

## บทที่ 5

### สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยความพึงพอใจในการทำงานและปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจในการลาออกของวิศวกรในเขตกรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์สองข้อ ได้แก่ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ระดับปัจจัยความพึงพอใจในการทำงาน ระดับปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร และระดับความตั้งใจในการลาออกของวิศวกรในเขตกรุงเทพมหานคร 2) เพื่อศึกษาอิทธิพลปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยความพึงพอใจในการทำงานและปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรที่มีต่อความตั้งใจในการลาออกของวิศวกรในเขตกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ วิศวกรในเขตกรุงเทพมหานครซึ่งใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ รวมจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 370 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยคือแบบสอบถามเป็นแบบปลายเปิดและปลายปิด แบ่งออกเป็น 4 ส่วน การวิเคราะห์ข้อมูลกระทำโดยผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้มาทำการประมวลผลด้วยการใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูปซึ่งใช้สถิติพรรณนาเชิงคุณภาพ ได้แก่ ค่าร้อยละและความถี่ เพื่อใช้วิเคราะห์ลักษณะประชากร สถิติพรรณนาเชิงคุณภาพ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่อใช้วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นและสถิติอนุมาน ได้แก่ การวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Linear Regression) เพื่อทดสอบเส้นทางความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรและลำดับความสำคัญของตัวแปร

#### 5.1 สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลสามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

##### 5.1.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการประกอบอาชีพวิศวกร สาขาทางด้านวิศวกรรม และสัญชาติขององค์กรที่สังกัด กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 265 คน คิดเป็นร้อยละ 71.6 มีอายุเฉลี่ย 30.43 ปี มีสถานภาพโสด จำนวน 273 คน คิดเป็นร้อยละ 73.8 มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 267 คน คิดเป็นร้อยละ 72.2 มีระยะเวลาในการประกอบอาชีพวิศวกรไม่เกิน 5 ปี จำนวน 203 คน คิด

เป็นร้อยละ 55 เป็นวิศวกรสาขาวิศวกรรมอุตสาหกรรม 82 คน คิดเป็นร้อยละ 22.16 และเป็นวิศวกรที่สังกัดองค์กรที่ผู้ถือหุ้นรายใหญ่ไม่ใช่ชาติญี่ปุ่น 192 คน คิดเป็นร้อยละ 51.9

### 5.1.2 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยความพึงพอใจในการทำงาน

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานมีระดับความคิดเห็นรายข้อ ดังนี้ อันดับที่ 1 ฉันรู้สึกพอใจที่มีอิสระในการตัดสินใจด้วยตัวฉันเองเกี่ยวกับการทำงาน มีระดับค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.64 อันดับที่ 2 ฉันรู้สึกพอใจเกี่ยวกับการที่บุคลากรในที่ทำงานของฉันสามารถเข้ากันได้ มีระดับค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.60 อันดับที่ 3 ฉันพอใจในสภาพของการทำงาน (สถานที่, เสียง, แสง, อุณหภูมิและสภาพแวดล้อมในการทำงานอื่นๆ) มีระดับค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.52 อันดับที่ 4 ฉันรู้สึกพอใจที่จะมีโอกาสได้เป็นส่วนหนึ่งของสังคมในที่ทำงาน มีระดับค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.51 อันดับที่ 5 ฉันรู้สึกพอใจกับการปฏิบัติของหัวหน้าต่อผู้ใต้บังคับบัญชา มีระดับค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.47 อันดับที่ 6 ฉันรู้สึกพอใจกับความมั่นคงของงานปัจจุบันของฉัน มีระดับค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.41 และอันดับที่ 7 ฉันรู้สึกพอใจในโอกาสที่ฉันจะก้าวหน้าจากตำแหน่งที่ฉันทำอยู่ มีระดับค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.32

### 5.1.3 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร แบ่งออกเป็น 3 ด้าน ดังนี้

#### 1. ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความผูกพันทางอารมณ์

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความผูกพันทางอารมณ์มีระดับความคิดเห็นรายข้อ ได้แก่ อันดับที่ 1 ฉันรู้สึกอย่างมากกว่าหากองค์กรของฉันมีปัญหาฉันจะลาออกด้วย มีระดับค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.18 และอันดับที่ 2 ฉันรู้สึกมีความสุขมากถ้าได้ทำงานในองค์กรนี้ตลอดไป มีระดับค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.13

#### 2. ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความผูกพันต่อเนื้อ

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความผูกพันต่อเนื้อ มีระดับความคิดเห็นรายข้อ ได้แก่ อันดับที่ 1 เป็นเรื่องยากที่ฉันจะออกจากองค์กรในตอนนี้ถึงแม้ว่าอยากออกก็ตาม มีระดับค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.95 และอันดับที่ 2 ในตอนนี้การอยู่ในองค์กรของฉันมันคือความจำเป็นที่ต้องอยู่ ซึ่งพอๆ กับความต้องการที่อยากอยู่ มีระดับค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.90

### 3. ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความผูกพันในบรรทัดฐาน

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความผูกพันในบรรทัดฐานมีระดับความคิดเห็นรายข้อ ได้แก่ อันดับที่ 1 แม้ว่าจะเป็นผลดีกับตัวฉัน แต่ฉันไม่คิดว่ามันเป็นเรื่องที่ถูกต้องหากจะละทิ้งองค์กรในตอนนี้ไปทำงานที่อื่น มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งมีค่า 3.34 และอันดับที่ 2 ฉันรู้สึกว่าเป็นพันธะหรือต้องทดแทนบุญคุณแก่นายจ้างหรือองค์กรปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.05

#### 5.1.4 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความตั้งใจในการลาออกของวิศวกรในเขตกรุงเทพมหานคร

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความตั้งใจในการลาออกของวิศวกรในเขตกรุงเทพมหานครมีระดับความคิดเห็นรายข้อ ดังนี้ อันดับที่ 1 ท่านเคยคิดจะลาออกจากงานในช่วงสามเดือนที่ผ่านมา มีระดับค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.39 อันดับที่ 2 หากมีโอกาสที่ท่านคิดว่าดีกว่าท่านพร้อมจะลาออกจากบริษัททันที มีระดับค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.34 อันดับที่ 3 ท่านเคยคิดจะลาออกจากงานในช่วงสามเดือนที่ผ่านมา มีระดับค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.09 อันดับที่ 4 ในระยะนี้ท่านติดตามข่าวการประกาศรับสมัครงานอยู่เสมอ มีระดับค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.06 อันดับที่ 5 ท่านทำงานที่บริษัทแห่งนี้เพราะมีความจำเป็นบางอย่าง มีระดับค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.96 อันดับที่ 6 ท่านไม่ชอบทำงานกับบริษัทที่ท่านทำอยู่ มีระดับค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.83 อันดับที่ 7 ท่านหยุดหรือลางานบ่อยเพราะไม่อยากมาทำงาน มีระดับค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.71 และอันดับที่ 8 ท่านเคยลองไปสมัครงานที่อื่นด้วยตนเองหรือชักชวนเพื่อนร่วมงานไปสมัครงานที่อื่นในระหว่างที่ทำงานกับบริษัทปัจจุบัน มีระดับค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.38

