

การรับรู้ถึงการได้รับการสนับสนุนจากองค์กร ความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และความตั้งใจที่จะลาออกจากงานโดยสมัครใจของบุคลากร ในสังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน และมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

Perceived Organizational Support, Job Satisfaction, Organizational Commitment and Voluntary Turnover Intention of Thai Employees in Rajamangala University of Technology Isan and Rajamangala University of Technology Thanyaburi.

สุมินทร์ เม้าธรรม¹

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ความสัมพันธ์ของการรับรู้ถึงการได้รับการสนับสนุนจากองค์กร ที่มีต่อความพึงพอใจในการทำงาน 2) ความสัมพันธ์ของการรับรู้ถึงการได้รับการสนับสนุนจากองค์กร ที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กร 3) ความสัมพันธ์ของความพึงพอใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร ที่มีต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากงานโดยสมัครใจของบุคลากรใน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน และบุคลากรใน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี และ 4) เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างการรับรู้ถึงการได้รับการสนับสนุนจากองค์กร ความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และความตั้งใจที่จะลาออกจากงานโดยสมัครใจของบุคลากรในสังกัดของทั้ง 2 แห่ง โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือวิจัย ทำการวิเคราะห์ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 681 คน โดยใช้การวิเคราะห์การทดสอบพหุคูณในการทดสอบสมมติฐาน ผลการวิจัยพบว่า 1) การรับรู้ถึงการได้รับการสนับสนุนจากองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการทำงาน 2) การรับรู้ถึงการได้รับการสนับสนุนจากองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร 3) ความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจที่จะลาออกจากงานโดยสมัครใจ ส่วนความพึงพอใจในการทำงานเฉพาะกลุ่มตัวอย่างของ มหาวิทยาลัยราชมงคลอีสาน เท่านั้น ที่มีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจที่จะลาออกจากงานโดยสมัครใจ และ 4) การรับรู้ถึงการได้รับการสนับสนุนจากองค์กร และความตั้งใจที่จะลาออกจากงานโดยสมัครใจของกลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 แห่งนั้น มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

¹อาจารย์ประจำคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยราชมงคลอีสาน วิทยาเขตสกลนคร
e-mail : sumintorn@hotmail.com

คำสำคัญ : การรับรู้ถึงการได้รับการสนับสนุนจากองค์กร ความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และความตั้งใจที่จะลาออกจากงานโดยสมัครใจ

Abstract

The objectives of this research were: 1) to study the relationship between POS and job satisfaction, 2) to study the relationship between POS and organizational commitment, 3) to study the relationship among job satisfaction, organizational commitment and voluntary turnover intentions and; 4) to compare the difference among POS, job satisfaction, organizational commitment and voluntary turnover intentions of employees of RMUTI and RMUTT. Questionnaire was used to collect the data from the sample size of 681 employees. Multiple regression analysis was used for analyzing the hypothesis testing. The results indicated that 1) POS has a positive related to job satisfaction, 2) POS has a positive related to organizational commitment, 3) Organization commitment has a negative related to voluntary turnover intentions. Similarly, except RMUTT, Job satisfaction has a negative related to voluntary turnover intentions; and 4) With the comparison between employees groups, the results showed that POS and voluntary turnover intentions were statistical significance difference.

Keywords : Perceived Organizational Support, Job Satisfaction, Organizational Commitment, Voluntary Turnover Intentions

บทนำ

การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างใหม่ของมหาวิทยาลัยราชภัฏทั่วประเทศ ตั้งแต่วันที่ 19 มกราคม 2548 ทำให้มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชภัฏทั่วประเทศต้องปรับเปลี่ยนโครงสร้างการบริหารงานภายในเพื่อให้สอดคล้องกับพันธกิจและภารกิจใหม่ของมหาวิทยาลัย การเปลี่ยนแปลงดังกล่าว อาจส่งผลกระทบทั้งต่อองค์กรและบุคลากรของมหาวิทยาลัย ไม่ว่าจะเป็นเรื่องภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ สิทธิและประโยชน์ รวมไปถึงขวัญและกำลังใจของบุคลากร ซึ่งอาจมีผลทำให้มหาวิทยาลัยต้องเพิ่มบุคลากรหรืออาจสูญเสียบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถขององค์กรไป นอกจากนี้มหาวิทยาลัยเองยังต้องใช้เวลาและงบประมาณในการคัดเลือก และพัฒนาบุคลากร เพื่อให้ได้ตามหลักเกณฑ์และข้อกำหนดของมหาวิทยาลัย รวมไปถึงการแข่งขันที่เพิ่มขึ้นรอบด้าน ไม่ว่าจะเป็นการแข่งขันกับ“มหาวิทยาลัย”ที่มีอยู่เดิม (เช่น มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มหาวิทยาลัย

ขอนแก่น มหาวิทยาลัยรังสิต เป็นต้น) รวมไปถึง “มหาวิทยาลัย” ใหม่ ที่เกิดขึ้นใหม่ (เช่น มหาวิทยาลัยราชภัฏ เป็นต้น) ซึ่งการเปลี่ยนแปลงดังที่กล่าวมาแล้วนั้น อาจสร้างความพึงพอใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรทั้งทางด้านบวกและลบให้กับบุคลากรของ “มหาวิทยาลัยใหม่” และอาจเกิดผลกระทบต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากองค์กรโดยสมัครใจของบุคลากรในสังกัด

การรับรู้ถึงการได้รับการสนับสนุนจากองค์กร เป็นการสะท้อนถึงคุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรกับองค์กร โดย Rhoades and Eisenberger (2002) ได้ให้ความเห็นไว้ว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรจะสร้างความรู้สึกต่างตอบแทน ทำให้บุคลากรเข้าร่วมเป็นสมาชิกขององค์กรและมีบทบาททางสังคม ส่งเสริมความคิดของบุคลากรที่ว่า องค์กรตระหนักรู้และให้รางวัลเพื่อเพิ่มการปฏิบัติงาน ซึ่งจะให้ประโยชน์ที่ดีต่อทั้งบุคลากร

