



อิทธิพลการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่มีต่อความตั้งใจคงอยู่ของพนักงาน : กรณีศึกษา บริษัท
อิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่งในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี

ปานิสสราร วงษ์แป้น

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

2568

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

อิทธิพลการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่มีต่อความตั้งใจคงอยู่ของพนักงาน : กรณีศึกษา บริษัท
อิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่งในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี



ปาณิสตรา วงษ์แป้น

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา
2568
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

EFFECT OF PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT ON INTENTION TO STAY OF
EMPLOYEE : A CASE STUDY OF AN ELECTRIC COMPANY IN LAEM CHABANG
INDUSTRY ESTATE, CHON BURI PROVINCE



PANISSARA WONGPAN

AN INDEPENDENT STUDY SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF
THE REQUIREMENTS FOR MASTER DEGREE OF BUSINESS ADMINISTRATION
BURAPHA BUSINESS SCHOOL
BURAPHA UNIVERSITY

2025

COPYRIGHT OF BURAPHA UNIVERSITY

คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์และคณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ได้พิจารณางานนิพนธ์
ของ ปาณิสสร วังษ์แป้น ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์
อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

คณะกรรมการสอบงานนิพนธ์

.....

ประธาน

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กัญจนวลัย นนทแก้ว แฟร์รี่)

..... (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วรรณภา ลือกิตินันท์)

กรรมการ

..... (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กัญจนวลัย นนทแก้ว แฟร์รี่)

กรรมการ

..... (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชนภณ นิธิเชาวกุล)

..... คณบดีคณะบริหารธุรกิจ

(รองศาสตราจารย์ ดร. พรรณี พิมาพันธุ์ศรี)

วันที่ เดือน พ.ศ.

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา อนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของ
การศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยบูรพา

..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(รองศาสตราจารย์ ดร.วิวัฒน์ แจ่มเยี่ยม)

วันที่ เดือน พ.ศ.

65920058: สาขาวิชา: -; บช.ม. (-)

คำสำคัญ: การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร, ความตั้งใจคงอยู่

ปาณิสตรา วงษ์แป้น : อิทธิพลการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่มีต่อความตั้งใจคงอยู่ของพนักงาน : กรณีศึกษา บริษัทอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่งในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี. (EFFECT OF PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT ON INTENTION TO STAY OF EMPLOYEE : A CASE STUDY OF AN ELECTRIC COMPANY IN LAEM CHABANG INDUSTRY ESTATE, CHON BURI PROVINCE) คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์: ทัศนาวลัย นนทแก้ว แฟร์รี่ ปี พ.ศ. 2568.

การศึกษามีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และระดับความตั้งใจคงอยู่ของพนักงานบริษัทอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่งในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี 2) เพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับความตั้งใจคงอยู่ของพนักงานบริษัทอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่งในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ 3) เพื่อศึกษาปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจคงอยู่ของพนักงานบริษัทอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่งในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี กลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษาวิจัยครั้งนี้คือ พนักงานแผนกวิศวกรรมของบริษัทอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่งในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี จำนวน 300 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลการแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และสถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

จากการศึกษาวิจัยพบว่า พนักงานมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรในระดับมาก และมีระดับความตั้งใจคงอยู่ในระดับมากเช่นกัน สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลด้านอายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุงาน และภาระครอบครัว ไม่ส่งผลต่อความตั้งใจคงอยู่ของพนักงานบริษัทอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่งในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และสมมติฐานที่ 2 ผลการศึกษาพบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรในด้านจิตอารมณ์ และ ความรู้ในงานและ โอกาส มีอิทธิพลต่อความตั้งใจคงอยู่ของพนักงานบริษัทอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่งในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

65920058: MAJOR: -; M.B.A. (-)

KEYWORDS: PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT, INTENTION TO STAY

PANISSARA WONGPAN : EFFECT OF PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT ON INTENTION TO STAY OF EMPLOYEE : A CASE STUDY OF AN ELECTRIC COMPANY IN LAEM CHABANG INDUSTRY ESTATE, CHON BURI PROVINCE. ADVISORY COMMITTEE: KANVALAI NONTAKAEW FERRY, Ph.D. 2025.

The objectives of this study were: To examine the level of perceived organizational support and the level of intention to stay of employees in case study electronics company in Laem Chabang Industrial Estate, Chon Buri Province. To investigate the opinions of intention to stay of employees, classified demography factors, in the same electronics company in Laem Chabang Industrial Estate, Chon Buri Province. To analyze the perceived organizational support factors influencing the intention to stay of employees in case study electronics company in Laem Chabang Industrial Estate, Chon Buri Province. The sample group for this study consisted of 300 employees from the engineering department of an electronics company in Laem Chabang Industrial Estate, Chon Buri Province. The statistical methods used for data analysis include frequency distribution, percentage, mean, standard deviation, one-way ANOVA, and multiple regression analysis.

The research findings reveal that: Employees had a high level of opinion on perceived organizational support and intention to stay Hypothesis 1: Demography factors in age, status, education levels, working life and family burden significantly do not affect the intention to stay of employees in case study electronics company in Laem Chabang Industrial Estate, Chon Buri Province, at a statistical significance level of 0.05.

Hypothesis 2: The perceived organizational support, Social Psychology, and Opportunity for Advancement influence the intention to stay of employees in case study the electronics company in Laem Chabang Industrial Estate, Chon Buri Province, at a statistical significance level of 0.05.

กิตติกรรมประกาศ

งานนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี โดยได้รับความกรุณาจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. กัญจนวลัย นนทแก้ว แฟร์รี่ ที่ปรึกษาหลักงานนิพนธ์ที่ให้ความช่วยเหลือ ให้ความเอาใจใส่ และให้คำแนะนำ ที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อผู้วิจัย รวมทั้ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วรรณภา ลือกิตินันท์ เป็นประธานกรรมการสอบงานนิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชนภณ นิธิเชาวกุล เป็นคณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ และให้คำชี้แนะ ข้อเสนอต่าง ๆ ส่งผลให้งานนิพนธ์ฉบับนี้ถูกต้องและสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณในความกรุณาของทุกท่านเป็นอย่างสูง

ผู้วิจัยขอกราบพระคุณคณาจารย์ หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยบูรพาทุกท่านที่ให้ความรู้ คำแนะนำ และประสบการณ์อันมีค่าอย่างยิ่งแก่ผู้วิจัย

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณพนักงานแผนกวิศวกรรม ของบริษัทอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่งในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี ทุกท่านที่ให้ความร่วมมืออย่างดียิ่งในการเก็บข้อมูลการวิจัย ส่งผลให้ผู้วิจัยสามารถดำเนินการวิจัยจนสำเร็จลุล่วงด้วยดี

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่างานนิพนธ์ฉบับนี้จะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารตลอดจนหัวหน้างานทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องในองค์กรต่าง ๆ หากงานนิพนธ์ฉบับนี้มีข้อบกพร่องประการใด ผู้วิจัยต้องขออภัยมา ณ ที่นี้ด้วย

ปานิสสร่า วงษ์แป้น

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญ	ช
สารบัญตาราง	ญ
สารบัญภาพ	ฎ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	4
สมมติฐานของการวิจัย	4
ขอบเขตของการวิจัย	5
ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย	6
กรอบแนวคิดในการวิจัย	6
นิยามศัพท์เฉพาะ	7
บทที่ 2 การทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	9
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร	9
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความตั้งใจคงอยู่ (Intention to stay)	16
ข้อมูลบริษัทอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่งในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี	25
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	26
บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย	30
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	30

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	32
การทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	34
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	36
การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้.....	37
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	38
ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	39
ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และระดับ ความตั้งใจของพนักงานบริษัทอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่งในเขตนิคมอุตสาหกรรม แหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี	41
ส่วนที่ 3 การเปรียบเทียบความตั้งใจของพนักงานบริษัทอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่งในเขต นิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล	48
ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีอิทธิพลต่อความตั้งใจของ พนักงานบริษัทอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่งในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัด ชลบุรี	52
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ	1
สรุปผลการศึกษา	2
อภิปรายผลการศึกษา.....	4
ข้อเสนอแนะ.....	6
บรรณานุกรม	9
ภาคผนวก	14
ภาคผนวก ก	15
ภาคผนวก ข	22
ภาคผนวก ค	28
ประวัติย่อของผู้วิจัย	32

สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ 1 สกัดตัวแปรด้านความตั้งใจคงอยู่.....	23
ตารางที่ 2 จำนวนพนักงานของบริษัทอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่งในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี แบ่งตามแต่ละแผนก.....	26
ตารางที่ 3 จำนวนกลุ่มตัวอย่างของกลุ่มพนักงานแผนกวิศวกรรมของบริษัทอิเล็กทรอนิกส์แห่ง หนึ่งในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี	31
ตารางที่ 4 การแปลความหมายของระดับคะแนนเฉลี่ย.....	33
ตารางที่ 5 ผลการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบัค (Cronbach's Alpha Coefficient)	36
ตารางที่ 6 จำนวนและร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	39
ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลของระดับความคิดเห็นด้านการรับรู้การ สนับสนุนจากองค์กร จำแนกรายด้าน	41
ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลของระดับความคิดเห็นด้านการรับรู้การ สนับสนุนจากองค์กร จำแนกตามปัจจัยด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ	42
ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลของระดับความคิดเห็นด้านการรับรู้การ สนับสนุนจากองค์กร จำแนกตามปัจจัยด้านความรู้ในงานและ โอกาส	43
ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลของระดับความคิดเห็นด้านการรับรู้ การสนับสนุนจากองค์กร จำแนกตามปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน	44
ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลของระดับความคิดเห็นด้านการรับรู้ การสนับสนุนจากองค์กร จำแนกตามปัจจัยด้านจิตอาารมณ์	45
ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลของระดับความคิดเห็นด้านการรับรู้ การสนับสนุนจากองค์กร จำแนกตามปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน.....	46
ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลของระดับความคิดเห็นด้านความตั้งใจ คงอยู่ของพนักงาน.....	47

ตารางที่ 14 การเปรียบเทียบความตั้งใจของผู้ของพนักงานบริษัทอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่งในเขต นิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี จำแนกตามอายุ.....	48
ตารางที่ 15 การเปรียบเทียบความตั้งใจของผู้ของพนักงานบริษัทอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่งในเขต นิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี จำแนกตามสถานภาพ.....	49
ตารางที่ 16 การเปรียบเทียบความตั้งใจของผู้ของพนักงานบริษัทอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่งในเขต นิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี จำแนกตามระดับการศึกษา.....	50
ตารางที่ 17 การเปรียบเทียบความตั้งใจของผู้ของพนักงานบริษัทอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่งในเขต นิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี จำแนกตามอายุงาน.....	51
ตารางที่ 18 การเปรียบเทียบความตั้งใจของผู้ของพนักงานบริษัทอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่งในเขต นิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี จำแนกตามภาระครอบครัว.....	51
ตารางที่ 19 การตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นในการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน..	52
ตารางที่ 20 การตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นในการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ	53
ตารางที่ 21 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การมีอิทธิพลต่อ ความตั้งใจของผู้ของพนักงานบริษัทอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่งในเขตนิคมอุตสาหกรรม แหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี	54

สารบัญภาพ

หน้า

ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....6



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันการขาดแคลนอัตรากำลังแรงงานเป็นปัญหาที่มีความหลากหลายในประเทศทั่วโลก รวมถึงประเทศไทยที่มีจำนวนประชากรอยู่ในกำลังแรงงานถึง 40.49 ล้านคน จากกลุ่มประชากรอายุ 15 ปีขึ้นไปซึ่งถูกจัดอยู่ในเกณฑ์ของกลุ่มกำลังแรงงานทั้งหมด 58.21 ล้านคน (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2566) ร้อยละ 22.47 เป็นกลุ่มแรงงานที่ทำอยู่ในภาคอุตสาหกรรม ซึ่งเป็นธุรกิจที่เป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจระยะยาวของประเทศไทย โดยสาเหตุของปัญหาการขาดแคลนอัตรากำลังแรงงานในธุรกิจภาคอุตสาหกรรมส่วนใหญ่เป็นเพราะการลาออกของพนักงานหรือบุคลากรในองค์กร จากข้อมูลสถานการณ์ตลาดแรงงาน แสดงจำนวนประชากรที่ขึ้นทะเบียนว่างงานทั้งหมด 86,117 คน โดยเป็นเพศชาย ร้อยละ 42.05 และเพศหญิง ร้อยละ 57.95 ซึ่งส่วนใหญ่เป็นการลาออกจากงาน คิดเป็นร้อยละ 82.92 โดยมีสาเหตุการลาออก ได้แก่ ความต้องการเปลี่ยนงานใหม่ ประกอบอาชีพอิสระ ต้องการพักผ่อน และการรักษาตัวเนื่องจากเจ็บป่วย (กรมการจัดหางาน, 2566) จำนวนการลาออกยังคงไปในทิศทางตรงกันข้ามกับการเพิ่มกำลังการผลิตซึ่งเป็นแบบแผนที่ถูกออกแบบให้รองรับการเติบโตของธุรกิจและอุตสาหกรรมในปัจจุบันต่อเนื่องไปสู่อนาคต (ศิริวิชญ์ บัวศรี, 2564) จากปัญหาการลาออกร่วมกับความต้องการด้านสินค้าจากผู้บริโภคเพิ่มสูงขึ้น ทำให้องค์กรมีอัตราการผลิตที่ไม่เพียงพอ ส่งผลให้ปัญหาการขาดแคลนพนักงานยังคงเป็นปัญหาที่สำคัญสำหรับธุรกิจภาคอุตสาหกรรมในประเทศไทย

จากสภาพปัญหาการขาดแคลนพนักงานดังกล่าวทำให้หลายองค์กรมีความพยายามที่จะดำเนินกลยุทธ์ต่าง ๆ ในการแก้ไขปัญหาทิ้งในส่วนของการเพิ่มอัตราค่าจ้าง ผลประโยชน์ และการลดการทำงานล่วงเวลา ลดภาระค่าใช้จ่ายโดยการเข้าถึงสวัสดิการขององค์กรมากขึ้น รวมไปถึงการเลิกจ้างงานในหน้าที่ที่มีความซ้ำซ้อนของพนักงาน การจัดการ การเปลี่ยนแปลงตำแหน่งงาน โดยองค์กรมีการชี้แจงและสร้างความมั่นใจให้กับพนักงานถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในองค์กร ที่จะได้รับการแก้ไขและดีขึ้น ตลอดจนการจัดระเบียบการทำงานใหม่ และในขณะเดียวกันองค์กรก็มีการคำนึงถึงขวัญกำลังใจในการทำงานของพนักงาน (Mitsakis, 2014) ซึ่งกลยุทธ์เหล่านี้ล้วนเป็นความพยายามที่จะเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและรักษาพนักงานให้ยังคงอยู่ในองค์กรต่อไปอย่างยาวนานที่สุด อย่างไรก็ตาม การที่จะพัฒนาและแก้ไขปัญหาค่าตอบแทนหรือการจัดระเบียบส่วนของผู้

งานและหน้าที่ที่รับผิดชอบเท่านั้น แต่ยังรวมไปถึงการสร้างแรงจูงใจในการทำงานสำหรับพนักงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน นโยบายการบริหารงาน สวัสดิการ ความก้าวหน้าในอาชีพการงาน และการได้รับการยอมรับนับถือจากองค์กรนั้นก็มีส่วนสำคัญ (พรสุดา บัชรพินชนะ, 2561) และการที่จะทราบว่าพนักงานคนใดมีแนวโน้มที่จะปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรจำเป็นต้องทราบก่อนว่าบุคคลนั้นมีความตั้งใจคงอยู่ในงาน หรือมีแนวโน้มที่จะลาออกจากองค์กรมากน้อยเพียงใด การทำความเข้าใจกับความตั้งใจคงอยู่ของพนักงานและปัจจัยที่เกี่ยวข้องจะเป็นข้อมูลพื้นฐานสำคัญสำหรับผู้บริหารในการปรับเปลี่ยน โครงสร้างองค์กร (สิริพิมพ์ ชูปาน, อารีรัตน์ ขำอยู่, ศิริวัลห์ วัฒนสินธุ์, และดวงใจ วัฒนสินธุ์, 2560) โดยเอื้อให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กรส่งผลให้มีอัตราการคงอยู่ของพนักงานที่สูงขึ้น (วรินทร อุ่นที, 2559)

บริษัทอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่งในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี เป็นองค์กรขนาดใหญ่แห่งหนึ่ง ได้เปิดดำเนินงานในประเทศไทยมานานกว่า 27 ปี กำลังประสบกับปัญหาด้านทรัพยากรบุคคลและได้รับผลกระทบอย่างมากต่อความสามารถในการสร้างผลผลิต ความสามารถในการทำกำไร การดำเนินธุรกิจ และผลกระทบในระยะสั้นที่เห็นได้ชัดคือ การดำเนินงานอาจไม่เป็นไปตามแผนและเวลาที่กำหนด องค์กรต้องเสียเวลาในการแก้ไขปัญหาซึ่งจะส่งผลให้มีค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้น ยังส่งผลถึงด้านราคาของการผลิตสินค้าต่าง ๆ มีความผันผวนมากยิ่งขึ้น และอาจจะต้องสูงขึ้นเนื่องจากองค์กรต้องมีการรับมือกับความเสี่ยงที่อาจจะเกิดขึ้นได้อีก (Lobo & Winkinson, 2008) ซึ่งเป็นปัญหาที่เกิดมาจากการขาดแคลนพนักงานหรือแรงงานคุณภาพที่เป็นความท้าทายขององค์กรในปัจจุบัน ซึ่งทรัพยากรบุคคลนั้นถือว่าเป็นสิ่งที่องค์กรเล็งเห็นถึงความสำคัญเป็นอันดับต้น ๆ เนื่องจากการที่องค์กรจะเติบโตไปได้อย่างยั่งยืนมักจะต้องมีทรัพยากรบุคคลที่มีทักษะ มีความสามารถ และจำนวนที่เพียงพอ เข้ามาช่วยกันขับเคลื่อนองค์กรให้เติบโตไปพร้อมกันอย่างยั่งยืน มากไปกว่าการที่มีทรัพยากรบุคคลอย่างเพียงพอแล้ว องค์กรมีความพยายามที่จะทำให้ทรัพยากรบุคคลที่มีคุณค่าเหล่านี้อยู่กับองค์กรให้นานที่สุด ด้วยวิธีการสร้างความผูกพันองค์กรผ่านเครื่องมือต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นการสร้างกิจกรรมต่าง ๆ ให้กับพนักงาน หรือการสร้างบรรยากาศการทำงานที่เหมาะสม (เจษฎา ยิบ, 2565) โดยองค์กรได้ลองปรับใช้หลากหลายรูปแบบ แต่ก็ยังมีพนักงานที่ขอลาออกจากงานอยู่เป็นจำนวนมาก ซึ่งจากการสำรวจข้อมูลบริษัทพบว่าแผนกที่มีอัตราการลาออกของพนักงานน้อยที่สุดคือแผนกวิศวกรรม มีจำนวนพนักงานที่คงอยู่ในปัจจุบันทั้งสิ้น 880 คน

บุคลากรผู้ที่ปฏิบัติงานอยู่ในแผนกวิศวกรรมถือเป็นผู้มีบทบาทสำคัญอย่างมากในธุรกิจภาคอุตสาหกรรม อันเนื่องมาจากขอบเขตของงานที่กว้างขวาง นับตั้งแต่เป็นผู้มีส่วนช่วยในการตัดสินใจของฝ่ายบริหาร โดยเป็นผู้ให้ข้อมูลและรายละเอียด พร้อมทั้งการวิเคราะห์และเสนอข้อ

แก้ไขปัญหา งานด้านควบคุมต่าง ๆ งานทางด้านวางแผน ตลอดจนถึงงานระดับบริหาร ถือเป็น พฤติกรรมการทำงานที่ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร (ไพรัช พานิชย์, สุรพล สุขะพรหม, และเกียรติศักดิ์ สุขเหลือง, 2565) องค์กรต่าง ๆ จึงเล็งเห็นความสำคัญและมีความต้องการจ้าง แรงงานกลุ่มนี้เข้ามามีบทบาทขับเคลื่อนธุรกิจของตนเอง และเนื่องจากสภาพแวดล้อมการทำงาน ต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์กรมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาอยู่เสมอ วิศวกรจึงถูกจัดเป็น ทรัพยากรที่สำคัญในการพัฒนาประเทศและธุรกิจภาคอุตสาหกรรมในประเทศไทยยุคปัจจุบัน (กรรณิการ์ สุวรรณศรี, 2563) จากข้างต้น แต่ละองค์กรจึงได้จัดวางแผนเกี่ยวกับค่าตอบแทนใน ด้านต่าง ๆ ของบุคลากรในแผนกวิศวกรรม เพื่อเพิ่มอัตราการว่าจ้างและลดอัตราการลาออกลง อาทิเช่น โอกาสในการทำงานที่มั่นคง โอกาสการเติบโตในองค์กร รวมถึงสภาพแวดล้อมระหว่าง การปฏิบัติงาน ซึ่งส่งผลถึงความต้องการคงอยู่ในองค์กรต่อไป และด้วยปัจจัยดังกล่าวนี้ทำให้ผู้วิจัย มีความต้องการศึกษาความตั้งใจคงอยู่ของแผนกวิศวกรรมของบริษัทอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่งในเขต นิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี

ในประเทศไทยพบการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความตั้งใจคงอยู่ คือ ปัจจัยจากการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร เป็นพฤติกรรมกรรับรู้ของพนักงานผ่านการบริหาร จัดการส่วนต่าง ๆ ขององค์กร รวมไปถึงการรับรู้การแสดงออกให้เห็นถึงการให้คุณค่าและ ความสำคัญที่องค์กรมีต่อพนักงาน ซึ่งการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรจะทำให้พนักงานมีความ ผูกพันกับองค์กร ผูกพันกับงานที่รับผิดชอบ ซึ่งเป็นแรงสนับสนุนอย่างเพียงพอที่ทำให้พนักงาน เกิดการตั้งใจคงอยู่ในองค์กรได้ (Eisenberger et al., 1986) สอดคล้องกับผลการวิจัยที่พบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรจะสามารถทำให้การจัดการทรัพยากรมนุษย์มีประสิทธิภาพ มากยิ่งขึ้นและสามารถทำให้เกิดความคงอยู่ในงานและองค์กร (นวรรตน์ อยู่สุภาพ และธัญนันท์ บุญอยู่, 2564) ดังนั้นการที่องค์กรสามารถทำให้พนักงานรับรู้ถึงการสนับสนุนจึงเป็นสิ่งสำคัญที่มีผลต่อ ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน เมื่อพนักงานมีความรู้สึกว่างค์กรมีความบริสุทธิ์ ยุติธรรมและจริงใจต่อพนักงานทุกคนแล้ว ผลที่ตามมาคือ พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานและ ทุ่มเทแรงกายแรงใจให้แก่การปฏิบัติงาน และยังส่งผลต่อการแสดงทัศนคติที่ดีต่อองค์กร เกิดความ ผูกพันต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น (สมพงษ์ เพชร, 2561) ซึ่งผลลัพธ์เหล่านี้ช่วยลดโอกาสในการตัดสินใจ ลาออกของพนักงาน ทำให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายของการแก้ไขปัญหาไว้ได้

จากที่มาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาเรื่องอิทธิพลการ รับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่มีต่อความตั้งใจคงอยู่ของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท อิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่งในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี เพื่อต้องการให้ทราบถึง ระดับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ระดับของความตั้งใจคงอยู่ และการรับรู้การสนับสนุนจาก

องค์กรมีอิทธิพลต่อความตั้งใจของผู้ของพนักงานมากนักน้อยเพียงใด ซึ่งความตั้งใจของผู้ถือเป็นผู้เป็นปัจจัยสำคัญในการแสดงออกหรือบ่งชี้แนวโน้มในการลาออกของพนักงาน ดังนั้นความเข้าใจเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความตั้งใจของผู้เป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง โดยเฉพาะปัจจัยทางด้านการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ซึ่งองค์กรสามารถนำผลการศึกษานี้ใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงด้านการบริหารจัดการขององค์กรผ่านนโยบาย กฎ และระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ ภายในองค์กร อันจะส่งผลต่อความรู้สึกของพนักงานในการคงอยู่กับองค์กรต่อไป ตลอดจนไม่มีความต้องการที่จะลาออก

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และระดับความตั้งใจของผู้ของพนักงานบริษัทอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่งในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี
2. เพื่อเปรียบเทียบความตั้งใจของผู้ของพนักงานบริษัทอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่งในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจของผู้ของพนักงานบริษัทอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่งในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี

สมมติฐานของการวิจัย

สมมติฐานข้อที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานที่แตกต่างกัน ส่งผลทำให้ความตั้งใจของผู้ของพนักงานบริษัทอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่งในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรีแตกต่างกัน

- 1.1 อายุแตกต่างกัน ส่งผลทำให้ความตั้งใจของผู้ของพนักงานแตกต่างกัน
- 1.2 สถานภาพแตกต่างกัน ส่งผลทำให้ความตั้งใจของผู้ของพนักงานแตกต่างกัน
- 1.3 ระดับการศึกษาแตกต่างกัน ส่งผลทำให้ความตั้งใจของผู้ของพนักงานแตกต่างกัน
- 1.4 อายุงานแตกต่างกัน ส่งผลทำให้ความตั้งใจของผู้ของพนักงานแตกต่างกัน
- 1.5 ภาวะครอบครัวแตกต่างกัน ส่งผลทำให้ความตั้งใจของผู้ของพนักงานแตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 2 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีอิทธิพลต่อความตั้งใจของผู้ของพนักงานบริษัทอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่งในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตการวิจัยด้านเนื้อหา

การศึกษาวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเอกสารหลักฐานที่ปรากฏในงานวิจัย ตำราวิชาการ วรรณกรรม และบทความต่าง ๆ โดยนำแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับอิทธิพลการสนับสนุนจากองค์กรและความตั้งใจคงอยู่ของพนักงาน

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

1. ตัวแปรอิสระ ได้แก่

(ก) ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุงาน ภาวะครอบครัว

(ข) การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ประกอบด้วย องค์ประกอบ 5 ด้าน ตามแนวคิดและทฤษฎีของ Rhoades and Eisenberger (2002) ได้แก่ 1) ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ 2) ด้านความรู้ในงานและโอกาส 3) ด้านความมั่นคงในงาน 4) ด้านจิตอาารมณ์ 5) ด้านการปฏิบัติงาน

2. ตัวแปรตาม ได้แก่ ความตั้งใจคงอยู่ของพนักงานบริษัทอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่งในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี

2. ขอบเขตการวิจัยด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การศึกษาวิจัยนี้ได้กำหนดขอบเขตประชากร คือ พนักงานจากฝ่ายงานวิศวกรรมของบริษัทอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่งในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี จำนวนทั้งหมด 880 คน และกำหนดขอบเขตของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรคำนวณของ Taro Yamane จำนวน 275 คน เพิ่มอีกร้อยละ 9 ได้เป็นจำนวนของกลุ่มตัวอย่างในงานวิจัยเล่มนี้ 300 คน

3. ขอบเขตการวิจัยด้านพื้นที่

การศึกษาวิจัยนี้ได้กำหนดขอบเขตพื้นที่ คือ บริษัทอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่งในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี

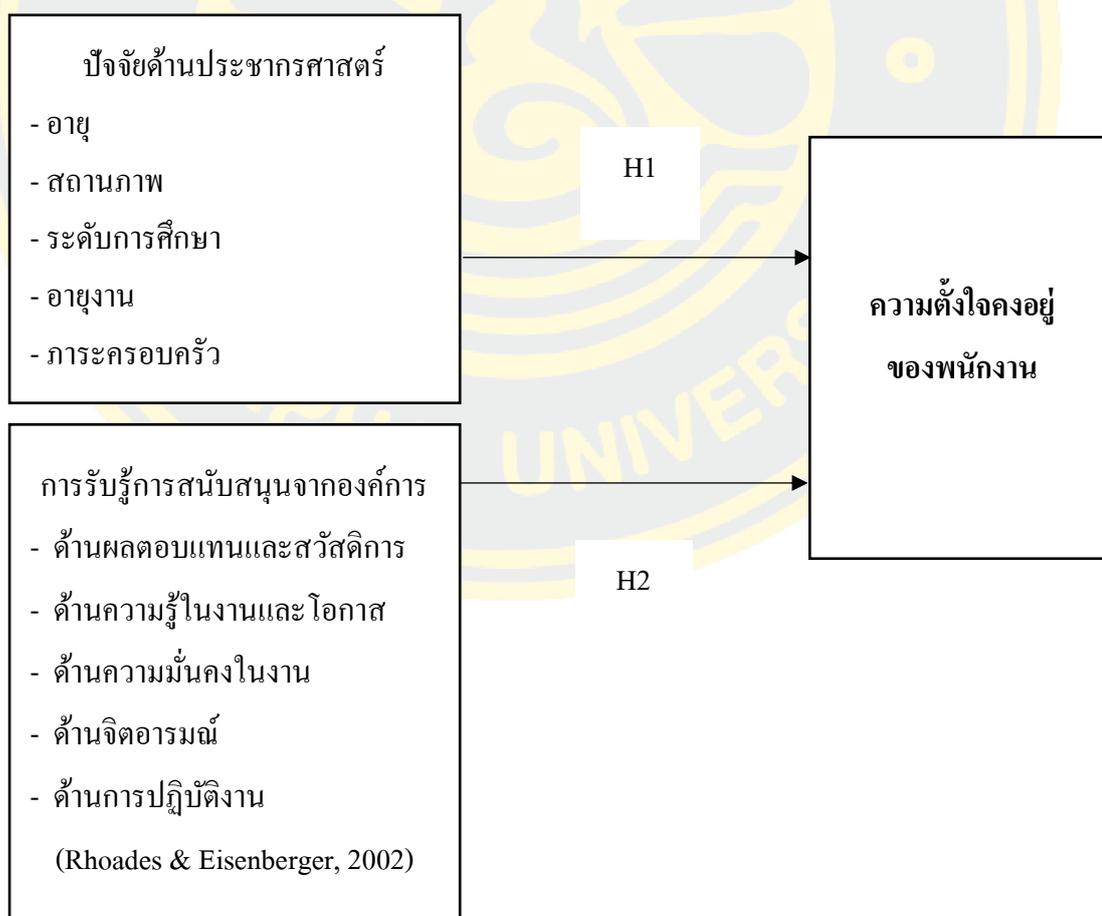
4. ขอบเขตการวิจัยด้านเวลา

การศึกษาวิจัยนี้ใช้ระยะเวลาดำเนินการตั้งแต่ เดือนตุลาคม พ.ศ. 2566 จนถึงเดือนพฤศจิกายน พ.ศ. 2567 และใช้ระยะเวลาในการเก็บข้อมูลตั้งแต่เดือนกันยายน พ.ศ. 2567 จนถึงเดือนตุลาคม พ.ศ. 2567

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. ผู้บริหารสามารถนำผลการศึกษาวิจัยนี้ ไปพัฒนากฎ ระเบียบ นโยบาย และข้อบังคับต่าง ๆ ภายในองค์กร เพื่อให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในงานและองค์กร จนนำไปสู่ความตั้งใจคงอยู่ของพนักงานในระยะยาว
2. ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลสามารถนำผลการศึกษาวิจัยนี้ ไปเป็นแนวทางส่งเสริมพัฒนากิจกรรม สภาพแวดล้อมการทำงาน สวัสดิการ และสนับสนุนการดำเนินงานในด้านต่าง ๆ ภายในองค์กร
3. บุคคลทั่วไปสามารถนำผลการศึกษาวิจัยเล่มนี้ไปใช้อ้างอิงในการพัฒนางานวิจัย เรื่องอิทธิพลการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่มีต่อความตั้งใจคงอยู่ของพนักงาน

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

พนักงาน หมายถึง บุคลากรจากแผนกวิศวกรรมในระดับปฏิบัติการไปจนถึงระดับหัวหน้าฝ่ายที่ปฏิบัติงานอยู่ในบริษัทอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่งในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี จำแนกตามตำแหน่งงาน ได้แก่ Process Engineer, Test Engineer, Manufacturing Engineer, Software Engineer, Quality Engineer, Rework Engineer, Develop Engineer, Hardware Engineer, Tooling Engineer, Industrial Engineer และ Cost Engineer

ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง คุณลักษณะส่วนบุคคลของพนักงาน ได้แก่

1. อายุ หมายถึง อายุตัวของพนักงาน มีหน่วยเป็นปี โดยแบ่งออกเป็นกลุ่มอายุ 20-30 ปี กลุ่มอายุ 31-40 ปี กลุ่มอายุ 41-50 ปี และกลุ่มอายุ 51 ปีขึ้นไป
2. สถานภาพ หมายถึง สถานภาพสมรสของพนักงาน โดยแบ่งออกเป็นกลุ่มโสด กลุ่มสมรส และกลุ่มหย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่
3. ระดับการศึกษา หมายถึง ระดับการศึกษาของพนักงาน โดยแบ่งออกเป็นกลุ่มมัธยมศึกษา/ปวช. กลุ่มอนุปริญญา (ปวส.) กลุ่มปริญญาตรี และกลุ่มสูงกว่าปริญญาตรี
4. อายุงาน หมายถึง อายุงานในองค์กรปัจจุบันของพนักงาน โดยแบ่งออกเป็นกลุ่มต่ำกว่า 1 ปี กลุ่ม 1 - 5 ปี กลุ่ม 6 - 10 ปี และกลุ่มมากกว่า 10 ปี
5. ภาระครอบครัว หมายถึง ความรับผิดชอบเกี่ยวกับค่าใช้จ่ายและการใช้เวลาดูแลบุคคลในครอบครัว แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ มีภาระ และไม่มีภาระครอบครัว

การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร หมายถึง การรับรู้ของพนักงานถึงพฤติกรรมการสนับสนุนจากองค์กรผ่านการบริหารจัดการ นโยบาย กฎและระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ ที่เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานของผู้บริหารระดับสูงภายในองค์กร ทำให้พนักงานเกิดการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ บรรลุเป้าหมายขององค์กร ซึ่งพนักงานสามารถรับรู้ได้จากผลตอบแทน สวัสดิการ สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ขององค์กร ให้การพัฒนาที่เป็นประโยชน์ และส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพ รวมไปถึงการรับรู้การแสดงออกให้เห็นถึงการให้คุณค่าและความสำคัญที่องค์กรมีต่อพนักงาน ซึ่งมีองค์ประกอบ 5 ด้าน ตามแนวคิดและทฤษฎีของ Rhoades and Eisenberger (2002) ได้แก่

1. ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ คือ เป็นการรับรู้เกี่ยวกับค่าตอบแทน เงินเดือน นโยบายและสวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับจากองค์กร เพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีของพนักงานและครอบครัว
2. ด้านความรู้ในงานและโอกาส คือ การรับรู้ว่าองค์กรให้โอกาสแก่พนักงานในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ความก้าวหน้าตามสายงาน การจัดให้มีการศึกษาอบรมเพิ่มเติม เพื่อเพิ่ม

ความรู้ทักษะความสามารถต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

3. ด้านความมั่นคงในงาน คือ การรับรู้ว่าจะมีการมอบโอกาสให้สามารถทำงานกับองค์กรต่อไปได้อย่างมั่นคง

4. ด้านจิตอาสามณ์ คือ การรับรู้ว่าจะมีการให้การยอมรับ ให้ความสำคัญและเห็นคุณค่าในตัวพนักงาน ยกย่องเชิดชูพนักงานเมื่อพวกเขาทำงานประสบความสำเร็จ และพนักงานได้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานในองค์กรทุก ๆ ด้าน ตลอดจนมีความเห็นอกเห็นใจเมื่อพนักงานตัดสินใจหรือทำงานผิดพลาด ไปจนถึงการให้คำแนะนำและคำปรึกษาแก่พนักงาน เมื่อมีความจำเป็น

5. ด้านการปฏิบัติงาน คือ การรับรู้ว่าจะฝ่ายบริหารและผู้บังคับบัญชาขององค์กรให้การสนับสนุน สอนงาน ให้ความช่วยเหลือแก่พนักงานเมื่อมีปัญหา เพื่อให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และจัดให้มีสิ่งอำนวยความสะดวกและความปลอดภัยในการทำงานให้แก่องค์กร

ความตั้งใจคงอยู่ หมายถึง เป็นความรู้สึกริเริ่มคิดของบุคลากรที่กำลังปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรปัจจุบัน โดยมีความต้องการคงอยู่ในองค์กรอย่างยาวนานที่สุด ไม่มีความคิดที่จะลาออก อาจเป็นการที่บุคลากรมีความพึงพอใจเกี่ยวกับลักษณะการทำงาน วัสดุทัศนและนโยบายขององค์กร และบุคลากรนั้นมีความมุ่งมั่นตั้งใจต่อการปฏิบัติงานที่ตนเองได้รับผิดชอบอย่างทุ่มเทให้กับองค์กร รวมถึงการที่บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพด้วยความความเต็มใจและสามารถทำงานร่วมกับบุคคลอื่นได้เป็นอย่างดี

บทที่ 2

การทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยเรื่องอิทธิพลการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่มีต่อความตั้งใจคงอยู่ของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัทอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่งในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี ผู้วิจัยได้ทำการศึกษานบนพื้นฐานของแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการศึกษา โดยมีสาระสำคัญดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร (Perceived organizational support)
2. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความตั้งใจคงอยู่ (Intention to stay)
3. ข้อมูลบริษัทอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่งในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร (Perceived organizational support)

การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรเป็นสิ่งที่สามารถนำมาอธิบายถึงปัจจัยที่จะช่วยให้พนักงานเกิดความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร จนนำไปสู่ความตั้งใจคงอยู่ของพนักงาน โดยการวิจัยเกี่ยวกับความตั้งใจคงอยู่ จึงจำเป็นที่จะต้องเข้าใจแนวคิดและทฤษฎีด้านการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้วย

1. ความหมายของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร

จากการศึกษางานวิจัย ผู้วิจัยพบว่า มีการให้ความหมายของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรไว้แตกต่างกัน โดยผู้วิจัยได้ทำการรวบรวมและสรุปไว้ดังนี้

Eisenberger et al. (1986) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ซึ่งให้ความหมายว่า การที่พนักงานได้ประเมินองค์กรว่ามีความใส่ใจ สนับสนุน การดูแลความเป็นอยู่ของพนักงานอย่างแท้จริง ไม่ว่าจะเป็นในด้านผลตอบแทน การมีโอกาที่จะเติบโตในสายอาชีพ ด้านสวัสดิการ สิ่งอำนวยความสะดวกในองค์กรสำหรับการปฏิบัติงาน รวมไปถึงนโยบายต่าง ๆ ขององค์กรที่จะส่งผลโดยตรงต่อพนักงาน ว่าสามารถเอื้ออำนวยความสะดวก สนับสนุน หรือให้ค่าตอบแทนแก่พนักงานที่ทุ่มเทตั้งใจในการทำงานแก่องค์กรมากน้อยเพียงใด

และในเวลาต่อมา Eisenberger et al. (2001) ได้ค้นพบความหมายของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรเพิ่มเติมว่า เป็นความเชื่อและความรู้สึกจากประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงานของพนักงาน โดยเปรียบเทียบองค์กรเหมือนเป็นบุคคล ที่อาจมีทั้งความเมตตากรุณา หรือมีความโหดร้าย โดยพิจารณาจากนโยบาย แนวปฏิบัติ กระบวนการ และการดำเนินงานต่าง ๆ ขององค์กรที่ส่งผลกระทบต่อพนักงาน การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรสามารถตอบสนองความต้องการด้านจิตสังคมของพนักงาน ทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกว่าองค์กรพึงพาได้ และพร้อมที่จะดำเนินการเพื่อให้ความช่วยเหลือเมื่อพนักงานมีความต้องการนอกจากนั้น ในปีเดียวกัน Rhoades, Eisenberger, and Armeli (2001) มีการศึกษาวิจัยเพิ่มเติมเกี่ยวกับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ซึ่งได้อธิบายเกี่ยวกับความหมายไว้ว่า การที่พนักงานรับรู้ว่าการมีความพร้อมในการให้คุณค่าแก่พนักงานที่ทุ่มเททำงานอย่างเต็มที่ และแสดงถึงความห่วงใยเรื่องของสวัสดิภาพของพนักงานในทุกระดับ โดยเกิดจากความเชื่อและความรู้สึกของพนักงานที่มีต่อองค์กร ซึ่งเป็นผลมาจากประสบการณ์ที่พนักงานได้รับจากองค์กรในด้านต่าง ๆ การสนับสนุนจากองค์กรยังได้รับพิจารณาถึงสิ่งที่รับรองว่าองค์กรพร้อมสนับสนุนให้พนักงานปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และพร้อมช่วยเหลือพนักงานในการแก้ปัญหาต่าง ๆ รวมถึงช่วยแก้ไขสถานการณ์ในการทำงานที่พนักงานไม่อาจพึ่งประสงค์อีกด้วย

นอกจากนี้ Lamastro (2002) ค้นพบความหมายของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรจากการศึกษาว่า พนักงานได้รับรู้ถึงพฤติกรรมของผู้บริหารในองค์กรที่ให้การสนับสนุน การจัดสภาพแวดล้อมขององค์กรที่เอื้ออำนวยความสะดวกต่อการทำงานของพนักงาน โดยพนักงานสามารถประเมินการสนับสนุนขององค์กร ได้จากการกระทำที่ปฏิบัติต่อพนักงานผ่านหัวหน้าฝ่ายหรือนโยบายขององค์กร สอดคล้องกับความหมายของ Warren (2020) ที่ค้นพบถึงการที่พนักงานมององค์กรว่าเป็นเสมือนบุคคล การกระทำต่าง ๆ ที่เกิดจากตัวตนขององค์กรจะถูกมองว่าเป็นการกระทำด้วยความตั้งใจขององค์กรมากกว่าตัวตนขององค์กรเอง พนักงานมองว่าองค์กรเป็นเสมือนบุคคลโดยพิจารณาจากการกระทำของตัวตนองค์กร และ สรพวงศ์ ตูลยากรณ์ (2562) ที่ทำการศึกษาเกี่ยวกับอิทธิพลของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของพนักงานสายการเงินและสนับสนุนธุรกิจ บริษัท แอสเสอรี่ จำกัด (มหาชน) โดยค้นพบความหมายของการรับรู้การสนับสนุนไว้ว่า การรับรู้ของพนักงานจากประสบการณ์ที่มีต่อองค์กรที่แสดงถึงการยอมรับ สนับสนุน ตอบแทนและให้โอกาสแก่พนักงาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้พนักงานมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นในการทำงาน ผ่านนโยบาย กฎระเบียบ ข้อกำหนด บรรทัดฐาน วัฒนธรรมองค์กร แนวทางปฏิบัติขององค์กร และอำนาจที่อยู่เหนือพนักงานของตัวตนองค์กร ซึ่งพนักงานจะพิจารณาการกระทำของตัวตนองค์กรว่าเป็นสิ่ง

ที่บ่งบอกถึงองค์การว่าเป็นเสมือนบุคคลที่มีลักษณะใจดีมีเมตตาหรือโหดร้าย ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะส่งผลต่อทัศนคติของพนักงานที่มีต่อองค์การ ส่วน Wayne et al. (2003) ค้นพบความหมายของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การจากการศึกษาวิจัยว่า เป็นความเชื่อเกี่ยวกับองค์การของพนักงาน ว่าให้ผลตอบแทนหรือรางวัลที่เหมาะสมแก่พนักงาน ทำให้พนักงานเกิดพฤติกรรมตอบแทนคืนแก่องค์การด้วยการทุ่มเทการทำงานให้กับองค์การอย่างเต็มที่

สมพงษ์ เพชร (2561) ค้นพบความหมายของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การจากการศึกษาการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ขององค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ไทยโอบายาซี จำกัด ว่า การที่พนักงานมีความเชื่อว่าคุณค่าได้รับการสนับสนุนจากองค์การ การให้คุณค่า ให้การยอมรับแก่พนักงานแต่ละบุคคล อีกทั้งยังรับรู้ว่าคุณค่ามีการส่งเสริมสนับสนุนให้พนักงานมีความเป็นอยู่ที่ดี มีการทำงานที่ได้ประสิทธิภาพและให้ความยุติธรรม โดยพนักงานสามารถรับรู้การสนับสนุนจากองค์การผ่านทางนโยบายขององค์การ และการมีปฏิสัมพันธ์กับพนักงานในด้านต่าง ๆ อาทิเช่น ค่าจ้างผลตอบแทนสวัสดิการความเป็นอยู่ในการทำงาน โอกาสเติบโตในสายอาชีพ โอกาสพัฒนาตัวเอง และความมั่นคงในงาน ซึ่งสอดคล้องกับ รุ่งนภา พันมะลิ และฉัฐวัฒน์ ลิมปีสุรพงษ์ (2562) ที่ให้ความหมายของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การจากการศึกษาวิจัยไว้ว่า การรับรู้ว่าคุณค่าให้การสนับสนุนด้านต่าง ๆ ในการทำงาน มองเห็นคุณค่าของผลงาน ให้ความช่วยเหลือและส่งเสริมความก้าวหน้าในการทำงาน ตลอดจนให้ความสนใจและดูแลความเป็นอยู่ของพนักงาน การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การจะทำให้พนักงานมีความผูกพันกับองค์การ ผูกพันกับงานที่รับผิดชอบ และมีความเป็นอยู่ที่ดี หากพนักงานได้รับการสนับสนุนอย่างเพียงพอ และเกิดการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ จะส่งผลที่ดีต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน

จากความหมายของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การทั้งหมดข้างต้น ผู้วิจัยนำมาสรุปความหมายของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การในวิจัยเล่มนี้ไว้ว่า การรับรู้ของพนักงานถึงพฤติกรรมการสนับสนุนจากองค์การผ่านการบริหารจัดการ นโยบาย กฎและระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ ที่เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานของผู้บริหารระดับสูงภายในองค์การ ทำให้พนักงานเกิดการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ บรรลุเป้าหมายขององค์การ ซึ่งพนักงานสามารถรับรู้ได้จากผลตอบแทนสวัสดิการ สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ขององค์การ ให้การพัฒนาที่เป็นประโยชน์ และส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพ รวมไปถึงการรับรู้การแสดงออกให้เห็นถึงการให้คุณค่าและความสำคัญที่องค์การมีต่อพนักงาน

2. แนวคิดและทฤษฎีการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร

Eisenberger et al. (1986) ได้พัฒนาทฤษฎีการสนับสนุนจากองค์กร เพื่ออธิบายถึงพฤติกรรมความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรกับพนักงาน โดยอยู่บนหลักบรรทัดฐานของการแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกัน กล่าวได้ว่า เมื่อบุคคลหนึ่งได้รับการเอาใจใส่ การตอบแทนที่ดีจากบุคคลอื่น บุคคลนั้นจะต้องตอบแทนบุคคลอื่นอย่างดีด้วยเช่นเดียวกัน ซึ่งเชื่อมโยงกับสถานการณ์การทำงานนั้นมักจะพบว่า เมื่อองค์กรหยิบยื่นผลประโยชน์ให้กับพนักงาน ไม่ว่าจะเป็นเรื่องทรัพยากรหรือสภาพแวดล้อมในการทำงาน พนักงานสามารถรับรู้ได้ว่าตนเองเกิดความผูกพันด้านการตอบแทนต่อองค์กร และจะหาวิธีการแสดงออกถึงการตอบแทนให้กับองค์กรเช่นกัน นั้นอาจกล่าวได้ว่า ความผูกพันที่พนักงานมีให้ต่อองค์กรนั้นเป็นผลมาจากการรับรู้ว่าองค์กรมองเห็นคุณค่าและความพยายามในการทำงานของพนักงาน และพนักงานเกิดความคาดหวังว่าสิ่งที่ตนเองได้ทุ่มเทเพื่อองค์กรและพยายามกระทำอย่างดีนั้น สามารถผลักดันให้องค์กรไปสู่เป้าหมาย จนได้รับรางวัลจากองค์กรในด้านใดด้านหนึ่งหรือทุกด้านเพื่อเป็นการตอบแทนด้วยเช่นกัน

การสนับสนุนจากองค์กรเป็นสิ่งที่ต้องการกระทำโดยผ่านนโยบาย กฎเกณฑ์ และกระบวนการต่าง ๆ ซึ่งการแสดงสิ่งเหล่านี้ออกมาอาจเอื้ออำนวยผลประโยชน์ให้แก่พนักงานหรือเป็นตัวขัดขวางผลประโยชน์ต่อพนักงาน หากเปรียบขององค์กรเป็นเสมือนความใจดีมีเมตตาหรือความโหดร้ายที่มีต่อพนักงาน สิ่งเหล่านี้ก็จะมีผลโดยตรงต่อความคิดเจตคติของพนักงานที่มีต่อองค์กร รวมถึงความรู้สึกถึงการตั้งใจคงอยู่ในองค์กรต่อไป และจากการพัฒนาทฤษฎีการสนับสนุนจากองค์กรนั้น Eisenberger et al. (1986) ได้แบ่งองค์ประกอบของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ออกเป็น 4 ด้าน ดังนี้

1. การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรในด้านปฏิบัติงาน คือ การที่พนักงานได้รับ โอกาสในการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ จากองค์กร และถูกยอมรับจากองค์กรในเรื่องความผิดพลาดของพนักงานที่เกิดขึ้นจากการทำงาน องค์กรให้โอกาสปรับปรุงและชี้แนะแนวทางในการแก้ไขปัญหาแสดงออกถึงการให้กำลังใจ ส่งผลให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในงานและองค์กร

2. การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้านการพัฒนาในองค์กร คือ การที่พนักงานได้รับโอกาสในการเข้ารับการศึกษอบรมเพื่อเพิ่มทักษะการเรียนรู้และการปฏิบัติงาน ได้รับมอบหมายงานที่สำคัญจากหัวหน้างานหรือจากองค์กรโดยตรง

3. การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้านความเป็นอยู่ของพนักงาน คือ การที่พนักงานรับรู้ว่าองค์กรให้ความสำคัญเกี่ยวกับความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน ช่วยส่งเสริมและแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่ก่อให้เกิดอุปสรรคต่อการปฏิบัติงาน

4. การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้านการเห็นคุณค่าในการทำงาน คือ การที่พนักงานได้รับการยกย่อง ชื่นชมจากองค์กร องค์กรมองเห็นถึงความทุ่มเทพยายามในการปฏิบัติงานของพนักงาน รวมไปถึงการเห็นคุณค่าของพนักงานในการสนับสนุนและส่งเสริมให้องค์กรมีความเจริญรุ่งเรือง

ต่อมา Rhoades and Eisenberger (2002) ได้ศึกษาวิจัยแนวคิดทฤษฎีการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรไว้อย่างน่าสนใจ โดยได้นำเสนอถึงความเชื่อของพนักงานจากประสบการณ์ที่ได้รับจากการปฏิบัติงานในองค์กร ว่าองค์กรให้การยอมรับและเล็งเห็นความสำคัญในการทุ่มเทการทำงาน และให้การสนับสนุนในด้านต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรมีความเป็นอยู่ที่ดีในการทำงานมากขึ้นเพียงใด โดยการรับรู้นี้ประกอบไปด้วย 5 ด้าน ได้แก่

1. การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ เป็นการรับรู้เกี่ยวกับค่าตอบแทน เงินเดือน นโยบายและสวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับจากองค์กร เพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีของพนักงานและครอบครัว

2. การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้านความรู้ในงานและโอกาสการก้าวหน้า หมายถึง การรับรู้ว่าองค์กรให้โอกาสแก่พนักงานในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ความก้าวหน้าตามสายงาน การจัดให้มีการศึกษาอบรมเพิ่มเติม เพื่อเพิ่มความรู้ทักษะความสามารถต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง และเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

3. การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน หมายถึง การรับรู้ว่าองค์กรมอบโอกาสให้สามารถทำงานกับองค์กรต่อไปได้อย่างมั่นคง

4. การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้านจิตอาารมณ์ หมายถึง การรับรู้ว่าองค์กรให้การยอมรับ ให้ความสำคัญและเห็นคุณค่าในตัวพนักงาน ยกย่องเชิดชูพนักงานเมื่อพวกเขาทำงานประสบความสำเร็จ และพนักงานได้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานในองค์กรทุก ๆ ด้าน ตลอดจนมีความเห็นอกเห็นใจเมื่อพนักงานตัดสินใจหรือทำงานผิดพลาด ไปจนถึงการให้คำแนะนำและคำปรึกษาแก่พนักงาน เมื่อมีความจำเป็น

5. การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้านการปฏิบัติงาน หมายถึง การรับรู้ว่าฝ่ายบริหารและผู้บังคับบัญชาขององค์กรให้การสนับสนุน สอนงาน ให้ความช่วยเหลือแก่พนักงานเมื่อมีปัญหา เพื่อให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และจัดให้มีสิ่งอำนวยความสะดวกและความปลอดภัยในการทำงานให้แก่องค์กร

นอกจากนี้ยังมีทฤษฎีสนับสนุน โดย Sandra Gountas and John Gountas (2015) ได้อธิบายเพิ่มเติมเกี่ยวกับแนวคิดการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรว่า เป็นระดับที่พนักงานมองเห็นว่าองค์กรให้ความสนใจดูแล ช่วยเหลือและรับฟังความคิดเห็นต่าง ๆ ในองค์กร รวมทั้งการรับรู้

