

การรับรู้ถึงการได้รับการสนับสนุนจากองค์กร ความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และความตั้งใจที่จะลาออกจากงานโดยสมัครใจของบุคลากรในสังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน 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.

สุมินทร เบ้าธรรม¹

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ความสัมพันธ์ของการรับรู้ถึงการได้รับการสนับสนุนจากองค์กรที่มีต่อความพึงพอใจในการทำงาน 2) ความสัมพันธ์ของการรับรู้ถึงการได้รับการสนับสนุนจากองค์กรที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กร 3) ความสัมพันธ์ของความพึงพอใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรที่มีต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากงานโดยสมัครใจของบุคลากรใน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน และบุคลากรใน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี และ 4) เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างการรับรู้ถึงการได้รับการสนับสนุนจากองค์กร ความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และความตั้งใจที่จะลาออกจากงานโดยสมัครใจของบุคลากรในสังกัดของทั้ง 2 แห่ง โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือวิจัย ทำการวิเคราะห์ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 681 คน โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในการทดสอบสมมติฐาน ผลการวิจัยพบว่า 1) การรับรู้ถึงการได้รับการสนับสนุนจากองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการทำงาน 2) การรับรู้ถึงการได้รับการสนับสนุนจากองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร 3) ความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจที่จะลาออกจากงานโดยสมัครใจ ส่วนความพึงพอใจในการทำงานเฉพาะกลุ่มตัวอย่างของ มทร.อีสาน 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 ทำให้มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลทั่วประเทศต้องปรับเปลี่ยนโครงสร้างการบริหารงานภายในเพื่อให้สอดคล้องกับพันธกิจและภารกิจใหม่ของมหาวิทยาลัย การเปลี่ยนแปลงดังกล่าว อาจส่งผลกระทบต่อองค์กรและบุคลากรของมหาวิทยาลัย ไม่ว่าจะเป็นเรื่องภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ สิทธิและประโยชน์ รวมไปถึงขวัญและกำลังใจของบุคลากร ซึ่งอาจมีผลทำให้มหาวิทยาลัยต้องเพิ่มบุคลากรหรืออาจสูญเสียบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถขององค์กรไป นอกจากนี้มหาวิทยาลัยเองยังต้องใช้เวลาและงบประมาณในการคัดเลือก และพัฒนาบุคลากร เพื่อให้ได้ตามหลักเกณฑ์และข้อกำหนดของมหาวิทยาลัย รวมไปถึงการแข่งขันที่เพิ่มขึ้นรอบด้าน ไม่ว่าจะเป็นการแข่งขันกับ“มหาวิทยาลัย”ที่มีอยู่เดิม (เช่น มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มหาวิทยาลัย

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

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

คือ มีความพอใจในงานเพิ่มขึ้นและมีอารมณ์ที่ดีในการทำงานมากขึ้น และต้ององค์กร คือ บุคลากร มีความผูกพันต่อองค์กรสูงขึ้น มีการปฏิบัติงานที่ดีขึ้นและลดการลาออกจากงาน ดังนั้น การรับรู้ถึงการได้รับการสนับสนุนจากองค์กร จึงเป็นตัวแปรหลักที่สำคัญที่จะทำให้องค์กรสามารถธำรงรักษาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถให้อยู่กับองค์กรต่อไปได้ ดังนั้น สิ่งที่องค์กรต้องตระหนักอยู่เสมอคือ องค์กรจะสนับสนุนอย่างไรเพื่อจูงใจและส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรเกิดความพึงพอใจในงาน เกิดความผูกพัน ยอมรับเป้าหมาย ค่านิยมขององค์กรร่วมกัน และพร้อมทุ่มเทพลังความสามารถในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร การได้รับการสนับสนุนที่ดีจากองค์กร จะก่อให้เกิดความเชื่อและเกิดพฤติกรรมที่แสดงออกในด้านดีต่อองค์กร เมื่อบุคลากรรับรู้ได้รับการสนับสนุนช่วยเหลือจากองค์กร จะทำให้พนักงานรู้สึกว่าจะต้องตอบสนองคืนแก่องค์กรด้วยการช่วยเหลือให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย บุคลากรจะตอบแทนการเป็นหนี้บุญคุณนั้นโดยแสดงผ่านความผูกพันต่อองค์กร และการทุ่มเททำงานเพื่อช่วยองค์กร และจะสร้างประโยชน์ให้กับองค์กรในหลายด้าน เช่น การเข้าร่วมกิจกรรมในองค์กร การมีผลการปฏิบัติงานที่ดี การช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน การให้คำแนะนำที่สร้างสรรค์ต่อการปรับปรุงองค์กร และปฏิบัติงานกับองค์กรในระยะเวลายาวนานเท่าที่องค์กรต้องการ เป็นต้น แต่ตรงกันข้ามถ้าบุคลากรรับรู้ได้ถึงที่ไม่ได้รับการสนับสนุนที่ดีจากองค์กร เช่น การไม่ได้รับความช่วยเหลือหรือจัดหาอุปกรณ์เพื่อให้ทำงานได้อย่างสำเร็จ หรือการไม่ได้รับโอกาสในการฝึกอบรมเพิ่มเติมในเรื่องที่สนใจโดยเฉพาะ รวมไปถึงการรับรู้จากองค์กรไม่ได้เห็นคุณค่าของการเสียสละในการทำงาน และไม่ได้คำนึงถึงความเป็นอยู่ดีของบุคลากร ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร ก็จะลดลงและผลกระทบที่ตามมาคือความตั้งใจที่จะลาออกจากงานโดยสมัครใจของพนักงานก็จะ

