

การวิเคราะห์ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่ออายุงานในองค์กรของช่างเทคนิค ชำนาญการ : กรณีศึกษาของศูนย์รถยนต์ขนาดใหญ่ในประเทศ

ณัฐวรพล รัชสิริวัชรบุล กร พวงนาค และ ประวิง จินปรีชา*

คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

1381 ถนนประชากรราษฎร์ 1 แขวงวงศ์สว่าง เขตบางซื่อ กรุงเทพมหานคร 10800

รับบทความ 25 ตุลาคม 2566 แก้ไขบทความ 11 ธันวาคม 2566 ตอรับบทความ 19 ธันวาคม 2566

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่ออายุงานในองค์กรของช่างเทคนิคชำนาญการศูนย์รถยนต์ขนาดใหญ่ในประเทศ ซึ่งอายุงานในองค์กรมีความสำคัญเนื่องจากเป็นหนึ่งในปัจจัยที่สามารถใช้ระบุเรื่องของความพึงพอใจในการทำงาน ความสุขในการทำงาน และแน่นอนว่าถ้าอายุงานในองค์กรของพนักงานยิ่งยาว เสถียรภาพในการบริหารงานและการปฏิบัติงานก็จะคงที่ และสามารถคาดการณ์ได้รวมถึงยังลดค่าใช้จ่ายในการจ้างงานตำแหน่งใหม่เพื่อทดแทนได้อีกด้วย ทำให้ลดการลาออกจากงาน และศึกษาอิทธิพลที่ส่งผลต่ออายุงานในองค์กรของช่างเทคนิคชำนาญการ ศึกษาจากกลุ่มตัวอย่าง 245 คน เก็บข้อมูลด้วยวิธีสำรวจโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างมาทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงปริมาณอธิบาย ค่าเฉลี่ย ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้สถิติเชิงอ้างอิง ได้แก่ การวิเคราะห์ความแปรปรวน (One Way ANOVA) ในการทดสอบปัจจัยส่วนบุคคล และใช้สถิติวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อวิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยผลักดันและปัจจัยดึงดูดที่ส่งผลต่ออายุงานในองค์กร ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเงินเดือนและตำแหน่งที่ต่างกันมีผลต่ออายุงานในองค์กรของช่างเทคนิคชำนาญการแตกต่างกัน สำหรับปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาที่ต่างกันมีผลต่ออายุงานในองค์กรของช่างเทคนิคชำนาญการไม่แตกต่างกัน ในส่วนของปัจจัยผลักดัน และปัจจัยดึงดูด พบว่ามีอิทธิพลต่ออายุงานในองค์กรของช่างเทคนิคชำนาญการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สรุปได้ว่าปัจจัยดึงดูดมีอิทธิพลต่ออายุงานในองค์กรของช่างเทคนิคชำนาญการมากกว่าปัจจัยผลักดัน

คำสำคัญ : ช่างเทคนิคชำนาญการ; ศูนย์รถยนต์ขนาดใหญ่ในประเทศ; อายุงานในองค์กร; ปัจจัยดึงดูด; ปัจจัยผลักดัน

Analysis of Important Factors Affecting the Tenure of Professional Technicians in the Organization

Natworapol Rachsirivatcharabul Korn Puangnak and Pravig Jeenprecha*

Faculty of Engineering, Rajamangala University of Technology Phra Nakhon
1381 Pracharat 1 Road, Wong Sawang, Bang Sue, Bangkok, 10800

Received 25 October 2023; Revised 11 December 2023; Accepted 19 December 2023

Abstract

The purpose of this research is to analyze important factors that affect the tenure of professional Technicians at large automobile centers in the country. Years of employment in an organization are very important as it is one of the factors that can be used to determine employee satisfaction and happiness at work. If the employees have a long working life, then the stability of management and operations will be stable. In addition, it will make it possible to predict operating results as well as reduce the cost of hiring new positions to replace them, and it also reduces the rate of resignation from work. The study of influences affecting the tenure of professional technicians in an organization was conducted with a sample of 245 people. Data were collected by means of a survey using a questionnaire as a tool. Collecting data from samples to analyze the data using quantitative statistics to explain averages, percentages, standard deviations and uses reference statistics such as analysis of variance (One Way ANOVA). In testing personal factors using the Multiple Regression Analysis method to analyze the influence of push factors and attract factors that affect tenure in the organization. The results of the study found that the different personal factors in terms of salary and age have different effects on the tenured of skilled technicians in an organization. As for the personal factors of different educational levels, there is no difference in the effect on the tenured of skilled technicians in an organization. In terms of pushing factors and attracting factors, it was found that they influence the tenure in the organization of skilled technicians at a statistical significance at the 0.05 level. It can be concluded that attracting factors have a greater influence on the tenure of skilled technicians in an organization than pushing factors.

Keywords: Skilled Technicians; Large Automobile Centers in the Country; Tenure in the Organization; Attracting Factors; Pushing Factors

* Corresponding Author. Tel.: +668 9811 3310, E-mail Address: PRAVIG-J@rmutp.ac.th

1. บทนำ

อุตสาหกรรมยานยนต์ถือเป็นอุตสาหกรรมที่สร้างมูลค่าทางเศรษฐกิจของประเทศไทยจากแผนแม่บทเพื่อพัฒนาอุตสาหกรรมยานยนต์ฉบับใหม่ ปี พ.ศ. 2562-2566 ระบุว่าอุตสาหกรรมยานยนต์ปัจจุบันมีสัดส่วนคิดเป็นร้อยละ 5 ของจีดีพีประเทศ อีกทั้งมีสัดส่วนของการจ้างงานแรงงานที่มีฝีมือจำนวนมาก [1] ซึ่งในปัจจุบันสถานการณ์ของอุตสาหกรรมยานยนต์โลกนั้นยังคงเกิดการเปลี่ยนแปลงครั้งใหญ่และมีการนำใช้เทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในอุตสาหกรรมยานยนต์มากขึ้นก่อให้เกิดการแข่งขันและส่งผลกระทบต่อความต้องการปรับและพัฒนาทักษะพนักงาน (Upskills and Reskills) ไม่ว่าจะเป็นวิศวกรผู้เชี่ยวชาญ ทีมบริการภายในอุตสาหกรรมจำนวนมาก ในระยะเวลาอันสั้น เนื่องจากอุตสาหกรรมต้องการแนวทางการดำเนินงานเชิงนวัตกรรมขั้นสูง อีกทั้งเกิดการลงทุนในการผลิตใหม่โดยเฉพาะยานพาหนะไฟฟ้า (EV) รวมไปถึงความต้องการของลูกค้าที่กำลังเพิ่มขึ้น [2] ในขณะที่อัตราการขาดแคลนช่างเทคนิคที่มีความเชี่ยวชาญนั้นก็มีเพิ่มสูงขึ้นด้วยเช่นกัน ตามรายงานของ CCC Intelligent Solutions Inc. ที่อ้างอิงถึงตัวแทนจาก Universal Technical Institute กล่าวว่า “ในช่วงทศวรรษหน้าพบว่าอุตสาหกรรมยานยนต์จะขาดแคลนตำแหน่งช่างเทคนิคมากถึง 100,000 ตำแหน่ง” อีกทั้งสำนักสถิติแรงงาน (Bureau of Labor Statistics) คาดการณ์ว่าภายในปี 2029 การจ้างงานช่างเทคนิคในอุตสาหกรรมรถยนต์จะลดลงประมาณ 4% การหาช่างเทคนิคที่มีทักษะที่เหมาะสมยังเป็นความท้าทายที่เพิ่มขึ้นเมื่อความซับซ้อนของอุตสาหกรรมรถยนต์เพิ่มขึ้นโดยในช่วง 15-20 ปีที่ผ่านมาว่าอุตสาหกรรมยานยนต์มักไม่ประสบความสำเร็จใน “การสรรหา” และ “รักษา” ช่างเทคนิคที่มีความสามารถ [3] เหล่านี้ถือเป็นปัญหาความไม่สมดุลกันระหว่างความต้องการช่างเทคนิคที่มีความ