ถึงการปฏิบัติต่อพนักงานด้วยความเป็นธรรม โดยแบ่งออกเป็น 2 แบบ คือ บุคคลที่ระดับการรับรู้การสนับสนุนสูง จะเชื่อว่าองค์กรมองเห็นถึงความเสียสละ หากมีปัญหาข้อผิดพลาดเกิดขึ้นจะได้รับความช่วยเหลือจากองค์กร และเชื่อว่าองค์กรสามารถให้คุณภาพชีวิตที่ดีกับตนเอง ประเภทที่ 2 เป็นบุคคลที่ระดับการรับรู้การสนับสนุนต่ำ บุคคลนั้นมีความเชื่อว่าตนเองกำลังถูกเอารัดเอาเปรียบจากองค์กร รวมทั้งกำลังถูกละเลย ถูกมองข้ามความสามารถในการทำงาน รวมไปถึงเชื่อว่าตนเองอาจถูกย้ายตำแหน่งงานหรือถูกให้ออกจากงานได้ตลอดเวลา

Neil Conway (2012) ได้อธิบายเกี่ยวกับการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างานที่เป็นรูปแบบหนึ่งของการรับรู้ของพนักงานในการให้คุณค่าของพวกเขา โดยพนักงานทั้งหลายจะใช้มุมมองความคิดของแต่ละบุคคลในการมองหัวหน้างานว่าตนเองเป็นที่ชื่นชอบหรือไม่ เนื่องจากหัวหน้างานเปรียบเสมือนเป็นตัวแทนขององค์กรซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบโดยตรง และประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกน้อง กล่าวคือ การรับรู้การสนับสนุนของหัวหน้ามีอิทธิพลอย่างมากต่อการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรของพนักงาน

ส่วน Slone and Johnson (1974) ได้อธิบายถึงการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้านสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานว่า สถานที่ปฏิบัติงานนั้นส่งผลต่อการรับรู้ของพนักงานในเรื่องของสุขภาพ รวมถึงสภาพความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน ส่วนการมีเครื่องมือและอุปกรณ์ในการทำงานที่เหมาะสม ปลอดภัยเพียงพอในการปฏิบัติงาน มีส่วนทำให้พนักงานนั้นปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ ช่วยลดการเกิดอุบัติเหตุ และลดความเครียดจากความเสี่ยงน้อยลง นอกจากนี้การให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจควบคุมการทำงานของตนเอง องค์กรใส่ใจความเครียดของพนักงาน และได้เปิดโอกาสให้พนักงานได้เข้ารับการฝึกอบรมเพิ่มทักษะในการทำงาน โดยปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้จะช่วยเพิ่มให้พนักงานเกิดการรับรู้การสนับสนุนที่ดีจากองค์กรได้

ซึ่งจากแนวคิดและทฤษฎีที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยได้เลือกใช้แนวคิดเกี่ยวกับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรของ Rhoades & Eisenberger (2002) ที่มีการพัฒนามาจากแนวคิดเดิมของ Eisenberger และคณะ (1986) จนได้รับการยอมรับ และถูกนำมาใช้พัฒนาในงานวิจัยเป็นจำนวนมาก โดยมีการแบ่งองค์ประกอบของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรของพนักงานออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความรู้ในงานและโอกาสการก้าวหน้า ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ด้านจิตอาสามณ์ และด้านการปฏิบัติงาน

3. ความสำคัญของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร

จากแนวคิดและทฤษฎีของ Rhoades and Eisenberger (2002) ที่มีการศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับผลที่เกิดจากการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ทำให้ทราบถึงความสำคัญ ได้แก่

1. ความผูกพันต่อองค์กร คือ พนักงานรู้สึกว่าคุณค่าของตัวเองมีหน้าที่ที่จะต้องห่วงใยในสวัสดิภาพขององค์กร บุคคลเกิดความรู้สึกว่าคุณค่าของตัวเองจำเป็นต้องห่วงใยเพื่อที่จะได้รับความห่วงใย การรับรู้การสนับสนุนทางอารมณ์จะเพิ่มความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน พนักงานจะรู้สึกว่าตัวเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ทำให้รู้สึกว่าคุณค่าของตัวเองต้องปฏิบัติตามที่ตามบทบาทในสังคมของตัวเอง การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรยังส่งผลให้พนักงานรับรู้ว่าคุณค่าของตัวเองมีคุณค่า ช่วยลดความรู้สึกถึงการไม่ผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ ซึ่งเกิดขึ้นเมื่อพนักงานรู้สึกว่าถูกบังคับให้อยู่กับองค์กรเนื่องจากค่าครองชีพที่สูง

2. ความมีส่วนร่วมในงาน คือ การที่พนักงานแสดงความสนใจในงานและหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายของตัวเอง การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรจะช่วยเพิ่มการรับรู้ความสามารถของพนักงาน ส่งผลให้พนักงานเกิดความใส่ใจในงานมากยิ่งขึ้น

3. ความพึงพอใจที่เกี่ยวข้องกับงาน คือ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรส่งผลต่ออารมณ์ในการทำงาน ได้แก่ ความพึงพอใจในงานและสภาพอารมณ์ที่ดี การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรจะเพิ่มความพึงพอใจในงาน เพิ่มการคาดหวังในรางวัลที่บุคคลจะได้รับจากการทำงาน และเป็นสัญญาณว่าพนักงานจะได้รับความช่วยเหลือเมื่อต้องการ สภาพอารมณ์ทางบวกต่างจากความพึงพอใจในงานตรงที่เป็นสภาวะทางอารมณ์โดยทั่วไปที่ไม่เฉพาะเจาะจงต่อสภาพแวดล้อม การรับรู้เหล่านี้สร้างความรู้สึกให้พนักงานรู้สึกว่าตนมีความสามารถ และมีคุณค่าเป็นการเพิ่มสภาวะทางอารมณ์ที่ดี

4. ผลการปฏิบัติงาน คือ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรช่วยเพิ่มผลการปฏิบัติงานทำให้พนักงานทำงานนอกเหนือจากหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เช่น การช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน การปกป้ององค์กรจากความเสี่ยง การให้ข้อเสนอแนะในการทำงาน การแสวงหาความรู้ และทักษะที่มีประโยชน์ต่อองค์กร

5. ความเครียดจากการทำงาน คือ การที่องค์กรสนับสนุนพนักงานทางด้านอุปกรณ์และการสนับสนุนทางอารมณ์ในระหว่างที่พนักงานต้องการความช่วยเหลือจะช่วยบรรเทาความเครียดจากการทำงาน ซึ่งมีงานวิจัยพบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรสามารถช่วยลดผลทางลบที่เกิดขึ้นจากการทำงานได้ เช่น ความเครียด ความเหนื่อยล้า ความเหนื่อยหน่ายในงาน ความวิตกกังวล และอาการป่วยทางศีรษะได้

6. ความต้องการคงอยู่ในองค์กร คือ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรสามารถส่งผลต่อความต้องการที่จะคงอยู่ของบุคลากรในองค์กรได้ โดยมีปัจจัยหลายประการที่สามารถส่งผลให้บุคลากรมีความต้องการที่จะคงอยู่ในองค์กร เช่น การเสนอค่าจ้างที่สูงขึ้น การที่องค์กรสร้างความรู้สึกต่อบุคลากรถึงความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ หรือเพื่อนร่วมงานที่เป็นมิตร เป็นต้น

7. พฤติกรรมการถอนตัวจากองค์กร คือ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรจะช่วยเพิ่มความผูกพันต่อองค์กรทางด้านจิตใจ ซึ่งจะลดพฤติกรรมการทำงานในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การทำงานอย่างเฉื่อยชา การขาดงาน นอกจากนี้การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรยังช่วยลดแนวโน้มในการลาออก และเพิ่มพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กร

จะเห็นได้ว่าเมื่อพนักงานมีการรับรู้ถึงการสนับสนุนขององค์กรแล้วจะส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร การมีส่วนร่วม และยังมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน การคงอยู่ในงาน มีผลการปฏิบัติงานที่ดี สอดคล้องกับ ผลการวิจัยของ Jayasundera, Jayakody, and Jayawardana (2016) ที่พบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรเป็นปัจจัยสำคัญในการสนับสนุนให้พนักงานได้รับรู้จากองค์กรภายใต้การปฏิบัติงาน รวมถึงการที่องค์กรจะปฏิบัติต่อพนักงานในอนาคต โดยใช้การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรเป็นเกณฑ์ในการตัดสินใจถึงการให้ การมีส่วนร่วมในงาน และการได้รับผลตอบแทนจากผลการปฏิบัติงานต่าง ๆ ที่มาจากองค์กรตามทัศนคติของพนักงานที่มีต่อองค์กรให้พนักงานเกิดความผูกพันและความพึงพอใจในองค์กร จนนำไปสู่ความตั้งใจที่จะคงอยู่ในองค์กรต่อไป ซึ่งเป็นผลสำคัญของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร

ดังนั้น การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่จะส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน การมีส่วนร่วมในการทำงาน ตลอดจนเกี่ยวข้องกับการตั้งใจคงอยู่ในองค์กรของพนักงานที่มีประสิทธิภาพให้กับองค์กรอย่างเต็มความสามารถได้ในระยะยาว (Xiaoxi & Wang, 2017) พนักงานสามารถรับรู้ถึงนโยบายของผู้บริหารที่แสดงให้เห็นถึงการห่วงใยใส่ใจในสภาพแวดล้อมการทำงานของพนักงานและสวัสดิการต่าง ๆ ที่จะสนับสนุนให้พนักงานเกิดความรู้สึกที่ดี การรับรู้เหล่านี้จึงส่งผลให้พนักงานเกิดการคงอยู่ในงานและทำงานให้กับองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ (นวรรตน์ อยู่สุภาพ และชญนันท์ บุญอยู่, 2564) อีกทั้งยังทำให้ลดความเครียด ลดพฤติกรรมการถอนตัวออกจากองค์กร ซึ่งการตั้งใจคงอยู่นั้นเป็นสิ่งที่ทุกองค์กรล้วนต้องการให้พนักงานของตนเองมี อันจะทำให้การดำเนินงานขององค์กรเป็นไปด้วยความราบรื่น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาอิทธิพลระหว่างการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรต่อการตั้งใจคงอยู่

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความตั้งใจคงอยู่ (Intention to stay)

ความตั้งใจคงอยู่เป็นสิ่งที่สามารถแสดงได้ถึงความรู้สึกที่ดีของพนักงานที่มีต่อองค์กรในปัจจุบัน โดยจำเป็นที่จะต้องเข้าใจแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความตั้งใจคงอยู่ เพื่อนำไปอธิบายถึงผลของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร

1. ความหมายของความตั้งใจคงอยู่

Tett and Meyer (1993) ค้นพบความหมายของความตั้งใจคงอยู่ว่า เป็นระดับของความรู้อุทิศหรือความคาดหวังของแต่ละบุคคลที่จะคงอยู่ต่อองค์การที่ทำงานอยู่ในปัจจุบันด้วยความสมัครใจโดยไม่มีความคิดที่จะลาออก เป็นความเต็มใจของพนักงานในการแสดงพฤติกรรมที่จะปฏิบัติงานและคงอยู่กับองค์การอย่างยาวนาน สอดคล้องกับ พรนภา พงษ์ศักดิ์ (2563) ที่ให้ความหมายของความตั้งใจคงอยู่ไว้ว่า การที่บุคลากรยังคงปฏิบัติงานในองค์การปัจจุบัน และมีความพอใจและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานในองค์การอย่างยาวนานที่สุด โดยไม่มีความคิดที่จะลาออกจากองค์การ

นอกจากนี้ Mathis and Jackson (2006) ยังมีการค้นพบความหมายของความตั้งใจคงอยู่ว่า การที่บุคลากรตัดสินใจทำงานอยู่กับองค์การ โดยไม่คิดที่จะลาออกหรือเปลี่ยนงาน และจะทำงานกับองค์การไปจนถึงช่วงเวลาเกษียณอายุ ซึ่งบุคลากรเหล่านี้จะต้องได้รับการตอบสนองความต้องการตั้งแต่ระดับขั้นพื้นฐานจนถึงระดับขั้นสูงสุด โดยเป็นการที่บุคคลได้รับสิ่งที่ตอบสนองความต้องการของตัวเองจากองค์การ ซึ่งจะให้บุคคลเกิดความตั้งใจที่จะทำงานในองค์การต่อไปด้วยความเต็มใจ

ธัญญาวดี เฟิงตะโก (2562) ทำการศึกษางานวิจัยเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานและความพึงพอใจในการทำงานมีอิทธิพลต่อความตั้งใจอยู่ในองค์การของวิศวกรบริษัทญี่ปุ่น ในเขตประกอบการเสรีนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จ.พระนครศรีอยุธยา โดยพบความหมายของความตั้งใจอยู่ คือ เป็นความต้องการปฏิบัติงานอยู่ต่อในองค์การอย่างต่อเนื่องในระยะยาว นับเป็นกระบวนการรักษาพนักงานให้ผูกพัน จงรักภักดีต่อองค์การและทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และ กันดิทัต โกมลเสนาะ (2562) ยังได้กล่าวถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานเข้าทำงานในองค์การ และยังคงมีความต้องการที่จะทำงานอยู่ในหน่วยงานนั้น ๆ จนถึงปัจจุบัน และไม่เปลี่ยนอาชีพหรือลาออกจากงานไปจนเกษียณอายุ ซึ่งการตัดสินใจทั้งหมดนั้นเป็นไปตามความสมัครใจของพนักงานแต่ละบุคคล

จากข้างต้น ยังมีผู้วิจัยคนอื่นอีกมากที่ได้สรุปความหมายของความตั้งใจคงอยู่ไว้ โดย จูไรวรรณ บินดุหลีม (2562) ได้ค้นพบความหมายของความตั้งใจคงอยู่จากการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของข้าราชการและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา และสรุปความหมายไว้ว่า บุคลากรที่มีความต้องการและมีความพึงพอใจที่จะปฏิบัติงานอยู่ในองค์การนี้ต่อไปให้ยาวนานที่สุดเท่าที่จะทำได้ด้วยความเต็มใจ ไม่มีความต้องการเปลี่ยนอาชีพหรือเปลี่ยนสถานที่ทำงานในอนาคต และบุคคลที่มีความตั้งใจคงอยู่ในงาน จะมีความสุขในการทำงาน มีความทุ่มเทในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ เกิดความภาคภูมิใจที่ได้เป็นบุคลากรในองค์การแห่งนั้น ไม่มองว่าการทำงานในองค์การปัจจุบันเป็นการผูกมัดตัวเอง ส่งผลให้บุคลากรไม่มี

ความคิดที่จะลาออกจากงานถึงแม้จะได้รับข้อเสนอที่ดีกว่าจากองค์กรอื่น สอดคล้องกับ วิโรษณา ทองโชติ (2565) และ ชินวุฒิ อินทนิสา (2565) ที่สรุปความหมายของความตั้งใจคงอยู่จากการศึกษาวิจัย ไว้ว่า บุคลากรที่มีความพึงพอใจและความต้องการอย่างเต็มใจในการปฏิบัติงานให้องค์กร ไม่ได้ถูกบังคับจากผู้อื่น ต้องการที่จะปฏิบัติงานให้นานต่อไปเท่าที่จะสามารถทำได้ โดยไม่มีความต้องการมองหาการโยกย้ายสถานที่ทำงานหรืออาชีพอื่น ๆ ในระยะเวลาอันใกล้ และรู้สึกมีความสุขในการปฏิบัติงานในองค์กรปัจจุบันอย่างทুম่ท โดยไม่มองว่าการคงอยู่นั้นจะเป็นการผูกมัดตนเอง ศิริรัตน์ ศิริสิริสสะ (2565) กล่าวเพิ่มเติมว่า ปัจจัยของการตั้งใจคงอยู่ส่วนหนึ่งมาจากการปฏิบัติขององค์กรที่มีต่อตัวพนักงาน

จากที่กล่าวมาข้างต้น เกี่ยวกับความหมายของความตั้งใจคงอยู่ที่ได้ถูกกล่าวไว้ทั้งหมด ผู้วิจัยนำมาสรุปความหมายของความตั้งใจคงอยู่ไว้ว่า เป็นความรู้สึกนึกคิดของบุคลากรที่กำลังปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรปัจจุบัน โดยมีความต้องการคงอยู่ในองค์กรอย่างยาวนานที่สุด ไม่มีความคิดที่จะลาออก อาจเป็นการที่บุคลากรมีความพึงพอใจเกี่ยวกับลักษณะการทำงาน วัฒนธรรม และนโยบายขององค์กร และบุคลากรนั้นมีความมุ่งมั่นตั้งใจต่อการปฏิบัติงานที่ตนเองได้รับผิดชอบอย่างทুম่ทให้กับองค์กร รวมถึงการที่บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพด้วยความความเต็มใจและสามารถทำงานร่วมกับบุคคลอื่นได้เป็นอย่างดี

2. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความตั้งใจคงอยู่

Cowin and Hengstberger (2004) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลที่จบใหม่ในประเทศออสเตรเลีย โดยการศึกษาวิจัยเล่มนี้ได้เริ่มจัดทำและเก็บข้อมูลหลังจากที่นักเรียนพยาบาลจบการศึกษามาแล้ว 6 เดือน Cowin and Hengstberger (2004) ได้ให้ความสำคัญกับช่วงเวลาของการเปลี่ยนแปลงบทบาทจากนักศึกษามาเป็นพยาบาลวิชาชีพว่าเป็นช่วงเวลาของการสร้างกลยุทธ์ที่สำคัญในการเพิ่มการคงอยู่ของพยาบาล ด้วยการสร้างแนวความคิดของตนเอง (Self-concept) เนื่องจากมีการศึกษาวิจัยในพยาบาลวิชาชีพใหม่ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเช่นกัน และมองว่าการพัฒนาความคิดของพยาบาลแต่ละบุคคล นำไปสู่การทำนายแผนความตั้งใจคงอยู่ในงานต่อไป ซึ่งในงานวิจัยมีการนำเสนอถึงปัญหาที่มีผลต่อแนวความคิดของตนเอง (Self-concept) ได้แก่

1. Reality shock คือ ความเครียดและแรงกดดันที่เกิดจากการรับรู้ความเป็นจริง
 2. Work readiness คือ ความพร้อมในการทำงานของผู้ที่เพิ่งสำเร็จการศึกษาใหม่
 3. Interpersonal conflict คือ ความขัดแย้งระหว่างบุคคลที่เกิดขึ้นภายในองค์กร
- นอกจากนี้ยังได้ออกแบบวิธีที่จะเพิ่มความตั้งใจคงอยู่กับองค์กร ด้วยการพัฒนาความนึกคิดที่มีให้กับตัวเอง โดยมีองค์ประกอบ ดังนี้

1. Care คือ การดูแลใส่ใจ มีความห่วงใยเอื้ออาทรต่อกัน
2. Staff relation คือ การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานในทุกกระดับ
3. Communication คือ การสื่อสารระหว่างบุคคล
4. Knowledge คือ การให้องค์ความรู้และทักษะต่าง ๆ
5. Leadership คือ การแสดงบทบาทของความเป็นผู้นำ

Taunton, Krampitz, and Wood (1989) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่เป็นรูปแบบทางทฤษฎีเรื่องของการคงอยู่ไว้ 4 ด้านด้วยกัน ได้แก่

1. ปัจจัยด้านบุคลากร หมายถึง คุณลักษณะส่วนบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ได้แก่ เพศ อายุ ประสบการณ์ การศึกษา ภูมิลาเนา และยักรวมไปถึงปัจจัยต่าง ๆ ทางด้านทรัพยากรบุคคล เช่น การได้มีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น การได้มีโอกาสดางอาชีพการงาน การได้รับการสนับสนุนจากองค์กร เวลาในการปฏิบัติงาน เป็นต้น

2. ปัจจัยด้านภาระงาน หมายถึง ตัวเนื้อหาของงานที่บุคคลได้รับมอบหมาย เช่น ความสำคัญของงาน การมีส่วนร่วมกับงาน หรือจำนวนภาระงาน ลักษณะของงาน ทักษะในการทำงาน ฐานะทางวิชาชีพ โครงสร้างของงาน ความจำเจของงาน การมีส่วนร่วมในงาน ความท้าทายในงาน การติดต่อสื่อสารและการให้ข้อมูลย้อนกลับในงาน การมอบหมายให้มีการตัดสินใจได้อย่างอิสระ ความสมดุลของชีวิตทำงานและครอบครัว การให้ความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงาน เป็นต้น

3. ปัจจัยด้านองค์กร หมายถึง การบริหารงานโดยรวมขององค์กรที่มีผลต่อบุคคลในองค์กร เช่น ค่าตอบแทน ขนาดขององค์กร สถานที่ตั้งขององค์กร วัฒนธรรมองค์กรการยอมรับผลงานของบุคลากร ความมั่นคงในหน้าที่การงาน การพิจารณาการเลื่อนตำแหน่ง การให้การฝึกอบรมหรือกิจกรรมสร้างเสริมทักษะ เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถ การได้อำนาจตามตำแหน่งหน้าที่ที่ได้รับ สภาพแวดล้อมในการทำงาน สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน การปรุมนิเทศบุคลากรใหม่ การติดต่อสื่อสารในองค์กร การจัดการทรัพยากรเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงาน เป็นต้น

4. ปัจจัยด้านผู้บริหาร หมายถึง แนวทางและนโยบายการบริหารองค์กร เช่น การใช้อำนาจหน้าที่ การใช้กลยุทธ์ต่าง ๆ ความมุ่งมั่นของผู้นำ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ แรงจูงใจในการบริหาร รูปแบบความเป็นผู้นำ การรับฟังความคิดเห็นอย่างมีความยุติธรรม การสร้างความศรัทธาในตัวผู้บริหาร เป็นต้น

สอดคล้องกับ Mathis and Jackson (2006) ได้อธิบายเกี่ยวกับแนวคิดความตั้งใจคงอยู่ของพนักงานเป็นสิ่งที่ผู้บริหารขององค์กรสามารถบริหารจัดการได้ และสามารถขับเคลื่อนกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรคงอยู่ในงาน ซึ่งมีปัจจัยที่สนับสนุนให้บุคลากรเกิดความตั้งใจคงอยู่ทั้งหมด 5 ด้าน ดังนี้

1. ปัจจัยด้านคุณลักษณะขององค์กร (Characteristics of the employer) เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อบุคคลในการตัดสินใจที่จะคงอยู่หรือจะไปจากองค์กร การที่องค์กรมีวัฒนธรรมและค่านิยมองค์กรในทางบวกอย่างเด่นชัด มีการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ และมีความมั่นคงในงานจะทำให้อัตราการลาออกลดลง

1.1 วัฒนธรรมและค่านิยมองค์กร (Organizational culture and value) เป็นแบบแผนความเชื่อ และค่านิยมร่วมกันของพนักงานทุกคนในองค์กรที่มีความเข้าใจและยึดถือปฏิบัติในการทำงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน เป็นส่วนช่วยให้พนักงานเกิดความไว้วางใจซึ่งกันและกัน และถ้าหากพนักงานมีความเชื่อมั่นในผู้บริหาร เพื่อนร่วมงาน และมีความยุติธรรมในองค์กรจะทำให้เกิดความรู้สึกความเป็นเจ้าของสูง ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จและพนักงานจะคงอยู่ในงานเพิ่มขึ้น

1.2 การบริหารจัดการขององค์กร (Management and retention) การคงอยู่ในองค์กรของพนักงานมีความสัมพันธ์กับการบริหารจัดการขององค์กร บรรยากาศองค์กรที่มีความท้าทาย โอกาสในการแข่งขันมีความเจริญก้าวหน้าการเป็นองค์กรที่มีผู้นำที่มีวิสัยทัศน์มีแผนกลยุทธ์และเป้าหมายชัดเจน เพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์กรจะช่วยให้พนักงานบรรลุผลสำเร็จและมีความก้าวหน้าทั้งทางด้านการเงินและอาชีพ จะทำให้พนักงานรู้สึกว่ององค์กรนั้นเป็นองค์กรที่น่าอยู่ส่งผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานและองค์กร

1.3 ความมั่นคงในงาน (Job security) ในทศวรรษที่ผ่านมาหลายคนมองว่าความมั่นคงในงานลดลง เนื่องจากการลดขนาดขององค์กรให้คนออกจากงาน การรวมกิจการเข้าด้วยกัน และการปรับโครงสร้างขององค์กรมีผลกระทบต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรและการคงอยู่ในงานของพนักงาน ถ้าองค์กรมีความมั่นคงในงานสูงจะทำให้มีอัตราการคงอยู่ในงานสูง

2. ปัจจัยด้านลักษณะงานและการทำงาน (Job design and work) เป็นปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในองค์กรของบุคลากร โดยมีองค์ประกอบ 3 ข้อ ดังนี้

2.1 การจัดสรรคนให้เหมาะสมกับงาน (Job/ Person match) โดยการจัดสรรคนให้เหมาะสมกับลักษณะงานตามความรู้ความสามารถและทักษะ ตั้งแต่กระบวนการคัดเลือกและการปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรเป็นสิ่งที่ทำทนายเนื่องจากบุคลากรแต่ละคนต้องใช้เวลาส่วนใหญ่กับการทำงาน ต้องการงานในหน่วยงานที่มีอุปกรณ์เครื่องมือที่เพียงพอ และเทคโนโลยีที่ทันสมัย รวมถึงการมีบรรยากาศองค์กรที่ดีในการทำงาน มีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยจากอุบัติเหตุจากการทำงาน ทำให้มีผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในองค์กร

2.2 ความยืดหยุ่นของเวลาทำงาน (Time flexibility) จะนำไปสู่การทำงานที่มีคุณภาพ และได้ผลผลิตมากขึ้น ความยืดหยุ่นของงานเป็นหัวใจสำคัญขององค์กร ซึ่งจะช่วยลดความกดดัน

จากการมีภาระงานเพิ่มขึ้น โดยให้บุคลากรมีการยืดหยุ่นตารางเวลาทำงานได้ ให้โอกาสเลือกและเปลี่ยนแปลงตารางเวรได้ การสื่อสารทางไกลการทำงานบางช่วงเวลา การทำงานร่วมกัน การกำหนดช่วงเกษียณอายุจะทำให้บุคลากรมีความตั้งใจคงอยู่ในงาน

2.3 ความสมดุลของชีวิตการทำงานและครอบครัว (Work Life balancing)

ผลประโยชน์จากความยืดหยุ่นในงานที่ทำให้บุคลากรมีความสมดุลระหว่างงานและครอบครัวเป็นสิ่งที่สำคัญประกอบด้วยความยืดหยุ่นของตารางเวลาการทำงาน ความร่วมมือในการทำงาน การติดต่อสื่อสารทางไกลลดจำนวนชั่วโมงทำงาน รวมถึงสวัสดิการอื่น ๆ ที่องค์กรจัดให้ เช่น สถานที่ออกกำลังกาย มีสถานที่ดูแลเด็กหรือผู้สูงอายุจะทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจในงาน และคงอยู่ในงาน