คือ มีความพึงใจในงานเพิ่มขึ้นและมีอารมณ์ที่ดีในการทำงานมากขึ้น และต้องคิด คือ บุคลากร มีความผูกพันต่อองค์กรสูงขึ้น มีการปฏิบัติงานที่ดีขึ้นและลดการลาออกจากงาน ดังนั้น การรับรู้ถึง การได้รับการสนับสนุนจากองค์กร จึงเป็นตัวแปรหลักที่สำคัญที่จะทำให้องค์กรสามารถรับรักษา บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถให้อยู่กับองค์กร ต่อไปได้ ดังนั้น สิ่งที่องค์กรต้องระหันกอยู่เสมอ คือ องค์กรจะสนับสนุนอย่างไรเพื่อจูงใจและส่งเสริม ให้บุคลากรในองค์กรเกิดความพึงพอใจในงาน เกิดความผูกพัน ยอมรับเป้าหมาย ค่านิยมของ องค์กรร่วมกัน และพร้อมทุ่มเทพลังความสามารถ ใน การปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร การได้รับการสนับสนุนที่ดีจากองค์กร จะก่อให้เกิด ความเชื่อและเกิดพฤติกรรมที่แสดงออกในด้านดี ต่อองค์กร เมื่อบุคลากรรับรู้ว่าได้รับการสนับสนุน ช่วยเหลือจากองค์กร จะทำให้พนักงานรู้สึกว่า ต้องตอบสนองคืนแก่องค์กรด้วยการช่วยเหลือ ให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย บุคลากรจะตอบแทน การเป็นหนึ่บัญคุณนั้นโดยแสดงผ่านความผูกพัน ต่อองค์กร และการทุ่มเททำงานเพื่อช่วยองค์กร และจะสร้างประโยชน์ให้กับองค์กรในหลายด้าน เช่น การเข้าร่วมกิจกรรมในองค์กร การมีผลการ ปฏิบัติงานที่ดี การช่วยเหลือเพื่อร่วมงาน การให้ คำแนะนำที่สร้างสรรค์ต่อการปรับปรุงองค์กร และปฏิบัติงานกับองค์กรในระยะเวลานาน เท่าที่องค์กรต้องการ เป็นต้น แต่ทางตรงกันข้าม ถ้าบุคลากรรับรู้ได้ถึงการไม่ได้รับการสนับสนุนที่ดี จากองค์กร เช่น การไม่ได้รับความช่วยเหลือ หรือจัดหาอุปกรณ์เพื่อให้ทำงานได้อย่างสำเร็จ หรือการไม่ได้รับโอกาสในการฝึกอบรมเพิ่มเติมใน เรื่องที่สนใจโดยเฉพาะ รวมไปถึงการรับรู้ว่าองค์กร ไม่ได้เห็นคุณค่าของการเสียสละในการทำงาน และไม่ได้คำนึงถึงความเป็นอยู่ดีของบุคลากร ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร ก็จะลดลงและผลกระทบที่ตามมาก็คือความตั้งใจ ที่จะลาออกจากงานโดยสมัครใจของพนักงานก็จะ

เพิ่มขึ้น เมื่อมีการลาออกจากงาน ก็จะส่งผลเสีย ต่อองค์กรหลายประการ เช่น ค่าใช้จ่ายในการดำเนินการ เพื่อสิ้นสุดการจ้างงาน การโฆษณาประชาสัมพันธ์ การสรรหา การคัดเลือก การจ้างงาน การมอบหมายงาน การปฐมนิเทศ เงินก้อนพิเศษสำหรับการลาออก ความสูญเสียจากการที่มีตำแหน่งว่าง การทำงานที่ไม่ลื่นไหล การขาดชวัญและกำลังใจ และความรู้สึก ไม่มั่นคงในกลุ่มบุคลากรที่ยังคงอยู่ นอกจากนี้ ยังมี ค่าใช้จ่ายในช่วงก่อนการลาออกที่เป็นผลจากการ ทำงานที่ช้าลง และมีการขาดงานเพิ่มขึ้น นอกจากนี้ เพื่อร่วมงานหลายคนที่ยังคงอยู่ต้องฝึกพนักงานใหม่ และมีการใช้เวลาไปกับการฝึกอบรมเพื่อการปฏิบัติงาน และการแก้ปัญหา เป็นต้น มูลค่าของความสูญเสีย ดังกล่าว จุดประกายให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษา การตั้งใจที่จะลาออกจากโดยสมัครใจของบุคลากร ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน (มทร. อีสาน: RMUTI) และของบุคลากรในมหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี (มทร.ธัญบุรี: RMUTT) ซึ่งมหาวิทยาลัยทั้งสองแห่งถือว่าเป็น “มหาวิทยาลัย ใหม่” ที่มีการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างใหม่ ซึ่งส่ง ผลกระทบต่อการทำงานทั้งด้านบวกและด้านลบ ของบุคลากรโดยตรง อันอาจเป็นสาเหตุหนึ่งของ การตั้งใจที่จะลาออกจากโดยสมัครใจของบุคลากร ในสังกัด โดยการวิจัยในครั้นนี้จะศึกษาความสัมพันธ์ ของการรับรู้ถึงการได้รับการสนับสนุนจากองค์กร ความพึงพอใจในการทำงาน และความผูกพัน ต่อองค์กร ที่มีต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากโดยสมัครใจ และเพื่อให้เห็นถึงความแตกต่างระหว่าง 2 มหาวิทยาลัย ในประเด็นของ การรับรู้ถึงการได้รับการสนับสนุน จากองค์กร ความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพัน ต่อองค์กร และความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน โดยสมัครใจ ผู้วิจัยจะทำการเปรียบเทียบให้เห็นถึง ความแตกต่างในประเด็นดังกล่าวของบุคลากรใน 2 มหาวิทยาลัยด้วย โดยมีวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้คือ (1) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของการรับรู้ ถึงการได้รับการสนับสนุนจากองค์กรที่มีต่อความ พึงพอใจในการทำงาน (2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์

ของการรับรู้ถึงการได้รับการสนับสนุนจากองค์กร ที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กร (3) เพื่อศึกษา ความสัมพันธ์ของความพึงพอใจในการทำงาน และ ความผูกพันต่อองค์กร ที่มีต่อความตั้งใจที่จะลาออกจาก โดยสมัครใจและ (4) เพื่อศึกษาถึงความแตกต่าง ระหว่างการรับรู้ถึงการได้รับการสนับสนุนจากองค์กร ความพึงพอใจในการทำงาน และความผูกพันใน องค์กร และความตั้งใจที่จะลาออกจากโดยสมัครใจ ระหว่างบุคลากรใน มทร.อีสาน และบุคลากรใน มทร.ธัญบุรี

นิยามศัพท์

- การรับรู้ถึงการได้รับการสนับสนุนจากองค์กร (Perceived Organizational Support) หมายถึง ทัศนคติของบุคลากรจากประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงานในองค์กรว่า องค์กรให้การยอมรับ และเห็นความสำคัญในการทุ่มเททำงาน มี ความห่วงใย และให้การสนับสนุนในการทำงาน ในด้านต่างๆ เพื่อให้บุคลากรมีความเป็นอยู่ที่ดี ในการทำงานมากน้อยเพียงใด
- ความพึงพอใจในการทำงาน (Job Satisfaction) หมายถึง ทัศนคติของบุคลากรที่มีต่องานที่ปฏิบัติ โดยรวม
- ความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากร ที่รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ยอมรับ ในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีความรู้สึก เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร มีทัศนคติ ที่ดีต่อนายจ้างและมีพฤติกรรมการตั้งใจและเต็มใจ ที่จะทำงานเพื่อความสำเร็จขององค์กร พร้อมที่อยู่ กับองค์กรต่อไป
- ความตั้งใจที่จะลาออกจากงานโดยสมัครใจ (Voluntary Turnover Intentions) หมายถึง การที่พนักงานมีความคิดและความตั้งใจที่จะเลิก ทำงานกับองค์กร ซึ่งเป็นความตั้งใจที่จะพ้นจาก

การเป็นสมาชิกขององค์กรโดยสมัครใจ โดยอยู่ กายได้จากการควบคุมของตนเอง ซึ่งจะไม่รวมถึงการ พ้นจากการเป็นสมาชิก โดยอยู่ภายนอกการ ควบคุม ได้แก่ การเขย่า การทำลาย การถูก ไล่ออก ถูกปลดออก หรือการโยกย้ายภายนอก เป็นต้น

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ทำการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องโดยแบ่ง กลุ่มออกเป็นงานวิจัยในประเทศและต่างประเทศ ดังนี้