เพิ่มขึ้น เมื่อมีการลาออกจากงาน ก็จะส่งผลเสียต่อองค์กรหลายประการ เช่น ค่าใช้จ่ายในการดำเนินการเพื่อสิ้นสุดการจ้างงาน การโฆษณาประชาสัมพันธ์ การสรรหา การคัดเลือก การจ้างงาน การมอบหมายงาน การปฐมนิเทศ เงินก้อนพิเศษสำหรับการลาออก ความสูญเสียจากการที่มีตำแหน่งว่าง การทำงานที่ไม่ลื่นไหล การขาดขวัญและกำลังใจ และความรู้สึกไม่มั่นคงในกลุ่มบุคลากรที่ยังคงอยู่ นอกจากนี้ ยังมีค่าใช้จ่ายในช่วงก่อนการลาออกที่เป็นผลจากการทำงานที่ช้าลง และมีการขาดงานเพิ่มขึ้น นอกจากนี้ เพื่อนร่วมงานหลายคนที่ยังคงอยู่ต้องฝึกพนักงานใหม่ และมีการใช้เวลาไปกับการฝึกอบรมเพื่อการปฏิบัติงาน และการแก้ปัญหา เป็นต้น มูลค่าของความสูญเสียดังกล่าว จุดประกายให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาการตั้งใจที่จะลาออกโดยสมัครใจของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน (มทร.อีสาน: RMUTI) และของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี (มทร.ธัญบุรี: RMUTT) ซึ่งมีมหาวิทยาลัยทั้งสองแห่งถือว่าเป็น “มหาวิทยาลัยใหม่” ที่มีการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างใหม่ ซึ่งส่งผลกระทบต่อทำงานทั้งด้านบวกและด้านลบของบุคลากรโดยตรง อันอาจเป็นสาเหตุหนึ่งของการตั้งใจที่จะลาออกโดยสมัครใจของบุคลากรในสังกัด โดยการวิจัยในครั้งนี้จะศึกษาความสัมพันธ์ของการรับรู้ถึงการได้รับการสนับสนุนจากองค์กร ความพึงพอใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร ที่มีต่อความตั้งใจที่จะลาออกโดยสมัครใจ และเพื่อให้เห็นถึงความแตกต่างระหว่าง 2 มหาวิทยาลัย ในประเด็นของ การรับรู้ถึงการได้รับการสนับสนุนจากองค์กร ความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน โดยสมัครใจ ผู้วิจัยจะทำการเปรียบเทียบให้เห็นถึงความแตกต่างในประเด็นดังกล่าวของบุคลากรใน 2 มหาวิทยาลัยด้วย โดยมีวัตถุประสงค์ของการวิจัยดังนี้คือ (1) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของการรับรู้ถึงการได้รับการสนับสนุนจากองค์กรที่มีต่อความพึงพอใจในการทำงาน (2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์

ของการรับรู้ถึงการได้รับการสนับสนุนจากองค์กร ที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กร (3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของความพึงพอใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร ที่มีต่อความตั้งใจที่จะลาออก โดยสมัครใจและ (4) เพื่อศึกษาถึงความแตกต่างระหว่างการรับรู้ถึงการได้รับการสนับสนุนจากองค์กร ความพึงพอใจในการทำงาน และความผูกพันในองค์กร และความตั้งใจที่จะลาออกโดยสมัครใจ ระหว่างบุคลากรใน มจร.อีสาน และบุคลากรใน มจร.ธัญบุรี

นิยามศัพท์

1. การรับรู้ถึงการได้รับการสนับสนุนจากองค์กร (Perceived Organizational Support) หมายถึง ทศนคติของบุคคลจากประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงานในองค์กรว่า องค์กรให้การยอมรับ และเห็นความสำคัญในการทุ่มเททำงาน มีความห่วงใย และให้การสนับสนุนในการทำงานในด้านต่างๆ เพื่อให้บุคลากรมีความเป็นอยู่ที่ดีในการทำงานมากขึ้นเพียงใด
2. ความพึงพอใจในการทำงาน (Job Satisfaction) หมายถึง ทศนคติของบุคคลที่มีต่องานที่ปฏิบัติโดยรวม
3. ความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร มีทัศนคติที่ดีต่อนายจ้างและมีพฤติกรรมการตั้งใจและเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความสำเร็จขององค์กร พร้อมที่อยู่กับองค์กรต่อไป
4. ความตั้งใจที่จะลาออกจากงานโดยสมัครใจ (Voluntary Turnover Intentions) หมายถึง การที่พนักงานมีความคิดและความตั้งใจที่จะเลิกทำงานกับองค์กร ซึ่งเป็นความตั้งใจที่จะพ้นจาก