3. ปัจจัยด้านโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ (Career opportunities) ถ้าองค์กรใดมีการพัฒนาทางอาชีพจะทำให้บุคลากรคงอยู่ในงาน และเปิดโอกาสให้บุคลากรมีความเจริญก้าวหน้าในงาน ถือว่าเป็นการสนับสนุนที่เหนือกว่าค่าตอบแทน จะมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงาน

3.1 การพัฒนาทางอาชีพ (Training/ Development and mentoring) องค์กรส่งเสริมให้พนักงานได้รับการพัฒนาตามแนวทางที่วางไว้ โดยให้โอกาสทางการศึกษาและได้รับการฝึกอบรมให้โอกาสกับผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ความรู้ความสามารถ และทักษะที่ได้รับจากการอบรมมาใช้ในการทำงาน เพื่อสร้างคุณค่าให้กับตัวเองและองค์กรให้มีความทันสมัยอยู่เสมอ

3.2 การวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ (Career planning/ Advancement) องค์กรจะเพิ่มการคงอยู่ของพนักงานเมื่อมีการวางแผนให้มีกิจกรรมที่ส่งเสริมให้พนักงานได้ทราบแนวทางความเจริญก้าวหน้าอย่างเป็นทางการที่เด่นชัด เช่น โปรแกรมพี่เลี้ยงที่มีประสบการณ์ในวิชาชีพคอยให้คำปรึกษาและสอนงานให้กับพนักงานแต่ละตำแหน่งที่มีอายุและประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่าเป็นการสนับสนุนความมั่นคงและความก้าวหน้าในอาชีพให้กับพนักงาน ซึ่งเป็นการวางแผนในอนาคตเพื่อทำให้องค์กรได้รับผลตอบแทนที่ดี

4. ปัจจัยด้านการให้รางวัล (Reward) เป็นรางวัลที่ได้รับจากการทำงาน เป็นการจ่ายค่าตอบแทนเพื่อเป็นสิ่งจูงใจ ส่วนผลประโยชน์เป็นปัจจัยที่สำคัญสำหรับการคงอยู่ในองค์กร

4.1 การแข่งขันในเรื่องค่าตอบแทนและผลประโยชน์ (Competitive pay and benefits) การให้ผลประโยชน์ตอบแทนตามความสามารถ ประสิทธิภาพและผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นรูปธรรม โดยเฉพาะค่าตอบแทนที่ได้ต้องพอใช้กับค่าใช้จ่ายในเศรษฐกิจยุคปัจจุบัน และสามารถแข่งขันกับองค์กรอื่นได้ ผู้บริหารให้ข้อเสนอในเรื่องผลประโยชน์และสิทธิพิเศษต่าง ๆ ให้กับบุคลากรในเรื่องการช่วยเหลือด้านการประกันสุขภาพ ผลตอบแทนหลังจากเกษียณ การศึกษา และผลประโยชน์อื่น ๆ ที่จัดให้

4.2 ผลงาน และค่าตอบแทน (Performance and compensation) หลายคนต้องการรางวัลที่แตกต่างจากคนอื่นตามผลงาน ถ้าพนักงานที่มีผลงานต่ำกว่าได้รับค่าตอบแทนเท่ากับผู้ที่มียุทธศาสตร์มากกว่า จะทำให้รู้สึกที่ไม่ได้รับความยุติธรรม อาจทำให้มองหางานอื่นที่ทำให้ผลตอบแทนตามการรับรู้ผลงานที่แตกต่างกัน ระบบการบริหารผลงานและการประเมินผลการปฏิบัติงานในองค์กร จะต้องเชื่อมโยงกับการได้รับค่าตอบแทนเพิ่มขึ้น รูปแบบการจูงใจพนักงานให้คงอยู่ในงาน คือการจ่ายเงิน โบนัส หรือเงินก้อน เพื่อเป็นรางวัลพิเศษที่ได้รับตามผลงาน

4.3 การได้รับการยอมรับ (Recognition) ประกอบด้วยรางวัลที่จับต้องได้ และรางวัลที่จับต้องไม่ได้ สำหรับรางวัลที่จับต้องได้นั้นอาจอยู่ในรูปแบบของพนักงานดีเด่นประจำเดือน หรือรางวัลพิเศษอื่น ๆ ส่วนรางวัลที่จับต้องไม่ได้ เป็นการรับรู้ทางด้านจิตใจ เป็นการได้รับข้อมูลย้อนกลับจากผู้บริหาร

5. ปัจจัยด้านสัมพันธภาพของบุคลากรภายในองค์กร (Employee relationships) สัมพันธภาพของบุคลากรในองค์กรมีผลต่อความตั้งใจอยู่ในองค์กร และองค์กรใดที่ผู้บริหารมีความยุติธรรมในการปฏิบัติ เปิดโอกาสให้บุคลากรได้ตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมาย มีความยืดหยุ่นในงาน และมีความสมดุลชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว เป็นผลทำให้การคงอยู่ในองค์กรเพิ่มขึ้น นอกจากนี้การได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา และสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานในทางบวกจะช่วยให้อุทิศตนมีความตั้งใจคงอยู่ต่อไป

ส่วน Mowday (1981) ยังได้เสนอแนวคิดถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความตั้งใจคงอยู่ โดยอธิบายถึง การที่พนักงานจะมีความตั้งใจคงอยู่หรือต้องการลาออกจากองค์กร เป็นผลมาจาก 2 ปัจจัยหลัก ได้แก่

1. ความรู้สึกของพนักงานที่มีต่องาน สามารถนำไปสู่พฤติกรรมความตั้งใจที่จะลาออก และก่อให้เกิดพฤติกรรมลาออกได้ เช่น ความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร ความผูกพันต่องาน เป็นต้น แต่ในขณะเดียวกันนั้น ความรู้สึกเหล่านี้ ยังสามารถช่วยลดความตั้งใจที่จะลาออกของพนักงานได้ด้วยเช่นกัน

2. ปัจจัยที่ไม่เกี่ยวข้องกับงาน เช่น ความต้องการแรงงาน ความจำเป็นในชีวิตสมรส ความผูกพันในครอบครัว การฝึกงานภายในองค์กร และอื่น ๆ เป็นสิ่งที่สามารถเพิ่ม หรือลดความตั้งใจที่จะลาออก หรือคงอยู่ต่อในองค์กรของพนักงานได้

จากการที่ผู้วิจัยทำการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องสามารถสกัดตัวแปรด้านความตั้งใจคงอยู่ได้ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 สกัดตัวแปรด้านความตั้งใจคงอยู่

องค์ประกอบของทฤษฎีความ ตั้งใจคงอยู่	Cowin and Hengstberger (2004)	Taunton, Krampitz, and Wood (1989)	Mowday (1981)	Mathis and Jackson (2006)	รวม
ปัจจัยด้านภาระงาน		✓	✓	✓	3
ปัจจัยด้านบุคลากร	✓	✓		✓	3
ปัจจัยด้านองค์การ		✓	✓	✓	3
ปัจจัยด้านสิ่งตอบแทน				✓	1
ปัจจัยด้าน โอกาสก้าวหน้า	✓			✓	2
ปัจจัยด้านผู้บริหาร	✓	✓			2
ปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน			✓		1

จากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับความตั้งใจคงอยู่ สามารถสรุปได้ว่า ในแต่ละแนวคิดนี้มีองค์ประกอบย่อยแตกต่างกันไป แต่มีส่วนที่คล้ายคลึงกันได้แก่ ปัจจัยด้านภาระงาน ปัจจัยด้านบุคลากร และปัจจัยด้านองค์การ ทำให้ผู้วิจัยได้นำองค์ประกอบต่าง ๆ ที่กล่าวมาข้างต้น นำมาศึกษาวิจัยในครั้งนี้

3. ความสำคัญของความตั้งใจคงอยู่

ความตั้งใจคงอยู่เป็นความรู้สึกรู้สึกนึกคิดเกี่ยวกับความต้องการของบุคลากรที่ยังคงปฏิบัติงานในองค์การปัจจุบัน ซึ่งเกิดมาจากความผูกพันต่อองค์การ ความพึงพอใจและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานในองค์การอย่างยาวนานที่สุด โดยไม่มีความคิดที่จะลาออกจากองค์การ เป็นสิ่งที่หลายองค์การเล็งเห็นถึงความสำคัญและอยากช่วยส่งเสริมพัฒนาในด้านต่าง ๆ แก่พนักงาน เพื่อเป้าหมายขององค์การในการรักษาพนักงานไว้และลดอัตราการลาออกของพนักงานลง

ความตั้งใจคงอยู่ในองค์การมีความสำคัญอย่างมาก บุคลากรที่มีความตั้งใจคงอยู่ในงานจะมีความสุขในการทำงาน ย่อมส่งผลให้ผลงานที่ได้มานั้นมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่ดี บุคลากรจะมีความทุ่มเทในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ และแม้ในยามที่องค์การประสบปัญหาบุคลากรก็จะร่วมมือร่วมใจกันฝ่าฟันปัญหาเพื่อช่วยให้องค์การผ่านพ้นวิกฤตนี้ไปได้ ส่งผลให้บุคลากรมีความผูกพันความจงรักภักดีต่อองค์การทำให้้องค์การสามารถขับเคลื่อนไปด้วย

ประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จ นอกจากนี้บุคลากรที่มีความตั้งใจคงอยู่กับองค์กรย่อมพูดถึงองค์กรในแง่ดีมีความภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เป็นการส่งเสริมภาพลักษณ์ที่ดีให้กับองค์กรทำให้องค์กรมีความน่าเชื่อถือและเจริญเติบโตในที่สุด (จูไรวรรณ บินคูเหล็ม, 2562)

สอดคล้องกับ กัทธิตา ชนกิจวัช (2565) ที่สรุปความสำคัญของการคงอยู่ในงาน ไว้ว่า การคงอยู่ในงานมีความสำคัญอย่างมากต่อองค์กร บุคลากรที่มีความตั้งใจคงอยู่ในงานจะมีความจงรักภักดี มีความสุข มีขวัญกำลังใจในการทำงาน ส่งผลให้งานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีความทุ่มเทที่จะทำเพื่อองค์กร ส่งผลให้องค์กรมีความมั่นคงและมีโอกาสก้าวหน้าได้อย่างรวดเร็ว อีกทั้งตัวองค์กรเองควรดูแลเอาใจใส่ ทะนุถนอมบุคลากร ไม่มุ่งแต่ใช้งาน ถ้าทำควบคู่กันไป องค์กรและบุคลากรจะนำผลสำเร็จขององค์กรให้บรรลุเป้าหมายได้โดยง่าย

ธัญญาวดี เฟิงตะโก (2562) สรุปความสำคัญของความตั้งใจคงอยู่กับองค์กรของบุคลากรไว้ในงานวิจัย ดังนี้

1. ความตั้งใจคงอยู่กับองค์กรของบุคลากรจะสร้างความกระตือรือร้น ความจงรักภักดี ความผูกพันต่อองค์กรอย่างมาก เชื่อมโยงกับกลยุทธ์และเป้าหมายขององค์กร อีกทั้งส่งเสริมความน่าเชื่อถือ ความไว้วางใจของบุคลากรที่มีต่อองค์กร
2. ทำให้เกิดความจงรักภักดีในสภาพแวดล้อมที่มีการแข่งขันสูง
3. การเพิ่มและปรับปรุงประสิทธิภาพโดยรวมขององค์กร ทำให้เกิดสัญลักษณ์ ตราประสิทธิภาพของบุคลากรแก่องค์กร
4. อัตราของความเสียหาย ความสูญเสียลดน้อยลง

นอกจากนี้ Greenberg (2004) ได้ทำการศึกษางานวิจัย แล้วพบว่า บุคลากรที่ไม่มีความตั้งใจคงอยู่กับองค์กรนั้นจะก่อให้เกิดผลเสียกับองค์กร ดังนี้

1. อัตราการลาออกจากงานสูง (Higher employee turnover) และบุคลากรที่ลาออกจากองค์กรนั้นได้นำความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ที่ตัวเองได้สะสมมาจากองค์กรเดิมนำไปปรับใช้กับองค์กรใหม่
2. ผลการปฏิบัติงานลดลง (Diminished performance) ศักยภาพการทำงานขององค์กรจะลดลงจนกว่าบุคลากรที่เข้ามาใหม่ได้รับการฝึกฝน จนถึงขั้นที่สามารถเริ่มปฏิบัติงานได้เต็มประสิทธิภาพที่มีอยู่
3. การสูญเสียค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม (Lost training dollars) องค์กรสูญเสียทั้งทางด้านเวลาและเงินที่ลงทุนกับการเปิดรับสมัครบุคลากรใหม่ ไปจนถึงการคัดเลือก และการจัดฝึกอบรม ส่วนเงินที่ได้ลงทุนไปกับการพัฒนาสำหรับบุคลากรที่ลาออกไปเป็นสิ่งที่ได้ทำมาแบบสูญเปล่า

4. ขวัญและกำลังใจลดลง (Lower morale) บุคลากรที่ยังคงอยู่กับองค์กรนี้อาจจะต้องมีภาระหน้าที่ที่ตัวเองรับผิดชอบใหม่เพิ่มมากขึ้น ส่งผลทำให้บุคลากรรู้สึกเครียด ท้อแท้ เบื่อหน่าย ไปจนถึงหมดกำลังใจในการทำงาน ซึ่งถือเป็นอุปสรรคของการทุ่มเทความสามารถของบุคลากรที่มีต่อองค์กร

จากแนวคิดเกี่ยวกับความสำคัญของความตั้งใจคงอยู่ จะเห็นได้ว่า ความตั้งใจคงอยู่ของพนักงานมีความสำคัญอย่างมากต่อองค์กรที่จะรักษาไว้ซึ่งบุคลากรที่มีคุณภาพให้คงอยู่ในองค์กรต่อไป โดยอาจจะมีผลแตกต่างกันที่ระดับของความรู้สึก เมื่อพนักงานเกิดความพึงพอใจ ส่วนต่อไปของความรู้สึกที่ตามมาคือความผูกพัน ซึ่งทั้งหมดเป็นส่วนหนึ่งของการตั้งใจคงอยู่ และเป็นสิ่งที่มีความลึกซึ้ง ยั่งยืน มั่นคง แต่ความพึงพอใจสามารถเกิดการปรับเปลี่ยนได้ตลอดเวลา เป็นความรู้สึกชั่วคราวกับสถานการณ์ที่ตัวพนักงานได้ประสบพบเจอในองค์กร ปิยะมาศ เกิดแสง (2562) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลนครปฐมและอธิบายถึงความสำคัญของความตั้งใจคงอยู่ไว้ว่า เป็นการแสดงออกถึงความเต็มใจในการพยายามกระทำสิ่งดี ๆ ให้กับองค์กร เพื่อผลประโยชน์ขององค์กรและบุคลากรในองค์กรให้ได้รับในสิ่งที่ต้องการ อีกทั้งยังเชื่อว่า บุคลากรจะมีความตั้งใจคงอยู่ต่อไป เมื่อความต้องการหรือเป้าหมายส่วนบุคคลได้รับการตอบสนองแล้ว ซึ่งหากบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ ก็มีแนวโน้มที่จะลาออกจากองค์กรได้ ในขณะที่ความผูกพันต่อองค์กรนั้นอาจจะเป็นได้ทั้งผลดีและผลเสีย เช่น จะทำให้พนักงานแต่ละบุคคลเกิดความก้าวหน้าที่ในองค์กร หรือการได้เลื่อนขั้น ทางกลับกันผลเสียที่เกิดขึ้นได้คือ พวกเขาถูกปิดกั้นโอกาสในการเปลี่ยนการทำงานที่อาจให้ประโยชน์ได้มากกว่าองค์กรปัจจุบัน แต่เพราะความผูกพันที่พนักงานมีต่อองค์กรทำให้ไม่มีความรู้สึกอยากเปลี่ยนงานและเกิดการตั้งใจคงอยู่ในองค์กร อย่างไรก็ตาม จะส่งผลดีหรือผลเสียอาจขึ้นอยู่กับลักษณะของบุคคลนั้น ๆ ด้วย ดังนั้นความตั้งใจคงอยู่ของบุคลากรเป็นส่วนสำคัญที่จะช่วยชีวิตอัตราการลาออกหรือเปลี่ยนงาน แต่ก็สามารถเป็นสิ่งที่บ่งบอกถึงศักยภาพขององค์กรในการแก้ไขปัญหา ฝ่าฟันอุปสรรคต่าง ๆ ในช่วงวิกฤต ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับพนักงานได้

ข้อมูลบริษัทอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่งในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี

บริษัทอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่งที่ถูกวิจัยใช้เป็นกรณีศึกษาและเป็นขอบเขตด้านพื้นที่ ตั้งอยู่ในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง ตำบลทุ่งสุขลา อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี เปิดดำเนินงานในประเทศไทยมาเป็นเวลา 27 ปี เป็นผู้ผลิตชิ้นส่วน ผลิตเครื่องมือ อุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ อุปกรณ์โทรคมนาคมเทคโนโลยีขั้นสูงให้กับบริษัทชั้นนำของโลก มีมาตรฐานสูงสุด คุณภาพความน่าเชื่อถือและการบริการอันเป็นที่ยอมรับจากทั่วโลก รวมไปถึงการร่วมมือกับแบรนด์ธุรกิจที่ได้รับ

การยอมรับในด้านการสื่อสาร คอมพิวเตอร์ระดับองค์กร เครื่องมือด้านการดูแลสุขภาพ การบิน และอวกาศ อุตสาหกรรม และพลังงานสีเขียว นอกจากนี้บริษัทยังได้รับการส่งเสริมการลงทุนจาก BOI ปัจจุบันบริษัทมีฐานการผลิตทั้งในประเทศไทยและต่างประเทศ โดยมีสำนักงานใหญ่อยู่ใน เมืองโตรอนโต ประเทศแคนาดา เป็นบริษัทที่มีความชำนาญในเรื่องการให้คำปรึกษาด้านการ ออกแบบซอฟต์แวร์และกลยุทธ์ระบบ และนำไปสู่การพัฒนาซอฟต์แวร์เพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้าในด้านธุรกิจต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนให้มีประสิทธิภาพในการใช้งานอย่าง สมบูรณ์แบบ จำนวนพนักงานจากทุกฝ่ายตั้งแต่ระดับปฏิบัติงานจนถึงระดับหัวหน้าฝ่ายในบริษัท อิเลคทรอนิกส์แห่งหนึ่งในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี มีทั้งหมด 4,331 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 3 สิงหาคม พ.ศ. 2566) โดยแบ่งเป็นจำนวนแต่ละแผนกตามตารางที่ 2 ดังนี้

ตารางที่ 2 จำนวนพนักงานของบริษัทอิเลคทรอนิกส์แห่งหนึ่งในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี แบ่งตามแต่ละแผนก

แผนก	จำนวนพนักงาน
Business Admin	8
Engineering	880
Finance	12
Human Resource	34
Information Technology	70
Supply Chain Management	457
Operation	2,870
รวม	4,331

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

Rhoades and Eisenberge (2002) ได้ทำการศึกษารวบรวมงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้ การสนับสนุนจากองค์กร จำนวนทั้งหมด 73 เรื่อง ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ การศึกษา และอายุงานมีผลต่อการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรแตกต่างกัน โดยพนักงานที่มีอายุน้อยรู้สึกไม่พึงพอใจในองค์กร และมีแนวโน้มที่จะลาออกจากองค์กรสูงกว่าพนักงานที่มีอายุมาก ในขณะที่พนักงานที่มีอายุมากหรือพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงาน ได้รับการสนับสนุนจากองค์กรมากกว่าพนักงานที่มีอายุน้อยหรืออายุงานน้อยกว่า ทำให้มีความรู้สึกที่ดีและมีความผูกพัน

ต่อองค์การมากกว่าส่วนพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่า จะมีความผูกพันต่อองค์การต่ำกว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำ

Kurtessis, Eisenberger, Ford, Buffardi, Stewart, and Adis (2017) ได้ทำการศึกษาเรื่องการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ: การประเมินการวิเคราะห์เมตาของทฤษฎีการสนับสนุนจากองค์การ พบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความตั้งใจของอยู่ $\rho = .51$ และมีความสัมพันธ์เชิงลบกับความตั้งใจในการลาออก $\rho = -.50$ การขาดงาน $\rho = -.07$; พฤติกรรมการหางาน $\rho = -.32$ และอัตราการออกจากงาน $\rho = -.21$.

พิพากร เลขภัทร์ (2561) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “การศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของลักษณะบุคลิกภาพเชิงรุก และการรับรู้บรรยากาศองค์การ ที่มีต่อความตั้งใจของอยู่ในงาน โดยมีความผูกพันต่อองค์การเป็นตัวแปรสื่อ ของพนักงานบริษัทผู้ผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้า” โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นพนักงานบริษัทผู้ผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าแห่งหนึ่ง จำนวน 444 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ประกอบด้วย การหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์เพียร์สัน และวิเคราะห์เส้นทางส่งผลของตัวแปร ผลการศึกษาวิจัยสรุปได้ว่าการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านการมีส่วนร่วม ด้านโครงสร้าง ด้านการให้รางวัล ด้านความอบอุ่น และการสนับสนุน ด้านความเจริญก้าวหน้าและพัฒนา และด้านการควบคุม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านการมีส่วนร่วม ด้านโครงสร้าง ด้านการให้รางวัล ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน ด้านความเจริญก้าวหน้าและพัฒนา และด้านการควบคุม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจของอยู่ในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จุไรวรรณ บินดูเหลี่ยม (2562) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจของอยู่ในงานของข้าราชการและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา” โดยมีกลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา จำนวน 255 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล มีการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลไม่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจของอยู่ในงาน

ณัฐพิชฌาย์ สุภกานต์ศิริ (2564) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “โมเดลเชิงสาเหตุของความตั้งใจของอยู่ในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในบริษัทอุตสาหกรรมบรรจุภัณฑ์แก้วแห่งหนึ่ง โดยมีการฝังตรึงในงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน” กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานระดับปฏิบัติการ จำนวน 215 คน การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการใช้โมเดลสมการ โครงสร้าง (SEM) ผลการวิจัยพบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และตัวแปรทั้งหมดใน

โมเดลสามารถอธิบายความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการได้ร้อยละ 73.80 โดยพบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างานมีอิทธิพลโดยรวมต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และการฝังตริงในงานมีอิทธิพลส่งผ่านถึงความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างานกับความตั้งใจคงอยู่ในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในส่วนของความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว มีอิทธิพลโดยรวมต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และไม่พบอิทธิพลส่งผ่านของการฝังตริงในงานที่มีต่อความสัมพันธ์ระหว่างความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวกับความตั้งใจคงอยู่ในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สรุปได้ว่า การรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างานและการฝังตริงในงานมีความสำคัญในการทำนายความตั้งใจคงอยู่ในงานสามารถนำไปวางแผนการออกแบบ โครงการหรือกิจกรรม เพื่อเพิ่มระดับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ

รัชชนก เลิศวิทยาทาน (2564) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพนักงานโรงแรมในเขตกรุงเทพมหานครที่ได้รับผลกระทบจากสถานการณ์โควิด-19” กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้คือ พนักงานโรงแรมในเขตกรุงเทพมหานครที่ได้รับผลกระทบจากสถานการณ์โควิด-19 จำนวน 384 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อมั่น 0.928 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน คือ สถิติวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในงานของพนักงานที่ประกอบไปด้วย การจ่ายค่าตอบแทน ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน การปฏิบัติงาน และโอกาสในความก้าวหน้าส่งผลต่อการคงอยู่ของพนักงานโรงแรมในเขตกรุงเทพมหานครที่ได้รับผลกระทบจากสถานการณ์โควิด-19, การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรประกอบไปด้วย ความยุติธรรมตามหลักธรรมาภิบาลในการบริหารองค์การ นโยบายการให้ความสนับสนุนและช่วยเหลือจากหัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชา และ รางวัลและสภาพแวดล้อมในการทำงานส่งผลต่อการคงอยู่ของพนักงานโรงแรมในเขตกรุงเทพมหานครที่ได้รับผลกระทบจากสถานการณ์โควิด-19 และความผูกพันต่อองค์กรที่ประกอบไปด้วย ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร การเข้ามามีส่วนรวมในองค์กร ความจงรักภักดีต่อองค์กร ส่งผลต่อการคงอยู่ของพนักงานโรงแรมในเขตกรุงเทพมหานครที่ได้รับผลกระทบจากสถานการณ์โควิด-19

กัญชิตา ธนกิจวัช (2565) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของครูโรงเรียนเอกชนในระบบที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครปฐม” โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครปฐม อำเภอเมืองนครปฐม อำเภอกำแพงแสน และอำเภอดอนตูม ปีการศึกษา 2563 จำนวน 294

คน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ภาระครอบครัว และอายุงานที่แตกต่างกัน มีผลกับความตั้งใจของอยู่แตกต่างกัน

วิโรธนา ทองโชติ (2565) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจอยู่ในงานของข้าราชการ ที่อาศัยอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล” โดยกลุ่มประชากรที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวง ที่อยู่ในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำนวน 405 คน ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานเกิน 1 ปี ขึ้นไป เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถามออนไลน์ (Online questionnaire) นำข้อมูลที่ได้แปลงข้อมูลจาก Google form ให้อยู่ในรูปแบบ Microsoft excel โดยทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ คือ โปรแกรม SPSS (Statistical Package for Social Sciences) ได้แก่ สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) และสถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistics) โดยใช้สถิติการถดถอยพหุคูณ (Multiple linear regression) และวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) สำหรับปัจจัยที่สัมพันธ์กับความตั้งใจอยู่ในงานของข้าราชการที่อาศัยอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ได้แก่ 1) ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร 2) ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในอาชีพ และ 3) ปัจจัยด้านการรับรู้การสนับสนุนขององค์กร ผลการวิจัยพบว่า ความแตกต่างด้านอายุ สถานภาพ และอายุงาน มีผลต่อความตั้งใจอยู่ในงานของข้าราชการที่อาศัยอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ส่วนปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจอยู่ในงานของข้าราชการที่อาศัยอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ได้แก่ ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในอาชีพ และปัจจัยด้านการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร

จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องข้างต้น สามารถสรุปปัจจัยส่วนบุคคลที่พบจากการศึกษาของนักวิจัยต่าง ๆ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุงาน สถานภาพสมรส สถานภาพการจ้างงาน รายได้ต่อเดือน ภูมิลำเนา และภาระครอบครัว ซึ่งแบ่งตามผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความตั้งใจอยู่ ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน (Rhoades & Eisenberge, 2002) สถานภาพ และภาระครอบครัว (ภิญชิตา ธนกิจวัช, 2565)
2. ปัจจัยส่วนบุคคลที่ไม่ส่งผลต่อความตั้งใจอยู่ ได้แก่ เพศ สถานภาพการจ้างงาน รายได้ต่อเดือน และภูมิลำเนา (จุไรวรรณ บินดุเหล็ม, 2562)