1. งานวิจัยในประเทศ

กุลวัติ เทศประทีป (2544) ได้ทำการศึกษาปัจจัย ที่มีผลต่อการลาออกจากพนักงานระดับปฏิบัติการ ในโรงงานอุตสาหกรรม อิเล็กทรอนิกส์ ผลการศึกษา พบว่า อายุมีความสัมพันธ์ทางลบกับการลาออกจาก ส่วนอายุงานและความรับผิดชอบทางการเงินต่อ ครอบครัวไม่มีความสัมพันธ์กับการลาออกจาก ส่วน การศึกษาของ ชญาณิศ นิลแจ้ง (2550) พบว่า เพศหญิง มีความตั้งใจลาออกจากน้อยกว่าเพศชาย บุคลากร ที่มีอายุมากจะมีความตั้งใจลาออกจากน้อยกว่าบุคลากร ที่มีอายุน้อย บุคลากรที่มีระดับการศึกษาสูงขึ้นจะมี ความตั้งใจลาออกจากสูงกว่าบุคลากรที่มีการศึกษาน้อย บุคลากรที่มีอายุการทำงานมากขึ้น จะมีความตั้งใจ ลาออกจากน้อย และบุคลากรที่มีรายได้สูงจะมีความ ตั้งใจลาออกจากต่ำ นอกจากนี้ วิยะดา เรืองฤทธิ์ (2545) ยังพบว่า เมื่อสภาพสมรส ระดับการศึกษา ประเททของ องค์กร ประสบการณ์ทำงาน และระดับความเพียงพอ ของรายได้แตกต่างกัน จะทำให้ระดับแนวโน้มการ ย้ายงานหรือลาออกจาก ระดับความเครียด และระดับ ความพึงพอใจในงานมีความแตกต่างกัน และพบว่า ตัวทำนายที่มีประสิทธิภาพในการทำนายแนวโน้ม การย้ายงานหรือการลาออกจากบุคลากร ได้แก่ ความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร และความพึงพอใจใน การทำงาน สอดคล้องกับการศึกษาของ รัวชชัย

นุญเพิ่มราชี (2552) ที่พบว่าบุคลากรที่มีอายุ อายุงาน และรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีความตั้งใจที่จะลาออกจากงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ และบุคคลที่มีความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลแตกต่างกันจะมีความตั้งใจลาออกจากงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญ เช่นกัน แต่การศึกษาของเบญจพร ถีรรักษ์ (2547) กลับพบว่า วุฒิการศึกษา และรายได้รวมของครอบครัว ส่วนอายุและสถานภาพสมรสไม่มีผลต่อความตั้งใจลาออกจากงาน แต่ความพึงพอใจในงานโดยรวม และความพึงพอใจรายด้านทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจลาออกจากงาน

permjitr คล้ายเพ็ชร (2548) ศึกษาการรับรู้ การสนับสนุนจากองค์กร ความยุติธรรมขององค์กร ที่มีผลต่อความผูกพันต่องค์กร และความตั้งใจลาออกจาก ผลการศึกษาพบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรโดยรวม มีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจที่จะลาออกจาก เช่นเดียวกับการรับรู้ความยุติธรรมโดยรวม ก็มีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจลาออกจาก นอกจากนี้ ยังพบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและความผูกพันต่องค์กร สามารถร่วมกันทำนายความตั้งใจลาออกจากได้ สอดคล้องกับการศึกษาของ ภานุมาส พุนศรัทธา (2549) ที่พบว่า ความตั้งใจในการลาออกจากงานของคนรุ่นใหม่ในกรุงเทพมหานคร มีความสัมพันธ์ทางลบกับปัจจัยความพึงพอใจในงานทั้งหมด 6 ด้าน คือ ความพอใจด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ด้านค่าตอบแทน ด้านสมดุลระหว่างงานและชีวิตครอบครัว และด้านการบริหารงานขององค์กร โดยมีความรู้สึกต่อสถานการณ์ ตลาดแรงงานเป็นปัจจัยร่วม นอกจากนี้ หอมไกล ตันสัก (2553) ยังพบเพิ่มเติมว่า ความเห็นอ่อนหน่ายในงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจลาออกจากงาน และความเห็นอ่อนหน่ายในงาน มีอำนาจในการพยากรณ์ความตั้งใจลาออกจากงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2. งานวิจัยต่างประเทศ

DeCotiis and Summers (1987) ได้สร้างโมเดลเชิงเหตุผลที่ทำนายแรงจูงใจ ผลการปฏิบัติงาน และการลาออก ผลการศึกษาพบว่า ความผูกพันองค์กรส่งผลโดยตรงในทางลบต่อความตั้งใจลาออก

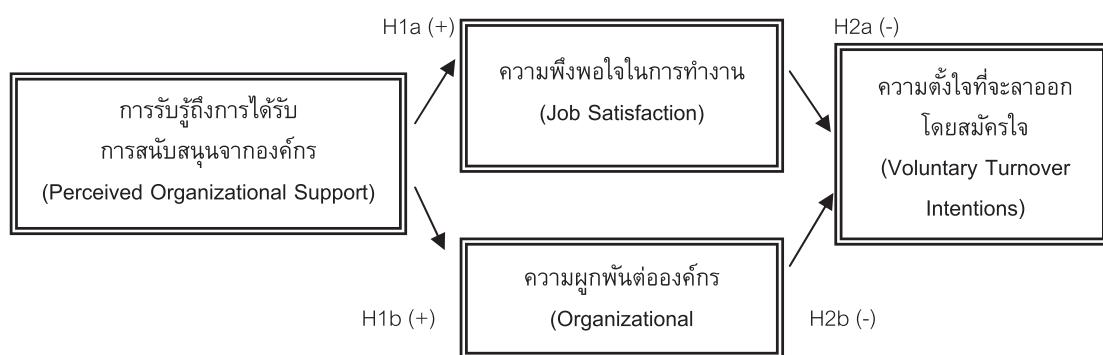
ส่วนงานวิจัยของ Stone et al., (2006) พบว่าตัวแปรที่ร่วมกันทำนายความตั้งใจลาออก คือ การรับรู้บรรยายกาศองค์กร เงินเดือนและตลาดแรงงานตามสภาพเศรษฐกิจ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Garcia Rivera and Rivas Tovar (2007) ที่พบว่า การลาออกจากงานเป็นการรับรู้โดยตรงของพนักงานที่เกี่ยวข้องกับความยุติธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงานของหัวหน้างาน การปรับตัวในการทำงาน และความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน และพบว่า ตัวแปรด้านการตระหนักรู้ในงาน และการปักครองของหัวหน้างาน มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับการลาออกจากพนักงาน

Iverson and Buttigieg (1998) ทำการศึกษาผลของความผูกพันต่องค์กรในกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานดับเพลิง พบว่า ความผูกพันต่องค์กรด้านจิตใจ และด้านบรรทัดฐานทางสังคม ส่งผลในทางบวกต่องค์กร คือ ความตั้งใจที่จะลาออก และการขาดงานลดลง นอกจากนี้ การศึกษาของ Chang (1999) ยังพบว่า บุคคลมีความผูกพันต่องค์กรด้านจิตใจ เมื่อรับรู้ว่าองค์กรให้การเลื่อนตำแหน่ง จัดฝึกอบรมให้ตามความเหมาะสม และหัวหน้าให้ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับการทำงานและให้คำแนะนำด้านอาชีพ บุคลากรจะมีความผูกพันต่องค์กรด้านการคงอยู่ เมื่อรับรู้ว่าองค์กรจะทำอย่างดีที่สุดเพื่อมีให้มีการปลดพนักงาน Eric and Nancy (2001) ได้ทำการศึกษาเรื่องผลกระทบของความพึงพอใจในงานต่อความตั้งใจลาออกจากงาน ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยสภาพ

แวดล้อมในการทำงานมีผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานมากกว่าปัจจัยส่วนบุคคล และความพึงพอใจในงานมีผลกระทบอย่างมากต่อความตั้งใจลาออกจากงาน Rambur et al., (2003) พบเพิ่มเติมว่าความตั้งใจลาออกจาก มีสาเหตุมาจากความก้าวหน้าในอาชีพ เช่น การไม่ได้รับการสนับสนุนสู่ระดับที่สูงขึ้น หรือสถานการณ์ต่าง ๆ ในชีวิต เช่น ปัญหาครอบครัว การโยกย้าย หรือความไม่พึงพอใจในงาน ได้แก่ ไม่พอใจในค่าตอบแทน หรือการบริหารงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ Liao (2005) ที่พบว่า ปัจจัยในการจ่ายค่าจ้างส่งผลต่อการเกิดความตั้งใจลาออกจากพนักงานมากกว่าปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของพนักงาน และงานวิจัยของ Patrick and Boon (2004) ที่พบว่าการสนับสนุนทางสังคมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน และการสนับสนุนทางสังคมมีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจลาออกจากงาน จากการวิจัยซึ่งให้เห็นว่า การสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้างานและเพื่อน

ร่วมงาน มีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจลาออกจากงาน ความผูกพันต่องค์กร และความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจลาออกจากงาน การสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัว และเพื่อนไม่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจลาออกจากงาน นอกจากนี้ Eddleston (2009) พบข้อมูลเพิ่มเติมเมื่อได้ทำการศึกษาการเปรียบเทียบทางสังคมที่มีต่อความพึงพอใจในอาชีพและความตั้งใจลาออกจากผู้จัดการระดับล่างและระดับกลาง โดยเมื่อเปรียบเทียบระหว่างผู้จัดการระดับกลาง พบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจลาออกจากงานกับความพึงพอใจในอาชีพ แต่เมื่อเปรียบเทียบระหว่างผู้จัดการระดับล่างกับบุพนว่า มีความสัมพันธ์ความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจลาออกจากงาน แต่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในอาชีพ นอกจากนี้ยังพบว่า การแข่งขันกันเป็นกลุ่ม เป็นตัวแปรแพรกกลางที่มีนัยสำคัญ

กรอบแนวคิดการวิจัย



สมมติฐานการวิจัย

$H1a_{RMUTI}$: การรับรู้ถึงการได้รับการสนับสนุนจากองค์กรบุคลากรของ มทร.อีสาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการทำงาน

$H1b_{RMUTI}$: การรับรู้ถึงการได้รับสนับสนุนจากองค์กรบุคลากรของ มทร.อีสาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

$H2_{RMUTI}$: ความพึงพอใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรของ มทร.อีสาน มีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจที่จะลาออกจากโดยสมัครใจ

$H1a_{RMUTT}$: การรับรู้ถึงการได้รับการสนับสนุนจากองค์กรบุคลากรของ มทร.ธัญบุรี มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการทำงาน

$H1b_{RMUTT}$: การรับรู้ถึงการได้รับสนับสนุนจากองค์กรบุคลากรของ มทร.ธัญบุรี มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

$H2_{RMUTT}$: ความพึงพอใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรของ มทร.ธัญบุรี มีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจที่จะลาออกจากโดยสมัครใจ

$H3$: การรับรู้ถึงการได้รับการสนับสนุนจากองค์กร ความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และความตั้งใจที่จะลาออกจากโดยสมัครใจ ระหว่างบุคลากรของ มทร.อีสาน และบุคลากรของ มทร.ธัญบุรี มีความแตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

1. การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่างประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรในสังกัด มทร.อีสาน จำนวน 2,099 คน และบุคลากรในสังกัด มทร.ธัญบุรี จำนวน 1,950 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 4,049 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 30 กันยายน 2553) โดยผู้วิจัยได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างเป็นจำนวน 354 คน (Krejcie and Morgan, 1970) โดยแต่ละแห่งใช้วิธีสุ่มแบบเชิงชั้น (Stratified Random Sampling) เนื่องจากมีการแบ่งกลุ่มเป็นบุคลากรสายผู้สอน และบุคลากรสายสนับสนุน
2. การสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพของเครื่องมือ

- 2.1 ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแบ่งเป็น 2 ตอน โดยตอนแรก เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ลักษณะงาน และตอนที่ 2 เป็นคำถาม เกี่ยวกับ การรับรู้ถึงการได้รับการสนับสนุนจากองค์กร ความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และความตั้งใจที่จะลาออกจากงานโดยสมัครใจ โดยใช้การประมาณค่า (Rating Scale) 5 ลำดับ ได้แก่ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย เนยๆ ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
- 2.2 ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ คือ

- 1) ทำการศึกษาเอกสาร และงานวิจัย ที่เกี่ยวข้องกับ การรับรู้ถึงการได้รับการสนับสนุนจากองค์กร ความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และความตั้งใจที่จะลาออกจากงานโดยสมัครใจ และ
- 2) ทำการสร้างข้อคำถามที่เกี่ยวข้อง กับการรับรู้ถึงการได้รับการสนับสนุนจากองค์กร ความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และ

ความตั้งใจที่จะลาออกจากงานโดยสมัครใจ โดยอ้างอิงจากงานวิจัยที่ผ่านมา

2.3 การตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) โดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ซึ่งตรวจสอบแนวนำเสนอถึงความสมบูรณ์และการครอบคลุมเนื้อหาของการวิจัย ภาษาที่ใช้ ซึ่งผู้วิจัยได้นำข้อแนวนำเสนอถังกล่าวไปปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

2.4 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน จำนวน 30 คน จากนั้น

ผู้วิจัยได้นำผลการทดลองดังกล่าวไปตรวจสอบหาค่าความถูกต้องเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) โดยใช้ Factor Analysis ซึ่งค่า Factor Loading ควรเกินกว่า 0.4 (Hair et al., 2006) และหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้การวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลfa (Alpha Coefficient) เพื่อหาค่าความสอดคล้องภายใต้ ซึ่งควรมีค่าเกินกว่า 0.7 (Cronbach, 1951; Nunnally, 1978) ทั้งนี้มีรายละเอียดค่า Factor Loading และค่าสัมประสิทธิ์แอลfa ตามที่แสดงให้เห็นในตาราง 1

ตารางที่ 1 : แสดงค่า Factor Loading และค่า Alpha Coefficient

ตัวแปร	มทร.อีสาน		มทร.ธัญบุรี	
	Factor Loading	Alpha Coefficient	Factor Loading	Alpha Coefficient
การรับรู้ถึงการได้รับสนับสนุนจากองค์กร(POS)	0.807-0.876	0.8705	0.698-0.883	0.8412
ความพึงพอใจในการทำงาน (JOS)	0.812-0.882	0.8596	0.772-0.883	0.8316
ความผูกพันต่อองค์กร (ORC)	0.776-0.877	0.8584	0.619-0.872	0.8040
ความตั้งใจที่จะลาออกจากงานโดยสมัครใจ(VTI)	0.516-0.891	0.7826	0.641-0.902	0.7795