#### 5.1.5 การทดสอบสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยความพึงพอใจในการทำงาน ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจในการลาออกของวิศวกรในเขตกรุงเทพมหานคร

ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศเป็นตัวแปรที่ถูกลำนำเข้าสมการ จึงเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจในการลาออกของวิศวกรในเขตกรุงเทพมหานคร โดยค่าสัมประสิทธิ์ของปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศมีค่าเท่ากับ 0.194 ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศมีอิทธิพลเชิงบวกกับความตั้งใจในการลาออกของวิศวกรในเขตกรุงเทพมหานคร

หรือก็คือ หากวิศวกรในเขตกรุงเทพมหานครเป็นเพศชายวิศวกรก็จะยิ่งมีความตั้งใจในการลาออกมากขึ้นหรือมากกว่าวิศวกรในเขตกรุงเทพมหานครที่เป็นเพศหญิง

ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ พบว่า ปัจจัยด้านอายุเป็นตัวแปรที่ถูกลำนำเข้าสมการ จึงเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจในการลาออกของวิศวกรในเขตกรุงเทพมหานคร โดยค่าสัมประสิทธิ์ของปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุในสมการพยากรณ์ มีค่าเท่ากับ  $-0.046$  ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุมีอิทธิพลเชิงลบกับความตั้งใจในการลาออกของวิศวกรในเขตกรุงเทพมหานคร หรือก็คือ ยิ่งวิศวกรในเขตกรุงเทพมหานครมีอายุเพิ่มมากขึ้นความตั้งใจในการลาออกก็จะลดน้อยลง

ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพสมรส พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพสมรสเป็นตัวแปรที่ถูกลำนำเข้าสมการ จึงเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจในการลาออกของวิศวกรในเขตกรุงเทพมหานคร โดยค่าสัมประสิทธิ์ของปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพสมรสในสมการพยากรณ์ มีค่าเท่ากับ  $-0.292$  ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพสมรสมีอิทธิพลเชิงลบกับความตั้งใจในการลาออกของวิศวกรในเขตกรุงเทพมหานคร หรือก็คือ หากวิศวกรในเขตกรุงเทพมหานครเป็นวิศวกรที่มีสถานภาพสมรสแล้วจะมีความตั้งใจในการลาออกลดลงหรือมีความตั้งใจในการลาออกน้อยกว่าวิศวกรที่มีสถานภาพสมรสเป็นโสด

ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาเป็นตัวแปรที่ถูกลำนำออกจากสมการ จึงเป็นตัวแปรที่ไม่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจในการลาออกของวิศวกรในเขตกรุงเทพมหานครที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ  $0.05$

ปัจจัยส่วนบุคคลด้านความแตกต่างทางสาขาทางวิศวกร พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านความแตกต่างทางสาขาทางวิศวกรรมเป็นตัวแปรที่ถูกลำนำออกจากสมการ จึงเป็นตัวแปรที่ไม่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจในการลาออกของวิศวกรในเขตกรุงเทพมหานครที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ  $0.05$

ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสัญชาติขององค์กรที่สังกัด พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสัญชาติขององค์กรที่สังกัดเป็นตัวแปรที่ถูกลำนำเข้าสมการ จึงเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจในการลาออกของวิศวกรในเขตกรุงเทพมหานคร โดยค่าสัมประสิทธิ์ของปัจจัยส่วนบุคคลด้านสัญชาติขององค์กรที่สังกัดมีค่าเท่ากับ  $-0.487$  ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านสัญชาติขององค์กรที่สังกัดมีอิทธิพลเชิงลบกับความตั้งใจในการลาออกของวิศวกรในเขตกรุงเทพมหานครนั่นคือ หาก

วิศวกรในเขตกรุงเทพมหานครสังกัดองค์กรที่เป็นสัญญาติอยู่ป็นจะมีความตั้งใจในการลาออกลดน้อยลง

ปัจจัยความพึงพอใจในการทำงาน พบว่า ปัจจัยความพึงพอใจในการทำงานเป็นตัวแปรที่ถูกลำนำเข้าสมการ จึงเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจในการลาออกของวิศวกรในเขตกรุงเทพมหานคร โดยค่าสัมประสิทธิ์ของปัจจัยความพึงพอใจในการทำงานมีค่าเท่ากับ  $-0.240$  ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่าปัจจัยความพึงพอใจในการทำงานมีอิทธิพลเชิงลบกับความตั้งใจในการลาออกของวิศวกรในเขตกรุงเทพมหานคร หรือก็คือ ยิ่งวิศวกรในเขตกรุงเทพมหานครมีระดับความพึงพอใจในการทำงานสูงก็จะยิ่งมีความตั้งใจในการลาออกจากงานลดน้อยลง

ปัจจัยความผูกพันต่อองค์การด้านความผูกพันทางอารมณ์ พบว่า ปัจจัยความผูกพันต่อองค์การด้านความผูกพันทางอารมณ์เป็นตัวแปรที่ถูกลำนำเข้าสมการ จึงเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจในการลาออกของวิศวกรในเขตกรุงเทพมหานคร โดยค่าสัมประสิทธิ์ของปัจจัยความผูกพันต่อองค์การด้านความผูกพันทางอารมณ์มีค่าเท่ากับ  $-0.207$  ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่าปัจจัยความผูกพันต่อองค์การด้านความผูกพันทางอารมณ์มีอิทธิพลเชิงลบกับความตั้งใจในการลาออกของวิศวกรในเขตกรุงเทพมหานคร หรือก็คือ ยิ่งวิศวกรในเขตกรุงเทพมหานครมีระดับความผูกพันต่อองค์การด้านความผูกพันทางอารมณ์มากก็จะยิ่งมีความตั้งใจในการลาออกลดน้อยลง

ปัจจัยความผูกพันต่อองค์การด้านความผูกพันต่อเนื้อ พบว่า ปัจจัยความผูกพันต่อองค์การด้านความผูกพันต่อเนื้อเป็นตัวแปรที่ถูกลำนำเข้าสมการ จึงเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจในการลาออกของวิศวกรในเขตกรุงเทพมหานคร โดยค่าสัมประสิทธิ์ของปัจจัยความผูกพันต่อองค์การด้านความผูกพันต่อเนื้อ มีค่าเท่ากับ  $-0.235$  ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่าปัจจัยความผูกพันต่อองค์การด้านความผูกพันต่อเนื้อ มีอิทธิพลเชิงลบกับความตั้งใจในการลาออกของวิศวกรในเขตกรุงเทพมหานคร หรือก็คือ ยิ่งวิศวกรในเขตกรุงเทพมหานครมีระดับความผูกพันต่อองค์การด้านความผูกพันต่อเนื้อมากก็จะยิ่งมีความตั้งใจในการลาออกลดน้อยลง