เชี่ยวชาญสูงเพื่อสนับสนุนการเติบโตของอุตสาหกรรมและจำนวนกำลังคนในตำแหน่งช่างเทคนิคผู้มีความชำนาญพิเศษที่มีแนวโน้มลดลงในอนาคต นอกจากนี้ด้วยผลกระทบจากสถานการณ์การระบาดของไวรัสโคโรนา (COVID-19) ทำให้ภาคอุตสาหกรรมยานยนต์ประสบปัญหาในการส่งมอบสินค้าและบริการไปยังผู้บริโภค ตลอดจนพบอุปสรรคในการบริหารจัดการห่วงโซ่อุปทานและการรักษาเสถียรภาพทางการเงินขององค์กร ด้วยเหตุนี้จึงทำให้อัตราการเข้าใช้บริการในอุตสาหกรรมยานยนต์ลดลงอย่างเห็นได้ชัดและทำให้อุตสาหกรรมยานยนต์ทั่วโลกมีรายได้ลดลงถึงร้อยละ 50 ในปี 2020 [4] เช่นเดียวกับอุตสาหกรรมยานยนต์ในประเทศไทยที่ได้รับผลกระทบจากมาตรการป้องกันการระบาด อาทิ การล็อกดาวน์และการรักษาระยะห่างทางสังคมทำให้สถานประกอบการที่ผลิตและให้บริการในอุตสาหกรรมยานยนต์หลายแห่งต้องปิดตัวและระงับการผลิตชั่วคราวเป็นเวลาหลายเดือน ส่งผลให้อัตราการผลิตและส่งออกชิ้นส่วนยานยนต์ลดลงร้อยละ 30 อีกทั้งปริมาณคำสั่งซื้อและการเข้าใช้บริการจากผู้บริโภคยังลดลงถึงร้อยละ 70 ด้วยกันวิกฤตการณ์โรคระบาดดังกล่าวทำให้โลกเปลี่ยนผ่านเข้าสู่ยุคฐานวิถีใหม่ในระยะเวลาอันรวดเร็ว (New Normal) ธุรกิจหลายภาคส่วน ตลอดจนอุตสาหกรรมยานยนต์เริ่มนำเทคโนโลยีและระบบดิจิทัลเข้ามามีใช้ในการปรับเปลี่ยนรูปแบบการดำเนินธุรกิจตลอดจนพัฒนาแนวทางการให้บริการลูกค้ามากขึ้น เพื่อให้ตอบสนองความต้องการของผู้บริโภคภายใต้บริบทวิถีการดำเนินชีวิต และพฤติกรรมผู้บริโภคที่เปลี่ยนแปลงไป [5]

จากที่กล่าวมาข้างต้นเพื่อเป็นการตอบสนองแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ของอุตสาหกรรมรถยนต์ในเรื่องของความต้องการกำลังคนที่มีความเชี่ยวชาญสูงและแนวโน้มการขาดแคลนกำลังคนกลุ่มนั้น (Technician และ Expert Technician) รวมไปถึง

ถึงอัตราการเข้าใช้บริการและการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการดำเนินงานที่ใช้เทคโนโลยีมาช่วยมากขึ้น จึงเป็นเหตุผลที่ควรนำปัจจัยต่างๆ มาทำการวิเคราะห์และพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลการลาออกของช่างชำนาญการศูนย์รถยนต์ขนาดใหญ่ในประเทศ (Service Technician Dealership) เนื่องจากปัจจุบันช่างชำนาญการในกลุ่มดังกล่าวมีอัตราการลาออกสูงสุดจากตำแหน่งงาน [6] ซึ่งส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการส่งมอบสินค้าและบริการตลอดจนเพิ่มความเสี่ยงในด้านต้นทุนจากการขาดแคลนแรงงานในตำแหน่งสำคัญให้กับองค์กร ดังนั้นเพื่อป้องกันผลกระทบที่จะเกิดขึ้นจากสถานการณ์นั้น องค์กรในอุตสาหกรรมยานยนต์จึงจำเป็นต้องค้นหาและพัฒนากลยุทธ์ที่จะใช้ในการดำรงรักษาพนักงานในกลุ่มช่างชำนาญการศูนย์รถยนต์ไว้ [7] เพื่อป้องกันความเสียหายที่จะเกิดขึ้นในกระบวนการการดำเนินงานระหว่างช่างเทคนิคชำนาญการ กับบริษัทผู้ผลิตรถยนต์ ตลอดจนเพื่อรักษาเสถียรภาพและความมั่นคงทางการเงินให้แก่องค์กร [8]

2. ระเบียบวิธีการวิจัย

เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลประกอบไปด้วย อายุ ระดับการศึกษา เงินเดือน ของช่างเทคนิคชำนาญการที่แตกต่างกัน น่าจะมีอิทธิพลต่ออายุงานในองค์กรที่ต่างกัน

เพื่อศึกษาปัจจัยผลักดันมีความสัมพันธ์ต่ออายุงานในองค์กรของช่างเทคนิคชำนาญการ

เพื่อศึกษาปัจจัยดึงดูดมีความสัมพันธ์ต่ออายุงานในองค์กรของช่างเทคนิคชำนาญการ

จากการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กันทั้ง 3 ปัจจัยคือ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยผลักดันและปัจจัยดึงดูดนั้น นำปัจจัยทั้ง 3 มาทำการพิสูจน์สมมติฐานโดยการวิเคราะห์ข้อมูลแบบสถิติเชิงพรรณนาใช้การแจกแจงความถี่ อัตราร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบน

มาตรฐาน โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ยตามอันตรภาคชั้นการวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA) เพื่อหาความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นอิสระต่อกันของตัวแปรด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงานเงินเดือน และการใช้สถิติวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระตั้งแต่สองตัวขึ้นไป ทำให้สามารถทราบถึงอิทธิพลระหว่างตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยผลักดันและปัจจัยดึงดูดกับตัวแปรตาม ซึ่งก็คืออายุงานในองค์กร

อายุงานในองค์กร (Length of Serving) มีความสำคัญเนื่องจากเป็นหนึ่งในปัจจัยที่สามารถใช้ระบุเรื่องของความพึงพอใจในการทำงาน ความสุขในการทำงาน และแน่นอนว่าถ้าอายุงานในองค์กรของพนักงานยิ่งยาว เสถียรภาพในการบริหารงานและการปฏิบัติงานก็จะคงที่ และสามารถคาดการณ์ได้ รวมถึงยังลดค่าใช้จ่ายในการจ้างงานตำแหน่งใหม่เพื่อทดแทนได้อีกด้วย ทำให้ลดการลาออกจากงาน (Turnover Intention) แนวคิดที่สอดคล้องกับการทำงานอย่างมีความสุข