จากการ 1 แสดงให้เห็นว่าตัวแปร การรับรู้ถึงการได้รับการสนับสนุนจากองค์กร ความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และความตั้งใจที่จะลาออกจากงานโดยสมัครใจ มีความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง เนื่องจากเมื่อนำข้อมูลทดลองไปวิเคราะห์ด้วยการวิเคราะห์ปัจจัย (Factor Analysis) และพบว่าค่า Factor Loading เกินกว่า 0.40 (Hair et al., 2006) และยังพบว่าตัวแปรทั้ง 4 ตัวแปร ยังมีค่าความเชื่อมั่น (Reliability) เกินกว่า 0.70 (Cronbach, 1951; Nunnally, 1978) แสดงว่าทั้งตัวแปรการรับรู้ถึงการได้รับการสนับสนุนจากองค์กร ความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และความตั้งใจที่จะลาออกจากงานโดยสมัครใจมีทั้งความเชื่อมั่นและความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง

3. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ทำหนังสือขอความร่วมมือจาก มทร.อีสาน และ มทร.ธัญบุรี ทั้ง 2 แห่ง และเพื่อขอความอนุเคราะห์ให้มหาวิทยาลัยที่เป็นกลุ่มตัวอย่างให้ความร่วมมือในการให้ข้อมูลกับผู้วิจัย

3.2 ทำการสั่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างทางไปรษณีย์ โดยแบบชองและปิดแสดงปีเพื่อให้ส่งกลับคืนมายังผู้วิจัย

3.3 ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ส่งกลับ และมีจำนวนแบบสอบถามที่สามารถนำไปวิเคราะห์ข้อมูลได้จำนวนทั้งสิ้น 681 ฉบับ แบ่งเป็น มทร.อีสาน จำนวน 472 ฉบับ และ มทร.ธัญบุรี จำนวน 209 ฉบับ

4. วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

4.1 วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง โดยคำนวณค่าความถี่และค่าร้อยละ

4.2 วิเคราะห์ระดับของการรับรู้ถึงการได้รับ การสนับสนุนจากองค์กร ความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และความตั้งใจที่จะ ลาออกจากงานโดยสมัครใจ โดยคำนวณค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4.3 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้

ถึงการได้รับการสนับสนุนจากองค์กร ความพึงพอใจ ใน การทำงาน และความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน โดยสมัครใจ โดยคำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เพียร์สัน

4.4 ทดสอบสมมติฐานการวิจัย H1a_{RMUTI} - H2_{RMUTI} และ H1a_{RMUTT} - H2_{RMUTT} โดยใช้การวิเคราะห์ การทดสอบพหุคุณ โดยมีโมเดล ดังนี้

$$\text{โมเดลที่ 1 } H1a_{RMUTI} : JOS = \beta_{01} + \beta_{02} POS + \beta_{03} Gen + \beta_{04} Age + \beta_{05} Edu + \beta_{06} Emp + \beta_{07} Job + \varepsilon$$

$$\text{โมเดลที่ 2 } H1b_{RMUTI} : ORC = \beta_{02} + \beta_{07} POS + \beta_{08} Gen + \beta_{09} Age + \beta_{10} Edu + \beta_{11} Emp + \beta_{12} Job + \varepsilon$$

$$\text{โมเดลที่ 3 } H2_{RMUTI} : VTI = \beta_{03} + \beta_{13} JOS + \beta_{14} ORC + \beta_{15} Gen + \beta_{16} Age + \beta_{17} Edu + \beta_{18} Emp + \beta_{19} Job + \varepsilon$$

$$\text{โมเดลที่ 4 } H1a_{RMUTT} : JOS = \beta_{04} + \beta_{20} POS + \beta_{21} Gen + \beta_{22} Age + \beta_{23} Edu + \beta_{24} Emp + \beta_{25} Job + \varepsilon$$

$$\text{โมเดลที่ 5 } H1b_{RMUTT} : ORC = \beta_{05} + \beta_{26} POS + \beta_{27} Gen + \beta_{28} Age + \beta_{29} Edu + \beta_{30} Emp + \beta_{31} Job + \varepsilon$$

$$\text{โมเดลที่ 6 } H2_{RMUTT} : VTI = \beta_{06} + \beta_{32} POS + \beta_{33} ORC + \beta_{34} Gen + \beta_{35} Age + \beta_{36} Edu + \beta_{37} Emp + \beta_{38} Job + \varepsilon$$

4.5 ทดสอบสมมติฐานการวิจัย H3 โดยใช้สถิติ t – Test independent

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในส่วนนี้เป็นการนำเสนอผลการวิจัย โดยมีการนำเสนอตามลำดับ ดังนี้

ตารางที่ 2 : แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างในภาพรวม

ข้อมูลทั่วไป	รวม	มทร.อีสาน		มทร.ธัญบุรี	
	จำนวน (คน)	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
เพศ:					
ชาย	221	163	34.5	58	27.8
หญิง	460	309	65.5	151	72.2
อายุ:					
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 40 ปี	507	379	80.3	128	61.2
40 ปีขึ้นไป	174	93	19.7	81	38.8
ระดับการศึกษา:					
น้อยกว่าหรือเทียบเท่าปริญญาตรี	381	267	56.6	114	54.5
สูงกว่าปริญญาตรี	300	205	43.4	95	45.5
ตำแหน่งงาน:					
ประจำ	377	293	50.6	138	66
ชั่วคราว	304	233	49.4	71	34
ตำแหน่งงาน:					
สายสนับสนุน	375	242	51.3	133	63.6
สายวิชาการ (ผู้สอน)	306	230	48.7	76	36.4
รวม	681	472	100	209	100

จากตาราง 2 แสดงให้เห็นโดยสรุปในภาพรวมได้ว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ที่มีอายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ 40 ปี ระดับการศึกษาน้อยกว่าหรือเทียบเท่าปริญญาตรี มีตำแหน่งงานประจำ และเป็นสายสนับสนุน

ตารางที่ 3 : แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient) ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) ของระดับการรับรู้ถึงการได้รับการสนับสนุนจากองค์กร ความพึงพอใจในการทำงาน ระดับความผูกพันต่อองค์กร และความตั้งใจที่จะลาออกจากงานโดยสมัครใจของบุคลากร ของทั้ง 2 แห่ง

ตัวแปร	การรับรู้ถึงการได้รับการสนับสนุนจากองค์กร	ความพึงพอใจในการทำงาน	ความผูกพันต่อองค์กร	ความตั้งใจที่จะลาออกจากงานโดยสมัครใจ
มทร.อีสาน (RMUTI):				
ค่าเฉลี่ย	3.3808	3.8660	4.1107	2.9719
ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	0.80436	0.69493	0.69884	0.96893
การรับรู้ถึงการได้รับการสนับสนุนจากองค์กร				
ความพึงพอใจในการทำงาน	0.304**			
ความผูกพันต่อองค์กร	0.333**	0.604**		
ความตั้งใจที่จะลาออกจากงานโดยสมัครใจ	-0.064	-0.293**	-0.295**	
มทร.ธัญบุรี (RMUTT):				
ค่าเฉลี่ย	3.2452	3.8780	4.0287	2.7667
ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	0.75119	0.68645	0.67565	0.94517
การรับรู้ถึงการได้รับการสนับสนุนจากองค์กร				
ความพึงพอใจในการทำงาน	0.294**			
ความผูกพันต่อองค์กร	0.286**	0.641**		
ความตั้งใจที่จะลาออกจากงานโดยสมัครใจ	-0.065	-0.284**	-0.471**	