ปัจจัยความผูกพันต่อองค์การด้านความผูกพันในบรรทัดฐาน พบว่า ปัจจัยความผูกพันต่อองค์การด้านความผูกพันในบรรทัดฐานเป็นตัวแปรที่ถูกคัดออกจากสมการสมการ จึงเป็นตัวแปรที่ไม่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจในการลาออกของวิศวกรในเขตกรุงเทพมหานครที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ  $0.05$

## 5.2 อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยที่ได้จากการทดสอบสมมติฐานของการวิจัยเรื่อง ปัจจัยความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออกของวิศวกรในเขตกรุงเทพมหานคร สามารถนำมาอภิปรายประกอบการอ้างอิงงานวิจัยที่เกี่ยวข้องได้ ดังนี้

จากสมมติฐานการวิจัย ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพสมรส ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาในการทำงาน ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา ปัจจัยส่วนบุคคลด้านความแตกต่างทางสาขาทางวิศวกรรม ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสัญชาติขององค์กรที่สังกัด ปัจจัยความพึงพอใจในการทำงาน ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร มีอิทธิพลต่อความตั้งใจในการลาออกของวิศวกรในเขตกรุงเทพมหานคร

ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ มีอิทธิพลต่อความตั้งใจในการลาออกของวิศวกรในเขตกรุงเทพมหานครที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศในครั้งนี้ ได้ผลสอดคล้องกับงานวิจัยของ พงศ์พรรณ คุ่มทรัพย์ (2556) ที่ได้ศึกษาปัจจัยแรงจูงใจการลาออกของพนักงานกรมการขนส่งทางบก โดยทำการศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างพนักงานกรมการขนส่งทางบก จำนวน 400 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลคือแบบสอบถาม ผลการทดสอบด้วยสถิติทดสอบ ONE-WAY ANOVA พบว่าเพศที่แตกต่างกันมีความแรงจูงใจในการลาออกแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ทั้งนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ อัครมาภรณ์ ณ สงขลา (2539) ที่ได้ศึกษาการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อแนวโน้มการลาออกจากงานของพนักงานในธนาคารพาณิชย์ไทยในเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้กลุ่มตัวอย่างคือพนักงานธนาคารพาณิชย์ไทยในเขตกรุงเทพมหานครจำนวน 268 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถาม ใช้การวิเคราะห์สมการถดถอยโลจิสติกในการวิเคราะห์ข้อมูล ผลการวิเคราะห์พบว่า เพศ มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจในการลาออกของพนักงานธนาคารพาณิชย์ไทยในเขตกรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเพศชายมีแนวโน้มที่จะลาออกจากงานมากกว่าเพศหญิงซึ่งตรงกับสมมติฐานที่ได้ตั้งเอาไว้

ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจในการลาออกของวิศวกรในเขตกรุงเทพมหานครนั้น ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากที่รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2548 : 53) ได้อธิบายเอาไว้ว่า เพศชายนั้นมีความคิดเชิงรุก คิดก้าวไกลในอนาคต ตลอดจนมีความคาดหวังในความสำเร็จมากกว่าเพศหญิงจึงอาจเป็นแรงขับเคลื่อนให้เกิดความตั้งใจในการลาออกเพื่อไปสู่องค์กรใหม่เพื่อจะได้รับ

งานในตำแหน่งที่ดีกว่า นอกจากนี้ นพคุณ นิสามณี (2547 : 35, 203-204) ยังได้อธิบายเอาไว้ซึ่งจับใจความได้ถึงโอกาสในสังคมที่เพศชายมีโอกาสได้รับงานใหม่มากกว่าเพศหญิง และได้มีการพูดถึงการวัดความแตกต่างระหว่างบุคคลในการทำงานในส่วนของขั้นตอนรับสมัครงาน การพิจารณาความเหมาะสมทางด้านกายภาพของผู้สมัครกับลักษณะงานที่เพศชายมักมีความได้เปรียบ ซึ่งยังสอดคล้องกับแนวคิดในเรื่องโอกาสในการได้รับงานใหม่ของไพรซ์อีกด้วย

ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ มีอิทธิพลต่อความตั้งใจในการลาออกของวิศวกรในเขตกรุงเทพมหานครที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผลสอดคล้องกับงานวิจัยของรัชชัย บุญเพิ่มราศี (2552) ที่ได้ทำศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่มีผลต่อการตั้งใจลาออกจากงานของบุคลากร : ศึกษาเฉพาะกรณีบุคลากร สาย ค ของมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต ซึ่งมีการทดสอบเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างอายุของบุคลากรของมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตกับความตั้งใจในการลาออก พบว่าบุคลากรที่มีอายุแตกต่างกันจะมีการตั้งใจลาออกจากงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทั้งยังมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ Tae Heon Lee (2012) ซึ่งได้ศึกษาเกี่ยวกับ ความแตกต่างด้านเพศในภาคการลาออกโดยสมัครใจ ซึ่งมีการทำการทดสอบความสัมพันธ์ปัจจัยความแตกต่างด้านอายุกับการลาออกจากองค์กรเดิมเพื่อรับงานใหม่จากองค์กรอื่นพบว่า ปัจจัยความแตกต่างด้านอายุมีความสัมพันธ์กับการลาออกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 งานวิจัยของสงกรานต์ เชยเล็ก (2553) ที่ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มการลาออกจากงานของพนักงานบริษัทเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ซึ่งมีการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างอายุของพนักงานกับแนวโน้มการลาออกจากงาน ผลการวิเคราะห์พบว่าอายุของพนักงานมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มการลาออกจากงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธัญพร กฤษณา (2550) ซึ่งได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยคัดสรรกับความตั้งใจลาออกของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่ ซึ่งได้มีการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุกับความตั้งใจในการลาออกของพยาบาล พบว่า อายุมีความสัมพันธ์เชิงลบกับความตั้งใจลาออกของพยาบาลวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุมีอิทธิพลต่อความตั้งใจในการลาออกของวิศวกรในเขตกรุงเทพมหานคร ทั้งนี้อาจเนื่องจากว่าเมื่อวิศวกรหรือพนักงานมีอายุที่เพิ่มมากขึ้นความเป็นไปได้ที่จะลาออกจากงานจะลดต่ำลง ซึ่งเป็นผลสรุปบนพื้นฐานของการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างอายุ