การทำงานอย่างมีความสุข (Happiness) เป็นสิ่งสำคัญในการดำเนินชีวิตที่คนเราปรารถนา ความหมายของคำว่า ความสุข (Happiness) จากการศึกษาวิจัยแบ่งการศึกษาความสุขออกเป็น 2 แนวทางคือ 1) ความสุขแบบเฮโดนิคส์ (Hedonic) หรือความสุขเชิงอัตวิสัย (Subjective Well-Being) คือการให้ความสำคัญทางอารมณ์ ความรู้สึกที่บุคคลมีต่อเป้าหมายของการใช้ชีวิตที่เน้นการมีความสุขมาก และการมีความรู้สึกเจ็บปวดน้อยที่สุด รวมถึงความรู้สึกยินดีและความรู้สึกพอใจที่บุคคลบรรลุจุดมุ่งหมายในตัวเองไม่ว่าจะเป็นอะไรก็ตาม [9] ยกตัวอย่างเช่น แนวความคิดของ [10] ซึ่งนำเสนอแนวความคิดว่าความสุขหรือสุขภาวะตามแนวเฮโดนิคส์ เกี่ยวกับส่วนประกอบทางอารมณ์ 2 ด้านรวมกัน คือ อารมณ์

เชิงบวก (positive affect) และ ปราศจากอารมณ์ทางลบ (absence of negative affect) และส่วนประกอบด้านกระบวนการทางความคิด (cognitive) แนวความคิดเกี่ยวกับความสุขที่ได้จากการทำงานโดยทำการศึกษาความสุขที่ได้จากการทำงานโดยการสัมภาษณ์เชิงลึกเพื่อหาคำจำกัดความหมายของความสุข บ่งชี้ว่าความสุขคือ ผลที่เกิดจากการรู้จากการสร้างของตัวเอง การแสดงออก โดยการเข้า มีความปลาบปลื้มนำไปสู่การทำงานอย่างมีคุณภาพ เป็นอารมณ์ในเชิงบวกที่เกิดจากการที่เกี่ยวกับการทำงาน ยกตัวอย่างเช่น การช่วยเหลือกันในการทำงาน การร่วมกันออกความเห็นอย่างสมเหตุผล และผลจากการประสบความสำเร็จในการทำงาน ทำให้มีการแสดงออกทางด้านอารมณ์ในเชิงบวก ยกตัวอย่างเช่น ความสุข สนุกสนาน ที่เกิดขึ้นภายในที่ทำงาน และมีแวดล้อมในการทำงานที่ดี บุคคลที่ปฏิบัติงานร่วมกันต่างมีความสุข ทำให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันในที่ทำงาน มีความรู้สึกที่ดีต่องานที่ได้รับมอบหมาย มีความผูกพันในที่ทำงาน ทำให้ผู้ที่ทำงานอยู่ภายในองค์กรมีความสุข [11] และมีผลต่ออายุงานในองค์กรของพนักงานที่ยาวนาน การลาออกถดถอย

การลาออกจากงาน (turnover intention) การลาออกว่าหมายถึงการเคลื่อนไหวหรือเปลี่ยนแปลง (movement) ของบุคลากรในการเข้าและออกจากองค์กรโดยครอบคลุมการเข้าทำงาน (job accessions) และการออกจากงาน (job separations) [12] เชย์ เลสและสเตราส์ได้ให้ความหมายการลาออกคือการสิ้นสุดการว่าจ้างพนักงาน และการจ้างพนักงานใหม่เข้ามาทำงาน หรือการเข้าทำงานหรือออกจากงานของบุคลากรในองค์กรสำหรับการเข้าทำงานมีความหมายหมุนเวียนทำงานที่เกิดขึ้นโดยที่พนักงานสมัครใจ (voluntary) และไม่สมัครใจ (involuntary) ทั้งโดยหลีกเลี่ยงได้และหลีกเลี่ยงไม่ได้ การลาออกจากงานโดยไม่สมัครใจ

มักเกิดจากนายจ้าง การออกจากงานโดยหลีกเลี่ยงได้มักเกิดในรูปที่นายจ้างควบคุมเรื่องของเงินเดือนค่าจ้าง ผลประโยชน์ตอบแทน ชั่วโมงการทำงาน และสภาพการทำงานที่เข้มงวดเกินไปสำหรับการออกจากงานโดยหลีกเลี่ยงไม่ได้ ได้แก่ ความเจ็บป่วย การเกษียณอายุงาน การตาย และการตั้งครุภเป็นต้น [13]

ปัจจัยผลักดันและปัจจัยดึงดูด (Push and Pull Factor) ปัจจัยผลักดัน (Push Factor) ที่อยู่ในองค์กรเดิมเป็นสาเหตุกระตุ้นให้เกิดการออกจากงาน หรือปัจจัยดึงดูด (Pull Factor) ที่อยู่นอกองค์กร ซึ่งมีผลให้พนักงานเกิดความสนใจและได้รับแรงดึงดูดให้เข้าไปทำงานในองค์กรใหม่

จากแนวความคิดของ [14] ศึกษาถึงปัจจัยที่ทำให้พนักงานลาออกจากงาน โดยเป็นปัจจัยผลักดันและปัจจัยดึงดูด คือ 1) ปัจจัยผลักดัน (Push Factor) หมายถึงภายในองค์กรที่มีผลต่อการสร้างความไม่พอใจให้กับบุคคล ซึ่งเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดการลาออกในที่สุด เช่น แรงกดดันในองค์กร ค่าตอบแทนไม่เพียงพอ โอกาสทางการศึกษาน้อย มีปัญหาด้านความสัมพันธ์ระหว่างคนในองค์กร เป็นต้น 2) ปัจจัยดึงดูด (Pull Factor) หมายถึง ปัจจัยภายนอกองค์กรที่ดึงดูดให้พนักงานมีการเคลื่อนย้าย หรือลาออกไปสู่องค์กรใหม่ เช่น มีโอกาสมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น สวัสดิการมากกว่า โอกาสทางหน้าที่การงานที่ดีกว่า ค่าตอบแทนที่สูงกว่า เป็นต้น

การวิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยผลักดันและปัจจัยดึงดูดที่ส่งผลต่อความตั้งใจออกจากงาน พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ และรายได้ที่ต่างกันมีผลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงาน Generation Y แตกต่างกันสำหรับปัจจัยส่วนบุคคลด้านอื่นๆ เช่น เพศ ระดับการศึกษา อายุงานในองค์กร และระดับตำแหน่งงานที่ต่างกันมีผลต่อความตั้งใจออกจากงานของพนักงาน Generation Y ไม่แตกต่างกัน และปัจจัย

ดึงดูดมีอิทธิพลต่อความตั้งใจออกจากงานของพนักงาน Generation Y มากกว่าปัจจัยผลักดัน [15]

อีริคและคณะ [16] การสร้างแบบจำลองอธิบายถึงกระบวนการของการลาออก เริ่มต้นจากปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และนำไปสู่ความพึงพอใจในงานและความตั้งใจลาออก จนถึงพฤติกรรมของการลาออกจากงานจากทฤษฎีข้างต้นการลาออกจากงานเกิดจากการสะสมความไม่พึงพอใจ ทำให้เกิดความคิดที่จะลาออก ประกอบกับมีปัจจัยบางอย่างมากระตุ้น ทำให้มีความตั้งใจที่จะค้นหาทางเลือกว่าจะคงอยู่หรือลาออก และนำมาสู่การลาออกในที่สุดหากความไม่พึงพอใจไม่ได้รับการแก้ไขจากองค์กรจริง หากองค์กรเล็งเห็นถึงปัจจัยที่ส่งผลกระทบ และเป็นสาเหตุจะสามารถป้องกันและหาแนวทางรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพให้มีอายุงานที่ยาวนานต่อไป [17].