** ระดับนัยสำคัญที่ 0.05

จากตาราง 3 แสดงให้เห็นว่าการรับรู้ถึงการได้รับการสนับสนุนจากองค์กร มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับความพึงพอใจในการทำงาน ณ ระดับนัยสำคัญที่ 0.05 ($r_{RMUTI} = 0.304$; $r_{RMUTT} = 0.294$) และความผูกพันต่อองค์กร ($r_{RMUTI} = 0.333$; $r_{RMUTT} = 0.286$) ณ ระดับนัยสำคัญที่ 0.05 ส่วนความพึงพอใจในการทำงานนั้น มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับความผูกพันต่อองค์กร ($r_{RMUTI} = 0.604$; $r_{RMUTT} = 0.641$) ณ ระดับนัยสำคัญที่ 0.05 สำหรับความตั้งใจที่จะลาออกจากงานโดยสมัครใจนั้น มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้าม กับความพึงพอใจในการทำงาน ($r_{RMUTI} = -0.293$; $r_{RMUTT} = -0.284$) และความผูกพันต่อองค์กร ($r_{RMUTI} = -0.295$; $r_{RMUTT} = -0.471$) ณ ระดับนัยสำคัญที่ 0.05 นอกจากนี้ยังพบว่า การรับรู้ถึงการได้รับการสนับสนุนจากองค์กร ไม่ได้มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความตั้งใจที่จะลาออกจากงานโดยสมัครใจ ($r_{RMUTI} = -0.064$; $r_{RMUTT} = -0.065$)

จากค่า Adjust R^2 ในตาราง 4 ไมเดล 1 และ 4 สามารถอธิบายได้ว่าการรับรู้ถึงการได้รับการสนับสนุนจากองค์กรของบุคลากรทั้ง 2 แห่ง มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานอยู่ที่

12.8% และ 7.6% ตามลำดับ ส่วนที่เหลือเกิดจากปัจจัยอื่นๆ และสำหรับไมเดล 2 และ 5 สามารถอธิบายได้ว่าการรับรู้ถึงการได้รับการสนับสนุนจากองค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรทั้ง 2 แห่งอยู่ที่ 13.6% และ 8% ตามลำดับ ส่วนที่เหลือเกิดจากปัจจัยอื่น ๆ นอกจากนี้ยังพบว่า การรับรู้ถึงการได้รับการสนับสนุนจากองค์กรของบุคลากรทั้ง 2 แห่ง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการทำงาน ($b_{RMUTI-1} = 0.262$; $b_{RMUTT-20} = 0.260$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และการรับรู้การได้รับการสนับสนุนจากองค์กรของบุคลากรทั้ง 2 แห่ง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ($b_{RMUTI-7} = 0.292$; $b_{RMUTT-26} = 0.252$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สอดคล้องกับงานวิจัยของนิชาภา ปัญจมาวัฒนา (2550) ที่พบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในองค์กร และงานวิจัยของ Patrick and Boon (2004) ที่พบว่า การได้รับการสนับสนุนจากสังคมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการทำงาน ดังนั้น $H1a-b_{RMUTI}$ และ $H1a-b_{RMUTT}$ จึงเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4 : แสดงค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (b) และค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (Standard Error) ของการรับรู้ถึงการได้รับการสนับสนุนจากองค์กร ความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และความตั้งใจที่จะลาออกจากงานโดยสมัครใจ ของบุคลากรทั้ง 2 แห่ง

ตัวแปร	มทร.อีสาน			มทร.ธัญบุรี		
	โมเดล 1	โมเดล 2	โมเดล 3	โมเดล 4	โมเดล 5	โมเดล 6
	H1a_{RMUTI}	H1b_{RMUTI}	H2_{RMUTI}	H1a_{RMUTT}	H1b_{RMUTT}	H2_{RMUTT}
	ความพึงพอใจ ในการทำงาน	ความผูกพัน ต่อองค์กร	ความตั้งใจที่จะ ^a ลาออกจากงาน โดยสมัครใจ	ความพึงพอใจ ในการทำงาน	ความผูกพัน ต่อองค์กร	ความตั้งใจที่จะ ^a ลาออกจากงาน โดยสมัครใจ
การรับรู้ถึงการได้รับ ^a การสนับสนุนจาก องค์กร (POS)	0.262*** ^a (0.038)	0.292*** (0.038)		0.260*** (0.062)	0.252*** (0.061)	
ความพึงพอใจในการ ทำงาน (JOS)			-0.179** (0.073)			0.055 (0.104)
ความผูกพันต่อองค์กร (ORC)			-0.233*** (0.072)			-0.666*** (0.106)
เพศ (GEN)	-0.129* (0.066)	-0.111* (0.066)	0.049 (0.089)	-0.008 (0.107)	0.085 (0.105)	0.238* (0.127)
อายุ (AGE)	0.192** (0.080)	0.207*** (0.081)	-0.253** (0.107)	0.000 (0.109)	-0.059 (0.107)	-0.296** (0.130)
ระดับการศึกษา(EDU)	-0.091 (0.092)	-0.082 (0.092)	0.041 (0.122)	0.178 (0.129)	0.104 (0.127)	-0.190 (0.154)
ตำแหน่งงาน(EMP)	-0.073 (0.072)	-0.008 (0.072)	0.454*** (0.095)	-0.107 (0.114)	-0.216* (0.112)	0.315** (0.137)
ลักษณะงาน (JOB)	0.161* (0.091)	0.154* (0.091)	-0.203* (0.121)	-0.161 (0.136)	-0.062 (0.134)	0.047 (0.161)
Adjust R ²	0.128	0.136	0.206	0.076	0.080	0.314
Sig of F	0.000	0.000	0.000	0.001	0.001	0.000

* ระดับนัยสำคัญที่ 0.10, ** ระดับนัยสำคัญที่ 0.05, *** ระดับนัยสำคัญที่ 0.01

^a ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Beta coefficient) ส่วนค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (Standard Errors) อยู่ในวงเล็บ
ข้างล่างต่อท้ายค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย

จากค่า Adjust R² ในโมเดล 3 และ 6 สามารถอธิบายได้ว่าความพึงพอใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรทั้ง 2 แห่ง มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะลาออกจากโดยสมัครใจ อยู่ที่ 20.6% และ 31.4% ตามลำดับ ส่วนที่เหลือ เกิดจากปัจจัยอื่นๆ นอกจากนี้ ยังพบว่าความพึงพอใจในการทำงานเฉพาะบุคลากรของ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี โดยสมัครใจ ($b_{RMUTI-13} = -0.179$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรของ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี โดยสมัครใจ ($b_{RMUTT-32} = -0.055$) สำหรับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรทั้ง 2 แห่ง มีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจที่จะลาออกจากงานโดยสมัครใจ ($b_{RMUTI-14} = -0.233$; $b_{RMUTT-33} = -0.666$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สอดคล้องกับงานวิจัยของเปรมจิต คล้ายเพ็ชร (2548) ที่พบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจลาออกจาก และงานวิจัยของ เบญจพร ถีระรักษ์ (2547) ที่พบว่าความพึงพอใจในงาน

มีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจลาออกจากงานดังนั้น $H2_{RMUTI}$ เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้ง สำหรับ $H2_{RMUTT}$ เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้บางส่วน เพื่อให้เกิดความเหมาะสมสำหรับการวิเคราะห์ การทดสอบพหุคุณ ผู้วิจัยได้ใช้ตัวแปรหุ่น (Dummy Variables) สำหรับการศึกษาตัวแปรประชากรศาสตร์ เพื่อตรวจสอบว่าตัวแปรประชากรศาสตร์มีอิทธิพลต่อตัวแปรตามหรือไม่ โดยจากการทดสอบพบว่า อายุ ($b_{RMUTI-16} = -0.253$; $b_{RMUTT-35} = -0.296$) มีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจที่จะลาออกจากงานโดยสมัครใจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กุลวิศิษฐ์ ทศประทีป (2544) ที่พบว่าอายุมีความสัมพันธ์ทางลบกับการลาออกจากงานนอกจากนี้ ยังพบว่าตำแหน่งงาน ($b_{RMUTI-18} = 0.454$; $b_{RMUTT-37} = 0.315$) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจที่จะลาออกจากงานโดยสมัครใจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Rayner and Harcourt (1997) ที่พบว่า ลักษณะส่วนบุคคลเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกจากพนักงาน

ตารางที่ 5 : แสดงค่าสถิติ t เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างการรับรู้ถึงการได้รับการสนับสนุน
จากองค์กร ความพึงพอใจในการทำงาน ระดับความผูกพันต่อองค์กร และความตั้งใจที่จะลาออกจาก
งานโดยสมัครใจของบุคลากรทั้ง 2 แห่ง

ตัวแปร	จำนวน (คน)	ค่าเฉลี่ย	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน	t-test Equality of Means	
				t	Sig.
การรับรู้ถึงการได้รับการสนับสนุน จากองค์กร:					
มทร.อีสาน	472	3.3808	0.80436		
มทร.ธัญบุรี	209	3.2452	0.75119	2.070	0.039
ความพึงพอใจในการทำงาน:					
มทร.อีสาน	472	3.8660	0.69493		
มทร.ธัญบุรี	209	3.8780	0.68645	-0.209	0.835
ความผูกพันต่อองค์กร:					
มทร.อีสาน	472	4.1107	0.69884		
มทร.ธัญบุรี	209	4.0287	0.67565	1.426	0.154
ความตั้งใจที่จะลาออกจากงานโดย สมัครใจ:					
มทร.อีสาน	472	2.9719	0.96893		
มทร.ธัญบุรี	209	2.7667	0.94517	2.568	0.010

ตาราง 5 แสดงให้เห็นว่าพบความแตกต่าง
อย่างมีนัยสำคัญของการรับรู้ถึงการได้รับการสนับสนุน
จากองค์กร ($t=-2.070$; $Sig.0.039$) และความตั้งใจ
ที่จะลาออกจากงานโดยสมัครใจ ($t=2.568$; $Sig.0.010$)
ของบุคลากรทั้ง 2 แห่ง และไม่พบความแตกต่าง

อย่างมีนัยสำคัญของความพึงพอใจในการทำงาน
($t=-0.209$; $Sig.0.0.835$) ความผูกพันต่อองค์กร
($t=1.426$; $Sig.0.154$) ของบุคลากรทั้ง 2 แห่ง
ดังนั้น H3 จึงเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้บางส่วน

สรุปผลวิจัย

จากผลการวิจัย ได้ข้อสรุปตามสมมติฐาน ดังนี้

สมมติฐาน	คำอธิบาย	ผลที่ได้รับ
H1a_{RMUTI} H1a_{RMUTT}	การรับรู้ถึงการได้รับการสนับสนุนจากองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจการทำงาน	เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้
H1b_{RMUTI} H1b_{RMUTT}	การรับรู้ถึงการได้รับการสนับสนุนจากองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร	เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้
H2_{RMUTI} H2_{RMUTT}	ความพึงพอใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจที่จะลาออกจากงานโดยสมัครใจ	มทร.อีสาน เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ มทร.ธัญบุรี เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เฉพาะความผูกพันต่อองค์กร
H3	การรับรู้ถึงการได้รับการสนับสนุนจากองค์กร ความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันขององค์กรและความตั้งใจที่จะลาออกจากงานโดยสมัครใจ ของบุคลากรในสังกัด มทร.อีสาน และ มทร.ธัญบุรี มีความแตกต่างกัน	เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้เฉพาะการรับรู้ถึงการได้รับการสนับสนุนจากองค์กร และความตั้งใจที่จะลาออกจากงานโดยสมัครใจ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย มีดังนี้

1.1 จากการวิจัยพบว่า การรับรู้ถึงการได้รับการสนับสนุนจากองค์กร ความพึงพอใจในการทำงาน และความผูกพันต่องค์กร ถือว่าเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากสมัครใจของบุคลากรในสังกัด มหา.อีสาน และ มหา.รัฐบุรี เมื่อบุคลากรรับรู้ได้ถึงการได้รับการสนับสนุนจากองค์กร บุคลากรจะมีพฤติกรรมไปในทางที่ดีและเป็นประโยชน์ต่องค์กร การรับรู้ได้ถึงการสนับสนุนจากองค์กรจะช่วยสร้างให้พนักงานรู้สึกว่าตนมีจุดมุ่งหมายในการทำงาน มีคุณค่า และช่วยทำให้มีสภาพจิตใจที่ดีต่อการทำงานในหน้าที่ นอกจากนี้ยังช่วยเพิ่มผลการปฏิบัติงานและการทำงานที่นอกเหนือหน้าที่ เช่น การช่วยเหลือเพื่อร่วมงาน การกระทำเพื่อปักป้ององค์กรจากความเสี่ยง การให้ข้อเสนอแนะในการทำงานอย่างสร้างสรรค์ และการเสาะหาความรู้และทักษะที่มีประโยชน์ต่องค์กร ดังนั้น มหา.อีสาน และ มหา.รัฐบุรี จึงควรให้การสนับสนุนบุคลากร ไม่ว่าจะเป็นสภาพแวดล้อมในการทำงาน รางวัลผลตอบแทน เลื่อนตำแหน่ง การยอมรับและเห็นความสำคัญ การให้บุคลากรได้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนางาน รวมไปถึงการให้ความมั่นคงในการทำงาน และการให้อิสระในการตัดสินใจในหน้าที่ที่รับผิดชอบ

1.2 จากการวิจัยพบว่า ตำแหน่งงาน (ชั้นครัว/ประจำ) มีอิทธิพลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากงานโดยสมัครใจของบุคลากรในสังกัด ทั้ง มหา.อีสาน และ มหา.รัฐบุรี ดังนั้น มหาวิทยาลัย จึงควรให้ความสนใจในประเด็นดังกล่าว เพื่อลดปัญหาการลาออกจากงาน โดยมหาวิทยาลัยอาจจะมีวิธีการที่เป็นรูปธรรมมากขึ้น ในการที่จะส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรทางการศึกษา มีข่าวดีและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้ประสบ