การเป็นสมาชิกขององค์กรโดยสมัครใจ โดยอยู่ภายใต้การควบคุมของตนเอง ซึ่งจะไม่รวมถึงการพ้นจากการเป็นสมาชิก โดยอยู่ภายนอกการควบคุม ได้แก่ การเกษียณ การตาย การถูกไล่ออก ถูกปลดออก หรือการโยกย้ายภายใน เป็นต้น

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ทำการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องโดยแบ่งกลุ่มออกเป็นงานวิจัยในประเทศและต่างประเทศ ดังนี้

1. งานวิจัยในประเทศ

กุลวดี เทศประทีป (2544) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในโรงงานอุตสาหกรรม อิเล็กทรอนิกส์ ผลการศึกษาพบว่า อายุมีความสัมพันธ์ทางลบกับการลาออก ส่วนอายุงานและความรับผิดชอบทางการเงินต่อครอบครัวไม่มีความสัมพันธ์กับการลาออก ส่วนการศึกษาของ ชญานิศ นิลแจ้ง (2550) พบว่า เพศหญิงมีความตั้งใจลาออกน้อยกว่าเพศชาย บุคลากรที่มีอายุมากจะมีความตั้งใจลาออกน้อยกว่าบุคลากรที่มีอายุน้อย บุคลากรที่มีระดับการศึกษาสูงขึ้นจะมีความตั้งใจลาออกสูงกว่าบุคคลที่มีการศึกษาน้อย บุคลากรที่มีอายุการทำงานมากขึ้น จะมีความตั้งใจลาออกน้อย และบุคลากรที่มีรายได้สูงจะมีความตั้งใจลาออกต่ำ นอกจากนี้ วิยะดา เรืองฤทธิ์ (2545) ยังพบว่า เมื่อสภาพสมรส ระดับการศึกษา ประเภทขององค์กร ประสบการณ์ทำงาน และระดับความพึงพอใจของรายได้แตกต่างกัน จะทำให้ระดับแนวโน้มการย้ายงานหรือลาออก ระดับความเครียด และระดับความพึงพอใจในงานมีความแตกต่างกัน และพบว่า ตัวทำนายที่มีประสิทธิภาพในการทำนายแนวโน้มการย้ายงานหรือการลาออกของบุคลากร ได้แก่ ความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร และความพึงพอใจในการทำงาน สอดคล้องกับการศึกษาของ ธวัชชัย

บุญเพิ่มราศี (2552) ที่พบว่าบุคลากรที่มีอายุ อายุงาน และรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีความตั้งใจที่จะลาออกจากงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ และบุคคลที่มีความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลแตกต่างกันจะมีความตั้งใจลาออกจากงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญเช่นกัน แต่การศึกษาของเบญจพร ธีระรักษ์ (2547) กลับพบว่า วุฒิการศึกษา และรายได้รวมของครอบครัว ส่วนอายุและสถานภาพสมรสไม่มีผลต่อความตั้งใจลาออกจากงาน แต่ความพึงพอใจในงานโดยรวม และความพึงพอใจรายด้านทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจลาออกจากงาน

เปรมจิตร์ คล้ายเพชร (2548) ศึกษาการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ความยุติธรรมขององค์กร ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร และความตั้งใจลาออก ผลการศึกษาพบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรโดยรวม มีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจที่จะลาออก เช่นเดียวกับการรับรู้ความยุติธรรมโดยรวม ก็มีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจลาออก นอกจากนี้ ยังพบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและความผูกพันต่อองค์กร สามารถร่วมกันทำนายความตั้งใจลาออกได้ สอดคล้องกับการศึกษาของ ภาณุมาศ พูนศรีธธา (2549) ที่พบว่า ความตั้งใจในการลาออกจากงานของคนรุ่นใหม่ในกรุงเทพมหานคร มีความสัมพันธ์ทางลบกับปัจจัยความพึงพอใจในงานทั้งหมด 6 ด้าน คือ ความพอใจด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ด้านค่าตอบแทน ด้านสมดุลระหว่างงานและชีวิตครอบครัว และด้านการบริหารงานขององค์กร โดยมีความรู้สึกต่อสถานการณ์ตลาดแรงงานเป็นปัจจัยร่วม นอกจากนี้ หอมไกล ต้นสัก (2553) ยังพบเพิ่มเติมว่า ความเหนื่อยหน่ายในงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจลาออกจากงาน และความเหนื่อยหน่ายในงาน มีอำนาจในการพยากรณ์ความตั้งใจลาออกจากงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2. งานวิจัยต่างประเทศ

DeCotis and Summers (1987) ได้สร้างโมเดลเชิงเหตุผลที่ทำนายแรงจูงใจ ผลการปฏิบัติงาน และการลาออก ผลการศึกษาพบว่า ความผูกพันองค์กรส่งผลโดยตรงในทางลบต่อความตั้งใจลาออก