แนวทางการศึกษาด้านปัจจัยที่เป็นแรงผลักดันและปัจจัยที่เป็นแรงดึงดูด (Push and Pull Approach) แนวทางการศึกษานี้ถือว่าเป็นแนวทางการศึกษาที่ผสมผสานแนวความคิดทางด้านพฤติกรรมและแนวทางด้านเศรษฐศาสตร์เข้าไว้ด้วยกัน โดยกล่าวถึงปัจจัยที่ทำให้บุคคลลาออกจากงานมี 2 ปัจจัยด้วยกัน จากการศึกษาของ (Shiliar & Freudenberg, 1982) อ้างใน [18] คือ 1) ปัจจัยผลักดัน (Push Factors) หมายถึง ปัจจัยภายในองค์กรที่มีผลต่อการสร้างความไม่พอใจให้กับบุคคลซึ่งเป็นปัจจัยที่ทำให้บุคคลลาออกในที่สุด เช่น ค่าจ้าง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน ขนาดขององค์กร การสื่อสาร เป็นต้น และ 2) ปัจจัยดึงดูด (Pull Factors) หมายถึง ปัจจัยภายนอกองค์กร ซึ่งเป็นปัจจัยที่ดึงดูดให้บุคคลมีการเคลื่อนย้าย หรือลาออกจากองค์กรเดิมไปสู่องค์กรใหม่ เช่น ตลาดแรงงาน ค่าตอบแทนสูงกว่า โอกาสก้าวหน้า เป็นต้น

ปัจจัยข้างต้นที่กล่าวมาแล้วนั้น [19] ได้เสนอว่า ปัจจัยผลักดันนั้นเป็นปัจจัยรองที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจทำให้บุคคลคิดลาออกจากงานหาทางเลือกหาทางเลือกหรือเปรียบเทียบระหว่างงานในขณะเดียวกันปัจจัยดึงดูดถือว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดและมีส่วนไม่น้อยต่อการตัดสินใจ เนื่องจากเป็นปัจจัยที่บุคคลคาดหวังว่าจะได้งานที่ดีกว่าเดิม และมีความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งโดยปกติแล้ว พนักงานมักจะลาออกจากงานเมื่อเขาได้งานใหม่ที่จ่ายค่าจ้าง หรือค่าตอบแทนสูงกว่าเดิม

2.1 ขั้นตอนการวิจัย

2.1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากแนวคิดและทฤษฎีที่กล่าวข้างต้นสามารถสรุปเป็นกรอบแนวคิดสำหรับงานวิจัยได้ดังนี้



2.1.2 สมมติฐานในการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลประกอบไปด้วย อายุ ระดับการศึกษา เงินเดือน ของช่างเทคนิคชำนาญการที่แตกต่างกัน น่าจะมีอิทธิพลต่ออายุงานในองค์กรที่ต่างกัน
2. ปัจจัยผลักดันมีความสัมพันธ์ต่ออายุงานในองค์กรของช่างเทคนิคชำนาญการ
3. ปัจจัยดึงดูดมีความสัมพันธ์ต่ออายุงานในองค์กรของช่างเทคนิคชำนาญการ

2.1.3 วิธีการดำเนินการวิจัย

เก็บรวบรวมข้อมูลจากการทำแบบสอบถามช่างเทคนิคชำนาญการศูนย์รถยนต์ขนาดใหญ่ในประเทศ จำนวน 245 คน จาก 155 ศูนย์ทั่วประเทศ โดยใช้เกณฑ์ของทาร์ ยามาเน่ [20] ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ 5% ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถามแบบปลายปิด และในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ใช้การแจกแจงความถี่ อัตราร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ยตามอันตรภาคชั้น คือ 1) ค่าเฉลี่ย 1.00-1.80 มีความหมายว่าน้อยที่สุด 2) ค่าเฉลี่ย 1.81-2.60 มีความหมายว่าน้อย 3) ค่าเฉลี่ย 2.61-3.40 มีความหมายว่าปานกลาง 4) ค่าเฉลี่ย 3.41-4.20 มีความหมายว่ามาก และ 5) ค่าเฉลี่ย 4.21-5.00 มีความหมายว่ามากที่สุด และใช้สถิติเชิงอ้างอิง (Inferential Statistics) ได้แก่ การวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA) เพื่อหาความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นอิสระต่อกันของตัวแปรด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงานเงินเดือน และการใช้สถิติวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระตั้งแต่สองตัวขึ้นไป ทำให้สามารถทราบถึงอิทธิพลระหว่างตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยผลักดันและปัจจัยดึงดูดกับตัวแปรตาม ซึ่งก็คืออายุงานในองค์กรเพื่อใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

3. ผลการศึกษาและอภิปราย

3.1 การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา

จากผลการทำแบบสำรวจช่างเทคนิคชำนาญการจำนวน 245 คน เป็น เพศชายร้อยละ 100 ช่างเทคนิคชำนาญการอายุส่วนใหญ่อยู่ในช่วง 31-40 ปี ร้อยละ 42.44 ระดับการศึกษาส่วนใหญ่ระดับประกาศนียบัตรชั้นสูง (ปวส.) คิดเป็นร้อยละ 68.5 อายุงานส่วนใหญ่จะอยู่ในระหว่าง 11-15 ปี คิดเป็นร้อยละ 24.9 รายได้ส่วนใหญ่จะอยู่ที่ 20,001-30,000 บาทคิดเป็นร้อยละ 32.2 แสดงการคำนวณค่าเฉลี่ยจากข้อมูลตัวอย่างดังสมการ

$$\bar{x} = \frac{\sum fx}{N} \quad (1)$$

เมื่อ $\bar{x}$ ค่าเฉลี่ย

$\sum fx$ ผลรวมของค่าความถี่ทั้งหมด

f ค่าความถี่

x จุดกึ่งกลางของอันตรภาคชั้น

N จำนวนข้อมูลทั้งหมด

$$S = \sqrt{\frac{\sum (x - \bar{x})^2}{n - 1}} \quad (2)$$

เมื่อ S ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

x ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

$\bar{x}$ ค่าเฉลี่ยของชุดข้อมูลในชุดนั้น

n จำนวนข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

ซึ่งมีระดับความคิดเห็นที่มีต่อระดับความสำคัญของปัจจัยผลักดันที่มีผลต่ออายุงานในองค์กรของช่างเทคนิคชำนาญการ ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน แสดงระดับความคิดเห็นปัจจัยผลักดันด้านต่างๆ

ด้านลักษณะงาน	$\bar{x}$	SD	ระดับความสำคัญ
ลักษณะงานที่สอดคล้องกับความชอบ	4.127	0.69	มาก
ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสม	3.900	0.78	มาก
มีความภาคภูมิใจในงาน	4.180	0.71	มาก
งานที่ทำอยู่ทำให้มีโอกาสได้อยู่ร่วมกับครอบครัวมากขึ้น	3.841	0.85	มาก
รวม	4.01	0.76	มาก
ด้านผู้บังคับบัญชา	$\bar{x}$	SD	ระดับความสำคัญ
มีความยุติธรรม	3.531	0.98	มาก
พร้อมรับผิดชอบกรณีสงานมีความผิดพลาด	3.793	0.94	มาก
นโยบายบริษัทมีความชัดเจน	3.608	0.95	มาก
รวม	3.64	0.96	มาก
ด้านเพื่อนร่วมงาน	$\bar{x}$	SD	ระดับความสำคัญ
ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน	3.944	0.89	มาก
สามารถขอคำปรึกษาได้เสมอ	4.004	0.77	มาก
รวม	3.97	79.49	มาก
ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน	$\bar{x}$	SD	ระดับความสำคัญ
มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.806	0.88	มาก
บริษัทมีความมั่นคงและมีชื่อเสียง	4.098	0.77	มาก
มีโอกาสพัฒนาความรู้เพิ่มเติม	4.177	0.68	มาก
มีการอบรมและคู่มือการทำงานที่ชัดเจน	3.881	0.83	มาก
รวม	3.99	0.79	มาก
ด้านผลตอบแทน	$\bar{x}$	SD	ระดับความสำคัญ
เงินเดือนเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	3.408	1.01	ปานกลาง
เงินเดือนเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบ	3.307	1.02	ปานกลาง
รวม	3.36	1.01	ปานกลาง