ความสำเร็จด้วยความเต็มใจ ทุ่มเทและเสียสละเวลาให้องค์กร

1.3 มหาวิทยาลัยควรเปิดโอกาสให้บุคลากรในสังกัดได้รับทราบปัญหาขององค์กรอย่างถูกต้องชัดเจน เพื่อที่จะได้ร่วมกันแสดงความคิดเห็นหรือร่วมมือกันแก้ไข ปัญหาขององค์กรให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายต่อไป

1.4 มหาวิทยาลัยควรที่จะมีวิธีการที่จะกระตุ้นให้บุคลากรทางการศึกษารู้สึกรักและห่วงเห็นองค์กรมากยิ่งขึ้น ในฐานะที่เป็นสมาชิกคนหนึ่ง ซึ่งมีความสำคัญต่องค์กร รวมทั้งรู้สึกถึงความมั่นคงในการประกอบอาชีพ

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัย ครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งเสริมและปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อความพึงพอใจในการทำงาน และความผูกพันต่องค์กรของบุคลากรทางการศึกษา เช่น ปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับ ปัจจัยด้านผลประโยชน์ รวมไปถึงปัจจัยด้านสภาพการทำงาน หัวหน้างาน เพื่อร่วมงาน ตลอดจนปัจจัยด้านการบริหารจัดการภายในองค์กร เป็นต้น ทั้งนี้ปัจจัยดังกล่าว เป็นได้ทั้งปัจจัยที่ส่งเสริมและปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อความพึงพอใจและความผูกพันต่องค์กร

2.2 ควรศึกษาวิธีสร้างความพึงพอใจในการทำงาน และความผูกพันระหว่างบุคลากรกับองค์กร เพื่อเพิ่มความพึงพอใจและความผูกพันต่องค์กร ทั้งนี้ เมื่อบุคลากรมีความรู้สึกพึงพอใจในงานและมีความผูกพันต่องค์กร ก็เพื่อช่วยลดพฤติกรรมการผละงาน เช่น ลดอัตราการมาสายและการขาดงาน รวมไปถึงลดความตั้งใจที่จะลาออกจากได้เป็นอย่างดี

บรรณานุกรม

กุลวิชี เทศประทีป. (2544). ปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกจากพนักงานระดับปฏิบัติการในองค์กรอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์: ศึกษาเฉพาะกรณีโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ชัยานันต์ นิลแจ้ง. (2550). การศึกษาการละเมิดสัญญาทางจิตวิทยา ความผูกพันต่อองค์กร พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร และความตั้งใจที่จะลาออกจากพนักงานประจำและพนักงานชั่วคราวในบริษัทภายนอกแห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ธวัชชัย บุญเพิ่มราชี. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่มีผลต่อการตั้งใจลาออกจากงานของบุคลากร: ศึกษาเฉพาะกรณีบุคลากรสายค. ของมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์. สารนิพนธ์หลักสูตรศิลปศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชามนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระนเรศวร.

นิชาภา ปัญจามวัฒนา. (2550). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐ: กรณีศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี. วิทยานิพนธ์หลักสูตรศิลปศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

เบญจพร ถีระรักษ์. (2547). ความพึงพอใจในงานลักษณะความเป็นผู้นำของหัวหน้างานและความตั้งใจลาออกจากงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในองค์กรอุตสาหกรรมผลิตแพงว่งจระแหงหนึ่ง. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

เปรมจิต คล้ายเพ็ชร. (2548). การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ ความยุติธรรมขององค์การที่มีผลต่อความผูกพันขององค์การและความตั้งใจลาออกจากมหาวิทยาลัยราชภัฏสุโขทัย. ศิลปศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ภานุมาส พุนทรัพย์. (2549). การศึกษาทัศนคติของคนรุ่นใหม่ต่อปัจจัยที่มีผลกับความตั้งใจในการลาออกจากงานในกรุงเทพมหานคร. โครงการพิเศษบริหารธุรกิจบัณฑิต คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

วิยะดา เรืองฤทธิ์. (2545). ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อแนวโน้มการย้ายงานหรือลาออกจากบุคลากร คุณพิวเตอร์. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา สถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา.

หอมไกล ตันสัก. (2553). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้พฤติกรรมความเป็นผู้นำ การสนับสนุนทางสังคม และความเห็นอ่อนน้อมในงานกับความตั้งใจลาออกจากงานของพยาบาล โรงพยาบาลเชียงใหม่ ราม จังหวัดเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

Chang, E. (1999). *Career Commitment as a Complex Moderator of Organizational Commitment and Turnover Intention*. *Human Relations*. 52, 1257-1277.

Cronbach, L. J. (1951). Coefficient alpha and the internal structure of tests. **Psychometrika**, 16(3). 297-334.

DeCotis, T.A. and Summers, T.P. (1987). A Path Analysis of a Model of the Antecedents and Consequences of Organizational Commitment. **Human Relation**. 40. 445-470.

Eddleston, K. A. (2009). **The Effects of Social Comparisons on Managerial Career Satisfaction and Turnover Intentions**. Career Development International. 14 (1).

Eric G. L., and Nancy L.H. (2001). The impact of job satisfaction on turnover intent: A test of a structure measurement model using a nation sample of workers. **The Social Science Journal**. 38. 233-250.

Garcia Rivera, Blanca Rosa., and Rivas Tovar, Luis Arturo. (2007). A Turnover Perception Model of the General Working Population in the Mexican Cross-Border Assembly (Maquiladora) Industry. **Revista Innovar Journal**. 17(29).

Hair, Joseph F., Black, William C., Babin, Barry., Anderson, Rolph E., and Tatham, Ronald L. (2006). **Multivariate Data Analysis**, 6th Ed. New Jersey : Pearson Education.

Iverson, R. D. and Buttigieg, D. M. **Affective, Normative and Continuance Commitment: Can the 'Right Kind of Commitment be Managed? Working Paper in Human Resource Management and Industrial Relations**. Department of Management, the University of Melbourne, Parkville, Vic. 1998.

Krejcie, R.V., and Morgan D.W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. "Psychological measurement." 607-610

Liao, C. K. (2005). **The Study of Salary Satisfaction, Job Involvement and Turnover Intention of the Employees in The Internet Industry**. Cheneese Master's Thesis. (Online). www.eThesys.com, October 2.

Nunnally, J. C. (1978). **Psychometric theory** (2nd ed.). New York: McGraw-Hill.

Patrick, C., and Boon L. (2004). Social Support and Leaving Intention among Computer Professionals. **Information and Management**. 41 (3). 323-334.

Rambur, B, Palumbo, M. V., McIntosh B., and Mongeon J. (2003). **A Statewide Analysis of RNs' Intention to Leave Their Position**. Nursing Outlook. 51. 182-188.

Rayner, P. C. and M. Harcourt, M. (1997). **A Model of Turnover at the Bank of New Zealand**. Current Research in Industrial Relations 2.

Rhoades, L., and Eisenberger, R. (2002). Perceived Organizational Support: A Review of the Literature. **Journal of Applied Psychology**. 87

Stone P.W., Mooney-Kane, C., Larson, E. L., Pastor, D. K., Zwanziger, J., and Dick A. W. (2006). **Nurse Working Conditions, Organizational Climate, and Intent to Leave in ICUs: An Instrumental Variable Approach**. Health Services Research. 42 (3). 1085–1104.