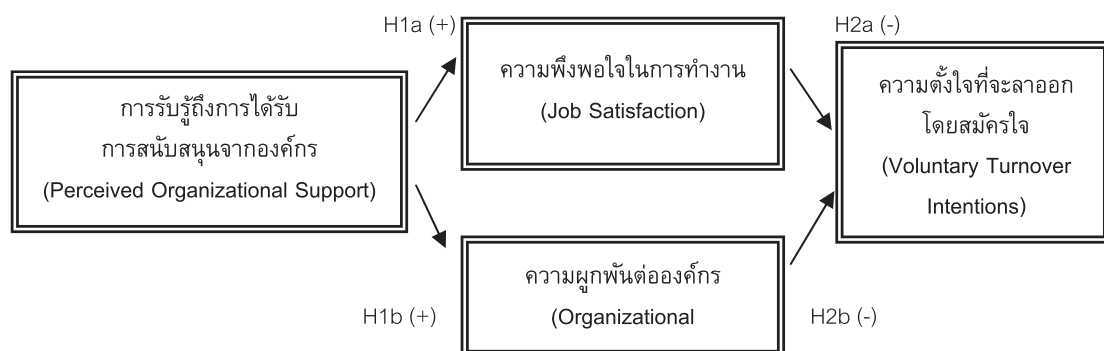
ส่วนงานวิจัยของ Stone et al., (2006) พบว่าตัวแปรที่ร่วมกันทำนายความตั้งใจลาออก คือ การรับรู้บรรยากาศองค์กร เงินเดือนและตลาดแรงงานตามสภาพเศรษฐกิจ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Garcia Rivera and Rivas Tovar (2007) ที่พบว่า การลาออกจากงานเป็นการรับรู้โดยตรงของพนักงานที่เกี่ยวข้องกับความยุติธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงานของหัวหน้างาน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

Iverson and Buttigieg (1998) ทำการศึกษาผลของความผูกพันต่อองค์กรในกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานดับเพลิง พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ และด้านบรรทัดฐานทางสังคม ส่งผลในทางบวกต่อองค์กร คือ ความตั้งใจที่จะลาออก และการขาดงานลดลง นอกจากนี้ การศึกษาของ Chang (1999) ยังพบว่า บุคคลมีความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ เมื่อรับรู้ว่าการให้การเลื่อนตำแหน่ง จัดฝึกอบรมให้ตามความเหมาะสม และหัวหน้าให้ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับการทำงานและให้คำแนะนำด้านอาชีพ บุคลากรจะมีความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ เมื่อรับรู้ว่าการจะทำอย่างดีที่สุดเพื่อมิให้มีการปลดพนักงาน Eric and Nancy (2001) ได้ทำการศึกษาเรื่องผลกระทบของความพึงพอใจในงานต่อความตั้งใจลาออกจากงาน ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยสภาพ

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

ร่วมงาน มีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจลาออกจากงาน ความผูกพันต่อองค์กร และความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจลาออกจากงาน การสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัวและเพื่อนไม่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจลาออกจากงาน นอกจากนี้ Eddleston (2009) พบข้อมูลเพิ่มเติมเมื่อได้ทำการศึกษาระดับเปรียบเทียบทางสังคมที่มีต่อความพึงพอใจในอาชีพและความตั้งใจลาออกของผู้จัดการระดับล่างและระดับกลาง โดยเมื่อเปรียบเทียบระหว่างผู้จัดการระดับกลาง พบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจลาออกจากงานกับความพึงพอใจในอาชีพ แต่เมื่อเปรียบเทียบระหว่างผู้จัดการระดับล่าง กลับพบว่า มีความสัมพันธ์ความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจลาออกจากงาน แต่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในอาชีพ นอกจากนี้ยังพบว่าการแข่งขันกันเป็นกลุ่ม เป็นตัวแปรแทรกกลางที่มีนัยสำคัญ

กรอบแนวคิดการวิจัย



สมมติฐานการวิจัย

- H1a_{RMUTI} : การรับรู้ถึงการได้รับการสนับสนุนจากองค์กรบุคลากรของ มทร.อีสาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการทำงาน
- H1b_{RMUTI} : การรับรู้ถึงการได้รับสนับสนุนจากองค์กรบุคลากรของ มทร.อีสาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร
- H2_{RMUTI} : ความพึงพอใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรของ มทร.อีสาน มีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจที่จะลาออกโดยสมัครใจ
- H1a_{RMUTT} : การรับรู้ถึงการได้รับการสนับสนุนจากองค์กรบุคลากรของ มทร.ธัญบุรี มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการทำงาน
- H1b_{RMUTT} : การรับรู้ถึงการได้รับสนับสนุนจากองค์กรบุคลากรของ มทร.ธัญบุรี มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร
- H2_{RMUTT} : ความพึงพอใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรของ มทร.ธัญบุรี มีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจที่จะลาออกโดยสมัครใจ
- H3 : การรับรู้ถึงการได้รับการสนับสนุนจากองค์กร ความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และความตั้งใจที่จะลาออกโดยสมัครใจ ระหว่างบุคลากรของ มทร.อีสาน และบุคลากรของ มทร.ธัญบุรี มีความแตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

1. การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง ประชากรที่ใช้ในการวิจัย 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 โดยตอนแรกเป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ลักษณะงาน และตอนที่ 2 เป็นคำถาม เกี่ยวกับการรับรู้ถึงการได้รับการสนับสนุนจากองค์กร ความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และความตั้งใจที่จะลาออกจากงานโดยสมัครใจ โดยใช้การประมาณค่า (Rating Scale) 5 ลำดับ ได้แก่ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย เฉยๆ ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

2.2 ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ คือ

- 1) ทำการศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ การรับรู้ถึงการได้รับการสนับสนุนจากองค์กร ความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และความตั้งใจที่จะลาออกจากงานโดยสมัครใจ และ
- 2) ทำการสร้างข้อคำถามที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้ถึงการได้รับการสนับสนุนจากองค์กร ความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และ

ความตั้งใจที่จะลาออกจากการงานโดย
สมัครใจ โดยอ้างอิงจากการงานวิจัย
ที่ผ่านมา

2.3 การตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา
(Content Validity) โดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน
ซึ่งตรวจสอบแนะนำถึงความสมบูรณ์และการครอบคลุม
เนื้อหาของการวิจัย ภาษาที่ใช้ ซึ่งผู้วิจัยได้นำข้อแนะนำ
ดังกล่าวไปปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

2.4 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไป
ทดลองใช้ (Try out) กับบุคลากรของมหาวิทยาลัย
เทคโนโลยีราชมงคลอื่น จำนวน 30 คน จากนั้น

ผู้วิจัยได้นำผลการทดลองดังกล่าวไปตรวจสอบหา
ค่าความถูกต้องเชิงโครงสร้าง (Construct Validity)
โดยใช้ Factor Analysis ซึ่งค่า Factor Loading
ควรเกินกว่า 0.4 (Hair et al., 2006) และหาค่า
ความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้การวิเคราะห์หา
ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) เพื่อหา
ค่าความสอดคล้องภายใน ซึ่งควรมีค่าเกินกว่า
0.7 (Cronbach, 1951; Nunnally, 1978) ทั้งนี้
มีรายละเอียดค่า Factor Loading และค่าสัมประสิทธิ์
แอลฟา 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
ความตั้งใจที่จะลาออกจากการงานโดยสมัครใจ(VTI)	0.516-0.891	0.7826	0.641-0.902	0.7795

จากตาราง 1 แสดงให้เห็นว่าตัวแปร การรับรู้
ถึงการได้รับการสนับสนุนจากองค์กร ความพึงพอใจ
ในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และความตั้งใจ
ที่จะลาออกจากการงานโดยสมัครใจ มีความเที่ยงตรง
เชิงโครงสร้าง เนื่องจากเมื่อนำข้อมูลทดลองไปวิเคราะห์
ด้วยการวิเคราะห์ปัจจัย (Factor Analysis) และพบว่า
ค่า Factor Loading เกินกว่า 0.40 (Hair et al., 2006)
และยังพบว่าตัวแปรทั้ง 4 ตัวแปร ยังมีค่าความเชื่อมั่น
(Reliability) เกินกว่า 0.70 (Cronbach, 1951;
Nunnally, 1978) แสดงว่าทั้งตัวแปรการรับรู้ถึง
การได้รับการสนับสนุนจากองค์กร ความพึงพอใจใน
การทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และความตั้งใจ
ที่จะลาออกจากการงานโดยสมัครใจมีทั้งความเชื่อมั่น
และความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง

3. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ทำหนังสือขอความร่วมมือจาก มทร.
อีสาน และ มทร.ธัญบุรี ทั้ง 2 แห่ง และเพื่อขอ
ความอนุเคราะห์ให้มหาวิทยาลัยที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง
ให้ความร่วมมือในการให้ข้อมูลกับผู้วิจัย

3.2 ทำการส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่ม
ตัวอย่างทางไปรษณีย์ โดยแนบซองและปิดแสตมป์
เพื่อให้ส่งกลับคืนมายังผู้วิจัย

3.3 ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบ
สอบถามที่ส่งกลับ และมีจำนวนแบบสอบถาม
ที่สามารถนำไปวิเคราะห์ข้อมูลได้จำนวนทั้งสิ้น
681 ฉบับ แบ่งเป็น มทร.อีสาน จำนวน 472 ฉบับ
และ มทร.ธัญบุรี จำนวน 209 ฉบับ

4. วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

4.1 วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง โดยคำนวณค่าความถี่และค่าร้อยละ

4.2 วิเคราะห์ระดับของการรับรู้ถึงการได้รับการสนับสนุนจากองค์กร ความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และความตั้งใจที่จะลาออกจากการงานโดยสมัครใจ โดยคำนวณค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4.3 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ถึงการได้รับการสนับสนุนจากองค์กร ความพึงพอใจในการทำงาน และความตั้งใจที่จะลาออกจากการงานโดยสมัครใจ โดยคำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน

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

$$\text{โมเดลที่ 1 H1a}_{\text{RMUTI}} : \text{JOS} = \beta_{01} + \beta_{01} \text{POS} + \beta_{02} \text{Gen} + \beta_{03} \text{Age} + \beta_{04} \text{Edu} + \beta_{05} \text{Emp} + \beta_{06} \text{Job} + \varepsilon$$

$$\text{โมเดลที่ 2 H1b}_{\text{RMUTI}} : \text{ORC} = \beta_{02} + \beta_{07} \text{POS} + \beta_{08} \text{Gen} + \beta_{09} \text{Age} + \beta_{10} \text{Edu} + \beta_{11} \text{Emp} + \beta_{12} \text{Job} + \varepsilon$$

$$\text{โมเดลที่ 3 H2}_{\text{RMUTI}} : \text{VTI} = \beta_{03} + \beta_{13} \text{JOS} + \beta_{14} \text{ORC} + \beta_{15} \text{Gen} + \beta_{16} \text{Age} + \beta_{17} \text{Edu} + \beta_{18} \text{Emp} + \beta_{19} \text{Job} + \varepsilon$$

$$\text{โมเดลที่ 4 H1a}_{\text{RMUTT}} : \text{JOS} = \beta_{04} + \beta_{20} \text{POS} + \beta_{21} \text{Gen} + \beta_{22} \text{Age} + \beta_{23} \text{Edu} + \beta_{24} \text{Emp} + \beta_{25} \text{Job} + \varepsilon$$

$$\text{โมเดลที่ 5 H1b}_{\text{RMUTT}} : \text{ORC} = \beta_{05} + \beta_{26} \text{POS} + \beta_{27} \text{Gen} + \beta_{28} \text{Age} + \beta_{29} \text{Edu} + \beta_{30} \text{Emp} + \beta_{31} \text{Job} + \varepsilon$$

$$\text{โมเดลที่ 6 H2}_{\text{RMUTT}} : \text{VTI} = \beta_{06} + \beta_{32} \text{POS} + \beta_{33} \text{ORC} + \beta_{34} \text{Gen} + \beta_{35} \text{Age} + \beta_{36} \text{Edu} + \beta_{38} \text{Emp} + \beta_{38} \text{Job} + \varepsilon$$

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 ขึ้นไป	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 และความตั้งใจที่จะลาออกจากการงานโดยสมัครใจของบุคลากรของทั้ง 2 แห่ง

ตัวแปร	การรับรู้ถึงการ ได้รับ การสนับสนุน จากองค์กร	ความพึงพอใจ ในการทำงาน	ความผูกพัน ต่อองค์กร	ความตั้งใจที่ จะลาออก จากการงานโดย สมัครใจ
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**		
ความตั้งใจที่จะลาออกจากการงานโดยสมัครใจ	-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**		
ความตั้งใจที่จะลาออกจากการงานโดยสมัครใจ	-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 มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามกับความพึงพอใจในการทำงาน ($r_{RMUTI} = -0.293$; $r_{RMUTT} = -0.284$) 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 โมเดล 1 และ 4 สามารถอธิบายได้ว่าการรับรู้ถึงการได้รับการสนับสนุนจากองค์กรของบุคลากรทั้ง 2 แห่ง มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานอยู่ที่

12.8% และ 7.6% ตามลำดับ ส่วนที่เหลือเกิดจากปัจจัยอื่นๆ และสำหรับโมเดล 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 สอดคล้องกับงานวิจัยของ นิชาภา 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 และความตั้งใจที่จะลาออกจากการงานโดยสมัครใจ 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}
	ความพึงพอใจในการทำงาน	ความผูกพันต่อองค์กร	ความตั้งใจที่จะลาออกจากการงานโดยสมัครใจ	ความพึงพอใจในการทำงาน	ความผูกพันต่อองค์กร	ความตั้งใจที่จะลาออกจากการงานโดยสมัครใจ
การรับรู้ถึงการได้รับการสนับสนุนจากองค์กร (POS)	0.262*** ^a (0.038)	0.292*** (0.038)		0.260*** (0.062)	0.252*** (0.061)	
ความพึงพอใจในการทำงาน (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) อยู่ในวงเล็บข้างล่างต่อท้ายค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย

จากค่า Adjust R^2 ในโมเดล 3 และ 6 สามารถอธิบายได้ว่าความพึงพอใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรทั้ง 2 แห่ง มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะลาออกโดยสมัครใจ อยู่ที่ 20.6% และ 31.4% ตามลำดับ ส่วนที่เหลือเกิดจากปัจจัยอื่นๆ นอกจากนี้ ยังพบว่าความพึงพอใจในการทำงานเฉพาะบุคลากรของ มจร.อีสาน มีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจที่จะลาออกจากงานโดยสมัครใจ ($b_{RMUTI-13} = -0.179$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรของ มจร.ธัญบุรี ไม่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะลาออกจากงานโดยสมัครใจ ($b_{RMUTT-32} = -0.055$) สำหรับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรทั้ง 2 แห่ง มีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจที่จะลาออกจากงานโดยสมัครใจ ($b_{RMUTI-14} = -0.233$; $b_{RMUTT-33} = -0.666$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สอดคล้องกับงานวิจัยของเปรมจิต คล้ายเพชร (2548) ที่พบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจลาออก และงานวิจัยของ เบญจพร ถิระรักษ์ (2547) ที่พบว่าความพึงพอใจในงาน

มีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจลาออกจากงาน ดังนั้น $H2_{RMUTI}$ เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้ง สำหรับ $H2_{RMUTT}$ เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้บางส่วน เพื่อให้เกิดความเหมาะสมสำหรับการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผู้วิจัยได้ใช้ตัวแปรหุ่น (Dummy Variables) สำหรับการศึกษาตัวแปรประชากรศาสตร์ เพื่อตรวจสอบว่าตัวแปรประชากรศาสตร์มีอิทธิพลต่อตัวแปรตามหรือไม่ โดยจากการทดสอบพบว่า อายุ ($b_{RMUTI-16} = -0.253$; $b_{RMUTT-35} = -0.296$) มีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจที่จะลาออกจากงานโดยสมัครใจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กุลวดี เทศประทีป (2544) ที่พบว่าอายุมีความสัมพันธ์ทางลบกับการลาออก นอกจากนี้ยังพบว่าตำแหน่งงาน ($b_{RMUTI-18} = 0.454$; $b_{RMUTT-37} = 0.315$) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจที่จะลาออกจากงานโดยสมัครใจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Rayner and Harcourt (1997) ที่พบว่า ลักษณะส่วนบุคคลเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกของพนักงาน

ตารางที่ 5 : แสดงค่าสถิติ t เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างการรับรู้ถึงการได้รับการสนับสนุนจากองค์กร ความพึงพอใจในการทำงาน ระดับความผูกพันต่อองค์กร และความตั้งใจที่จะลาออกจากงานโดยสมัครใจของบุคลากรทั้ง 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 แสดงให้เห็นว่าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญของการรับรู้ถึงการได้รับการสนับสนุนจากองค์กร ($t=2.070$; $Sig.0.039$) และความตั้งใจที่จะลาออกจากงานโดยสมัครใจ ($t=2.568$; $Sig.0.010$) ของบุคลากรทั้ง 2 แห่ง และไม่พบความแตกต่าง

อย่างมีนัยสำคัญของความพึงพอใจในการทำงาน ($t=-0.209$; $Sig.0.835$) 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 มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการทำงาน	เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้
H1b_{RMUTI} H1b_{RMUTT}	การรับรู้ถึงการได้รับการสนับสนุนจากองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร	เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้
H2_{RMUTI} H2_{RMUTT}	ความพึงพอใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจที่จะลาออกจากงานโดยสมัครใจ	มจร.อีสาน เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ มจร.ธัญบุรี เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เฉพาะความผูกพันต่อองค์กร
H3	การรับรู้ถึงการได้รับการสนับสนุนจากองค์กร ความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันขององค์กรและความตั้งใจที่จะลาออกจากงานโดยสมัครใจ ของบุคลากรในสังกัด มจร.อีสาน และ มจร.ธัญบุรี มีความแตกต่างกัน	เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้เฉพาะการรับรู้ถึงการได้รับการสนับสนุนจากองค์กร และความตั้งใจที่จะลาออกจากงานโดยสมัครใจ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย มีดังนี้

1.1 จากผลการวิจัยพบว่า การรับรู้ถึงการได้รับการสนับสนุนจากองค์กร ความพึงพอใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร ถือว่าเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจที่จะลาออกโดยสมัครใจของบุคลากรในสังกัด มทร.อีสาน และ มทร.ธัญบุรี เมื่อบุคลากรรับรู้ได้ถึงการได้รับการสนับสนุนจากองค์กร บุคลากรก็จะมีพฤติกรรมไปในทางที่ดีและเป็นประโยชน์ต่อองค์กร การรับรู้ได้ถึงการสนับสนุนจากองค์กรจะช่วยสร้างให้พนักงานรู้สึกว่าคุณค่าและจุดมุ่งหมายในการทำงาน มีคุณค่า และช่วยให้มีสภาพจิตใจที่ดีต่อการทำงานในหน้าที่ นอกจากนี้ยังช่วยเพิ่มผลการปฏิบัติงานและการทำงานที่นอกเหนือหน้าที่ เช่น การช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน การกระทำเพื่อปกป้ององค์กรจากความเสี่ยง การให้ข้อเสนอแนะในการทำงานอย่างสร้างสรรค์ และการแสวงหาความรู้และทักษะที่มีประโยชน์ต่อองค์กร ดังนั้น มทร.อีสาน และ มทร.ธัญบุรี จึงควรให้การสนับสนุนบุคลากร ไม่ว่าจะเป็นสภาพแวดล้อมในการทำงาน รางวัลผลตอบแทน เลื่อนตำแหน่ง การยอมรับและเห็นความสำคัญ การให้บุคลากรได้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนางาน รวมไปถึงการให้ความมั่นคงในการทำงาน และการให้อิสระในการตัดสินใจในหน้าที่ที่รับผิดชอบ