และอัตราการลาออกจากงาน (Age-turnover relationship) เพราะคนที่มียุ่่มากขึ้นทางเลือกหรือโอกาสในการที่จะหางานใหม่จะมีระดับต่ำลง และการทำงานต่อในองค์กรเดิมจะทำให้ได้รับค่าจ้างหรือเงินเดือนในอัตราที่สูงขึ้นอยู่แล้ว ได้รับสิทธิในการลาพักร้อน รวมทั้งสวัสดิการอื่นๆ ที่มากกว่าพนักงานซึ่งมีอายุน้อย (วิภาส ทองสุทธิ. 2537 : 46-47)

ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพสมรสมีอิทธิพลต่อความตั้งใจในการลาออกของวิศวกรในเขตกรุงเทพมหานครที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพสมรสในการวิจัยครั้งนี้ พบว่ามีความสอดคล้องกับงานวิจัยแบบการวิเคราะห์ห่อภิมาณของ John L. Cotton (1986) ที่ได้นำเอางานวิจัยในอดีตที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านสถานภาพสมรสกับการลาออกมาวิเคราะห์โดย พบว่ามีความสัมพันธ์เชิงลบระหว่างสถานภาพสมรสกับการลาออกที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 นั่นคือผู้ที่สมรสแล้วส่วนใหญ่จะไม่ลาออกจากงาน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของฐานปนพงษ์ บุญเพ็ชร (2550) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการลาออกจากงานของหัวหน้างานในอุตสาหกรรมผลิตแผ่นพิมพ์วงจรไฟฟ้าในประเทศไทย โดยใช้กลุ่มตัวอย่างเป็นหัวหน้างานในอุตสาหกรรมผลิตแผ่นพิมพ์วงจรไฟฟ้า จำนวน 216 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตรวัดประมาณค่า ผลการทดสอบในส่วนของปัจจัยสถานภาพสมรส พบว่า หัวหน้างานที่มีสถานภาพโสด มีระดับความต้องการลาออกแตกต่างจากหัวหน้างานที่มีสถานภาพสมรสแล้วอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพสมรสมีอิทธิพลต่อความตั้งใจในการลาออกของวิศวกรในเขตกรุงเทพมหานคร อาจเนื่องมาจากคำอธิบายที่สอดคล้องกันระหว่าง วิภาส ทองสุทธิ (2552 : 50) และ รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2548 : 54) ได้อธิบายเอาไว้ซึ่งพอจะสรุปใจความได้ว่างานวิจัยในอดีตส่วนใหญ่พบว่าพนักงานที่สมรสแล้วจะมีอัตราการขาดงานต่ำ แนวโน้มในการลาออกจากงานจะน้อยกว่าพนักงานที่ยังเป็นโสด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานที่แต่งงานแล้วมักจะมี ความรับผิดชอบต่อครอบครัวที่เพิ่มมากขึ้น จึงมีความจำเป็นต้องทำงานให้ต่อเนื่องและทำให้เกิดความมั่นคงต่อครอบครัวมากที่สุด

ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาไม่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจในการลาออกจากงานของวิศวกรในเขตกรุงเทพมหานครที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาไม่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจในการลาออกจากงานของวิศวกรในเขตกรุงเทพมหานคร อาจเนื่องมาจากผลการสำรวจของสำนักงานสถิติแห่งชาติ ในปี

พ.ศ. 2556 พบว่าอัตราค่าตอบแทนเฉลี่ยต่อเดือนของวิศวกรใหม่แรกบรรจุสำหรับองค์กรในภาคเอกชนโดยพิจารณาตามระดับการศึกษาพบว่า อาชีพวิศวกรที่จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี (เฉลี่ยระดับเงินเดือนในทุกสาขาทางด้านวิศวกรรม) มีระดับเงินเดือนแรกบรรจุอยู่ที่ 17,408 บาท ส่วนในระดับปริญญาโทและปริญญาเอกมีระดับเงินเดือนแรกบรรจุอยู่ที่ 25,425 บาท ดังนั้นจะเห็นได้ว่าระดับเงินเดือนแรกเข้าในการบรรจุใหม่นั้นมีความแตกต่างที่ไม่ต่างกันมากนัก อยู่ที่ประมาณ 8,017 บาท เมื่อมองจากค่าใช้จ่ายที่ต้องใช้ในการศึกษาต่อเทียบกับเพิ่มขึ้นเงินเดือนในการทำงานตามระยะเวลาการทำงาน การลาออกจากองค์กรเดิมเพื่อเข้าทำงานในองค์กรใหม่โดยใช้ระดับการศึกษาของตนจึงอาจไม่ใช่ปัจจัยประกอบการตัดสินใจของวิศวกร รวมทั้งจากที่ได้กล่าวไว้ข้างต้นในส่วนของปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุและระยะเวลาในการทำงาน ความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่งของอาชีพวิศวกรนั้นมักจะขับเคลื่อนกันที่จำนวนผลงานและประสบการณ์ในการทำงานมากกว่าระดับของวุฒิทางการศึกษา อนึ่งจากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างที่ได้เปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับการศึกษาต่อของอาชีพวิศวกรนั้นมักจะใช้เพื่อการพัฒนาตนเองเกี่ยวกับองค์ความรู้ในขอบข่ายงานที่ตนเองนั้นปฏิบัติอยู่หรือเพื่อใช้ประกอบคุณสมบัติในการเลื่อนตำแหน่งของตนเองในองค์กรปัจจุบัน

ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสาขาทางวิศวกรรมไม่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจในการลาออกจากงานของวิศวกรในเขตกรุงเทพมหานคร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสาขาทางวิศวกรรมไม่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจในการลาออกจากงานของวิศวกรในเขตกรุงเทพมหานครอาจเนื่องมาจาก อาชีพวิศวกรนั้นเป็นอาชีพที่มีหลายสาขาหลายแขนงวิชา โดยแต่ละสาขาทางวิศวกรรมก็ทำการมุ่งเน้นผลิตวิศวกรที่มีความรู้ความสามารถตามแต่ละด้านที่แตกต่างกัน ข้อมูลจากคณะวิศวกรรมศาสตร์จากมหาวิทยาลัยต่างๆ ในประเทศไทยได้ชี้ให้เห็นถึงจุดประสงค์ของหลักสูตรวิศวกรรมแต่ละหลักสูตรที่แตกต่างกันของแต่ละสาขาทางวิศวกรรม แนวทางและโอกาสในความก้าวหน้าทางอาชีพก็มีความแตกต่างกัน ด้วยเหตุผลนี้จึงอาจเป็นสาเหตุที่ทำให้ตัววิศวกรมองว่าโอกาสในการได้งานตามตัวแบบการลาออกของไพรซ์ (Price. 1977 อ้างถึงใน Anuradha Ramesh. 2007 : 13-14) เมื่อมีการพิจารณาถึงตัวโอกาสการได้งานใหม่ วิศวกรอาจมองในมุมมองของสาขาทางวิศวกรรมเฉพาะทางของตนเองเท่านั้น และพิจารณาอัตราการแข่งขันเฉพาะในสายงานของตนเพียงอย่างเดียว ดังนั้นปัจจัยความแตกต่างด้านสาขาทางวิศวกรรมจึงไม่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจในการลาออกของวิศวกรในเขตกรุงเทพมหานคร

ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสัญชาติขององค์กรที่สังกัดมีอิทธิพลต่อความตั้งใจในการลาออกของวิศวกรในเขตกรุงเทพมหานครที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสัญชาติขององค์กรที่สังกัดมีอิทธิพลต่อความตั้งใจในการลาออกของวิศวกรในเขตกรุงเทพมหานคร อาจเนื่องมาจากการแข่งขันในนโยบายการรักษาและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรเนื่องจากปัจจุบันองค์กรเอกชนทั่วไปเริ่มให้ความสำคัญกับทรัพยากรมนุษย์มากขึ้น เนื่องจากว่า “คน” นั้นถือว่าเป็นทรัพยากรบริหารที่สำคัญที่สุด เพราะถ้าหากองค์กรได้ปราศจากบุคคลที่จะดำเนินการในภารกิจต่างๆ แล้ว เป้าหมายที่องค์กรได้กำหนดไว้นั้น ก็ไม่อาจที่จะบังเกิดเป็นจริงได้ (วรรณารถ แสงมณี. 2556) ทั้งนี้มุมมองและทัศนคติของวิศวกรในเขตกรุงเทพมหานครอาจมีการให้ความสนใจในนโยบายและพึงพอใจในองค์กรข้ามชาติของสัญชาติญี่ปุ่นมากกว่าองค์กรสัญชาติไทยหรือองค์กรข้ามชาติของสัญชาติอื่นๆ

จากข้อมูลของเว็บไซต์ [www.propertytoday.in.th](http://www.propertytoday.in.th) ซึ่งเป็นเว็บไซต์เกี่ยวกับการเงินการลงทุนอสังหาริมทรัพย์ได้มีการวิเคราะห์และเผยแพร่บทความเกี่ยวกับบริษัทที่ผลตอบแทนดีที่สุดในปี 2559 ที่ได้ทำการจัดลำดับเปรียบเทียบผลตอบแทนสวัสดิการพนักงาน ดังภาพที่ 5.1



ภาพที่ 5.1 เปรียบเทียบผลตอบแทนสวัสดิการพนักงาน

จากภาพที่ 5.1 แสดงผลการเปรียบเทียบผลตอบแทนสวัสดิการพนักงานของบริษัทชั้นนำในประเทศไทย 5 บริษัทซึ่งคละตามสัญชาติ ทั้งบริษัทข้ามชาติของญี่ปุ่นและต่างประเทศ รวมถึง

บริษัทที่มีผู้ถือหุ้นส่วนใหญ่เป็นของคนไทย จะเห็นได้ว่าการออกนโยบายแข่งขันด้านสวัสดิการ เพื่อพยายามรักษาหรือดึงดูดพนักงานหรือบุคลากรที่มีคุณค่าเอาไว้กับองค์กร เนื่องจากมีความใกล้เคียงกันที่ไม่แตกต่างกันในด้านสวัสดิการและเงินเดือน จึงอาจมีปัจจัยอื่นๆ เช่น วัฒนธรรมขององค์กร หรือลักษณะของการบริหารทรัพยากรมนุษย์แบบญี่ปุ่นที่เป็นที่พึงพอใจของวิศวกรในเขตกรุงเทพมหานคร ดังที่งานวิจัยของสุนันทา เสียงไทย (2559) ได้กล่าวเอาไว้ส่วนหนึ่งในบทความว่าคนไทยกับคนญี่ปุ่นมีความคล้ายคลึงกันหลายๆ ด้าน โดยทั้งสองชาตินับถือศาสนาพุทธ ญี่ปุ่นค่อนข้างเคร่งครัดกับธรรมเนียมที่ถือต่อกันมา ในขณะที่คนไทยนับถือศาสนาพุทธ และถือปฏิบัติเป็นส่วนหนึ่งในชีวิตประจำวันมากกว่า ทั้งสองประเทศมีความกลมกลืนของประชากรโดยเชื้อชาติและให้ความสำคัญกับความสุภาพในพิธีกรรม มารยาทและการรักษาหน้าตา และความกลมกลืนกันในสังคมอย่างมาก นี่จึงอาจเป็นเหตุผลหนึ่งที่มีความตั้งใจลาออกจากงานของวิศวกรในเขตกรุงเทพมหานครจึงมีความสัมพันธ์เชิงลบกับสัญชาติญี่ปุ่น

ความพึงพอใจในการทำงานของวิศวกรมีอิทธิพลกับความตั้งใจในการลาออกของวิศวกรในเขตกรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยความพึงพอใจในการทำงานในครั้งนี้พบว่ามีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ adam martin (2008) ที่ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับการรับรู้ของความผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจในการทำงาน และความตั้งใจในการลาออกของบุคลากรในสถาบันการศึกษาควมรวมระดับอุดมศึกษาในประเทศแอฟริกาใต้ ซึ่งมีการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานและความตั้งใจในการลาออกของบุคลากร ผลการทดสอบพบว่ามีความสัมพันธ์กันระหว่างความพึงพอใจในการทำงานและความตั้งใจในการลาออกที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Elizabeth Medina (2012) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการทำงาน และความตั้งใจลาออกของพนักงาน: วัฒนธรรมองค์กรส่งผลอย่างไรบ้าง? ซึ่งมีการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานและความตั้งใจในการลาออกของพนักงาน ผลการทำสอบพบว่าความพึงพอใจในการทำงานมีอิทธิพลต่อความตั้งใจในการลาออกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ความพึงพอใจในการทำงานมีอิทธิพลต่อความตั้งใจในการลาออกตามที่อำนาจ แสงสว่าง (2544 : 88 - 90) ได้อธิบายเอาไว้ซึ่งพอจะสรุปได้ว่า ความพอใจในงานนั้นเป็นผลมาจากความรู้สึกของพนักงานที่แสดงออกต่อองค์กร บุคลากรหรือพนักงานจะมีเจตคติที่แสดงออกในทางลบต่อองค์กรหรือผู้บริหารหากความพึงพอใจในการทำงานมีน้อยหรือลดลง การเปลี่ยนงานหรือ

