต้องการสิ้นสุดสภาพการเป็นสมาชิกของบริษัท หน่วยงาน หรือองค์กร ทั้งภาครัฐและเอกชน โดยเป็นการแยกออกจากองค์กรอย่างเด็ดขาดไม่ใช่การสับเปลี่ยนหรือโยกย้ายตำแหน่งภายในองค์กร

1.7.3 ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกทางอารมณ์ถึงความชอบหรือความไม่ชอบอันเกิดจากรู้สึกของพนักงานที่วัดจากบรรทัดฐานของความต้องการของความพึงพอใจที่ตั้งเอาไว้โดยตัวพนักงานเองผ่านทัศนคติที่ใช้ตัดสินจากจิตใจ ร่างกาย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

1.7.4 ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกต่อองค์กรของตนเองในเชิงบวก รู้สึกยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีความตั้งใจที่จะทำงานอย่างหนักเพื่อให้องค์กรไปถึงเป้าหมายได้และรู้สึกว่าตนเองจะอยู่ในองค์กรต่อไป