1.2 จากผลการวิจัยพบว่า ตำแหน่งงาน (ชั่วคราว/ประจำ) มีอิทธิพลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากการงานโดยสมัครใจของบุคลากรในสังกัด ทั้ง มทร.อีสาน และ มทร.ธัญบุรี ดังนั้น มหาวิทยาลัยจึงควรให้ความสนใจในประเด็นดังกล่าว เพื่อลดปัญหาการลาออกจากการงาน โดยมหาวิทยาลัยอาจจะมีวิธีการที่เป็นรูปธรรมมากขึ้น ในการที่จะส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรทางการศึกษา มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้ประสบ

ความสำเร็จด้วยความเต็มใจ ทুমเทและเสียสละเวลาให้องค์กร

1.3 มหาวิทยาลัยควรเปิดโอกาสให้บุคลากรในสังกัดได้รับทราบปัญหาขององค์กรอย่างถูกต้องชัดเจน เพื่อที่จะได้ร่วมกันแสดงความคิดเห็นหรือร่วมมือกันแก้ไข ปัญหาขององค์กรให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายต่อไป

1.4 มหาวิทยาลัยควรที่จะมีวิธีการที่จะกระตุ้นให้บุคลากรทางการศึกษารู้สึกรักและหวงแหนองค์กรมากยิ่งขึ้น ในฐานะที่เป็นสมาชิกคนหนึ่งซึ่งมีความสำคัญต่อองค์กร รวมทั้งรู้สึกถึงความมั่นคงในการประกอบอาชีพ

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัย ครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งเสริมและปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อความพึงพอใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรทางการศึกษา เช่น ปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับ ปัจจัยด้านผลประโยชน์ รวมไปถึงปัจจัยด้านสภาพการทำงาน หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน ตลอดจนปัจจัยด้านการบริหารจัดการภายในองค์กร เป็นต้น ทั้งนี้ปัจจัยดังกล่าว เป็นได้ทั้งปัจจัยที่ส่งเสริมและปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กร

2.2 ควรศึกษาวิธีสร้างความพึงพอใจในการทำงาน และความผูกพันระหว่างบุคลากรกับองค์กร เพื่อเพิ่มความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กร ทั้งนี้ เมื่อบุคลากรมีความรู้สึกพึงพอใจในงานและมีความผูกพันต่อองค์กร ก็เพื่อช่วยลดพฤติกรรมการผละงาน เช่น ลดอัตราการมาสายและการขาดงาน รวมไปถึงลดความตั้งใจที่จะลาออกได้เป็นอย่างดี

บรรณานุกรม

กุลวดี เทศประทีป. (2544). ปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์: ศึกษาเฉพาะกรณีโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ชญาธิศ นิลแจ้ง. (2550). การศึกษาการละเมิดสัญญาทางจิตวิทยา ความผูกพันต่อองค์การ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ติด้องค์การ และความตั้งใจที่จะลาออกของพนักงานประจำและพนักงานชั่วคราวในบริษัทยานยนต์แห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

รัชชัย บุญเพิ่มราศรี. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่มีผลต่อการตั้งใจลาออกจากงานของบุคลากร: ศึกษาเฉพาะกรณีบุคลากร สาย ค. ของมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต. สารนิพนธ์หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชามนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระนครเหนือ.

นิชาภา ปัญจมาวัฒนา. (2550) ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การและความผูกพันต่อองค์การของพนักงานมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐ: กรณีศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี. วิทยานิพนธ์หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

เบญจพร ถิระรักษ์. (2547). ความพึงพอใจในงานลักษณะความเป็นผู้นำของหัวหน้างานและความตั้งใจลาออกจากงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตแผงวงจรแห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

เปรมจิตร คล้ายเพชร. (2548). การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ ความยุติธรรมองค์การที่มีผลต่อความผูกพันองค์การและความตั้งใจลาออก. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ภาณุมาส พูนศรีธา. (2549). การศึกษาทัศนคติของครูรุ่นใหม่ต่อปัจจัยที่มีผลกับความตั้งใจในการลาออกจากงานในกรุงเทพมหานคร. โครงการพิเศษบริหารธุรกิจบัณฑิต คณะพาณิชยศาสตร์การบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

วิยะดา เรืองฤทธิ์. (2545). ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อแนวโน้มการย้ายงานหรือลาออกของบุคลากรคอมพิวเตอร์. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา สถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา.

หอมไกล ต้นสัก. (2553). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้พฤติกรรมความเป็นผู้นำ การสนับสนุนทางสังคมและความเหนื่อยหน่ายในงานกับความตั้งใจลาออกจากงานของพยาบาล โรงพยาบาลเชียงใหม่ ราม จังหวัดเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต 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 Manaed? 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**. Chenese 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.