ลาออกจากงานนั้นมีความสัมพันธ์โดยตรงกับความพอใจในการทำงาน เมื่อบุคลากรมีการเปลี่ยนงานบ่อยเป็นสิ่งที่ชี้ให้เห็นว่า บุคลากรมีความพอใจในการทำงานในระดับที่ต่ำ จึงต้องมีการเปลี่ยนงานบ่อย ทำให้เกิดสถานะการเปลี่ยนงานบ่อยมากขึ้น นอกจากนี้ Pual E. specter (1996: 234) ได้อธิบายเอาไว้ว่าความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับการลาออกนั้นถูกตีความเอาไว้ว่าเป็นตัวชี้วัดระดับของความพึงพอใจจากพฤติกรรมการลาออกนี้ มีหลายงานวิจัยที่ผลการศึกษารองรับว่า ความไม่พึงพอใจของพนักงานส่งผลให้เกิดการออกจากองค์กร ดังนั้นจึงเป็นสาเหตุว่าปัจจัยความพึงพอใจในการทำงานจึงมีอิทธิพลต่อความตั้งใจในการลาออกจากงานของวิศวกรในเขตกรุงเทพมหานคร

ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรด้านความผูกพันทางอารมณ์มีอิทธิพลต่อความตั้งใจในการลาออกของวิศวกรในเขตกรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรด้านความผูกพันทางอารมณ์ในครั้งนี้พบว่ามีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ Ria Guntur (2012) ที่ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับอิทธิพลของความผูกพันทางอารมณ์ ความผูกพันต่อเนืองและความผูกพันในบรรทัดฐานที่ส่งผลต่อความตั้งใจในการลาออกของพยาบาลในโรงพยาบาลเอกชน Makassar ในประเทศอินโดนีเซีย ซึ่งได้มีการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรด้านความผูกพันทางอารมณ์และความตั้งใจในการลาออกของพยาบาลกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรด้านความผูกพันทางอารมณ์มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจในการลาออกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งยังมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ Tek-Yew Lew (2011) ที่ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความผูกพันทางอารมณ์และความตั้งใจในการลาออกของลูกจ้างในมหาวิทยาลัยออสเตรเลียที่มีวิทยาเขตในประเทศมาเลเซีย ซึ่งมีการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรด้านความผูกพันทางอารมณ์และความตั้งใจในการลาออกของลูกจ้างของมหาวิทยาลัย โดยผลการทดสอบพบว่าปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรด้านความผูกพันทางอารมณ์มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจในการลาออกของลูกจ้างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

ความผูกพันต่อองค์กรด้านความผูกพันทางอารมณ์นั้นส่งผลต่อความตั้งใจในการลาออกจากองค์กรของพนักงาน เพราะบุคลากรที่มีความผูกพันด้านความรู้สึกระดับสูงจะมีทัศนคติในเชิงบวกต่อองค์กรซึ่งแสดงออกโดยผ่านการปฏิบัติตัวในพัฒนาประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กรเนื่องจากมีความต้องการที่จะทำงานในองค์กรต่อไป (ธีรพงษ์ บุญรักษา. 2553)

ปัจจัยความผูกพันต่อองค์การด้านความผูกพันต่อเนื่องมีอิทธิพลต่อความตั้งใจในการลาออกของวิศวกรในเขตกรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยความผูกพันต่อองค์การด้านความผูกพันต่อเนื่องในครั้งนี้พบว่ามี ความสอดคล้องกับงานวิจัยของ Robert Mensah (2016) ที่ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันต่อ องค์การและความตั้งใจในการลาออกของนักวิทยาศาสตร์ในห้องทดลองสถานพยาบาลของ ประเทศการ์นา ซึ่งได้มีการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยความผูกพันต่อองค์การด้านความ ผูกพันต่อเนื่องกับความตั้งใจในการลาออกของนักวิทยาศาสตร์ โดยผลการทดสอบพบว่าปัจจัย ความผูกพันต่อองค์การด้านความผูกพันทางอารมณ์มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจลาออกของ นักวิทยาศาสตร์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทั้งยังมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ Ching-Fu Chen (2006) ที่ได้ศึกษาความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์การ และความ ตั้งใจลาออกของพนักงานบนเครื่องบิน ซึ่งได้มีการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อ องค์การด้านความผูกพันต่อเนื่องและความตั้งใจลาออกของพนักงานบนเครื่องบิน โดยผลกา ทดสอบพบว่ามีความสัมพันธ์กันระหว่างความผูกพันต่อองค์การด้านความผูกพันต่อเนื่องกับความ ตั้งใจลาออกของพนักงานบนเครื่องบินที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ความผูกพันต่อเนื่องนั้นมีอิทธิพลต่อความตั้งใจในการลาออกของพนักงาน เนื่องจาก บุคลากรที่มีความผูกพันต่อเนื่องในระดับสูงจะมีความรู้สึกว่าร่ายได้ สิทธิประโยชน์ รางวัล และ เกียรติยศที่ได้รับจากองค์กรที่ตนทำอยู่นั้นมีคุณค่าสูงกว่าที่จะออกไปจากองค์กร และจะทำงานใน องค์กรต่อไปเพราะมีความจำเป็น (ธีรพงษ์ บุญรักษา, 2553) ดังนั้นหากพนักงานมีความผูกพันต่อ องค์การด้านความผูกพันต่อเนื่องมากขึ้นก็จะมีความตั้งใจในการลาออกลดน้อยลง

ปัจจัยความผูกพันต่อองค์การด้านความผูกพันในบรรทัดฐานไม่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจ ในการลาออกของวิศวกรในเขตกรุงเทพมหานครที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ธีรพงษ์ บุญรักษา (2553) ได้อธิบายถึงความหมายของ “ความผูกพันในบรรทัดฐาน” เอาไว้ว่า ความผูกพันในบรรทัดฐาน หมายถึง ความรู้สึกสำนึกในบุญคุณที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของ องค์กรหรือได้มีโอกาสเข้ามาทำงานในองค์กร บุคลากรที่มีความผูกพันในบรรทัดฐานสูงจะคิดว่า ตนสมควรจะทำงานในองค์กรต่อไป เนื่องจากเป็นสิ่งที่ถูกต้องตามครรลองและบรรทัดฐานทาง สังคม ซึ่งสอดคล้องกับที่ Pual E. Specter (2012) ได้อธิบายเอาไว้เกี่ยวกับความผูกพันในบรรทัด ฐานซึ่งพอจะสรุปได้ว่า ความผูกพันในบรรทัดฐานนั้นเป็นเรื่องของคุณค่าจากแต่ละปัจเจกบุคคล

ซึ่งจะให้ความรู้สึกเป็นหนี้ เป็นบุญคุณ หรือความถูกต้องตามครรลองที่ต้องทดแทนหรือมอบให้กับ นายจ้างหรือองค์กร