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาอิทธิพลการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การที่มีต่อความตั้งใจคงอยู่ของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัทอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่งในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี มีวิธีการดำเนินการวิจัยแบบเชิงปริมาณ (Quantitative research) โดยใช้วิธีการเก็บข้อมูลจากแบบสอบถาม (Questionnaire) จากพนักงานแผนกวิศวกรรม จำนวน 300 คน ของบริษัทอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่งในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี ซึ่งมีขั้นตอนและวิธีการในการดำเนินงานวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาวิจัยนี้เป็นพนักงานจากแผนกวิศวกรรมของบริษัทอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่งในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี จำนวนทั้งหมด 880 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 3 สิงหาคม พ.ศ. 2566) คำนวณโดยใช้สูตรการหากลุ่มตัวอย่างของ Taro Yamane (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2560) ที่ระดับความเชื่อมั่นเท่ากับร้อยละ 95 หรือยอมรับความคลาดเคลื่อนได้เท่ากับ 0.05 ซึ่งแสดงวิธีคำนวณได้ ดังต่อไปนี้

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

เมื่อ

n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = ขนาดของประชากร

e = ความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้

โดยการคำนวณกลุ่มตัวอย่างสามารถแทนค่าในสูตร ดังนี้

$$\begin{aligned} n &= \frac{880}{1 + 880 (0.05)^2} \\ &= \frac{880}{3.2} \\ &= 275 \end{aligned}$$

ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ได้จากการคำนวณ คือ 275 คน แต่ผู้วิจัยจะทำการเก็บข้อมูลเพิ่มอีกร้อยละ 9 เพื่อป้องกันการคลาดเคลื่อนของข้อมูลและกรณีที่ได้รับข้อมูลไม่ครบถ้วน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงใช้กลุ่มตัวอย่างในการเก็บข้อมูล 300 คน ในงานวิจัยเล่มนี้

2. การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

การสุ่มกลุ่มตัวอย่างสำหรับงานวิจัยเล่มนี้ ผู้วิจัยเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยใช้หลักความน่าจะเป็น (Probability sampling) ด้วยวิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified sampling) และจำแนกสัดส่วนตามตำแหน่งงาน แล้วสุ่มกลุ่มตัวอย่างจากทุกระดับตำแหน่งงานของพนักงานที่ทำงานอยู่ในแผนกวิศวกรรมของบริษัทอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่งในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครบถ้วนได้ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 จำนวนกลุ่มตัวอย่างของกลุ่มพนักงานแผนกวิศวกรรมของบริษัทอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่งในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี

ตำแหน่งงาน	จำนวนประชากร		เก็บข้อมูล ทั้งสิ้น
	พนักงานแผนก วิศวกรรม	จำนวนกลุ่ม ตัวอย่าง	
Process Engineer	310	97	106
Test Engineer	210	66	72
Quality Engineer	160	50	55
Software Engineer	65	21	22
Manufacturing Engineer	35	11	12

ตารางที่ 3 (ต่อ)

ตำแหน่งงาน	จำนวนประชากร พนักงานแผนก วิศวกรรม	จำนวนกลุ่ม ตัวอย่าง	เก็บข้อมูล ทั้งสิ้น
Develop Engineer	35	11	12
Hardware Engineer	30	9	10
Tooling Engineer	10	3	3
Industrial Engineer	10	3	3
Rework Engineer	10	3	3
Cost Engineer	5	1	2
รวมทั้งสิ้น	880	275	300

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาวิจัยแบบเชิงปริมาณ (Quantitative) โดยใช้เครื่องมือในการวิจัยจากแบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีจากงานวิจัย ตำราวิชาการ วรรณกรรมต่าง ๆ ที่มีความเกี่ยวข้อง และมีความครอบคลุมตามเนื้อหาและครอบคลุมวัตถุประสงค์ในการศึกษาวิจัย โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามที่เกี่ยวกับข้อมูลปัจจัยทางด้านส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ อายุงาน และภาระครอบครัว มีลักษณะเป็นคำถามปลายปิด (Close ended question) แบบเลือกตอบ (Check list) โดยให้เลือกเพียงคำตอบเดียว

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ตามแนวคิดของ Rhoades and Eisenberger (2002) ประกอบด้วย ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความรู้ในงานและโอกาส ด้านความมั่นคงในงาน ด้านจิตอาสามณ์ และด้านการปฏิบัติงาน โดยแบบสอบถามจะมีทั้งหมด 25 ข้อ แบ่งออกเป็นตามรายด้าน ด้านละ 5 ข้อคำถาม

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความตั้งใจอยู่ของพนักงาน ตามแนวคิดและทฤษฎีที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรม โดยแบบสอบถามจะมีทั้งหมด 5 ข้อ

แบบสอบถามส่วนที่ 2-3 เป็นลักษณะเลือกตอบ โดยคำถามในแต่ละข้อเป็นลักษณะแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating scale) ตามวิธีของของลิเคิร์ต (Likert's scale) โดยผู้ตอบ

แบบสอบถามสามารถเลือกตอบตามระดับความคิดเห็นได้เพียงคำตอบเดียวเท่านั้น ซึ่งแบ่งคะแนนเป็น 5 ระดับ ดังนี้

- 5 หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง
- 4 หมายถึง เห็นด้วย
- 3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง
- 2 หมายถึง ไม่เห็นด้วย
- 1 หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

การอธิบายผลของการรวบรวมข้อมูลตามลักษณะของแบบสอบถามในแต่ละด้านหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้ระดับคะแนนเฉลี่ยนำมาแปลความหมายของระดับคะแนน โดยผู้วิจัยได้กำหนดการแปลความหมาย โดยใช้ค่าเฉลี่ยเป็นเกณฑ์ในการแบ่ง ดังนี้

$$\begin{aligned}\text{ค่าเฉลี่ย} &= (\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}) / \text{ช่วงคะแนน} \\ &= (5-1)/5 \\ &= 0.80\end{aligned}$$

ดังนั้น ความกว้างในแต่ละช่วงของอันตรภาคชั้น คือ 0.80 จึงสามารถจัดระดับและแปลความหมายของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และความตั้งใจคงอยู่ของพนักงาน ได้ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 การแปลความหมายของระดับคะแนนเฉลี่ย

ระดับคะแนนเฉลี่ย	ความหมายระดับความคิดเห็น
4.21 – 5.00	อยู่ในระดับสูงมาก
3.41 – 4.20	อยู่ในระดับสูง
2.61 – 3.40	อยู่ในระดับปานกลาง
1.81 – 2.60	อยู่ในระดับต่ำ
1.00 – 1.80	อยู่ในระดับต่ำมาก

การทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ความเที่ยงตรง (Validity) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นตามวัตถุประสงค์มานำเสนอผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน เพื่อทดสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) และหาค่าดัชนีความสอดคล้องตามวัตถุประสงค์ของแบบสอบถาม (Index of Item-Objective Congruence: IOC) และนำมาแก้ไขปรับปรุงแบบสอบถามให้มีความสมบูรณ์มากขึ้นเพื่อนำไปใช้ดำเนินการในการเก็บข้อมูล

สำหรับหลักเกณฑ์ในการคัดเลือกข้อคำถามที่ใช้ในการวิจัยนั้น ผู้วิจัยจะพิจารณาข้อคำถามที่มีค่า IOC มากกว่า หรือเท่ากับ 0.50 ขึ้นไป โดยค่าของข้อคำถามที่ได้จะอยู่ในช่วง -1 ถึง +1 ถ้าค่าของข้อคำถามมีค่าต่ำกว่า 0.50 จะต้องทำการปรับปรุงข้อคำถามนั้นหรือตัดข้อคำถามนั้นทิ้ง โดยกำหนดหลักเกณฑ์การพิจารณา ดังนี้

ค่า +1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับเนื้อหาที่ต้องการศึกษา

ค่า 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับเนื้อหาที่ต้องการศึกษา

ค่า -1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามไม่มีความสอดคล้องกับเนื้อหาที่ต้องการศึกษา

จากผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ นำมาคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหาที่ต้องการศึกษา (Index of Item Objective Congruence: IOC) ดังนี้ (อภิญา อิงอาจ, 2557)

$$\text{สูตรคำนวณค่า IOC} = \frac{\sum R}{n}$$

IOC = เป็นค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหาที่ต้องการศึกษา

$\sum R$ = ผลรวมคะแนนด้านบวกของผู้เชี่ยวชาญ

n = จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้ทำการคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตามวัตถุประสงค์ของแบบสอบถาม (IOC) ที่มีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ 0.50 ขึ้นไปแล้ว มาใช้ในการเก็บแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่าง 300 คน โดยผู้วิจัยได้สรุปผลค่าดัชนีความสอดคล้องตามวัตถุประสงค์ของแบบสอบถามในแต่ละข้อคำถามในรูปแบบของตารางดังภาคผนวก ข

จากตารางภาคผนวก ข สามารถสรุปผลค่าดัชนีความสอดคล้องตามวัตถุประสงค์ของแบบสอบถามจากการทดสอบแบบสอบถามจำนวนทั้งสิ้น 38 ข้อ พบว่า ข้อคำถามที่มีคะแนนเท่ากับ 1 จำนวน 29 ข้อ ข้อคำถามที่มีคะแนน 0.67 จำนวน 6 ข้อ ข้อคำถามที่มีคะแนน -0.33 จำนวน

1 ข้อ และข้อคำถามที่มีคะแนน 0 จำนวน 2 ข้อ โดยผู้วิจัยตัดข้อคำถามที่มีคะแนนต่ำกว่า 0.50 ออก ดังนั้นแบบสอบถามของงานวิจัยเล่มนี้จะมีข้อคำถามจำนวนทั้งหมด 35 ข้อ

2. ความเชื่อมั่น (Reliability) เป็นการนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นมาและมีการปรับปรุงแก้ไขแล้วตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิไปทำการทดสอบ (Pre-Test) จำนวน 30 ชุด กับกลุ่มประชากรที่มีคุณสมบัติใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างเพื่อตรวจสอบว่าคำถามแต่ละข้อที่สร้างขึ้นมา มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ รวมถึงมีความเหมาะสมและมีความยากง่ายเพียงใด และคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Item Objective Congruence: IOC) เพื่อนำมาทดสอบค่าความเชื่อมั่นตามวิธีการสูตรสัมประสิทธิ์ Cronbach's Alpha ผลการคำนวณที่ได้จะแสดงถึงระดับความคงที่ของแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ค่าที่ได้จะมีค่าระหว่าง $0 \leq \alpha \leq 1$ โดยเกณฑ์ของการยอมรับความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเชิงสำรวจ (Exploratory Research) เมื่อค่า α มีจำนวนมากกว่าและเท่ากับ 0.70 แสดงว่าแบบสอบถามชุดนั้นมีความเชื่อมั่นในระดับที่สูง (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2558) ซึ่งการคำนวณมีสูตร ดังนี้

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left[\frac{1-S_i^2}{S_x^2} \right]$$

เมื่อ α = ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งสิ้น

k = จำนวนข้อของแบบสอบถามทั้งหมด

S_i^2 = ค่าความแปรปรวนของคะแนนรายข้อ

S_x^2 = ค่าความแปรปรวนของแบบสอบถามทั้งหมด

ผลการหาค่าความเชื่อมั่น โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบัก (Cronbach's Alpha Coefficient) ดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 ผลการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบัค (Conbach's Alpha Coefficient)

ตัวแปรการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร	ค่าความเชื่อมั่น
ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ	0.861
ด้านความรู้ในงานและโอกาส	0.884
ด้านความมั่นคงในงาน	0.793
ด้านจิตอารมณ์	0.877
ด้านการปฏิบัติงาน	0.914
ตัวแปรความตั้งใจคงอยู่	ค่าความเชื่อมั่น
ความตั้งใจคงอยู่	0.876

จากตารางที่ 5 พบว่าค่าความเชื่อมั่นของข้อคำถามในแต่ละด้านของปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร มีค่าอยู่ระหว่าง 0.793 - 0.914 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ที่กำหนดที่ยอมรับได้ และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามความตั้งใจคงอยู่ โดยรวม มีค่าเท่ากับ 0.876 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.70 ถือว่าอยู่ในเกณฑ์ที่สูงสามารถนำข้อคำถามของแบบสอบถามทั้งหมดไปใช้ในการเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างได้

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary data) ผู้วิจัยได้ทำการรวบรวมแนวคิดและทฤษฎีจากการศึกษาค้นคว้าและรวบรวมข้อมูลจากเอกสารและงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับอิทธิพลของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่มีต่อความตั้งใจคงอยู่ของพนักงาน
2. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary data) ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวม ดังนี้
 - 2.1 ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยติดต่อส่งแบบสอบถามออนไลน์ให้กับกลุ่มตัวอย่างผ่านช่องทางที่อยู่อีเมลของแผนกวิศวกรรม โดยมีการจัดทำแบบสอบถามบน Google Form และประสานงานติดตามผลการตอบแบบสอบถามเป็นระยะ กำหนดระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล
 - 2.2 ผู้วิจัยตรวจสอบข้อมูล โดยใช้วิธีการตรวจสอบความสมบูรณ์ในการตอบแบบสอบถาม และคัดแยกแบบสอบถามที่ไม่ครบถ้วนออก

2.3 การลงรหัสข้อมูล (Coding) โดยนำข้อมูลในระบบของแบบสอบถามออนไลน์มาแปลงเป็นรหัสตัวเลข (Code) เพื่อบันทึกและประมวลผลด้วยโปรแกรมวิเคราะห์ข้อมูลทางสังคมศาสตร์

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมมาได้จากแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่างหลังจากการตรวจสอบความครบถ้วนสมบูรณ์ของคำตอบ โดยนำมาวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อกำหนดหาค่าสถิติเชิงพรรณนาและทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติเชิงอนุมาน ดังนี้

1. การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง คือ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อาชีพ และภาระครอบครัว สถิติที่ใช้ ได้แก่ ความถี่ (Frequencies) และค่าเฉลี่ยร้อยละ (Percentage) ส่วนในการวิเคราะห์ระดับของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและการวิเคราะห์ระดับของความตั้งใจคงอยู่จะใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

2. การวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistics) เป็นการนำข้อมูลที่รวบรวมมาจากกลุ่มตัวอย่างมาวิเคราะห์ทางสถิติ เพื่อทดสอบตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

2.1 สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน ได้แก่ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อาชีพ และภาระครอบครัว ที่แตกต่างกัน ส่งผลทำให้ความตั้งใจคงอยู่ของพนักงานบริษัทอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่งในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี แตกต่างกัน โดยใช้สถิติ Independent t-Test ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2541) ซึ่งตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่มเป็นอิสระจากกัน และใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One-Way ANOVA (F-Test) ในการวิเคราะห์ความแปรปรวนทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างตั้งแต่ 2 กลุ่มขึ้นไป (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2558)

2.2 สมมติฐานข้อที่ 2 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ได้แก่ ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความรู้ในงานและ โอกาส ด้านความมั่นคงในงาน ด้านจิตอาสามณ์ และด้านการปฏิบัติงาน มีอิทธิพลต่อความตั้งใจคงอยู่ของพนักงานบริษัทอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่งในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี โดยใช้สถิติการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาอิทธิพลการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่มีต่อความตั้งใจคงอยู่ของพนักงาน: กรณีศึกษา บริษัทอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่งในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี โดยการวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานแผนกวิศวกรรมของบริษัท จำนวน 300 ชุด โดยข้อมูลดังกล่าวผ่านการตรวจสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถามแล้ว ผู้วิจัยได้นำข้อมูลมาลงรหัสและบันทึกในโปรแกรมวิเคราะห์ข้อมูลทางสังคมศาสตร์ และพิจารณาความเหมาะสมของข้อมูลที่ใช้ในการวิเคราะห์โดยการหาค่าความผิดปกติ (Outlier) ซึ่งวิเคราะห์โดยหาค่า Mahala Nobis d Square ทั้งนี้พบว่าข้อมูลมีความผิดปกติ จึงได้ตัดแบบสอบถามที่ทำให้เกิดค่าความผิดปกติออกไป จำนวน 86 ชุด เหลือแบบสอบถามที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลทั้งสิ้น จำนวน 214 ชุด เพื่อให้ได้ชุดข้อมูลที่สะท้อนพฤติกรรมและความคิดเห็นของพนักงานกลุ่มเป้าหมายอย่างถูกต้องและแม่นยำมากขึ้น และเมื่อพิจารณาการแจกแจงข้อมูลแบบปกติ พบว่าข้อมูล ค่าความเบ้ (Skewness) อยู่ระหว่าง -0.06-0.09 ซึ่งพิจารณาค่าความสัมพันธ์ของความเบ้ไม่เกิน 2.00 จะถือว่าสามารถยอมรับได้สำหรับการวิเคราะห์ทางสถิติ (Tabachnick & Fidell, 2007) และค่าความโด่ง (Kurtosis) อยู่ระหว่าง -0.20-3.00 ซึ่งพิจารณาค่าความสัมพันธ์ของความโด่งอยู่ในระหว่าง -3 ถึง +3 (Kline, 2005) จากนั้นจึงนำข้อมูลมาวิเคราะห์เชิงสถิติและประมวลผลด้วยโปรแกรมสถิติสำเร็จรูป โดยมีรายละเอียดที่จะนำเสนอผลการศึกษาออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และระดับความตั้งใจคงอยู่ของพนักงานบริษัทอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่งในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี

ส่วนที่ 3 การเปรียบเทียบความตั้งใจคงอยู่ของพนักงานบริษัทอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่งในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจคงอยู่ของพนักงานบริษัทอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่งในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้วิจัยขอนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามของพนักงาน เรื่อง อิทธิพลการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่มีต่อความตั้งใจคงอยู่ของพนักงาน: กรณีศึกษา บริษัทอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่งในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี โดยใช้การแจกแจงความถี่ (Frequencies) และค่าสถิติร้อยละ (Percentage) ซึ่งมีรายละเอียดปรากฏดังตารางที่ 6

ตารางที่ 6 จำนวนและร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. อายุ		
21 - 30 ปี	4	1.87
31 - 40 ปี	78	36.45
41 - 50 ปี	88	41.12
มากกว่า 50 ปี	44	20.56
2. สถานภาพ		
โสด	121	56.54
สมรส	90	42.06
หย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่	3	1.40
3. ระดับการศึกษา		
มัธยมศึกษา / ปวช.	3	1.40
อนุปริญญา (ปวส.)	19	8.88
ปริญญาตรี	174	81.31
สูงกว่าปริญญาตรี	18	8.41
4. อายุงาน		
ต่ำกว่า 1 ปี	10	4.67
1 - 5 ปี	107	50.00
6 - 10 ปี	61	28.50
มากกว่า 10 ปี	36	16.82

ตารางที่ 6 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
5. ภาวะครอบครัว		
ไม่มีภาวะ	75	35.05
มีภาวะ คือ ต้องรับผิดชอบเกี่ยวกับค่าใช้จ่ายและการใช้ เวลาดูแลบุคคลในครอบครัว	139	64.95
รวม	214	100.00

จากตารางที่ 6 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 214 คน โดยใช้การแจกแจงความถี่ และหาค่าร้อยละ พบว่า

อายุ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุอยู่ในช่วง 41 - 50 ปี จำนวน 88 ราย คิดเป็นร้อยละ 41.12 รองลงมาอยู่ในช่วง 31 - 40 ปี จำนวน 78 ราย คิดเป็นร้อยละ 36.45 ลำดับถัดมามีอายุอยู่ในช่วง มากกว่า 50 ปี จำนวน 44 ราย คิดเป็นร้อยละ 20.56 และลำดับสุดท้ายมีอายุอยู่ในช่วง 21 - 30 ปีจำนวน 4 ราย คิดเป็นร้อยละ 1.87 ตามลำดับ

สถานภาพผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพ โสด จำนวน 121 ราย คิดเป็นร้อยละ 56.54 รองลงมามีสถานภาพสมรส จำนวน 90 ราย คิดเป็นร้อยละ 42.06 และลำดับสุดท้ายมีสถานภาพ หย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่ จำนวน 3 ราย คิดเป็นร้อยละ 1.40 ตามลำดับ

ระดับการศึกษา ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 174 คน คิดเป็นร้อยละ 81.31 รองลงมามีระดับการศึกษา อนุปริญญา (ปวส.) จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 8.88 ลำดับถัดมามีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 8.41 และลำดับสุดท้ายมีระดับการศึกษา มัธยมศึกษา / ปวช. จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.40 ตามลำดับ

อายุงาน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุการทำงาน 1 - 5 ปี จำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 50.00 รองลงมามีอายุการทำงาน 6 - 10 ปี จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 28.50 ลำดับถัดมามีอายุการทำงาน มากกว่า 10 ปี จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 16.82 50 ลำดับสุดท้ายมีอายุการทำงานอยู่ในช่วง ต่ำกว่า 1 ปี จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 4.67 ตามลำดับ

ภาวะครอบครัว ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีภาวะ คือ ต้องรับผิดชอบเกี่ยวกับค่าใช้จ่ายและการใช้เวลาดูแลบุคคลในครอบครัว จำนวน 139 คน คิดเป็นร้อยละ 64.95 รองลงมาไม่มีภาวะ จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 35.05 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และระดับความตั้งใจอยู่ของพนักงานบริษัทอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่งในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี

จากการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ผู้วิจัยสามารถวัดระดับความคิดเห็น โดยใช้สถิติการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) และแปลความหมายตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด ผลการวิเคราะห์ปรากฏดังตารางที่ 7 ถึงตารางที่ 12 ดังนี้

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลของระดับความคิดเห็นด้านการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร จำแนกรายด้าน

การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร	n = 214		
	\bar{X}	SD	การแปลผล
1. ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ	3.92	0.46	มาก
2. ด้านความรู้ในงานและ โอกาส	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

จากตารางที่ 7 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นด้านการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร โดยรวม พบว่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 ซึ่งหมายถึงระดับความคิดเห็นของพนักงานอยู่ในเกณฑ์เห็นด้วยมาก และเมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยตามรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นจากสูงไปต่ำ พบว่า ลำดับที่หนึ่ง คือ ด้านความมั่นคงในงาน (Mean = 4.03, SD = 0.33) ลำดับที่สอง คือ ด้านการปฏิบัติงาน (Mean = 3.99, SD = 0.35) ลำดับที่สาม คือ ด้านจิตอาารมณ์ (Mean = 3.94, SD = 0.37) ลำดับที่สี่ คือ ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ (Mean = 3.92, SD = 0.46) และลำดับสุดท้าย คือ ด้านความรู้ในงานและ โอกาส (Mean = 3.91, SD = 0.41) ตามลำดับ

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลของระดับความคิดเห็นด้านการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร จำแนกตามปัจจัยด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ

ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ	n = 214		
	\bar{X}	SD	การแปลผล
1. ท่านได้รับผลตอบแทนและสวัสดิการจากองค์กร คู่มีค่ากับความรู้ ความสามารถประสบการณ์ ที่ท่านมีอยู่	3.71	0.60	มาก
2. ท่านได้รับผลตอบแทนที่เหมาะสมกับผลการปฏิบัติงาน	4.29	0.71	มากที่สุด
3. องค์กรของท่านมีสวัสดิการในด้านต่าง ๆ ให้กับบุคลากรอย่างเพียงพอและเป็นที่น่าพอใจ	3.92	0.82	มาก
4. องค์กรได้จัดให้มีนโยบายด้านสวัสดิการที่ช่วยให้ท่านและครอบครัวมีความเป็นอยู่ที่ดี	3.86	0.81	มาก
5. นอกเหนือจากเงินเดือนที่ท่านได้รับแล้ว องค์กรได้จัดหาค่าตอบแทนอื่น ๆ ที่เหมาะสมแก่ท่าน	3.81	0.83	มาก

จากตารางที่ 8 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยเป็นรายข้อคำถามมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากทุกข้อคำถาม โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นจากสูงไปต่ำพบว่า ข้อคำถาม “ท่านได้รับผลตอบแทนที่เหมาะสมกับผลการปฏิบัติงาน” มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นมากที่สุดเป็นลำดับแรก (Mean = 4.29, SD = 0.71) รองลงมา คือ “องค์กรของท่านมีสวัสดิการในด้านต่าง ๆ ให้กับบุคลากรอย่างเพียงพอและเป็นที่น่าพอใจ” (Mean = 3.92, SD = 0.82) “องค์กรได้จัดให้มีนโยบายด้านสวัสดิการที่ช่วยให้ท่านและครอบครัวมีความเป็นอยู่ที่ดี” (Mean = 3.86, SD = 0.81) “นอกเหนือจากเงินเดือนที่ท่านได้รับแล้ว องค์กรได้จัดหาค่าตอบแทนอื่น ๆ ที่เหมาะสมแก่ท่าน” (Mean = 3.81, SD = 0.83) และ “ท่านได้รับผลตอบแทนและสวัสดิการจากองค์กรคู่มีค่ากับความรู้ ความสามารถประสบการณ์ ที่ท่านมีอยู่” (Mean = 3.71, SD = 0.60) ตามลำดับ

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลของระดับความคิดเห็นด้านการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร จำแนกตามปัจจัยด้านความรู้ในงานและโอกาส

ด้านความรู้ในงานและโอกาส	n = 214		
	\bar{X}	SD	การแปลผล
1. องค์กรมีนโยบายในการปรับระดับเลื่อนขั้นหรือเลื่อนตำแหน่งที่ชัดเจน	3.58	0.66	มาก
2. ท่านได้รับการฝึกอบรม การสั่งสอนงานจากหัวหน้างานเพื่อพัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างสม่ำเสมอ	4.22	0.69	มากที่สุด
3. องค์กรให้โอกาสในการศึกษาต่อหรือเข้ารับการฝึกอบรมเพิ่มเติม เพื่อเพิ่มพูนความรู้ที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงาน	3.83	0.79	มาก
4. ท่านมีโอกาที่จะได้รับมอบหมายงานที่ต้องใช้ความสามารถและความรับผิดชอบมากขึ้น	4.05	0.64	มาก
5. องค์กรสนับสนุนงบประมาณในการจัดฝึกอบรมที่มีประโยชน์และสามารถประยุกต์ใช้ในการทำงานของท่านอย่างต่อเนื่อง	3.87	0.80	มาก

จากตารางที่ 9 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้านความรู้ในงานและโอกาส เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยเป็นรายข้อคำถามมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากทุกข้อคำถาม โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นจากสูงไปต่ำพบว่า ข้อคำถาม “ท่านได้รับการฝึกอบรม การสั่งสอนงานจากหัวหน้างานเพื่อพัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างสม่ำเสมอ” มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นมากที่สุดเป็นลำดับแรก (Mean = 4.22, SD = 0.69) รองลงมา คือ “ท่านมีโอกาที่จะได้รับมอบหมายงานที่ต้องใช้ความสามารถและความรับผิดชอบมากขึ้น” (Mean = 4.05, SD = 0.64) “องค์กรสนับสนุนงบประมาณในการจัดฝึกอบรมที่มีประโยชน์และสามารถประยุกต์ใช้ในการทำงานของท่านอย่างต่อเนื่อง” (Mean = 3.87, SD = 0.80) “องค์กรให้โอกาสในการศึกษาต่อหรือเข้ารับการฝึกอบรมเพิ่มเติม เพื่อเพิ่มพูนความรู้ที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงาน” (Mean = 3.83, SD = 0.79) และ “องค์กรมีนโยบายในการปรับระดับเลื่อนขั้นหรือเลื่อนตำแหน่งที่ชัดเจน” (Mean = 3.58, SD = 0.66) ตามลำดับ