จากตารางที่ 1 พบว่าคะแนนเฉลี่ยของระดับความสำคัญของปัจจัยผลักดันในด้านต่างๆ โดยส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก คือ ด้านลักษณะงาน ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในหน้าที่การงาน สำหรับด้านผลตอบแทนอยู่ในระดับปานกลาง

สำหรับระดับความคิดเห็นที่มีต่อระดับ
ความสำคัญของปัจจัยดึงดูดที่มีผลต่ออายุงานใน

องค์กรของช่างเทคนิคชำนาญการแสดงใน
ตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน แสดงระดับความคิดเห็นปัจจัยดึงดูดด้านต่างๆ

ด้านลักษณะงาน	$\bar{X}$	SD	ระดับความสำคัญ
ความคาดหวังที่จะได้เปลี่ยนลักษณะงานใหม่	3.070	0.93	ปานกลาง
รวม	3.070	0.93	ปานกลาง
ด้านสภาพแวดล้อมในองค์กร	$\bar{X}$	SD	ระดับความสำคัญ
ระดับเสียง อุณหภูมิ และแสงสว่างในการปฏิบัติงานมี	3.820	0.80	มาก
ความเหมาะสม			
มีโรงอาหาร สถานที่พักผ่อน ห้องน้ำอย่างเพียงพอ	3.492	0.94	ปานกลาง
อุปกรณ์และเครื่องมือที่ใช้ในการทำงานเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	3.566	0.93	มาก
มีระบบการประสานงานภายในที่ดี	3.64	0.92	มาก
รวม	3.63	0.90	มาก
ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน	$\bar{X}$	SD	ระดับความสำคัญ
ต้องการเลื่อนระดับในตำแหน่งที่สูงขึ้น	3.102	0.87	ปานกลาง
รวม	3.102	0.87	ปานกลาง
ด้านค่าตอบแทน	$\bar{X}$	SD	ระดับความสำคัญ
ต้องการมีรายได้สูงขึ้น	3.496	1.25	ปานกลาง
รวม	3.496	1.25	ปานกลาง

จากตารางที่ 2 พบว่า คะแนนเฉลี่ยของระดับ
ความสำคัญของปัจจัยดึงดูดในด้านต่างๆ โดยส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านลักษณะงาน ด้าน
ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน และด้านค่าตอบแทน
ส่วนการสภาพแวดล้อมในองค์กร ค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก

3.2 การวิเคราะห์สถิติเชิงอ้างอิง

การวิเคราะห์หาความแตกต่างระหว่างปัจจัย
ส่วนบุคคลกับอายุงานในองค์กรด้วยการใช้เทคนิค
การวิเคราะห์

ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way-ANOVA
Techniques) และวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง
ปัจจัยผลักดันและปัจจัยดึงดูดกับอายุงานในองค์กร
ของช่างเทคนิคชำนาญการ ด้วยการใช้การ
ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)
เพื่อทดสอบสมมติฐาน

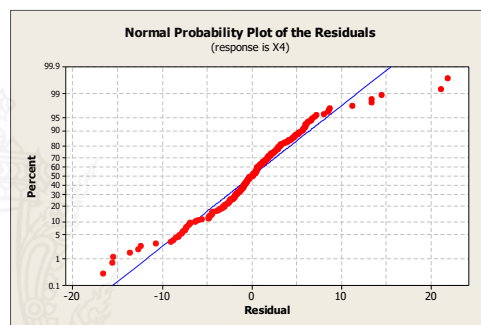
สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลประกอบไป
ด้วย อายุ ระดับการศึกษา เงินเดือน ของช่างเทคนิค
ชำนาญการที่แตกต่างกัน น่าจะมีอิทธิพลต่ออายุงาน
ในองค์กรที่ต่างกัน

ตารางที่ 3 ผลของปัจจัยส่วนบุคคลต่ออายุงานในองค์กรของช่างเทคนิคชำนาญการ

ปัจจัยส่วนบุคคล	ค่าสถิติทดสอบ	P-Value
ค่าคงที่	T-Statistics = -2.47	0.007
X2: อายุ	F-Statistics = 1249.21	0.000*
X3: ระดับการศึกษา	F-Statistics = 672.46	0.123
X4: เงินเดือน	F-Statistics = 937.69	0.000*
Regression Analysis: X4 versus X2, X3, X5		
$X4 = -7.19 + 0.543 X2 - 0.700 X3 + 2.54 X5$		
R-Sq = 52.4%		
จำนวนข้อมูล 244		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 3 พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ และเงินเดือน ที่ต่างกันมีผลต่ออายุงานในองค์กรของช่างเทคนิคชำนาญการที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยในด้านอายุ กลุ่มอายุ 38-40 ปี มีค่าเฉลี่ยอายุงานในองค์กรมากกว่ากลุ่มอายุอื่น ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาที่ต่างกัน มีผลต่ออายุงานในองค์กรของช่างเทคนิคชำนาญการไม่ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และปัจจัยด้านเงินเดือนที่ต่างกันมีผลต่ออายุงานในองค์กรของช่างเทคนิคชำนาญการที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05



รูปที่ 1 แสดงความสัมพันธ์ของตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อค่า X4: เงินเดือน จากตารางที่ 3

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยหลักต้นมีความสัมพันธ์ต่ออายุงานในองค์กรของช่างเทคนิคชำนาญการ

ตารางที่ 4 แสดงค่าสถิติการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณของตัวแปรปัจจัยหลักต้นและอายุงานในองค์กรของช่างเทคนิคชำนาญการ

ตัวพยากรณ์ปัจจัยหลักต้น	Coefficient	Std. Error	P-Value
ค่าคงที่ (Constant)	10.930	3.532	0.002
F1: ด้านลักษณะงาน	0.188	1.258	0.881
F2: ด้านผู้บังคับบัญชา	-2.051	1.130	0.071
F3: ด้านเพื่อนร่วมงาน	0.3129	0.8685	0.719
F4: ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน	1.464	1.311	0.265
F5: ด้านผลตอบแทน	1.4319	0.6577	0.030*

Regression Analysis: X4 versus F1, F2, F3, F4, F5

 $X4: \text{เงินเดือน} = 10.9 + 0.19 F1 - 2.05 F2 + 0.313 F3 + 1.46 F4 + 1.43 F5$

จำนวนข้อมูล 240, F-Statistics 1.58, R Squared 3.3%, *มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4 เมื่อพิจารณาโดยรวม พบว่า ตัวแปรอิสระของปัจจัยหลักต้นที่ส่งผลต่ออายุงานในองค์กรของช่างเทคนิคชำนาญการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ปัจจัยด้านผลตอบแทน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย (Beta Coefficient) เท่ากับ 1.4319 ซึ่งหมายความว่า หากความพึงพอใจของช่างเทคนิคชำนาญการต่อด้านผลตอบแทนเปลี่ยนแปลงไป 1 หน่วย

จะทำให้ช่างเทคนิคชำนาญการ มีอายุงานในองค์กรเพิ่มขึ้น 1.4319 ทั้งนี้ สำหรับค่า R Square ของแบบจำลองมีค่าเท่ากับ 1.2% หมายความว่า ตัวแปรต้นทั้งหมดสามารถใช้อธิบายการเปลี่ยนแปลงของอายุงานในองค์กรของกลุ่มตัวอย่างได้ร้อยละ 3.3

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยดึงดูดมีความสัมพันธ์ต่ออายุงานในองค์กรของช่างเทคนิคชำนาญการ

ตารางที่ 5 แสดงค่าสถิติการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณของตัวแปรปัจจัยดึงดูดและอายุงานในองค์กรของช่างเทคนิคชำนาญการ

ตัวพยากรณ์ปัจจัยดึงดูด	Coefficient	Std. Error	P-Value
ค่าคงที่ (Constant)	19.824	3.136	0.000
A1: ด้านลักษณะงาน	0.0768	0.5769	0.894
A2: ด้านสภาพแวดล้อมในองค์กร	0.0721	0.6315	0.909
A3: ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	-1.2421	0.5726	0.031*
A4: ด้านค่าตอบแทน	-0.1614	0.4288	0.707

Regression Analysis: X4 versus A1, A2, A3, A4

$X4: \text{เงินเดือน} = 19.8 + 0.077 A1 + 0.072 A2 - 1.24 A3 - 0.161 A4$

จำนวนข้อมูล 241, F-Statistics 1.46, R Squared 2.4%, *มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 5 เมื่อพิจารณาโดยรวมพบว่า ตัวแปรอิสระของปัจจัยดึงดูดที่ส่งผลต่ออายุงานในองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานเท่านั้น โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย (Beta Coefficient) เท่ากับ -1.2421 ซึ่งหมายความว่า หากความพึงพอใจของช่างเทคนิคชำนาญการต่อด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานของปัจจัยดึงดูด เปลี่ยนแปลงไป 1 หน่วย จะทำให้ช่างเทคนิคชำนาญการมีอายุงานใน

องค์กร 1.2421 หน่วย ทั้งนี้ สำหรับค่า R Square ของแบบจำลองมีค่าเท่ากับ 2.4% หมายความว่า ตัวแปรต้นทั้งหมดสามารถใช้อธิบายการเปลี่ยนแปลงของอายุงานในองค์กรของช่างเทคนิคชำนาญการได้ร้อยละ 2.4%

ทั้งนี้ หากนำตัวแปรทั้งปัจจัยหลักต้นและปัจจัยดึงดูดมาทดสอบอิทธิพลที่มีต่ออายุงานในองค์กรของช่างเทคนิคชำนาญการได้ผลการทดสอบดังตารางที่ 6

ตารางที่ 6 แสดงค่าสถิติการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณของตัวแปรปัจจัยหลักต้นและปัจจัยดึงดูดที่ส่งผลต่ออายุงานในองค์กรของช่างเทคนิคชำนาญการ

ตัวพยากรณ์ปัจจัยดึงดูด	Coefficient	Std. Error	P-Value
ค่าคงที่ (Constant)	16.484	3.769	0.000
MA: ปัจจัยหลักต้น	-1.3827	0.788	0.081
MP: ปัจจัยดึงดูด	1.0281	0.741	0.167

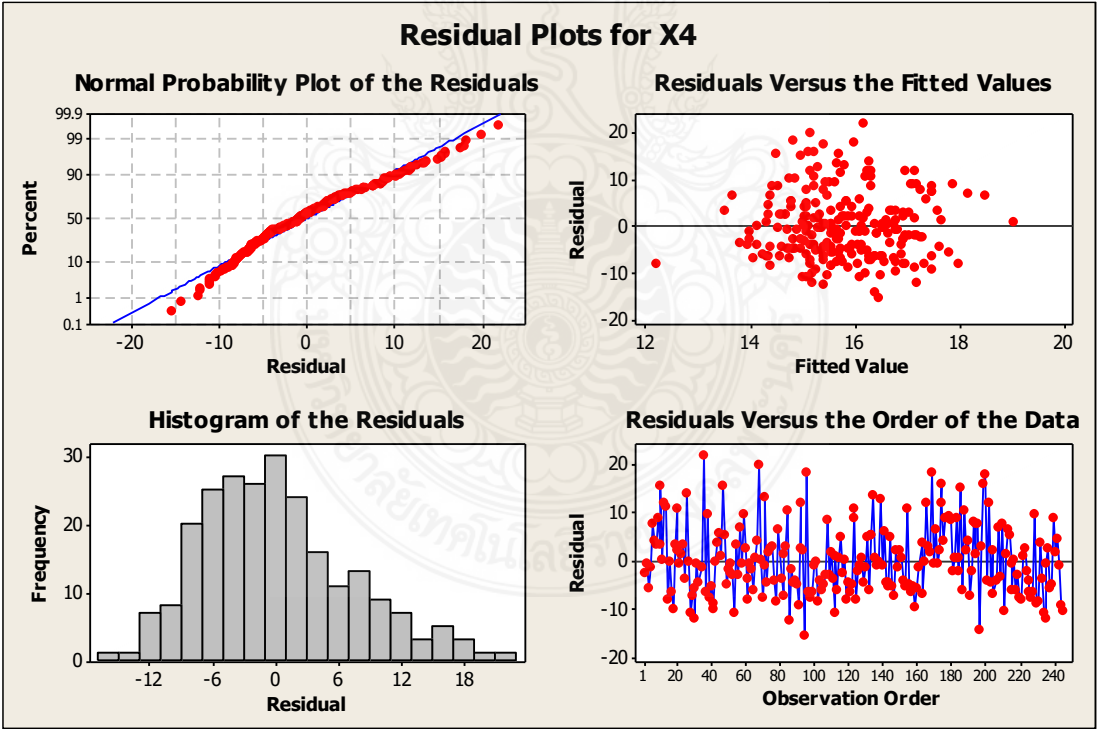
Regression Analysis: X4 versus MA, MP

X4: เงินเดือน = 16.5 - 1.38 MA + 1.03 MP

จำนวนข้อมูล 238, F-Statistics 2.38, R Squared 2.0%, *มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 6 พบว่าตัวแปรอิสระด้านปัจจัยหลักต้นและปัจจัยดึงดูดไม่มีอิทธิพลต่ออายุงานในองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่สมการรวมของ

ปัจจัยด้านต่างๆ ทั้ง ด้านปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านหลักต้น และ ปัจจัยด้านดึงดูด พบว่ามีอิทธิพลต่ออายุงานในองค์กรของช่างเทคนิคชำนาญการ ดังในตารางที่ 7



รูปที่ 2 กราฟแสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยรวมด้านปัจจัยหลักต้นและปัจจัยดึงดูด

ตารางที่ 7 แสดงค่าสถิติการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณของตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยผลักดันและปัจจัยดึงดูดที่ส่งผลต่ออายุงานในองค์กรของช่างเทคนิคชำนาญการ

ตัวพยากรณ์ปัจจัยดึงดูด	Coefficient	Std. Error	P-Value
ค่าคงที่ (Constant)	16.484	3.769	0.043
X2: อายุ	0.53972	0.05033	0.000*
X3: ระดับการศึกษา	-0.9209	0.4748	0.054
X4: เงินเดือน	2.2899,	0.5843	0.000*
F1: ปัจจัยผลักดัน : ด้านลักษณะงาน	-0.1088	0.8924	0.903
F2: ปัจจัยผลักดัน : ด้านผู้บังคับบัญชา	-0.9843	0.8595	0.253
F3: ปัจจัยผลักดัน : ด้านเพื่อนร่วมงาน	1.4389	0.6411	0.026*
F4: ปัจจัยผลักดัน : ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง ในการทำงาน	0.6079	0.9569	0.526
F5: ปัจจัยผลักดัน : ด้านผลตอบแทน	0.5878	0.4886	0.230
A1: ปัจจัยดึงดูด : ด้านลักษณะงาน	0.1906	0.4239	0.653
A2: ปัจจัยดึงดูด : ด้านสภาพแวดล้อมในองค์กร	-0.9356	0.7870	0.236
A3: ปัจจัยดึงดูด : ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง ในงาน	-0.7790	0.4071	0.050*
A4: ปัจจัยดึงดูด : ด้านค่าตอบแทน	0.3768	0.3179	0.237
Regression Analysis: X4 versus X2, X3, X4, A1, A2, A3, A4, F1, F2, F3, F4, F5			
$X4 = -7.92 + 0.540 X2 - 0.921 X3 + 2.29 X5 + 0.191 A1 - 0.936 A2 - 0.779 A3$ $+ 0.377 A4 - 0.109 F1 - 0.984 F2 + 1.44 F3 + 0.608 F4 + 0.588 F5$			
จำนวนข้อมูล 238, F-Statistics 21.72, R Squared 53.7%, *มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05			

จากตารางที่ 7 ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลในสมการพยากรณ์อายุงานในองค์กรของช่างเทคนิคชำนาญการที่ต่างกันเป็นผลจาก อายุ, เงินเดือน, ปัจจัยผลักดันด้านเพื่อนร่วมงาน และปัจจัยดึงดูดด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย (Beta Coefficient) คือ 0.593, 2.289, 1.439 และ -0.779 ตามลำดับ สำหรับค่า R Square ของแบบจำลองมีค่าเท่ากับ 53.7% หมายความว่า ตัวแปรต้นทั้งหมดสามารถใช้อธิบายการเปลี่ยนแปลงของอายุงานในองค์กรของช่างเทคนิคชำนาญการได้ร้อยละ 53.7

เพื่อให้ผลการวิเคราะห์มีความแม่นยำมากยิ่งขึ้น ผู้วิจัยได้ทำการเพิ่มการวิเคราะห์การถดถอยโลจิสติก (Logistic regression analysis) ซึ่งเป็นเทคนิคการวิเคราะห์ตัวแปรเชิงพหุที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประมาณค่า หรือทำนายเหตุการณ์ที่สนใจว่าจะเกิดหรือไม่เกิด เหตุการณ์นั้นภายใต้อิทธิพลของตัวแปรปัจจัยแบบจำลองโลจิสติกประกอบด้วยตัวแปรตามที่เป็นตัวแปรแบบทวินาม (Dichotomous variable) คือ เกิด และไม่เกิด และตัวแปรอิสระ คือ อายุ เงินเดือน ปัจจัยผลักดันด้านเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยดึงดูดด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน มีผลกับ

เงินเดือนหรือไม่ ซึ่งตัวแปรตามเป็นพหุนาม (Multinomial logistic regression) ปัจจัยด้านบุคคลที่มีอิทธิพลในสมการพยากรณ์

อายุการทำงานในองค์กรของช่างเทคนิคชำนาญการที่แตกต่างกันเป็นผลจาก อายุ เงินเดือน ความก้าวหน้า และ เพื่อนร่วมงาน

ตารางที่ 8 แสดงค่าสถิติการวิเคราะห์ความถดถอยโลจิสติกวิเคราะห์ตัวแปรเชิงพหุของตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลในการพยากรณ์อายุการทำงานในองค์กรของช่างเทคนิคชำนาญการที่แตกต่างกันเป็นผลจาก อายุ เงินเดือน ความก้าวหน้าและความมั่นคง มีผลกับเงินเดือนแตกต่างกันหรือไม่

ตัวพยากรณ์ปัจจัย	Coefficient	Std. Error	Chi	95% CI for OR		
			P-Value	OR	Lower	Upper
X2: อายุ	-0.3045	0.0229	0.000*	0.74	0.71	0.77
A3: ปัจจัยดึงดูดด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	0.245477	0.1297	0.058	1.28	0.99	1.65
F3: ปัจจัยผลักดันด้านเพื่อนร่วมงาน	-0.3293	0.1465	0.025*	0.72	0.54	0.96
Ordinal Logistic Regression: X4 versus X2, A3, F3						
จำนวนข้อมูล 244						

การอ่านผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากตารางที่ 8 แสดงความสัมพันธ์ของอายุ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และเพื่อนร่วมงาน มีผลกับเงินเดือนแตกต่างกันหรือไม่ พบว่า อายุ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กับเงินเดือนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (p=0.000) เช่นเดียวกับกับวิธีการค่าสถิติการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ โดยปัจจัยดึงดูดด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานมีอิทธิพล 1.28 เท่า (95% IC; 0.99-1.65) ปัจจัยด้านอายุมีอิทธิพล 0.74 เท่า (95% IC; 0.71-0.77) และปัจจัยผลักดันด้านเพื่อนร่วมงานมีอิทธิพล 0.72 เท่า 95% IC; 0.54-0.96)

4. สรุปผล

จากสมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลประกอบไปด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา เงินเดือนของช่าง

เทคนิคชำนาญการที่แตกต่างกันน่าจะมีอิทธิพลต่ออายุงานในองค์กรที่ต่างกัน พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ และเงินเดือน ที่ต่างกัน มีผลต่ออายุงานในองค์กรของช่างเทคนิคชำนาญการที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เนื่องจากช่างเทคนิคชำนาญการถูกแบ่งเรื่องอายุอย่างชัดเจน ยิ่งอายุน้อยก็มีโอกาสย้ายงานได้บ่อยกว่าอายุมาก ทำให้อายุงานในองค์กรก็น้อยลง การไม่มีภาระและการต้องการรายได้ที่เพิ่มมากขึ้นอย่างรวดเร็วของช่างเทคนิคชำนาญการ ทำให้ปัจจัยทั้งสองส่งผลต่ออายุงานในองค์กรที่แตกต่างกันสอดคล้องกับงานวิจัยของ [21] ซึ่งพบว่า อายุที่ต่างกันมีผลต่อความตั้งใจลาออกจากงานที่ต่างกัน และ [22] ซึ่งพบว่าอายุและรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่ต่างกันมีผลต่อความตั้งใจลาออกจากงานที่ต่างกัน

ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลด้านอื่นๆ เช่น ระดับการศึกษาที่ต่างกันมีผลต่ออายุงานในองค์กรของช่างเทคนิคชำนาญการไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง

สถิติ สำหรับด้านระดับการศึกษานั้นแต่ละองค์กรไม่มีการแบ่งแยกสวัสดิการหรือนโยบายการบริหารที่แตกต่างกันตามระดับการศึกษา ทำให้ช่างเทคนิคชำนาญการไม่รู้สึกลถึงความแตกต่างหรือแปลกแยกความต่างด้านนี้จึงไม่ส่งผลต่ออายุงานในองค์กร แม้ว่าจะพบความแตกต่างทางด้านเงินเดือนอย่างเห็นได้ชัด แต่ทั้งนี้เป็นเพราะประสบการณ์และความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคลซึ่งเป็นเหตุผลที่สามารถเข้าใจกันได้ง่าย ช่างเทคนิคชำนาญการจึงไม่คิดว่าความต่างด้านนี้จะมีผลต่ออายุงานในองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ [21] ซึ่งพบว่า เพศระดับการศึกษา ที่ต่างกันมีผลต่อความตั้งใจออกจากงานที่ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยผลักดันมีความสัมพันธ์ต่ออายุงานในองค์กรของช่างเทคนิคชำนาญการ จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยผลักดันมีผลต่ออายุงานในองค์กรของช่างเทคนิคชำนาญการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ (Shikiar & Freudenberg, 1982) อ้างถึงใน [14] ที่ทำการศึกษาลงถึงปัจจัยที่ทำให้พนักงานลาออกจากงาน พบว่าปัจจัยผลักดันมีผลต่อความตั้งใจลาออกจากงาน ซึ่งปัจจัยที่ทำให้เกิดการลาออกได้แก่ ค่าตอบแทนไม่เพียงพอ สอดคล้องกับงานวิจัยของ [23] ที่พบว่าสาเหตุที่พนักงานลาออกจะมีเหตุผลที่แตกต่างกันไป แต่สาเหตุหลักจะมีเพียง 3 ประการ ได้แก่ งาน เงิน และเจ้านาย ทั้งนี้แต่ละปัจจัยอาจมาจกน้อยแตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับสถานการณ์หรือสภาพแวดล้อมของแต่ละบุคคล โดยสำหรับการศึกษาในครั้งนี้พบว่า ปัจจัยด้านผลตอบแทนมีผลต่อการผลักดันให้ต่ออายุงานในองค์กรมากที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ [24] และสะสมจนเกิดความตั้งใจลาออกในที่สุด

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยดึงดูดมีความสัมพันธ์ต่ออายุงานในองค์กรของช่างเทคนิคชำนาญการ จากการศึกษาพบว่าปัจจัยดึงดูดมีผลต่ออายุงานในองค์กรของช่างเทคนิคชำนาญการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ (Shikiar &

Freudenberg, 1982) อ้างถึงใน [14] ที่ทำการศึกษาลงถึงปัจจัยที่ทำให้พนักงานลาออกจากงาน แล้วพบว่าปัจจัยดึงดูดมีผลต่อความตั้งใจลาออกจากงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ [24] ที่กล่าวว่า การที่องค์กรอื่นยื่นข้อเสนอที่ดีกว่ามาให้ ไม่ว่าจะเป็นตำแหน่งที่สูงขึ้น หรือเงื่อนไขการทำงานที่ดีกว่า สำหรับการศึกษาในครั้งนี้พบว่า ปัจจัยด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานมีผลต่อการดึงดูดให้เกิดอายุงานในองค์กรน้อยลงทำให้ความตั้งใจลาออกจากงานมากที่สุด ยังสอดคล้อง ปัจจัยผลักดันคือ 2.61 เปรียบเทียบกับผลการวิจัยครั้งนี้ที่มีค่าเฉลี่ยของปัจจัยดึงดูดคือ 3.496 ขณะที่ค่าเฉลี่ยของปัจจัยผลักดันคือ 3.36 จึงพบว่าผลการศึกษาของทั้งสองกรณีมีความใกล้เคียงกัน

สถิติการวิเคราะห์ความถดถอยโลจิสติกวิเคราะห์ตัวแปรเชิงพหุของตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลในสมการการพยากรณ์อายุการทำงานในองค์กรของช่างเทคนิคชำนาญการที่แตกต่างกันเป็นผลจาก อายุ เงินเดือน ความก้าวหน้าและความมั่นคง มีผลกับเงินเดือนแตกต่างกันหรือไม่ พบว่ามีความสัมพันธ์กันเช่นเดียวกับวิธีการค่าสถิติการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ

5. กิตติกรรมประกาศ

ขอขอบคุณคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร และอาจารย์ที่ปรึกษาที่สนับสนุน ให้คำแนะนำงานวิจัยนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี

6. เอกสารอ้างอิง

- [1] Master Plan for Automotive Industry 2019-2023.
- [2] The Adecco Group, Annual Report, 2022.
- [3] CCC Intelligent Solutions Inc., 2022; Forbes, 2022.

- [4] United Nations Industrial Development Organization, Annual Report 2020.
- [5] Thailand Automotive Institute, 2020.
- [6] Hireology, 2020.
- [7] Cox Automotive, 2019.
- [8] NADA. Dealership Workforce Study. "Automotive Retail: National & Regional trends in Compensation," Benefits & Retention. 2016.
- [9] D. Mc. Dowell. "Core Values and Professional Integrity," 2010. http://www.mncap.org/protocol/CoreValues_ProfIntegrity.pdf. Retrieved from February ,25 2022.
- [10] E. Diener, R. A. Emmons, R. J. Larsen and S Griffin., "Satisfaction with Life Scale (SWLS). Journal of Personality Assessment," 49 (1), 1985, pp.71-75.
- [11] J. Manion. "Joy at work: Creating a positive workplace. Journal of Nursing Administration," 33 (12), 2003, pp.652-655.
- [12] P. Pigors and C. A. Meyers, "Personnel Administration: A point of view and method," New York: McGraw-Hill. 1973.
- [13] L. R. Sayles and G. Strauss, "Managing human resource. Englewood Cliffs," NJ: Prentice-Hill. 1977.
- [14] N. Srirattanaphan, "Trend of Quitting Jobs at Kohler (Thailand) Co.,Ltd," Master of Business Administration Thesis (Business Administration), Chonburi: Burapha University, 2010.
- [15] S. KwanThong and T. Krischaroen, "A study of factors affecting the intention to leave the job of employees of Generation Y.," Social science journal Srinakharinwirot University, Year 18, January-December, 2015.
- [16] Eric, G. L., et al., "The impact of job satisfaction on turnover intent: A test of a structure measurement model using a national sample of workers." The Social Science Journal, 38, Hickman & Silva. 1984; citing Warner.1991). 2001, pp.233-250.
- [17] R. Prasertsri "Organizational Behavior" Bangkok: Thammasat Company, 2005.
- [18] M Sawangbamng, "Survey of factors affecting the resignation of employees in private industrial plants in Chonburi Province." Master of Education degree thesis, Department of Guidance Psychology Graduate School Burapha University, 1993.
- [19] W.H. Mobley, "Intermediate Linkages in the Relationship Between Job Satisfaction and Employee Turnover." Journal of Applied Psychology, 62(2), 1977, pp.237-240.
- [20] T. Yamane, "Statistics, An Introductory Analysis." New York: Harper and Row. 1976.
- [21] A. Sawangarom, "Personal factors working environment job satisfaction and intention to resign from production staff Case study of a sample bread factory," M.A. Thesis, Bangkok: King Mongkut's Institute of Technology North Bangkok, 2006.
- [22] Y. Thiwatphon, "Factors affecting the trend of employee turnover Case study: Employees of a company in the Eastern Industrial Estate. Chonburi Province," Master of Business Administration Thesis

(Business Administration). Chonburi:
Burapha University, 2010.

October 2014, from
<http://www.bangpoosociety.com>

- [23] W. Duangdee, "Reasons for employees to resign and the organization's reputation may be lost," 2011. Retrieved on 14

- [24] S. Wittawat-Olan, "Gen Y, hold on tight and make it work," Bangkok: Bangkok Thurakit Business Book, 2007.