กานต์พิชชา เก่งการช่าง (2556) ได้อธิบายถึงลักษณะทัศนคติต่อองค์กรและการทำงานของคนรุ่นใหม่เอาไว้ซึ่งพอจะสรุปได้ว่า ปัจจุบันความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรกับคนรุ่น Generation X ขึ้นไปนั้นลดลง โดยรวมแล้วประชากรกลุ่มเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์มักมองว่างานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตเท่านั้น จึงมักให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิต ครอบครัว และสัมพันธ์ภาพในสังคมของตนเองด้วย ส่งผลต่อระดับของความภักดีต่อองค์กร ความคิดในเรื่องทดแทนบุญคุณหรือความรู้สึกเป็นหนี้บุญคุณต่อองค์กรลดลง เมื่อมาถึงเจนเนอเรชั่น Y นั้นจะเป็นรุ่นที่ไม่มีความผูกพันต่อองค์กรหรือมีน้อยมาก และไม่สนใจเรื่องความอาวุโส คนกลุ่มนี้มักให้ความสำคัญกับความเป็นเหตุเป็นผลมากกว่าบรรทัดฐาน เหล่านี้จึงอาจเป็นสาเหตุที่ทำให้วิศวกรในเขตกรุงเทพมหานครกลุ่มตัวอย่างซึ่งส่วนมากเป็นวิศวกรที่มีช่วงอายุไม่เกิน 30 ปีเป็นส่วนใหญ่ ไม่ได้นำความผูกพันในบรรทัดฐานมาเป็นปัจจัยพิจารณาในการตัดสินใจลาออกจากองค์กรของตน

### 5.3 ข้อเสนอแนะที่ได้จากงานวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยความพึงพอใจในการทำงาน ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจในการลาออกของวิศวกรในเขตกรุงเทพมหานครในครั้งนี้ ได้ข้อค้นพบข้อเสนอแนะหลายประการที่น่าสนใจ ดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ จากผลการวิจัยพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุนั้นมีอิทธิพลเชิงลบต่อความตั้งใจในการลาออก นั่นคือวิศวกรที่มีอายุมากขึ้นจะมีความตั้งใจในการลาออกน้อยลง ผู้บริหารหรือฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ควรมุ่งให้ความสำคัญที่จะลดระดับความตั้งใจในการลาออกของวิศวกรที่มีอายุน้อยในองค์กร ซึ่งหากจะให้สอดคล้องกับสมการพยากรณ์ที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้การจะลดความตั้งใจลาออกของวิศวกรภายในองค์กร ผู้บริหารควรลดจำนวนวิศวกรที่มีอายุน้อยภายในองค์กรลง หรืออาจทำได้ด้วยการปิดรับวิศวกรใหม่ที่มีอายุน้อยและเปิดรับวิศวกรที่มีอายุมากเพื่อที่จะได้ทำให้ความตั้งใจในการลาออกของวิศวกรภายในองค์กรลดลง

2. ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ จากผลการวิจัยพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศนั้นมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความตั้งใจในการลาออก จากการแปรความหมายของตัวแปรนั้นหมายความว่าหากวิศวกรเป็นเพศชายจะมีความตั้งใจในการลาออกสูงขึ้น ผู้บริหารหรือฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ควรมุ่งให้

ความสำคัญที่จะลดระดับความตั้งใจลาออกแก่วิศวกรซึ่งเป็นเพศชาย ซึ่งหากจะให้สอดคล้องกับสมการพยากรณ์ที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้อาจจะลดความตั้งใจลาออกของวิศวกรภายในองค์กร ผู้บริหารควรลดจำนวนวิศวกรที่เป็นเพศชาย หรืออีกนัยหนึ่งนั่นคือการให้โอกาสพิจารณารับวิศวกรที่เป็นเพศหญิงจากการเปิดรับสมัครวิศวกรใหม่เข้ามาทำงานภายในองค์กร

3. ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพสมรส จากผลการวิจัยพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพสมรสมีอิทธิพลเชิงลบกับความตั้งใจในการลาออกของวิศวกรในเขตกรุงเทพมหานคร จากการแปรความหมายของตัวแปรนั้นหมายความว่าหากวิศวกรมีสถานภาพสมรสแล้วจะมีความตั้งใจในการลาออกน้อยลง ผู้บริหารหรือฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ควรมุ่งให้ความสำคัญที่จะลดระดับความตั้งใจในการลาออกของวิศวกรที่มีสถานภาพเป็นโสดภายในองค์กร ซึ่งหากจะให้สอดคล้องกับสมการพยากรณ์ที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้อาจจะลดความตั้งใจลาออกของวิศวกรภายในองค์กร ผู้บริหารควรลดจำนวนวิศวกรที่มีสถานภาพเป็นโสดและเพิ่มจำนวนของวิศวกรที่มีสถานภาพสมรสแล้วภายในองค์กร อาจพิจารณาตั้งแต่ในขณะที่ยอมรับวิศวกรใหม่ หรืออาจมีนโยบายส่งเสริม เช่น ออกเงินสวัสดิการแต่งงาน เป็นต้น

4. ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสัญชาติขององค์กรที่สังกัด จากผลการวิจัยพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านสัญชาติขององค์กรที่สังกัดมีอิทธิพลเชิงลบกับความตั้งใจในการลาออกของวิศวกรในเขตกรุงเทพมหานคร จากการแปรความหมายของตัวแปรนั้นหมายความว่าหากวิศวกรสังกัดอยู่ในองค์กรที่มีผู้ถือหุ้นรายใหญ่ หรือเจ้าขององค์กรเป็นชาวญี่ปุ่นจะมีความตั้งใจในการลาออกน้อยลง ซึ่งหมายความว่าหากจะให้สอดคล้องสอดคล้องกับสมการพยากรณ์ที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้อาจจะลดความตั้งใจลาออกของวิศวกรภายในองค์กรตัวองค์กรจะต้องเป็นองค์กรสัญชาติญี่ปุ่น แต่ในทางปฏิบัติผู้บริหารหรือฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรอื่นๆ ที่ไม่ใช่องค์กรสัญชาติญี่ปุ่นสามารถที่จะมุ่งให้ความสำคัญที่จะศึกษาและปรับใช้ นโยบายและกลยุทธ์การธำรงรักษานักวิชาการของบริษัทสัญชาติญี่ปุ่นเพื่อนำมาปรับใช้ภายในองค์กรของตนเองเพื่อลดระดับความตั้งใจในการลาออกของวิศวกรภายในองค์กรของตน

5. ปัจจัยความพึงพอใจในการทำงาน จากผลการวิจัยพบว่าปัจจัยความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงลบกับความตั้งใจในการลาออกของวิศวกรในเขตกรุงเทพมหานคร นั่นคือวิศวกรที่มีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับมากจะมีความตั้งใจในการลาออกน้อยซึ่งหากจะให้สอดคล้องกับสมการพยากรณ์ผู้บริหารหรือฝ่ายบุคคลของหน่วยงานหรือองค์กรควรเพิ่มระดับของความพึงพอใจในการทำงานแก่วิศวกรภายในองค์กรของตนเพื่อลดระดับความตั้งใจใน