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลของระดับความคิดเห็นด้านการรับรู้ การสนับสนุนจากองค์กร จำแนกตามปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน

ด้านความมั่นคงในงาน	n = 214		
	\bar{X}	SD	การแปลผล
1. องค์กรที่ปฏิบัติงานอยู่เป็นองค์กรที่มั่นคงและสามารถเป็นที่พึ่งให้ท่านได้	3.78	0.53	มาก
2. องค์กรมีการดำเนินการอย่างเป็นธรรม โดยท่านจะไม่ถูกปลดออกหรือถูกเลิกจ้าง โดยไม่มีเหตุผลอันสมควร	4.36	0.62	มากที่สุด
3. องค์กรที่ปฏิบัติงานอยู่เป็นองค์กรที่มีความก้าวหน้า และมีโอกาสเติบโตในอนาคต	4.11	0.74	มาก
4. องค์กรปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานว่าด้วยการจ้างงาน เป็นอย่างดีเสมอ	3.76	0.72	มาก
5. องค์กรมองเห็นความสำคัญของพนักงานและต้องการรักษาพนักงานที่มีความรู้ ความสามารถให้คงอยู่ในองค์กรต่อไป	4.13	0.65	มาก

จากตารางที่ 10 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้านความมั่นคงในงาน เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยเป็นรายข้อคำถามมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากทุกข้อคำถาม โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นจากสูงไปต่ำ พบว่า ข้อคำถาม “องค์กรมีการดำเนินการอย่างเป็นธรรม โดยท่านจะไม่ถูกปลดออกหรือถูกเลิกจ้าง โดยไม่มีเหตุผลอันสมควร” มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นมากที่สุดเป็นลำดับแรก (Mean = 4.36, SD = 0.62) รองลงมา คือ “องค์กรมองเห็นความสำคัญของพนักงานและต้องการรักษาพนักงานที่มีความรู้ ความสามารถให้คงอยู่ในองค์กรต่อไป” (Mean = 4.13, SD = 0.65) “องค์กรที่ปฏิบัติงานอยู่เป็นองค์กรที่มีความก้าวหน้า และมีโอกาสเติบโตในอนาคต” (Mean = 4.11, SD = 0.74) “องค์กรที่ปฏิบัติงานอยู่เป็นองค์กรที่มั่นคงและสามารถเป็นที่พึ่งให้ท่านได้” (Mean = 3.78, SD = 0.53) และ “องค์กรปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานว่าด้วยการจ้างงาน เป็นอย่างดีเสมอ” (Mean = 3.76, SD = 0.72) ตามลำดับ

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลของระดับความคิดเห็นด้านการรับรู้ การสนับสนุนจากองค์กร จำแนกตามปัจจัยด้านจิตอารมณ์

ด้านจิตอารมณ์	n = 214		
	\bar{X}	SD	การแปลผล
1. ท่านได้รับการยกย่องชมเชยจากองค์กรเมื่อปฏิบัติงานสำเร็จ	3.75	0.63	มาก
2. หัวหน้างานของท่านมีความเข้าใจและเห็นอกเห็นใจ เมื่อท่านตัดสินใจหรือทำงานผิดพลาด	4.21	0.72	มากที่สุด
3. องค์กรของท่านปฏิบัติต่อพนักงานเป็นอย่างดีและปฏิบัติต่อทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน	3.99	0.77	มาก
4. ท่านมีความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานกับองค์กรที่มีเกียรติ และได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	3.93	0.69	มาก
5. การปฏิบัติขององค์กร ทำให้ท่านรู้สึกว่าเป็นบุคลากรที่มีคุณค่า	3.81	0.68	มาก

จากตารางที่ 11 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้านจิตอารมณ์ เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยเป็นรายข้อคำถามมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากทุกข้อคำถาม โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นจากสูงไปต่ำ พบว่า ข้อคำถาม “หัวหน้างานของท่านมีความเข้าใจและเห็นอกเห็นใจ เมื่อท่านตัดสินใจหรือทำงานผิดพลาด” มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นมากที่สุดเป็นลำดับแรก (Mean = 4.21, SD = 0.72) รองลงมา คือ “องค์กรของท่านปฏิบัติต่อพนักงานเป็นอย่างดีและปฏิบัติต่อทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน” (Mean = 3.99, SD = 0.77) “ท่านมีความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานกับองค์กรที่มีเกียรติ และได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน” (Mean = 3.93, SD = 0.69) “การปฏิบัติขององค์กร ทำให้ท่านรู้สึกว่าเป็นบุคลากรที่มีคุณค่า” (Mean = 3.81, SD = 0.68) และ “ท่านได้รับการยกย่องชมเชยจากองค์กรเมื่อปฏิบัติงานสำเร็จ” (Mean = 3.75, SD = 0.63) ตามลำดับ

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลของระดับความคิดเห็นด้านการรับรู้ การสนับสนุนจากองค์กร จำแนกตามปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน

ด้านการปฏิบัติงาน	n = 214		
	\bar{X}	SD	การแปลผล
1. หัวหน้างานของท่านมีความเป็นธรรมในการ ประเมินผลการปฏิบัติงาน	3.81	0.62	มาก
2. งานที่ท่านถูกมอบหมายให้ทำ เป็นงานที่ท่านมีความรู้ ความสามารถที่เหมาะสม	4.11	0.66	มาก
3. องค์กรให้การสนับสนุนวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ ที่จะช่วยส่งเสริมให้ท่านทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.01	0.72	มาก
4. เมื่อเกิดปัญหาหรืออุปสรรคในการทำงาน หัวหน้างาน จะสรุปบทเรียนและวางแผนแก้ไข และพัฒนาการทำงานของพนักงานให้ดียิ่งขึ้น	4.09	0.69	มาก
5. องค์กรจัดให้ท่านได้ทำงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม มีความปลอดภัย และไม่อันตรายต่อ สุขภาพ	3.93	0.74	มาก

จากตารางที่ 12 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นการรับรู้การสนับสนุน จากองค์กรด้านการปฏิบัติงาน เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยเป็นรายข้อคำถามมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นอยู่ใน ระดับเห็นด้วยมากทุกข้อคำถาม โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นจากสูงไปต่ำ พบว่า ข้อ คำถาม “งานที่ท่านถูกมอบหมายให้ทำ เป็นงานที่ท่านมีความรู้ความสามารถที่เหมาะสม” มีค่าเฉลี่ย ระดับความคิดเห็นมากเป็นลำดับแรก (Mean = 4.11, SD = 0.66) รองลงมา คือ “เมื่อเกิดปัญหาหรือ อุปสรรคในการทำงาน หัวหน้างานจะสรุปบทเรียนและวางแผนแก้ไข และพัฒนาการทำงานของ พนักงานให้ดียิ่งขึ้น” (Mean = 4.09, SD = 0.69) “องค์กรให้การสนับสนุนวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ ที่จะช่วยส่งเสริมให้ท่านทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ” (Mean = 4.01, SD = 0.72) “องค์กรจัดให้ท่านได้ทำงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม มีความปลอดภัย และไม่อันตราย ต่อสุขภาพ” (Mean = 3.93, SD = 0.74) และ “หัวหน้างานของท่านมีความเป็นธรรมในการ ประเมินผลการปฏิบัติงาน” (Mean = 3.81, SD = 0.62) ตามลำดับ

จากการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับความตั้งใจของผู้ของพนักงาน ผู้วิจัยสามารถวัดระดับความคิดเห็น โดยใช้สถิติการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) และแปลความหมายตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด ผลการวิเคราะห์ปรากฏดังตารางที่ 13

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลของระดับความคิดเห็นด้านความตั้งใจของผู้ของพนักงาน

ความตั้งใจของผู้ของพนักงาน	n = 214		
	\bar{X}	SD	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
ความตั้งใจของผู้ของพนักงาน โดยรวม	3.59	0.35	มาก

จากตารางที่ 13 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้านการปฏิบัติงาน เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยเป็นรายข้อคำถามมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากทุกข้อคำถาม โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นจากสูงไปต่ำ พบว่า ข้อคำถาม “งานที่ท่านถูกมอบหมายให้ทำ เป็นงานที่ท่านมีความรู้ความสามารถที่เหมาะสม” มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นมากเป็นลำดับแรก (Mean = 4.11, SD = 0.66) รองลงมา คือ “เมื่อเกิดปัญหาหรืออุปสรรคในการทำงาน หัวหน้างานจะสรุปบทเรียนและวางแผนแก้ไข และพัฒนาการทำงานของพนักงานให้ดียิ่งขึ้น” (Mean = 4.09, SD = 0.69) “องค์กรให้การสนับสนุนวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ ที่จะช่วยส่งเสริมให้ท่านทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ” (Mean = 4.01, SD = 0.72) “องค์กรจัดให้ท่านได้ทำงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม มีความปลอดภัย และไม่อันตราย

ต่อสุขภาพ” (Mean = 3.93, SD = 0.74) และ “หัวหน้างานของท่านมีความเป็นธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน” (Mean = 3.81, SD = 0.62) ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 การเปรียบเทียบความตั้งใจคงอยู่ของพนักงานบริษัทอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่งในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานที่แตกต่างกัน ส่งผลทำให้ความตั้งใจคงอยู่ของพนักงานบริษัทอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่งในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1 ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานด้านอายุที่แตกต่างกัน ส่งผลทำให้ความตั้งใจคงอยู่ของพนักงานบริษัทอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่งในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ปัจจัยส่วนบุคคล จากกลุ่มตัวอย่าง 214 คน โดยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ One-way ANOVA (F-test) ได้ผลการวิจัยดังนี้

ตารางที่ 14 การเปรียบเทียบความตั้งใจคงอยู่ของพนักงานบริษัทอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่งในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี จำแนกตามอายุ

ตัวแปร	ลักษณะส่วนบุคคล	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ความตั้งใจคงอยู่ของพนักงาน	Between Groups	.134	3	.045	.368	.776
	Within Groups	25.411	210	.121		
	Total	25.545	213			

จากการวิเคราะห์ พบว่า ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลด้านอายุที่แตกต่างกัน ส่งผลทำให้ความตั้งใจคงอยู่ของพนักงานบริษัทอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่งในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.2 ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานด้านสถานภาพที่แตกต่างกัน ส่งผลทำให้ความตั้งใจของผู้ของพนักงานบริษัทอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่งในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ปัจจัยส่วนบุคคล จากกลุ่มตัวอย่าง 214 คน โดยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ One-way ANOVA (F-test) ได้ผลการวิจัยดังนี้

ตารางที่ 15 การเปรียบเทียบความตั้งใจของผู้ของพนักงานบริษัทอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่งในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี จำแนกตามสถานภาพ

ตัวแปร	ลักษณะส่วนบุคคล	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ความตั้งใจของผู้ของพนักงาน	Between Groups	.043	2	.021	.176	.838
	Within Groups	25.502	211	.121		
	Total	25.545	213			

จากการวิเคราะห์ พบว่า ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลด้านสถานภาพที่แตกต่างกัน ส่งผลทำให้ความตั้งใจของผู้ของพนักงานบริษัทอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่งในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.3 ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานด้านระดับการศึกษา ที่แตกต่างกัน ส่งผลทำให้ความตั้งใจของผู้ของพนักงานบริษัทอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่งในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ปัจจัยส่วนบุคคล จากกลุ่มตัวอย่าง 214 คน โดยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ One-way ANOVA (F-test) ได้ผลการวิจัยดังนี้

ตารางที่ 16 การเปรียบเทียบความตั้งใจอยู่ของพนักงานบริษัทอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่งในเขต
นิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี จำแนกตามระดับการศึกษา

ตัวแปร	ลักษณะส่วนบุคคล	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
ความตั้งใจอยู่ ของพนักงาน	ระดับ การศึกษา	Between Groups	.797	3	.266	2.255	.083
		Within Groups	24.748	210	.118		
		Total	25.545	213			

จากการวิเคราะห์ พบว่า ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน ส่งผลทำให้ความตั้งใจอยู่ของพนักงานบริษัทอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่งในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.4 ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานด้านอายุงาน ที่แตกต่างกัน ส่งผลทำให้ความตั้งใจอยู่ของพนักงานบริษัทอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่งในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ปัจจัยส่วนบุคคล จากกลุ่มตัวอย่าง 214 คน โดยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ One-way ANOVA (F-test) ได้ผลการวิจัยดังนี้

ตารางที่ 17 การเปรียบเทียบความตั้งใจของผู้ของพนักงานบริษัทอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่งในเขต
นิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี จำแนกตามอายุงาน

ตัวแปร	ลักษณะส่วนบุคคล	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ความตั้งใจของผู้ พนักงาน	อายุงาน	Between Groups	.838	3	.279	2.374 .071
		Within Groups	24.707	210	.118	
		Total	25.545	213		

จากการวิเคราะห์ พบว่า ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลด้านอายุงานที่แตกต่างกัน ส่งผลทำให้ความตั้งใจของผู้ของพนักงานบริษัทอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่งในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.5 ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานด้านภาระครอบครัว ที่แตกต่างกัน ส่งผลทำให้ความตั้งใจของผู้ของพนักงานบริษัทอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่งในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ปัจจัยส่วนบุคคล จากกลุ่มตัวอย่าง 214 คน โดยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ (t-test) ได้ผลการวิจัยดังนี้

ตารางที่ 18 การเปรียบเทียบความตั้งใจของผู้ของพนักงานบริษัทอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่งในเขต
นิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี จำแนกตามภาระครอบครัว

ตัวแปร	ไม่มีภาระ		มีภาระ		t	Sig
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
ความตั้งใจของผู้ของพนักงาน	3.58	0.350	3.60	0.346	-0.316	.752

จากการวิเคราะห์ พบว่า ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลด้านภาวะครอบครัวที่แตกต่างกัน ส่งผลทำให้ความตั้งใจของผู้ของพนักงานบริษัทอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่งในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การมีอิทธิพลต่อความตั้งใจของผู้ของพนักงานบริษัทอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่งในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์การทดสอบสมมติฐานจะใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์การถดถอยพหุ (Multiple Regression Analysis) โดยการทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ดังนี้

สมมติฐานข้อที่ 2 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การมีอิทธิพลต่อความตั้งใจของผู้ของพนักงานบริษัทอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่งในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี

ผู้วิจัยได้ตรวจสอบเงื่อนไขเบื้องต้นในการวิเคราะห์สมการถดถอยก่อนทำการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

ตัวแปรต้นต้องไม่มีความสัมพันธ์เอง (Multicollinearity) โดยพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's product-moment correlation coefficient) ดังแสดงในตารางที่ 19

ตารางที่ 19 การตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นในการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน

	ความตั้งใจ คงอยู่	ผลตอบแทน และสวัสดิการ	ความรู้ในงาน และโอกาส	ความมั่นคง ในงาน	จิต อารมณ์	การ ปฏิบัติงาน
ความตั้งใจคงอยู่	1.000	.367**	.432**	.364**	.461**	.401**
ผลตอบแทนและสวัสดิการ		1.000	.674**	.580**	.553**	.506**
ความรู้ในงานและโอกาส			1.000	.583**	.589**	.572**
ความมั่นคงในงาน				1.000	.571**	.592**

ตารางที่ 19 (ต่อ)

	ความตั้งใจ คงอยู่	ผลตอบแทน และสวัสดิการ	ความรู้ในงาน และโอกาส	ความมั่นคง ในงาน	จิต อาธรมณ์	การ ปฏิบัติงาน
จิตอาธรมณ์					1.000	.651**
การปฏิบัติงาน						1.000

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

จากตารางที่ 19 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ภายในระหว่างตัวแปรต้น ทั้งหมด 5 ตัวแปร พบว่า มีค่าความสัมพันธ์เป็นบวกทุกค่า โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.364-0.461 และตัวแปรต้นทุกตัวมีความสัมพันธ์กันต่ำ ซึ่งมีค่าต่ำกว่า 0.80

และผู้วิจัยจะต้องตรวจสอบความสัมพันธ์ภายในกันเอง (Multicollinearity) (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2560) โดยจะใช้ค่า Variance inflation factor (VIF) หรือค่า Tolerance และตรวจสอบค่าความคลาดเคลื่อนเป็นอิสระต่อกัน (Autocorrelation) โดยมีเกณฑ์การตรวจสอบ ดังนี้

1. ค่า Variance inflation factor (VIF) ไม่ควรเกิน 10 ค่า Tolerance มีค่าตั้งแต่ 0 ถึง 1 ซึ่งถ้าค่า Tolerance เข้าใกล้ 1 แสดงว่าตัวแปรเป็นอิสระจากกัน แต่ถ้าค่า Tolerance เข้าใกล้ 0 แสดงว่าเกิดปัญหา Collinearity (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2560) จึงควรมีค่าไม่ต่ำกว่า 0.10

2. คุณสมบัติของความคลาดเคลื่อน ค่าความคลาดเคลื่อนเป็นอิสระต่อกัน (Autocorrelation) (บัณฑิต ชัยวิษุชาติ, 2553) โดยพิจารณาจากค่าสถิติ Durbin-Watson ในการทดสอบ พบว่า มีค่าเท่ากับ 2.080 ซึ่งมีค่าอยู่ระหว่าง 1.5 ถึง 2.5 แสดงว่ามีค่าความคลาดเคลื่อนเป็นอิสระต่อกัน (Autocorrelation) ดังแสดงในตารางที่ 20

ตารางที่ 20 การตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นในการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ

การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร	Tolerance	VIF	Durbin-Watson
ผลตอบแทนและสวัสดิการ	.477	2.095	2.080
ความรู้ในงานและ โอกาส	.442	2.263	
ความมั่นคงในงาน	.510	1.962	
จิตอาธรมณ์	.475	2.103	
การปฏิบัติงาน	.483	2.069	

จากตารางที่ 20 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อตกลงเบื้องต้นในการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ พบว่า ค่า Variance inflation factor (VIF) ของปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ความรู้ในงานและโอกาส ความมั่นคงในงาน จิตอาารมณ์ และการปฏิบัติงาน มีค่าเท่ากับ 2.095, 2.263, 1.962, 2.103 และ 2.069 ตามลำดับ ซึ่งมีค่าไม่เกิน 10 จึงไม่เกิดปัญหาตัวแปรต้นต้องไม่มีความสัมพันธ์กันเอง

ส่วนค่า Tolerance ของปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ความรู้ในงานและโอกาส ความมั่นคงในงาน จิตอาารมณ์ การปฏิบัติงาน มีค่าเท่ากับ 0.477, 0.442, 0.510, 0.475 และ 0.483 ตามลำดับ ซึ่งมีค่าอยู่ระหว่าง 0 ถึง 1 แสดงว่าทุกตัวแปรสามารถนำไปวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณได้ โดยตัวแปรต้นทุกตัวไม่มีระดับความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน

จากผลการทดสอบข้อตกลงเบื้องต้นพบว่า ทุกข้ออยู่ในเงื่อนไข ซึ่งเป็นไปตามข้อตกลงในการใช้วิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ผู้วิจัยจึงได้ทำการทดสอบสมมติฐานต่อไป ดังนี้

ตารางที่ 21 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีอิทธิพลต่อความตั้งใจคงอยู่ของพนักงานบริษัทอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่งในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง 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 21 ผลการวิเคราะห์ พบว่า ปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความตั้งใจคงอยู่ของพนักงานบริษัทอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่งในเขตนิคม

อุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ ปัจจัยด้านความรู้ในงานและโอกาส และปัจจัยด้านจิตอารมณ์

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (R) ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตามที่มีค่าเท่ากับ 0.509 หมายถึงการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีความสัมพันธ์กันกับความตั้งใจของผู้ของพนักงาน บริษัทอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่งในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี ร้อยละ 50.90 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ (R Square) เท่ากับ 0.259 หมายความว่าปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้านต่าง ๆ มีความสัมพันธ์กันร้อยละ 25.90 ซึ่งเป็นในทิศทางเดียวกัน

โดยค่าประสิทธิ์สหสัมพันธ์การตัดสินใจที่ปรับแล้ว (Adjusted R Square) เท่ากับ 0.241 ซึ่งแสดงว่าการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้านความรู้ในงานและโอกาส และด้านจิตอารมณ์สามารถอธิบายความแปรปรวนความตั้งใจของผู้ของพนักงานได้ร้อยละ 24.10

การวิเคราะห์ห้ขนาดของอิทธิพลของตัวแปรอิสระที่มีผลต่อความตั้งใจของผู้ของพนักงานสามารถสรุปได้ว่า จิตอารมณ์ (Beta = 0.251) มีผลต่อความตั้งใจของผู้ของพนักงานมากที่สุด รองลงมา คือ ความรู้ในงานและโอกาส (Beta = 0.188) ซึ่งทั้ง 2 ตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์เป็นบวกทั้งหมด ดังนั้นตัวแปรปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรทั้ง 2 ตัวมีความสัมพันธ์ในการเกิดความตั้งใจของผู้ของพนักงานในทิศทางเดียวกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง อิทธิพลของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่มีต่อความตั้งใจอยู่ของพนักงาน: กรณีศึกษา บริษัทอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่งในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี ผู้วิจัยได้ทำการกำหนดวัตถุประสงค์ในการศึกษาครั้งนี้ไว้ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และระดับความตั้งใจอยู่ของพนักงานบริษัทอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่งในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี
2. เพื่อเปรียบเทียบความตั้งใจอยู่ของพนักงานบริษัทอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่งในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจอยู่ของพนักงานบริษัทอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่งในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี

การศึกษานี้มุ่งศึกษา อิทธิพลของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่มีต่อความตั้งใจอยู่ของพนักงาน: กรณีศึกษา บริษัทอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่งในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี โดยการศึกษานี้ได้กำหนดขอบเขตประชากร คือ พนักงานแผนกวิศวกรรมของบริษัทอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่งในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี จำนวนทั้งหมด 880 คน และกำหนดขอบเขตของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรคำนวณของ Taro Yamane จำนวน 275 คน เพิ่มอีกร้อยละ 9 ได้เป็นจำนวนของกลุ่มตัวอย่างในงานวิจัยเล่มนี้ 300 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้คือ แบบสอบถาม (Questionnaires) ที่สร้างขึ้นโดยอาศัยแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งกรอบแนวคิดการศึกษาวิจัย โดยการทดสอบเครื่องมือได้ทำการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือ และความสอดคล้องด้านเนื้อหาของแบบสอบถาม โดยนำแบบสอบถามที่จัดทำไว้ให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน และหาค่าความเชื่อมั่นโดยการนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มตัวอย่างที่ลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างจริง จำนวน 30 ตัวอย่าง แบบสอบถามทั้งฉบับมีค่าความเชื่อมั่นอยู่ระหว่าง 0.793 - 0.914 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ที่กำหนดที่ยอมรับได้ จึงสามารถนำข้อคำถามของแบบสอบถามทั้งหมดไปใช้ในการเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างได้

จากนั้นผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามออนไลน์ มีการจัดทำแบบสอบถามบน Google Form และทำการส่งลิงค์ให้กลุ่มตัวอย่างผ่านช่องทางที่อยู่อีเมลของกลุ่มแผนกวิศวกรรมของบริษัทอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่งในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี

ได้รับแบบสอบถามตอบกลับคืนมาเป็นจำนวน 300 ชุด ซึ่งเป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์สามารถนำมาวิเคราะห์ข้อมูลได้จำนวน 214 ชุด คิดเป็นร้อยละ 71.33 ของแบบสอบถามทั้งหมด

สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยนำแบบสอบถามการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ซึ่งมีสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. ข้อมูลลักษณะเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม กำหนดค่าของข้อมูลอยู่ในระดับกลุ่มชั้นนามบัญญัติ (Nominal scales) ทำการวิเคราะห์ด้วยสถิติแบบพรรณนา (Descriptive statistics) ในรูปการแจกแจงความถี่ (Frequency) และการหาอัตราส่วนร้อยละ (Percentage) เพื่ออธิบายข้อมูลที่เป็นลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง และทำการวิเคราะห์ด้วยสถิติแบบพรรณนา (Descriptive statistics) ในรูปการแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

2. สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis) เพื่อศึกษาอิทธิพลการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่มีผลต่อความตั้งใจคงอยู่

สรุปผลการศึกษา

ในการศึกษาอิทธิพลของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่มีต่อความตั้งใจคงอยู่ของพนักงาน: กรณีศึกษา บริษัทอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่งในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี ทำการศึกษากับพนักงานแผนกวิศวกรรมของบริษัทอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่งในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี จำนวน 300 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาคือแบบสอบถามที่มีการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหาจากผู้ทรงคุณวุฒิ สถิติที่ถูกใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น คือ สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย, ค่าร้อยละ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติที่ใช้สำหรับทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis)

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่างที่ได้ทำการศึกษาวิจัยครั้งนี้ พบค่าความผิดปกติ (Outlier) ของแบบสอบถาม จึงได้ตัดชุดที่มีความผิดปกติออก เหลือจำนวนแบบสอบถามที่นำมาวิเคราะห์ทั้งหมด 214 ชุด ซึ่งนำมาคิดเป็นร้อยละ 100 ของผู้ตอบแบบสอบถามด้านอายุ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุอยู่ในช่วง 41 - 50 ปี จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 41.12 ด้านสถานภาพ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพ โสด จำนวน 121 คน คิดเป็นร้อยละ 56.54 ด้านระดับการศึกษา ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 174 คน คิดเป็นร้อยละ 81.31 ด้านอายุงาน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุการทำงาน 1 - 5 ปี จำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 50.00 ด้านภาวะครอบครัว ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีภาวะครอบครัว

คือ ต้องรับผิดชอบเกี่ยวกับค่าใช้จ่ายและการใช้เวลาดูแลบุคคลในครอบครัว จำนวน 139 คน คิดเป็นร้อยละ 64.95 ตามลำดับ

จากการศึกษาเรื่อง “อิทธิพลของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่มีต่อความตั้งใจของพนักงาน: กรณีศึกษา บริษัทอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่งในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี” ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาและสามารถวิเคราะห์ผลการศึกษา ได้ดังนี้