การลาออก ทั้งนี้ควรศึกษาและทำการสอบถามเพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลจากวิศวกรในหน่วยงานหรือองค์กรของตน ว่ามีต้นเหตุหรือปัจจัยใดๆ บ้างที่เป็นสาเหตุให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงานของวิศวกร ไม่ว่าจะเป็นการปฏิบัติตัวของผู้บังคับบัญชา ความกลมเกลียวกันของเพื่อนร่วมงาน ค่าตอบแทน ปริมาณงาน เป็นต้น โดยปัจจัยเหล่านี้เป็นเพียงส่วนหนึ่งเท่านั้น แต่ละองค์กรแต่ละปัจเจกชนอาจมีความสาเหตุหรือปัจจัยอันก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจแตกต่างกัน

สิ่งหนึ่งที่องค์กรอาจสามารถสร้างความพึงพอใจให้มีระดับที่สูงขึ้นแก่พนักงานของตน นั่นคือการจัดกิจกรรมให้เกิดการพบปะสังสรรค์กันภายในองค์กร หรือการอบรมให้พนักงานเกิดความเข้าใจ สร้างให้พนักงานเกิดความรับรู้ถึงความมั่นคง ความน่าภูมิใจในหน้าที่การงานที่ตนปฏิบัติอยู่ รวมถึงการสร้างบรรยากาศอันดีในการทำงานทั้งทางจิตใจและทางสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยอาจมีการออกนโยบายจัดเก็บหรือทำความสะอาดเป็นระยะๆ ตามวาระและโอกาส

การสร้างความพึงพอใจให้แก่พนักงานเป็นการลดระดับความตั้งใจในการลาออกจากองค์กรของพนักงาน ดังนั้นจึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารหรือฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ที่จะต้องคิดค้นกลยุทธ์หรือออกนโยบายที่เพิ่มระดับของความพึงพอใจแก่พนักงานเพื่อที่จะธำรงรักษาพนักงานไว้กับองค์กร

6. ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรด้านความผูกพันทางอารมณ์ จากผลการวิจัยพบว่าปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรด้านความผูกพันทางอารมณ์มีความสัมพันธ์เชิงลบกับความตั้งใจในการลาออกของวิศวกรในเขตกรุงเทพมหานคร นั่นคือวิศวกรที่มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความผูกพันทางอารมณ์อยู่ในระดับมากจะมีความตั้งใจในการลาออกน้อยซึ่งหากจะให้สอดคล้องกับสมการพยากรณ์ผู้บริหารหรือฝ่ายบุคคลของหน่วยงานหรือองค์กรควรเพิ่มระดับของความผูกพันต่อองค์กรด้านความผูกพันทางอารมณ์แก่วิศวกรภายในองค์กรของตนเพื่อลดระดับความตั้งใจในการลาออก ทั้งนี้องค์กรควรคิดหากลยุทธ์ต่างๆ เพื่อทำให้วิศวกรขององค์กรมีความผูกพันต่อองค์กรทางความรู้สึกและอารมณ์มากขึ้น Hallberg & Schaufeil (2006 อ้างถึงใน Sanghamitra Chaudhuri) ได้แนะนำว่าองค์กรอาจใช้วิธีการสร้างข้อตกลงที่มั่นคงกับตัวพนักงานเช่นการทำสัญญาจ้างขึ้นมาเพื่อจูงใจให้พนักงานเกิดความผูกพันทางอารมณ์มากขึ้นและรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรนี้อย่างแท้จริง หรืออาจคิดค้นนโยบายที่ทำให้พนักงานรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรด้วยการจัดกิจกรรมซึ่งก่อให้เกิดการพบปะกับครอบครัวของพนักงานเพื่อสร้างความรู้สึกให้พนักงานรู้สึกว่าตนและครอบครัวเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรนี้

7. ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรด้านความผูกพันต่อเนื่อง จากผลการวิจัยพบว่าปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรด้านความผูกพันต่อเนื่องมีความสัมพันธ์เชิงลบกับความตั้งใจในการลาออกของวิศวกรในเขตกรุงเทพมหานคร นั่นคือวิศวกรที่มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความผูกพันต่อเนื่องอยู่ในระดับมากจะมีความตั้งใจในการลาออกน้อย ซึ่งหากจะให้สอดคล้องกับสมการพยากรณ์ผู้บริหารหรือฝ่ายบุคคลของหน่วยงานหรือองค์กรควรเพิ่มระดับของความผูกพันต่อองค์กรด้านความผูกพันต่อเนื่องแก่วิศวกรภายในองค์กรของตนเพื่อลดระดับความตั้งใจในการลาออก ทั้งนี้้องค์กรควรสร้างผลลัพธ์ที่ดีจากการทำงานให้พนักงานเกิดการรับรู้ในเชิงบวกมากที่สุด เพราะพนักงานนั้นจะเกิดความรู้สึกเปรียบเทียบระหว่างผลจากการทำงานในองค์กรปัจจุบันกับการออกจากองค์กรไปทำองค์กรอื่นหรือประกอบอาชีพอื่นที่ก่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีกว่า การกระตุ้นให้พนักงานเกิดความรับรู้โดยเอาจุดแข็งขององค์กรซึ่งโดดเด่นกว่าองค์กรอื่นๆ มาสร้างให้พนักงานเกิดความรู้สึกเปรียบเทียบว่าการอยู่ในองค์กรเดิมนั้นดีกว่าออกจากองค์กรจะทำให้บริษัทรักษาพนักงานเอาไว้ได้ นอกจากนี้ยังทำให้พนักงานปฏิบัติหน้าที่ขับเคลื่อนให้การพัฒนาประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กรสูงเพิ่มขึ้น ได้ดีอีกด้วย

การกระตุ้นให้พนักงานเกิดการรับรู้จุดแข็งขององค์กรอาจทำได้โดยการประชาสัมพันธ์ถึงผลกำไรที่โดดเด่น ความมั่นคงขององค์กรที่สูงกว่า หรือการเป็นที่ยอมรับขององค์กรต่อสังคม ซึ่งเป็นจุดเด่นที่ชัดเจนว่าองค์กรอื่นนั้นด้อยกว่าในสิ่งเหล่านี้ โดยการสร้างป้ายประกาศหรือสอดแทรกไปกับการบรรยายในที่ประชุม เป็นต้น

#### 5.4 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรกระจายการเก็บข้อมูลในระดับที่กว้างขึ้น เพื่อศึกษากลุ่มตัวอย่างจากแต่ละภูมิภาคภายในประเทศ
2. ควรทำการศึกษาเพื่อเปรียบเทียบระดับปัจจัยความพึงพอใจในการทำงาน ระดับปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร โดยทำการศึกษาเปรียบเทียบแบ่งส่วนระหว่างสัญชาติขององค์กรว่ามีความแตกต่างกันของระดับปัจจัยความพึงพอใจในการทำงานและระดับปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรหรือไม่และส่งผลกระทบต่อความตั้งใจในการลาออกของวิศวกรหรือไม่อย่างไร