วัตถุประสงค์ที่ 1 เพื่อศึกษาระดับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และระดับความตั้งใจอยู่ของพนักงานบริษัทอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่งในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นด้านการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร โดยรวม พบว่ามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 ซึ่งหมายถึงระดับความคิดเห็นของพนักงาน อยู่ในเกณฑ์เห็นด้วยมาก และเมื่อพิจารณาแยกตามรายด้านพบว่า ลำดับที่หนึ่ง คือ ด้านความมั่นคงในงาน ซึ่งระดับความคิดเห็นอยู่ในเกณฑ์เห็นด้วยมาก ลำดับถัดไป คือ ด้านการปฏิบัติงาน ซึ่งระดับความคิดเห็นอยู่ในเกณฑ์เห็นด้วยมาก ลำดับถัดไป คือ ด้านจิตอาสามณ์ ซึ่งระดับความคิดเห็นอยู่ในเกณฑ์เห็นด้วยมาก ลำดับถัดไป คือ ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ซึ่งระดับความคิดเห็นอยู่ในเกณฑ์เห็นด้วยมาก และลำดับสุดท้าย คือด้านความรู้ในงานและ โอกาส ซึ่งระดับความคิดเห็นอยู่ในเกณฑ์เห็นด้วยมาก ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นด้านความตั้งใจอยู่ของพนักงาน โดยรวม พบว่ามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 ซึ่งหมายถึงระดับความคิดเห็นของพนักงาน อยู่ในเกณฑ์เห็นด้วยมาก และเมื่อพิจารณาแยกตามรายด้านพบว่า ลำดับที่หนึ่ง คือ ท่านรู้สึกพึงพอใจและสามารถทำงานร่วมกับบุคคลอื่นได้เป็นอย่างดีในองค์กรปัจจุบัน ซึ่งระดับความคิดเห็นอยู่ในเกณฑ์เห็นด้วยมาก ลำดับถัดไป คือ องค์กรมีวิสัยทัศน์และนโยบายที่ทำให้ท่านวางแผนจะอยู่ที่องค์กรเดิม ซึ่งระดับความคิดเห็นอยู่ในเกณฑ์เห็นด้วยมาก ลำดับถัดไป คือ ท่านรู้สึกพึงพอใจกับลักษณะการทำงานขององค์กร ซึ่งระดับความคิดเห็นอยู่ในเกณฑ์เห็นด้วยมาก ลำดับถัดไป คือ ท่านคิดว่านอกจากองค์กรปัจจุบัน ยังไม่มีองค์กรอื่นที่เหมาะสมกับความสามารถในการทำงานของท่าน ซึ่งระดับความคิดเห็นอยู่ในเกณฑ์เห็นด้วยมาก ลำดับถัดไป คือ ท่านมีความคิดที่จะลาออกจากองค์กรปัจจุบัน หากท่านมีทางเลือกหรือโอกาสที่ดีกว่า ซึ่งระดับความคิดเห็นอยู่ในเกณฑ์เห็นด้วยน้อย ตามลำดับ

วัตถุประสงค์ที่ 2 เพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับความตั้งใจอยู่ของพนักงานบริษัทอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่งในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ผลการวิเคราะห์ ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานที่แตกต่างกัน ส่งผลทำให้ความตั้งใจของพนักงานบริษัทอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่งในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี แตกต่างกัน โดยผลการศึกษามีรายละเอียด ดังนี้

1. ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลด้านอายุ ส่งผลทำให้ความตั้งใจของพนักงานบริษัทอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่งในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี ไม่แตกต่างกัน
2. ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลด้านสถานภาพ ส่งผลทำให้ความตั้งใจของพนักงานบริษัทอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่งในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี ไม่แตกต่างกัน
3. ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา ส่งผลทำให้ความตั้งใจของพนักงานบริษัทอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่งในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี ไม่แตกต่างกัน
4. ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลด้านอายุงาน ส่งผลทำให้ความตั้งใจของพนักงานบริษัทอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่งในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี ไม่แตกต่างกัน
5. ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานด้านภาระครอบครัว ที่แตกต่างกัน ส่งผลทำให้ความตั้งใจของพนักงานบริษัทอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่งในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี ไม่แตกต่างกัน

วัตถุประสงค์ที่ 3 เพื่อศึกษาการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจของพนักงานบริษัทอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่งในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี การวิเคราะห์ขนาดของอิทธิพลของตัวแปรอิสระที่มีผลต่อความตั้งใจของพนักงานสามารถสรุปได้ว่า จิตอาารมณ์ มีผลต่อความตั้งใจของพนักงานมากที่สุด รองลงมา คือ ความรู้ในงานและโอกาส ที่มีผลต่อความตั้งใจของพนักงาน ซึ่งทั้ง 2 ตัวแปรมีค่าสัมประสิทธิ์เป็นบวกทั้งหมด ดังนั้นตัวแปรปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรทั้ง 2 ตัวมีความสัมพันธ์ในการเกิดความตั้งใจของพนักงานในทิศทางเดียวกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 จึงสามารถอธิบายความตั้งใจของพนักงานได้ว่า ความตั้งใจของพนักงานที่เพิ่มขึ้นเป็นผลมาจากปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ด้านจิตอาารมณ์ และ ความรู้ในงานและโอกาส ที่เพิ่มขึ้น

อภิปรายผลการศึกษา

จากผลการศึกษาในบทที่ 4 ผู้วิจัยนำผลการศึกษาน่าสนใจมาอภิปรายผล โดยขอเสนอรายละเอียดดังนี้

1. จากผลการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล พบว่า อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุงาน และภาระครอบครัว ไม่มีอิทธิพลต่อความแตกต่างของความตั้งใจของ

พนักงานในบริษัทอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่งในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี กล่าวคือ พนักงานที่มีลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกันในด้านดังกล่าวยังคงมีความตั้งใจอยู่ในองค์กรในระดับใกล้เคียงกัน ในด้านอายุการศึกษาพบว่าความตั้งใจของพนักงานไม่ได้แตกต่างกันตามช่วงอายุของพนักงาน ซึ่งอาจเป็นเพราะวัฒนธรรมองค์กรและนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สร้างความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันระหว่างพนักงานทุกช่วงวัย ในด้านสถานภาพ ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า พนักงานที่มีสถานภาพโสดและสมรสไม่ได้มีความตั้งใจอยู่ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งอาจเป็นเพราะองค์กรมีนโยบายที่สนับสนุนพนักงานในทุกสถานภาพ เช่น การให้สวัสดิการที่ครอบคลุมทั้งพนักงานที่มีครอบครัวและพนักงานที่ยังไม่มีครอบครัว ส่งผลให้ความตั้งใจอยู่ไม่แตกต่างกัน ในด้านระดับการศึกษาแม้ว่าพนักงานจะมีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน แต่ผลการศึกษาพบว่าไม่มีผลต่อความตั้งใจอยู่ในองค์กร อาจเป็นเพราะระบบการพัฒนาและเติบโตในสายอาชีพขององค์กรที่เปิดโอกาสให้พนักงานทุกระดับการศึกษามีโอกาสก้าวหน้าในการทำงานอย่างเท่าเทียมกัน อีกทั้งอัตราค่าตอบแทนและสวัสดิการก็อาจถูกกำหนดตามโครงสร้างที่เป็นธรรม ส่งผลให้พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันไม่ได้มีแนวโน้มที่จะลาออกจากงานในอัตราที่แตกต่างกัน ในด้านอายุงานพนักงานที่มีอายุงานแตกต่างกันยังคงมีความตั้งใจอยู่ในองค์กรในระดับที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งอาจเกิดจากปัจจัยด้านความพึงพอใจในงานและการบริหารที่ส่งเสริมการเติบโตในอาชีพอย่างต่อเนื่อง พนักงานที่เพิ่งเข้าทำงานอาจได้รับโอกาสในการพัฒนาและเรียนรู้ ขณะที่พนักงานที่มีอายุงานมากขึ้นอาจได้รับความมั่นคงและการยอมรับจากองค์กร จึงทำให้พนักงานทุกกลุ่มมีความตั้งใจอยู่ในองค์กรไม่แตกต่างกัน ในด้านภาวะครอบครัวผลการศึกษาพบว่าภาวะครอบครัวไม่ได้ส่งผลให้พนักงานมีความตั้งใจอยู่แตกต่างกัน ซึ่งอาจเกิดจากระบบสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่องค์กรจัดให้เพื่อสนับสนุนพนักงานทุกคน ไม่ว่าจะจะมีหรือไม่มีภาวะครอบครัว นอกจากนี้ การบริหารสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวที่มีประสิทธิภาพ อาจช่วยลดความแตกต่างในด้านความตั้งใจของพนักงานที่มีภาวะครอบครัวแตกต่างกัน ซึ่งผลการศึกษาดังกล่าวไม่สอดคล้องกับการศึกษาของ ภิญทิลา ธนกิจวัช (2565) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจอยู่ในงานของครูโรงเรียนเอกชนในระบบที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครปฐม โดยผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ภาวะครอบครัว และอายุงานที่แตกต่างกัน มีผลกับความตั้งใจอยู่แตกต่างกัน

2. จากผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรในด้านจิตอาารมณ์ และ ความรู้ในงานและ โอกาส มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความตั้งใจอยู่ของผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรในด้านจิตอาารมณ์ และ ความรู้ในงานและ โอกาส มีอิทธิพลเชิง

บวกต่อความตั้งใจของผู้ของพนักงานในบริษัทอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่งในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงบทบาทสำคัญขององค์การในการสร้างความผูกพันและความมั่นคงในอาชีพของพนักงาน ในด้านจิตอาารมณ์ พนักงานที่รู้สึกว่าการให้การสนับสนุนด้านจิตอาารมณ์ เช่น การให้ความเคารพ ความเข้าใจ และการให้ความสำคัญต่อสวัสดิภาพทางจิตใจ มีแนวโน้มที่จะมีความตั้งใจอยู่ในองค์การมากขึ้น การสนับสนุนในลักษณะนี้ช่วยเสริมสร้างความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ (Sense of Belonging) ลดความเครียดในการทำงาน และเพิ่มความพึงพอใจในงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Eisenberger et al. (1986) ที่เสนอว่าการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การสามารถเพิ่มแรงจูงใจและความผูกพันทางอารมณ์ของพนักงานต่อองค์การ ในด้านความรู้ในงานและโอกาส องค์การที่มีการพัฒนาทักษะและความรู้ในงานให้กับพนักงาน รวมถึงมีโอกาสความก้าวหน้าในสายอาชีพที่ชัดเจน มีแนวโน้มที่จะรักษาพนักงานไว้ได้ดีกว่า พนักงานที่เห็นว่าองค์การให้โอกาสในการเรียนรู้ การฝึกอบรม และมีเส้นทางความก้าวหน้าที่แน่นอน จะมีแรงจูงใจในการทำงานสูงขึ้น และลดความต้องการในการเปลี่ยนงาน นอกจากนี้ การสนับสนุนในด้านนี้ยังช่วยเพิ่มขีดความสามารถของพนักงาน ทำให้พนักงานรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า และสามารถเติบโตไปพร้อมกับองค์การได้ ผลการศึกษาที่สอดคล้องกับแนวคิดของ Allen & Meyer (1990) ที่กล่าวว่าความผูกพันเชิงบรรทัดฐานและความผูกพันทางอาชีพเป็นปัจจัยที่ส่งผลโดยตรงต่อการตัดสินใจของผู้ของพนักงาน อีกทั้งผลการศึกษาดังกล่าวสอดคล้องกับการศึกษาของ วิโรชนา ทองโชติ (2565) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจอยู่ในงานของข้าราชการ ที่อาศัยอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล โดยผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจอยู่ในงานของข้าราชการ ที่อาศัยอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งนี้

1. จากผลการศึกษาที่พบว่าปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลด้านอายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุงาน และภาระครอบครัว ไม่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจของผู้ของพนักงาน องค์การสามารถนำผลลัพธ์นี้ไปใช้ในการออกแบบนโยบายด้านทรัพยากรบุคคลให้เหมาะสม ดังนี้

1.1 การพัฒนาและรักษาสภาพแวดล้อมการทำงานที่เท่าเทียมกัน องค์การควรส่งเสริมวัฒนธรรมองค์การที่ให้ความสำคัญกับความเท่าเทียมของพนักงานทุกกลุ่ม ไม่ว่าจะพนักงานจะมีลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกันเพียงใด ควรมีการดูแลพนักงานในทุกช่วงอายุ ทุกระดับการศึกษา และทุกสถานภาพอย่างเหมาะสม

1.2 การให้สวัสดิการและผลตอบแทนที่ครอบคลุมทุกกลุ่มพนักงาน ควรมีการปรับปรุงระบบสวัสดิการให้รองรับความต้องการของพนักงานในทุกช่วงวัยและสถานภาพ เช่น นโยบายด้านสุขภาพ การช่วยเหลือด้านครอบครัว และการสนับสนุนสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

1.3 การพัฒนาอาชีพและโอกาสก้าวหน้าในองค์กร ควรจัดให้มีแผนพัฒนาอาชีพที่ชัดเจนสำหรับพนักงานทุกระดับการศึกษาและอายุงาน เพื่อให้พนักงานเห็นเส้นทางการเติบโตของตนเองในองค์กร ส่งผลให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานระยะยาว

1.4 การสนับสนุนการสร้างความผูกพันในองค์กร องค์กรควรพัฒนาโปรแกรมหรือกิจกรรมที่เสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานในทุกกลุ่ม เพื่อให้เกิดความรู้สึผูกพันกับองค์กร ซึ่งจะช่วยเพิ่มความตั้งใจคงอยู่ของพนักงาน

2. จากผลการวิจัยที่พบว่าความตั้งใจคงอยู่ของพนักงานเพิ่มขึ้นเป็นผลมาจากการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรในด้านจิตอาารมณ์ และ ความรู้ในงานและ โอกาส ข้อเสนอแนะจากการวิจัยมีดังนี้

2.1 เสริมสร้างการสนับสนุนด้านจิตอาารมณ์ องค์กรควรส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตร สนับสนุนให้ผู้บริหารและหัวหน้างานมีความเข้าใจและเห็นอกเห็นใจพนักงาน รวมถึงมีช่องทางให้พนักงานสามารถแสดงความคิดเห็นและรับฟังปัญหาอย่างเปิดเผย

2.2 พัฒนาทักษะและเส้นทางอาชีพของพนักงาน ควรมีการจัดฝึกอบรมที่เหมาะสมกับแต่ละตำแหน่งงาน และสร้างเส้นทางความก้าวหน้าที่ชัดเจน เพื่อให้พนักงานมองเห็นอนาคตในการทำงานร่วมกับองค์กรในระยะยาว

2.3 สร้างระบบการให้รางวัลและการยอมรับ การให้รางวัลและการยอมรับผลงานของพนักงานจะช่วยเสริมสร้างขวัญกำลังใจและเพิ่มความรู้สึผูกพันต่อองค์กร

2.4 พัฒนาโครงสร้างองค์กรที่ส่งเสริมการเติบโต การมีโครงสร้างองค์กรที่เอื้อต่อการเติบโตทางอาชีพ เช่น การเปิดโอกาสให้พนักงานได้เลื่อนตำแหน่งหรือได้รับมอบหมายงานที่ท้าทาย จะช่วยเพิ่มแรงจูงใจและความตั้งใจคงอยู่ของพนักงาน

ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

1. การศึกษาครั้งต่อไปควรขยายไปยังกลุ่มอุตสาหกรรมอื่น ๆ เช่น ภาคบริการ การผลิต หรือเทคโนโลยี เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจคงอยู่ของพนักงานในแต่ละกลุ่มอุตสาหกรรม และหาแนวทางที่เหมาะสมสำหรับแต่ละอุตสาหกรรม

2. สำหรับปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจคงอยู่ของพนักงาน ควรศึกษาปัจจัยอื่น ๆ นอกเหนือจากการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร เช่น สภาพแวดล้อมการทำงาน วัฒนธรรม

องค์การ ความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับหัวหน้างาน หรือปัจจัยส่วนบุคคลอื่น ๆ ที่อาจมีอิทธิพลต่อความตั้งใจคงอยู่ของพนักงาน เพื่อให้เห็นภาพรวมที่ชัดเจนและครอบคลุมมากขึ้น เช่น เพศ รายได้ ภูมิลำเนา การเดินทาง ชั่วโมงการทำงาน เป็นต้น ซึ่งอาจจะมีผลที่แตกต่างออกไปจากการศึกษาครั้งนี้

3. การวิจัยครั้งนี้เน้นที่การวิเคราะห์เชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามที่มีคำถามปลายปิด เลือกตอบได้เพียงข้อเดียวซึ่งได้จากการทบทวนเอกสารที่เกี่ยวข้อง ในการศึกษาครั้งต่อไปควรเพิ่มคำถามปลายเปิด เกี่ยวกับสาเหตุที่ทำให้พนักงานเกิดความตั้งใจคงอยู่ เพื่อเข้าใจมุมมองเชิงลึก และประสบการณ์ตรงของพนักงานเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจคงอยู่ โดยเฉพาะด้านจิต อารมณ์และความรู้สึกของพนักงานเกี่ยวกับการสนับสนุนจากองค์กร หรืออาจใช้การวิจัยเชิงคุณภาพ โดยใช้รูปแบบการวิจัยแบบปรากฏการณ์นิยม สัมภาษณ์ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องเกี่ยวกับแนวทางการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ที่ส่งเสริมความความตั้งใจคงอยู่ของพนักงาน

บรรณานุกรม

- กรมการจัดหางาน. (2566). ผู้ขึ้นทะเบียนกรณีว่างงานผ่านกรมการจัดหางาน จำนวน 86,117 คน. *วารสารสถานการณ์ตลาดแรงงาน*, 31(2), 8.
- กรณีการ สุวรรณศรี. (2563). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2558). *สถิติสำหรับงานวิจัย* (พิมพ์ครั้งที่ 9). ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กันติทัต โกมลเสนาะ. (2562). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของพนักงานมหาวิทยาลัยเจนเนอ เรชั่นวายในสถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐในภาคใต้ของประเทศไทย*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์]. PSU Knowledge Bank.
- จุไรวรรณ บินดุเหล็ม. (2562). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของข้าราชการและ ลูกจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์]. PSU Knowledge Bank.
- เจษฎา ยิบ. (2565). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานกลุ่มธุรกิจการพาณิชย์ อิเล็กทรอนิกส์ (E-Commerce) และธุรกิจเทคโนโลยีสารสนเทศ (IT) ในช่วงที่มีการท างาน ที่บ้าน (Work from Home)*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหิดล]. CMMU Digital Archive.
- ชินวูฒิ อินทนิสา. (2565). *ความตั้งใจคงอยู่ในองค์กรของพนักงานที่ใช้ความรู้*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์]. e-theses Thammasat University Library.
- ชูศรี วงศ์รัตนะ. (2541). *เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย*. ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ณัฐพิชฌาย์ สุกกานต์ศิริ. (2564). *โมเดลเชิงสาเหตุของความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานระดับ ปฏิบัติการ ในบริษัทอุตสาหกรรมบรรจุภัณฑ์แก้วแห่งหนึ่ง โดยมีการฝังตรึงในงานเป็นตัว แปรส่งผ่าน*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ]. DSpace at Srinakharinwirot University.
- ธัญชนก เลิศวิทยาทาน. (2564). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพนักงาน โรงแรมในเขต กรุงเทพมหานคร ที่ได้รับผลกระทบจากสถานการณ์โควิด-19*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ]. DSpace at Srinakharinwirot University.
- ธัญญาวดี เฟื่องตะโก. (2562). *คุณภาพชีวิตในการทำงานและความพึงพอใจในการทำงานมีอิทธิพลต่อ ความตั้งใจอยู่ในองค์กรของวิศวกรบริษัทญี่ปุ่น ในเขตประกอบการเสรีนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จ.พระนครศรีอยุธยา*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร].

DSpace at Silpakorn University.

นวรรตน์ อยู่สุภาพ และธัญนันท์ บุญอยู่. (2564). อิทธิพลของความพึงพอใจในงานและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่อยู่ในฐานะตัวแปรคั่นกลางระหว่างการจัดการทรัพยากรมนุษย์สู่การคงอยู่ในงานของพนักงานอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับในอำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร. *วารสารวิจัยมหาวิทยาลัยเวสเทิร์น มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 7(1), 105-118.

บัณฑิต ชัยวิชญชาติ. (2553). *เศรษฐมิติ I*. โปртеค.

ปิยะมาศ เกิดแสง. (2562). *ความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลนครปฐม*.

[วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกริก]. library.krirk.ac.th.

พรนภา พงษ์ศักดิ์. (2563). *ปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจคงอยู่ของบุคลากรในสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (ส่วนกลาง)*. [การค้นคว้าอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง].

MMM Ramkhamhaeng University.

พรสุดา บัตรพันธะ. (2561). *สาเหตุของการขาดแคลนแรงงานคุณภาพด้านไอที กรณีศึกษาเกี่ยวกับองค์กรให้บริการออกแบบระบบด้านไอทีแห่งหนึ่งในประเทศไทย*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหิดล]. CMMU Digital Archive.

พิพากร เลขภัสร์. (2561). *การศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของลักษณะบุคลิกภาพเชิงรุก และการรับรู้บรรยากาศขององค์กร ที่มีต่อความตั้งใจคงอยู่ในงาน โดยมีความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวแปรสื่อ ของพนักงานบริษัทผู้ผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้า*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์]. e-theses Thammasat University Library.

กัญชลา ธนกิจธวัช. (2565). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของครูโรงเรียนเอกชนในระบบที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครปฐม*.

[วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร]. DSpace at Silpakorn University.

รุ่งนภา พันมะลิ และฉัฐวัฒน์ ลิ้มปัสร์พงษ์. (2562). การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและวัฒนธรรมองค์กร ที่มีผลต่อผลการดำเนินงานขององค์กร: หลักฐานเชิงประจักษ์จากพนักงานธุรกิจเคย์สไปในประเทศไทย. *วารสารศิลปศาสตร์และวิทยาการจัดการ*, 1(1),

5-6.

วรินทร อุ่นที. (2559). *สภาพปัญหาการขาดแคลนแรงงานฝีมือของผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมยานยนต์ขนาดเล็ก*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหิดล]. CMMU Digital Archive.

วิโรธนา ทองโชติ. (2565). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของข้าราชการ ที่อาศัย*

- อยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโท]. CMMU Digital Archive.
- ศศิริรัตน์ ศิริสิริสตะ. (2565). ความตั้งใจคงอยู่ในองค์กรของพนักงาน generation Z. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโท]. e-theses Thammasat University Library.
- ศิริวิชญ์ บัวกรีน. (2564). การเพิ่มประสิทธิภาพกระบวนการผลิต ด้วยวิธีการจัดลำดับการผลิต ของการผลิตเครื่องมือแพทย์ตัวอย่าง. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโท]. DSpace at Silpakorn University.
- สมพงษ์ เพชร. (2561). การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ไทยโอบายซิ จำกัด. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโท]. repository.rmutt.ac.th
- สรพงศ์ ตูลยากรณ์. (2562). อิทธิพลของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของพนักงานสายการเงินและสนับสนุนธุรกิจ บริษัท แสนสิริ จำกัด (มหาชน). [วิทยานิพนธ์ปริญญาโท]. CMMU Digital Archive.
- สิริพิมพ์ ชูปาน, อารีรัตน์ จำอยู่, ศิริวัลท์ วัฒนสินธุ์, และ ดวงใจ วัฒนสินธุ์. (2560). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ. *วารสารคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา*, 25(4), 1-10.
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2566). สำนักงานสถิติแห่งชาติ รายงานสถานการณ์ด้านแรงงานในช่วงต้นปี 2566. <https://www.gcc.go.th/?p=110267>
- อภิญา อิงอาจ. (2557). การวิเคราะห์เชิงสถิติเพื่องานวิจัย: เล่ม 1. คณะเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการสื่อสาร มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ไพรัช พานิชย์สกุลชัย, สุรพล สุยะพรหม, และ เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง. (2565). การพัฒนาสรณะแรงงานฝีมือของวิศวกรไทยเพื่อการแข่งขันในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน. *วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์*, 11(4), 240-253.
- Hengstberger-Sims, C. (2004). New graduate nurse self-concept and retention: A longitudinal survey. *International Journal of Nursing Studies*, 43, 59-70.
- Eisenberger, R., Armeli, S., Rexwinkel, B., Lynch, A., & Rhoades, L. (2001). Reciprocation of perceived organization support. *Journal of Applied Psychology*, 86, 42-51.
- Eisenberger, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organization support. *Journal of*

Applied Psychology, 71, 500-507.

Greenberg, J. (2004). *Increasing employee retention through employee engagement* [On-line].

<http://ezinearticle.com/?Increasing-Employee-Though-EmployeeEngagement> & id = 10575.

Jayasundera, J., Jayakody, J., & Jayawardana, A. (2016). Perceived organizational support and turnover intention of generation Y employees: The role of leader-member exchange. *Sri Lankan Journal of Management*, 21(2), 1-35.

Kline, R. B. (2005). *Principles and practice of structural equation modeling* (2nd ed.). Guilford.

Kurtessis, J. N., Eisenberger, R., Ford, M. T., Buffardi, L. C., Stewart, K. A., & Adis, C. S. (2017). Perceived organizational support: a meta-analytic evaluation of organizational support theory. *J. Manag.*, 43, 1854–1884

Lamastro, V. (2002). Commitment and perceived organizational support. *Journal of Applied Social Psychology*, 12(3),

Mathis, R. L. & Jackson, J. H. (2006). *Human resource management* (11th ed.). Ohio: South western

Mitsakis, F. V. (2014). Human Resource Management (HRM), Economic Crisis (EC) and Business Life Cycle (BLC): A Literature Review and Discussion. *International Journal of Human Resource Studies*, 4(1), 189-203.

Mowday, R. T. et al. (1982). *Employee-organization linkages the psychology of commitment, Absenteeism and Turnover*. Academic.

Neil, C. (2012). The reciprocal relationship between psychological contract fulfillment and employee performance and the moderating role of perceived organizational support and tenure. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 85, 277-299.

Rhoades, L., Eisenberger, R., & Armeli, S. (2001). Affective commitment to the organization: the contribution of perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 86 (5), 825-836.

Rhoades, L., & Eisenberger, R.(2002). Perceived organization support: A Review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87, 698-714

Sandra, G., & John, G. (2015). How the 'warped' relationships between nurses' emotions, attitudes, social support and perceived organizational conditions impact customer orientation. *Journal of Advanced Nursing*, 72(2), 283-293.

- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2007). *Using multivariate statistics*. Pearson.
- Taunton, R. L., Krampitz, S. D., & Wood, J. H. (1989). Manager impact on retention of hospital staff: Part 1. *Journal of Nursing Administration*, 19(3), 1-10.
- 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, 259-293.
- Warren W. W. (2020). *The mathematical theory of communication*. The University of linois press.
- Wayne, S. J., Shore, L. M., Bommer, W. H., & Tetrick, L. E. (2002). The role of fair treatment and rewards in perceptions of organizational support and leader- member exchange. *Journal of Applied Psychology*, 87(3), 590-598.
- Wayne, S. J., Shore, L. M., & Liden, R. C. (1997). Perceived organizational support and leader member exchange: A social exchange perspective. *Academy of Management Journal*. 40(1), 82-111.
- Yamane, T. (1973). *Statistics. An introductory analysis* (3rd ed.). Harper & Row.



ภาคผนวก



ภาคผนวก ก
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง อิทธิพลการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่มีต่อความตั้งใจคงอยู่ของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัทอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่งในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี

คำชี้แจง

แบบสอบถามชุดนี้จัดทำขึ้นเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อทำการศึกษาและใช้เป็นข้อมูลในการศึกษาวิจัย ของนิสิตระดับปริญญาโท ตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา คำตอบของผู้ตอบแบบสอบถามจะถูกปิดเป็นความลับ ไม่มีการนำไปเผยแพร่ต่อ ซึ่งจะไม่ส่งผลกระทบต่อผู้ตอบแบบสอบถาม และจะถูกแปลผลในภาพรวมของงานวิจัยเท่านั้น

ผู้วิจัยจึงขอความอนุเคราะห์จากทุกท่านในการตอบแบบสอบถามชุดนี้โดยตรงไปตรงมา โปรดอ่านคำถามแต่ละหัวข้ออย่างละเอียดและเลือกคำตอบที่ตรงกับความเป็นจริงของตัวท่านมากที่สุด รายละเอียดของแบบสอบถามประกอบด้วย 3 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรของพนักงาน

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความตั้งใจคงอยู่ของพนักงาน

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณที่ท่านได้สละเวลาตอบคำถามทุกข้ออย่างถูกต้องและครบถ้วน แต่หากการตอบแบบสอบถามทำให้ท่านเสียเวลา เกิดความอึดอัด หรือไม่สบายใจ ท่านสามารถไม่ตอบแบบสอบถามได้

ทั้งนี้หากท่านมีข้อสงสัย สามารถติดต่อผู้วิจัยได้ที่เบอร์ 061-4190539

ส่วนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดระบุเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง หน้าข้อความตามความเป็นจริง

1. อายุ

ต่ำกว่า 20 ปี

21 - 30 ปี

31 - 40 ปี

มากกว่า 40 ปี

2. สถานภาพ

โสด

สมรส

หย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่

3. ระดับการศึกษา

มัธยมศึกษา / ปวช.

อนุปริญญา (ปวส.)

ปริญญาตรี

สูงกว่าปริญญาตรี

4. อายุงาน

ต่ำกว่า 1 ปี

1 - 5 ปี

6 - 10 ปี

มากกว่า 10 ปี

5. ภาวะครอบครัว

ไม่มีภาวะ

มีภาวะ คือ ต้องรับผิดชอบเกี่ยวกับค่าใช้จ่าย และการใช้เวลาดูแลบุคคลในครอบครัว

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรของพนักงาน

คำชี้แจง โปรดระบุเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องตามระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรของท่าน โดยในแต่ละข้อมีระดับความคิดเห็น 5 ระดับ ประกอบด้วย

- 5 หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง
 4 หมายถึง เห็นด้วย
 3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง
 2 หมายถึง ไม่เห็นด้วย
 1 หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	1	2	3	4	5
ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ					
1. ท่านได้รับผลตอบแทนและสวัสดิการจากองค์กรคุ้มค่ากับความรู้ความสามารถประสบการณ์ที่ท่านมีอยู่					
2. ท่านได้รับผลตอบแทนที่เหมาะสมกับผลการปฏิบัติงาน					
3. องค์กรของท่านมีสวัสดิการในด้านต่าง ๆ ให้กับบุคลากรอย่างเพียงพอและเป็นที่น่าพอใจ					
4. องค์กรได้จัดให้มีนโยบายด้านสวัสดิการที่ช่วยให้ท่านและครอบครัวมีความเป็นอยู่ที่ดี					
5. นอกเหนือจากเงินเดือนที่ท่านได้รับแล้ว องค์กรได้จัดหาค่าตอบแทนอื่น ๆ ที่เหมาะสมแก่ท่าน					
ด้านความรู้ในงานและโอกาส					
6. องค์กรมีนโยบายในการปรับระดับเลื่อนขั้นหรือเลื่อนตำแหน่งที่ชัดเจน					
7. ท่านได้รับการฝึกอบรม การส่งสอนงานจากหัวหน้างานเพื่อพัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างสม่ำเสมอ					
8. องค์กรให้โอกาสในการศึกษาต่อหรือเข้ารับการฝึกอบรมเพิ่มเติม เพื่อเพิ่มพูนความรู้ที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงาน					
9. ท่านมีโอกาสที่จะได้รับมอบหมายงานที่ต้องใช้ความสามารถและความรับผิดชอบมากขึ้น					

การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	1	2	3	4	5
10. องค์กรสนับสนุนงบประมาณในการจัดฝึกอบรมที่มีประโยชน์และสามารถประยุกต์ใช้ในการทำงานของท่านอย่างต่อเนื่อง					
ด้านความมั่นคงในงาน					
11. องค์กรที่ปฏิบัติงานอยู่เป็นองค์กรที่มั่นคงและสามารถเป็นที่พึ่งให้ท่านได้					
12. องค์กรมีการดำเนินการอย่างเป็นธรรม โดยท่านจะไม่ถูกปลดออกหรือถูกเลิกจ้าง โดยไม่มีเหตุผลอันสมควร					
13. องค์กรที่ปฏิบัติงานอยู่เป็นองค์กรที่มีความก้าวหน้า และมีโอกาสเติบโตในอนาคต					
14. องค์กรปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานว่าด้วยการจ้างงาน เป็นอย่างดีเสมอ					
15. องค์กรมองเห็นความสำคัญของพนักงานและต้องการรักษาพนักงานที่มีความรู้ ความสามารถให้คงอยู่ในองค์กรต่อไป					
ด้านจิตอาารมณ์					
16. ท่านได้รับการยกย่องชมเชยจากองค์กรเมื่อปฏิบัติงานสำเร็จ					
17. หัวหน้างานของท่านมีความเข้าใจและเห็นอกเห็นใจ เมื่อท่านตัดสินใจหรือทำงานผิดพลาด					
18. องค์กรของท่านปฏิบัติต่อพนักงานเป็นอย่างดีและปฏิบัติต่อทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน					
19. ท่านมีความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานกับองค์กรที่มีเกียรติ และได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน					
20. การปฏิบัติขององค์กร ทำให้ท่านรู้สึกว่าเป็นบุคลากรที่มีคุณค่า					

การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	1	2	3	4	5
ด้านการปฏิบัติงาน					
21. หัวหน้างานของท่านมีความเป็นธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน					
22. งานที่ท่านถูกมอบหมายให้ทำ เป็นงานที่ท่านมีความรู้ความสามารถที่เหมาะสม					
23. องค์กรให้การสนับสนุนวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ ที่จะช่วยส่งเสริมให้ท่านทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
24. เมื่อเกิดปัญหาหรืออุปสรรคในการทำงาน หัวหน้างานจะสรุปบทเรียน และวางแผนแก้ไข และพัฒนาการทำงานของพนักงานให้ดียิ่งขึ้น					
25. องค์กรจัดให้ท่านได้ทำงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม มีความปลอดภัย และไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ					

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความตั้งใจของพนักงาน

คำชี้แจง โปรดระบุเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องตามระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรของท่าน โดยในแต่ละข้อมีระดับความคิดเห็น 5 ระดับ ประกอบด้วย

- 5 หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง
 4 หมายถึง เห็นด้วย
 3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง
 2 หมายถึง ไม่เห็นด้วย
 1 หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ความตั้งใจคงอยู่	ระดับความคิดเห็น				
	1	2	3	4	5
1. องค์กรมีวิสัยทัศน์และนโยบายที่ทำให้ท่านวางแผนจะอยู่ที่องค์กรเดิม					
2. ท่านรู้สึกพึงพอใจกับลักษณะการทำงานขององค์กร					
3. ท่านคิดว่านอกจากองค์กรปัจจุบัน ยังไม่มีองค์กรอื่นที่เหมาะสมกับความสามารถในการทำงานของท่าน					
4. ท่านมีความคิดที่จะลาออกจากองค์กรปัจจุบัน หากท่านมีทางเลือกหรือโอกาสที่ดีกว่า					
5. ท่านรู้สึกพึงพอใจและสามารถทำงานร่วมกับบุคคลอื่นได้เป็นอย่างดีในองค์กรปัจจุบัน					



ภาคผนวก ข

ผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องของแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์การหาค่าดัชนีความสอดคล้องตามวัตถุประสงค์ของแบบสอบถาม (Internal Objective Congruency : IOC) จากผู้เชี่ยวชาญ

ชื่อเรื่อง : อิทธิพลการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่มีต่อความตั้งใจของพนักงาน
กรณีศึกษา บริษัทอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่งในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี

แสดงผลการวิเคราะห์หาค่าคะแนนความสอดคล้องของคำถามกับวัตถุประสงค์ (Internal Objective Congruency : IOC) ผู้วิจัยได้กำหนดค่าดัชนีความสอดคล้องของวัตถุประสงค์ (IOC) ของแต่ละข้อ ไม่น้อยกว่า 0.5 ดังตารางสรุปคะแนนแบบทดสอบความเที่ยงตรง (Validity) ของแบบสอบถาม ดังนี้

-1 หมายถึง ไม่สอดคล้อง 0 หมายถึง ไม่แน่ใจ 1 หมายถึง สอดคล้อง

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลด้านปัจจัยส่วนบุคคลจำนวน 5 ข้อ

ข้อคำถาม / ประเด็นคำถาม	ผู้เชี่ยวชาญ			คะแนน IOC	สรุปผล
	1	2	3		
1. อายุ <input type="checkbox"/> 20 - 30 ปี <input type="checkbox"/> 31 - 40 ปี <input type="checkbox"/> 41 - 50 ปี <input type="checkbox"/> 51 ปีขึ้นไป	1	1	1	1	ผ่าน
2. ระดับการศึกษา <input type="checkbox"/> มัธยมศึกษา / ปวช. <input type="checkbox"/> อนุปริญญา (ปวส.) <input type="checkbox"/> ปริญญาตรี <input type="checkbox"/> สูงกว่าปริญญาตรี	1	1	1	1	ผ่าน

ข้อคำถาม / ประเด็นคำถาม	ผู้เชี่ยวชาญ			คะแนน IOC	สรุปผล
	1	2	3		
3. อายุงาน <input type="checkbox"/> ต่ำกว่า 1 ปี <input type="checkbox"/> 1 - 5 ปี <input type="checkbox"/> 6 - 10 ปี <input type="checkbox"/> มากกว่า 10 ปี	1	1	1	1	ผ่าน
4. สถานภาพ <input type="checkbox"/> โสด <input type="checkbox"/> สมรส <input type="checkbox"/> หย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่	1	1	1	1	ผ่าน
5. ภาระครอบครัว <input type="checkbox"/> ไม่มีภาระ <input type="checkbox"/> มีภาระ คือ ต้องรับผิดชอบเกี่ยวกับค่าใช้จ่ายและ การใช้เวลาดูแลบุคคลในครอบครัว	1	1	1	1	ผ่าน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร

ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ	ผู้เชี่ยวชาญ			คะแนน IOC	สรุปผล
	1	2	3		
1. ท่านได้รับผลตอบแทนและสวัสดิการจากองค์กร คุ้มค่ากับความรู้อ ความสามารถประสบการณ์ที่ท่านมี อยู่	1	1	1	1	ผ่าน
2. ท่านได้รับผลตอบแทนที่เหมาะสมกับผลการ ปฏิบัติงาน	1	1	1	1	ผ่าน
3. องค์กรของท่านมีสวัสดิการในด้านต่าง ๆ ให้กับ บุคลากรอย่างเพียงพอและเป็นที่น่าพอใจ	0	1	1	0.67	ผ่าน
4. องค์กรได้จัดให้มีนโยบายด้านสวัสดิการที่ช่วยให้ ท่านและครอบครัวมีความเป็นอยู่ที่ดี	1	1	1	1	ผ่าน

ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ	ผู้เชี่ยวชาญ			คะแนน IOC	สรุปผล
	1	2	3		
5. นอกเหนือจากเงินเดือนที่ท่านได้รับแล้ว องค์กรได้จัดหาค่าตอบแทนอื่น ๆ ที่เหมาะสมแก่ท่าน	1	1	1	1	ผ่าน
ด้านความรู้ในงานและโอกาส	ผู้เชี่ยวชาญ			คะแนน IOC	สรุปผล
	1	2	3		
6. องค์กรมีนโยบายในการปรับระดับเลื่อนขั้นหรือเลื่อนตำแหน่งที่ชัดเจน	1	1	1	1	ผ่าน
7. ท่านได้รับการฝึกอบรม การสั่งสอนงานจากหัวหน้างานเพื่อพัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างสม่ำเสมอ	1	1	1	1	ผ่าน
8. องค์กรให้โอกาสในการศึกษาต่อหรือเข้ารับการฝึกอบรมเพิ่มเติม เพื่อเพิ่มพูนความรู้ที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงาน	1	1	1	1	ผ่าน
9. ท่านมีโอกาสที่จะได้รับมอบหมายงานที่ต้องใช้ความสามารถและความรับผิดชอบมากขึ้น	1	1	1	1	ผ่าน
10. องค์กรสนับสนุนงบประมาณในการจัดฝึกอบรมที่มีประโยชน์และสามารถประยุกต์ใช้ในการทำงานของท่านอย่างต่อเนื่อง	1	1	1	1	ผ่าน
ด้านความมั่นคงในงาน	ผู้เชี่ยวชาญ			คะแนน IOC	สรุปผล
	1	2	3		
11. องค์กรที่ปฏิบัติงานอยู่เป็นองค์กรที่มั่นคงและสามารถเป็นที่พึ่งให้ท่านได้	1	1	1	1	ผ่าน
12. องค์กรมีการดำเนินการอย่างเป็นธรรม โดยท่านจะไม่ถูกปลดออกหรือถูกเลิกจ้าง โดยไม่มีเหตุผลอันสมควร	0	1	1	0.67	ผ่าน
13. องค์กรที่ปฏิบัติงานอยู่เป็นองค์กรที่มีความก้าวหน้า และมีโอกาสเติบโตในอนาคต	1	1	1	1	ผ่าน
14. องค์กรปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานว่าด้วยการจ้างงาน เป็นอย่างดีเสมอ	1	1	1	1	ผ่าน

ด้านความมั่นคงในงาน	ผู้เชี่ยวชาญ			คะแนน IOC	สรุปผล
	1	2	3		
15. องค์กรมองเห็นความสำคัญของพนักงานและต้องการรักษาพนักงานที่มีความรู้ ความสามารถให้คงอยู่ในองค์กรต่อไป	1	1	1	1	ผ่าน
ด้านจิตอาารมณ์	ผู้เชี่ยวชาญ			คะแนน IOC	สรุปผล
	1	2	3		
16. ท่านได้รับการยกย่องชมเชยจากองค์กรเมื่อปฏิบัติงานสำเร็จ	1	1	1	1	ผ่าน
17. หัวหน้างานของท่านมีความเข้าใจและเห็นอกเห็นใจ เมื่อท่านตัดสินใจหรือทำงานผิดพลาด	1	1	1	1	ผ่าน
18. องค์กรของท่านปฏิบัติต่อพนักงานเป็นอย่างดี และปฏิบัติต่อทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน	0	1	1	0.67	ผ่าน
19. ท่านมีความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานกับองค์กรที่มีเกียรติ และได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	0	1	1	0.67	ผ่าน
20. การปฏิบัติขององค์กร ทำให้ท่านรู้สึกว่าเป็นบุคลากรที่มีคุณค่า	1	1	1	1	ผ่าน
ด้านการปฏิบัติงาน	ผู้เชี่ยวชาญ			คะแนน IOC	สรุปผล
	1	2	3		
21. หัวหน้างานของท่านมีความเป็นธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน	1	1	1	1	ผ่าน
22. งานที่ท่านถูกมอบหมายให้ทำ เป็นงานที่ท่านมีความรู้ความสามารถที่เหมาะสม	1	1	1	1	ผ่าน
23. องค์กรให้การสนับสนุนวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ ที่จะช่วยส่งเสริมให้ท่านทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	1	1	1	1	ผ่าน
24. เมื่อเกิดปัญหาหรืออุปสรรคในการทำงาน หัวหน้างานจะสรุปบทเรียนและวางแผนแก้ไข และพัฒนาการทำงานของพนักงานให้ดียิ่งขึ้น	1	1	1	1	ผ่าน

ด้านการปฏิบัติงาน	ผู้เชี่ยวชาญ			คะแนน IOC	สรุปผล
	1	2	3		
25. องค์กรจัดให้ท่านได้ทำงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม มีความปลอดภัย และไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ	1	1	1	1	ผ่าน

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความตั้งใจอยู่

ความตั้งใจอยู่	ผู้เชี่ยวชาญ			คะแนน IOC	สรุปผล
	1	2	3		
1. องค์กรมีวิสัยทัศน์และนโยบายที่ทำให้ท่านวางแผนจะอยู่ที่องค์กรเดิม	1	1	1	1	ผ่าน
2. ท่านรู้สึกพึงพอใจกับลักษณะการทำงานขององค์กร	1	1	0	0.67	ผ่าน
3. ท่านคิดว่านอกจากองค์กรปัจจุบัน ยังไม่มีองค์กรอื่นที่เหมาะสมกับความสามารถในการทำงานของท่าน	1	1	0	0.67	ผ่าน
4. ท่านมีความคิดที่จะลาออกจากองค์กรปัจจุบัน หากท่านมีทางเลือกหรือโอกาสที่ดีกว่า	1	1	1	1	ผ่าน
5. ท่านคิดว่าโบนัสประจำปีที่องค์กรจัดสรรให้ ไม่มี ความเพียงพอ	1	-1	-1	-0.33	ไม่ผ่าน
6. ท่านตัดสินใจคงอยู่ในองค์กรและจะไม่ลาออก เมื่อองค์กรมีข้อเสนอปรับขึ้นเงินเดือนที่สูงกว่าเดิม	1	-1	0	0	ไม่ผ่าน
7. ท่านคิดว่าเงินเดือน ผลตอบแทน และสวัสดิการที่ท่านได้รับสามารถเทียบเคียงกับองค์กรอื่นได้	1	-1	0	0	ไม่ผ่าน
8. ท่านรู้สึกพึงพอใจและสามารถทำงานร่วมกับบุคคลอื่นได้เป็นอย่างดีในองค์กรปัจจุบัน	1	1	1	1	ผ่าน



ภาคผนวก ค

เอกสารรับรองผลการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

สำเนา

ที่ IRB4-220/2567



เอกสารรับรองผลการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์
มหาวิทยาลัยบูรพา

คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยบูรพา ได้พิจารณาโครงการวิจัย

รหัสโครงการวิจัย : G-HU183/2567

โครงการวิจัยเรื่อง : อิทธิพลการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่มีต่อความตั้งใจคงอยู่ของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัทโอเลคทรอนิกส์แห่งหนึ่งในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี

หัวหน้าโครงการวิจัย : นางสาวปานิษฐา วงษ์แบน

หน่วยงานที่สังกัด : คณะบริหารธุรกิจ

อาจารย์ที่ปรึกษาโครงการหลัก (สารนิพนธ์/ งานนิพนธ์/ : ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กัญจนวลัย นนทแก้ว แพร์รี่
วิทยานิพนธ์/ ดุษฎีนิพนธ์)

หน่วยงานที่สังกัด : คณะบริหารธุรกิจ

วิธีพิจารณา : Exemption Determination Expedited Reviews Full Board

คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยบูรพา ได้พิจารณาแล้วเห็นว่า โครงการวิจัยดังกล่าวเป็นไปตามหลักการของจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ โดยที่ผู้วิจัยเคารพสิทธิและศักดิ์ศรีในความเป็นมนุษย์ไม่มีการล่วงละเมิดสิทธิ สวัสดิภาพ และไม่ก่อให้เกิดอันตรายแก่ตัวอย่งการวิจัยและผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย

จึงเห็นสมควรให้ดำเนินการวิจัยในขอบข่ายของโครงการวิจัยที่เสนอได้ (ดูตามเอกสารตรวจสอบ)

1. แบบเสนอเพื่อขอรับการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ ฉบับที่ 3 วันที่ 19 เดือน สิงหาคม พ.ศ. 2567
2. โครงการวิจัยฉบับภาษาไทย ฉบับที่ 1 วันที่ 16 เดือน กรกฎาคม พ.ศ. 2567
3. เอกสารชี้แจงผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย ฉบับที่ 1 วันที่ 25 เดือน มิถุนายน พ.ศ. 2567
4. เอกสารแสดงความยินยอมของผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย ฉบับที่ 1 วันที่ 25 เดือน มิถุนายน พ.ศ. 2567
5. แบบเก็บรวบรวมข้อมูล เช่น แบบบันทึกข้อมูล (Data Collection Form)
- แบบสอบถาม หรือสัมภาษณ์ หรืออื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ฉบับที่ 1 วันที่ 16 เดือน กรกฎาคม พ.ศ. 2567
6. เอกสารอื่น ๆ (ถ้ามี) ฉบับที่ - วันที่ - เดือน - พ.ศ. -

วันที่รับรอง : วันที่ 3 เดือน กันยายน พ.ศ. 2567

วันที่หมดอายุ : วันที่ 3 เดือน กันยายน พ.ศ. 2568

ลงนาม นางสาวพิมลพรรณ เลิศล้ำ

(นางสาวพิมลพรรณ เลิศล้ำ)

สำเนา

ประธานคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยบูรพา
ชุดที่ 4 (กลุ่มมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์)

****หมายเหตุ การรับรองนี้มีรายละเอียดตามที่ระบุไว้ด้านหลังเอกสารรับรอง ****



สำเนา

ผู้วิจัยทุกท่านที่ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ ต้องปฏิบัติตามต่อไปนี้

1. ดำเนินการวิจัยตามขั้นตอนต่าง ๆ ที่ระบุไว้ในโครงการวิจัยอย่างเคร่งครัด โดยใช้เอกสารที่แจ้งผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย (Participant Information Sheet) (AF 06-02), เอกสารแสดงความยินยอมของผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย (Consent Form) (AF 06-03), แบบสัมภาษณ์ และ/หรือแบบสอบถาม รวมถึงเอกสารอื่น ๆ เช่น ใบประชาสัมพันธ์ หรือ ประกาศเชิญชวนเข้าร่วมโครงการ เป็นต้น
ที่ผ่านการรับรองและประทับตราจากคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยบูรพา แล้วเท่านั้น
2. ผู้วิจัยมีหน้าที่ส่งแบบรายงานความก้าวหน้าของการวิจัย (Progress Report Form) (AF 09-01) ต่อคณะกรรมการฯ ตามเวลาที่กำหนดหรือเมื่อได้รับการร้องขอ
3. การรับรองโครงการวิจัยของคณะกรรมการฯ มีกำหนด 1 ปี หลังจากวันที่คณะกรรมการฯ มีมติให้การรับรอง หากการวิจัยไม่สามารถดำเนินการเสร็จสิ้นภายในระยะเวลาที่กำหนด ผู้วิจัยสามารถยื่นขอต่ออายุการรับรองโครงการวิจัย อย่างน้อย 30 วัน ก่อนวันหมดอายุตามที่กำหนดไว้ในเอกสารรับรองผลการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์
4. หากมีการแก้ไขเพิ่มเติมโครงการวิจัย เช่น เปลี่ยนแปลงหัวหน้าโครงการวิจัย/ เพิ่มผู้ร่วมวิจัย การแก้ไข หรือเพิ่มเติมวิธีดำเนินการวิจัย การแก้ไขการสะกดคำ เป็นต้น ผู้วิจัยจะต้องยื่นขอแก้ไขเพิ่มเติมโครงการวิจัย โดยส่งแบบรายงานการแก้ไขเพิ่มเติมโครงการวิจัย (Amendment Form) (AF 08-01) ต่อคณะกรรมการฯ โดยอ้างอิงรหัสโครงการวิจัยที่ได้รับไว้ และต้องระบุรายละเอียดให้ชัดเจนว่ามีการเปลี่ยนแปลงอะไร อย่างไร และเหตุผลที่ต้องมีการเปลี่ยนแปลง ทั้งนี้ ในกรณีการเปลี่ยนแปลงหัวหน้าโครงการวิจัย/ เพิ่มผู้ร่วมวิจัยท่านใหม่ให้แนบประวัติมาด้วย
5. ผู้วิจัยมีหน้าที่รายงานเหตุการณ์ไม่พึงประสงค์ชนิดร้ายแรงที่เกิดขึ้นกับผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย ภายในระยะเวลาที่กำหนดในวิธีดำเนินการมาตรฐาน (Standard Operating Procedures, SOPs) ให้แก่คณะกรรมการฯ ตามแบบรายงานเหตุการณ์ไม่พึงประสงค์ชนิดร้ายแรง (Serious Adverse Event (SAE) Report Form) (AF 10-01)
6. ผู้วิจัยมีหน้าที่รายงานให้คณะกรรมการฯ ทราบ เมื่อมีการยุติโครงการวิจัยก่อนกำหนด หรือการระงับโครงการวิจัยโดยผู้วิจัยหรือผู้สนับสนุนวิจัย พร้อมทั้งคำอธิบายเป็นลายลักษณ์อักษรโดยละเอียดถึงสาเหตุของการยุติหรือระงับโครงการวิจัย ตามแบบรายงานการยุติโครงการวิจัยก่อนกำหนด (Study Termination Memorandum) (AF 12-01)
7. ผู้วิจัยมีหน้าที่ส่งแบบรายงานการไม่ปฏิบัติตามข้อกำหนด (Non-compliance / Protocol Deviation / Protocol Violation Report) (AF 13-01) ให้คณะกรรมการฯ และผู้สนับสนุนทันทีที่ตรวจพบ หรือได้รับรายงานว่าการปฏิบัติไม่ตรงกับขั้นตอนที่ระบุไว้ในโครงการวิจัย หรือข้อ กำหนดของคณะกรรมการฯ
8. เมื่อสิ้นสุดโครงการวิจัย ผู้วิจัยมีหน้าที่ส่งแบบรายงานสรุปผลการวิจัย (Final Report) (AF 11-01) ให้คณะกรรมการฯ ทราบ ภายใน 30 วัน หลังจากสิ้นสุดการดำเนินการวิจัย

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	นางสาวปานิสสรာ วงษ์เป็น
วัน เดือน ปี เกิด	23 เมษายน 2539
สถานที่เกิด	จังหวัดกรุงเทพมหานคร
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 71/78 ถนนมิตรสัมพันธ์ ตำบลอ่างศิลา อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี
ตำแหน่งและประวัติการทำงาน	ปัจจุบัน พนักงานจัดซื้อ บริษัทซีเลชดิกา (ไทยแลนด์) จำกัด
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2561 ศิลปศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ พ.ศ. 2568 บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา