

การตัดสินใจเปลี่ยนงาน ของวิศวกรสถาบันไทยเยอรมัน

THE DECISION TO CHANGE JOBS THAI GERMAN INSTITUTE ENGINEERS

ชัยรัตน์ บรรเทาทุกข์¹ กิตติพันธ์ คงสวัสดิ์เกียรติ²

บทคัดย่อ

วัตถุประสงค์ของการวิจัยในครั้งนี้ เพื่อศึกษา (1) ความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคล (2) ความสัมพันธ์ของปัจจัยทางเศรษฐกิจ (3) ความสัมพันธ์ของปัจจัยแวดล้อมส่วนบุคคล ที่มีผลต่อการตัดสินใจเปลี่ยนงาน ของวิศวกรสถาบันไทยเยอรมัน

กลุ่มตัวอย่างเป็น พนักงานที่อยู่ในตำแหน่ง วิศวกร ของสถาบันไทยเยอรมัน ปี2556 จำนวน 56 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยทางเศรษฐกิจ ปัจจัยแวดล้อมส่วนบุคคล วิเคราะห์ข้อมูลโดยการ แจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละ ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการทดสอบค่า ANOVA (F-test, t-test) และ Multiple Regression Analysis (MRA)

ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยการเติบโตของอุตสาหกรรมและด้านบริหารจัดการองค์การมีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจเปลี่ยนงาน ของวิศวกรสถาบันไทยเยอรมัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .028 และ .029 ตามลำดับ แต่ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันตัดสินใจไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: การตัดสินใจ,เปลี่ยนงาน,วิศวกร

¹ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง

² ผู้อำนวยการศูนย์ศึกษาศาตราฐาน มหาวิทยาลัยรังสิต

ABSTRACT

The purpose of this research is to study (1) the difference of personal factors; (2) the relationship of the economic factors (3) the relationship of the individual environmental factors. That affects the decision to change the job of the Thai-German Institute, engineer.

A sample is an employee who is in the engineers position of the Thai German Institute in year 2556 (2013) amount of 56 people, a tool used in the research is a survey of personal factors, economic factors. Environmental factor analysis of personal data by frequency distribution. Find the standard deviation per cent test ANOVA (F-test, t-test), and Multiple Regression Analysis (MRA).

Study results showed that industrial growth factors and organizational aspects relating to the decision to change the work of engineers Thai -German Institute. Statistical significant .028 and .029, respectively. But the personal factors that are different. The decision does not differ.

KEY WORDS: DECISION, CHANGE JOBS, ENGINEER

บทนำ

จากที่มีการเปิดความร่วมมือประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ทำให้ผู้ประกอบการธุรกิจมีการขยายฐานการผลิต และนักลงทุนกระจายการลงทุน ตามความต้องการไปยังประเทศเพื่อนบ้าน ซึ่งในการดำเนินการนั้นทรัพยากรด้าน เครื่องจักร เงินทุน หรือ วัตถุดิบนั้นมีความพร้อมในการดำเนินการ ส่วนทรัพยากรบุคคลระดับแรงงานนั้นในแต่ละท้องถิ่นมีจำนวนที่เพียงพอ และค่าจ้างแรงงานไม่สูงมาก แต่ปัญหาในการการขยายฐานการผลิต และลงทุนในภูมิภาคคือ แรงงานมีทักษะ ในหลายๆสาขาอาชีพ และหนึ่งในนั้นคืออาชีพวิศวกรที่มีความจำเป็นในการดำเนินงานและเป็นกลุ่มเป้าหมายของการจัดหาแรงงานในภาคอุตสาหกรรม

สถาบันไทยเยอรมัน เป็นอีกหนึ่งองค์กรที่มีวิศวกรทำงานอยู่ในองค์กรและมีจำนวนมาก หลายสาขาเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องกับการผลิตในภาคอุตสาหกรรมและเป็นกลุ่มที่มีความพร้อมในการทำงานตามเงื่อนไขที่กล่าวมาได้ จึงเป็นกลุ่มเป้าหมายในการสรรหาตามความต้องการของตลาดแรงงาน และในสภาวะปัจจุบัน มีแนวโน้มการลาออกและเปลี่ยนงาน ของวิศวกรเพิ่มขึ้น ทำให้เกิดปัญหาการขาดพนักงานในตำแหน่ง วิศวกร และกระบวนการสรรหาที่ประสบปัญหาในเรื่องเวลา คุณสมบัติส่วนบุคคล และอัตราผลตอบแทน ที่มีการเปรียบเทียบระหว่างองค์กรต่างๆ

จากการสรุปข้อมูลปัญหาที่กล่าวมาเบื้องต้น ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจศึกษาการตัดสินใจเปลี่ยนงาน ของวิศวกรสถาบันไทยเยอรมัน โดยผู้วิจัยได้นำองค์ความรู้กรอบแนวคิด และทฤษฎีต่างที่ได้ศึกษามาใช้ในการเก็บข้อมูล และวิเคราะห์เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อค้นพบที่สำคัญ และนำผลที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้มาเป็นข้อเสนอแนะสำหรับผู้ที่เกี่ยวข้องและสนใจต่อไป

วัตถุประสงค์ในงานวิจัย

1. เพื่อศึกษาความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อการตัดสินใจเปลี่ยนงาน ของวิศวกรสถาบันไทยเยอรมัน
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยทางเศรษฐกิจกับการตัดสินใจเปลี่ยนงานของวิศวกรสถาบันไทยเยอรมัน
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยแวดล้อมส่วนบุคคลกับการตัดสินใจเปลี่ยนงาน ของวิศวกรสถาบันไทยเยอรมัน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ผลจากการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยคาดหวังว่าจะสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ดังนี้

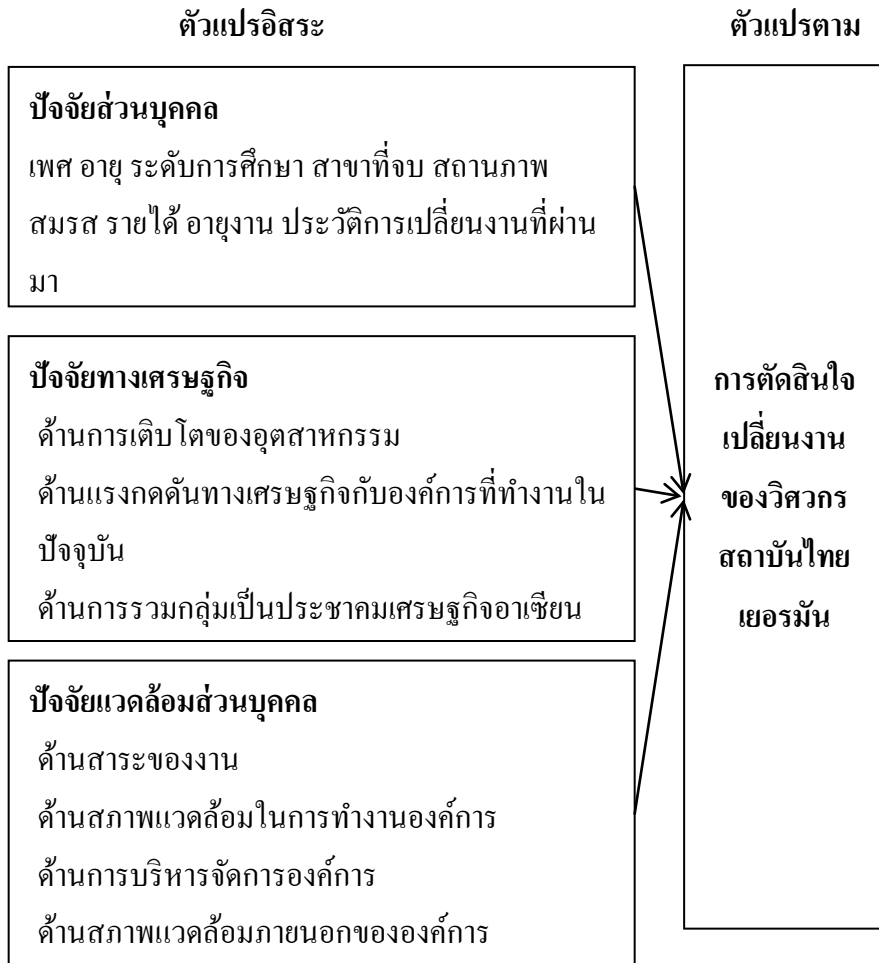
1. เพื่อใช้ในการกำหนดคน โยบายในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร
2. เพื่อใช้ในการตัดสินใจในการดำเนินการสรรหาคัดเลือกและชำระรักษาพนักงาน

3. เพื่อใช้ประโยชน์ในการกำหนดกลยุทธ์ขององค์กร
4. เพื่อใช้ประโยชน์ในทางวิชาการ

สมมติฐานของการวิจัย

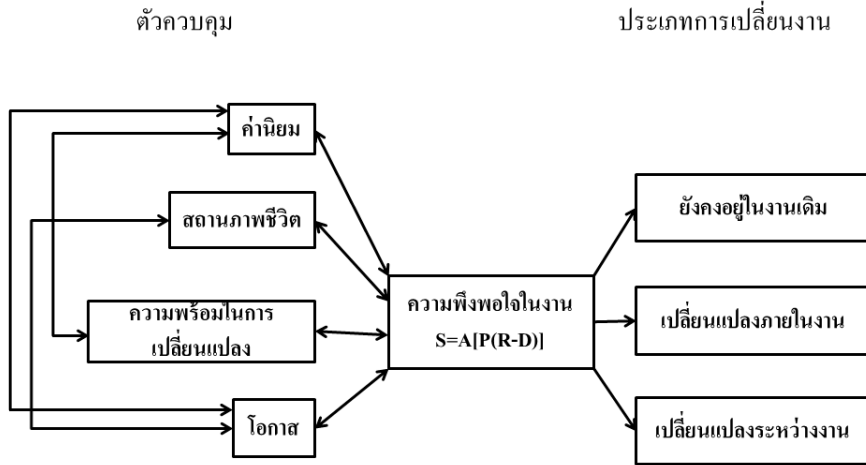
1. ปัจจัยส่วนบุคคล เพศ อายุ ระดับการศึกษา สาขาที่จบ สถานภาพสมรส รายได้ อายุงาน ประวัติการเปลี่ยนงาน ที่แตกต่างกันมีผลต่อการตัดสินใจเปลี่ยนงานของวิศวกรสถาบันไทยเยอรมัน
2. ปัจจัยแวดล้อมทางเศรษฐกิจจาก การเติบโตของอุตสาหกรรม, แรงกดดันทางเศรษฐกิจกับองค์กรที่ทำงานในปัจจุบัน, การรวมกลุ่มเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจเปลี่ยนงานของวิศวกรสถาบันไทยเยอรมัน
3. ปัจจัยแวดล้อมส่วนบุคคลจาก สาระของงาน, สภาพแวดล้อมในการทำงาน องค์กร, สภาพแวดล้อมภายนอกขององค์กร มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจเปลี่ยนงานของวิศวกรสถาบันไทยเยอรมัน

กรอบแนวความคิด



วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

กรอบความคิดกับการเปลี่ยนงาน (Conceptual framework of job change)



ภาพ 1 กรอบความคิดเกี่ยวกับการเปลี่ยนงาน ที่มา : A conceptual framework for job change” by T.A. Loughead and D.R. Black, 1990 Journal of Career Development (17, p.15) (ฉัตรวิบูลย์_ฉาวเกรียรติ, 2540)

(ฉัตรวิบูลย์_ฉาวเกรียรติ, 2540) ได้สรุปไว้ว่า นักวิจัยได้สรุปกรอบความคิดในการเปลี่ยนงานไว้หลายรูปแบบแต่จากการศึกษาวิจัยที่ผ่านมาพบว่าการเปลี่ยนงานของบุคคลนั้นมีความเหมาะสมกับกรอบความคิดด้านการพัฒนาความเจริญก้าวหน้าแก่ตนเองมากกว่า ซึ่งตรงกันกับกรอบความคิดที่ Loughead and Black (1990) (ฉัตรวิบูลย์_ฉาวเกรียรติ, 2540) ได้เสนอไว้ ซึ่งกรอบความคิดนี้ คำนึงถึงการรับรู้เฉพาะบุคคลและความเป็นจริงที่ซับซ้อนของโลก อันหมายถึง การรับรู้สถานการณ์ของเฉพาะบุคคลจะมีการแสดงออกและกระทำแตกต่างกันไปตามการรับรู้ ดังกรอบความคิดในภาพที่ 1

ทฤษฎีสององค์ประกอบของ เฟร็ดเดอริก เฮอร์ซเบิร์ก (Frederick Herzberg's Two Factor Theory)

(รศ.ชูศักดิ์_เจนประโคน, 2550) ได้กล่าวไว้ว่า ทฤษฎีสององค์ประกอบของ เฟร็ดเดอริก เฮอร์ซเบิร์ก (Frederick Herzberg's Two Factor Theory) ซึ่งทฤษฎีนี้ได้ศึกษาถึงสาเหตุของการจูงใจบุคคลให้ทำงาน โดย Herzberg พบว่ามีปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงานอยู่ 2 ปัจจัย ที่เป็นองค์ประกอบที่เกิดจากลักษณะภายในและภายนอกของงานเองดังนี้

1. ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factors) ซึ่งเป็นปัจจัยที่ป้องกันมิให้คนเกิดความไม่พอใจในงานที่ปฏิบัติอยู่เป็นประจำ เช่น นโยบายของหน่วยงานหรือองค์การ การบริหาร การปกครอง การบังคับบัญชา สภาพของการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ค่าตอบแทนหรือค่าจ้าง ตำแหน่งหน้าที่การงาน และความมั่นคง เป็นต้น ซึ่งปัจจัยต่าง เหล่านี้จะมีได้เป็นแรงจูงใจที่จะทำให้เกิดผลผลิตเพิ่มขึ้น แต่ก็ส่งเสริมให้คนที่ทำงานได้ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยเท่านั้น และเป็นการจูงใจภายนอกงาน

2. ปัจจัยกระตุ้น (Motivator factors) ซึ่งเป็นปัจจัยที่กระตุ้นให้คนที่ทำงานแล้วมีความรู้สึกพึงพอใจในงานที่ทำอยู่ กล่าวคือมีความรู้สึกในด้านที่ดี และเป็นการจูงใจภายในของงาน จึงทำให้เกิดความพอใจในงานขึ้น ปัจจัยเหล่านี้ส่วนใหญ่แล้วก็จะเกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติอยู่เป็นประจำ โดยคนจะถูกจูงใจในการให้ผลผลิตเช่นความสำเร็จของงาน ความรับผิดชอบ การยอมรับนับถือ ลักษณะของงานโดยตัวของมันเอง ความเจริญก้าวหน้าในตนเองและอาชีพ และปัจจัยกระตุ้นเหล่านี้จะนำไปสู่การจูงใจในวิธีการบริหารงานได้

วิธีการดำเนินงานวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาวิจัยโดยใช้สถิติเชิงอ้างอิง (Inferential Statistics) ในการสรุปอ้างอิงผลการวิจัย ในการทดสอบความมีนัยสำคัญทางสถิติของข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปร และทำนายตัวแปรตาม โดยการ

วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ระหว่างตัวแปร ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยทางเศรษฐกิจ ปัจจัยแวดล้อมส่วนบุคคล กับการตัดสินใจเปลี่ยนงาน กลุ่มประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรได้แก่พนักงานที่อยู่ในตำแหน่งวิศวกร ของสถาบันไทยเยอรมัน ปี 2556 จำนวน 65 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างเป็น พนักงานที่อยู่ในตำแหน่ง วิศวกร ของสถาบันไทยเยอรมัน ปี2556 จำนวน 56 คน

วิธีการสุ่มตัวอย่าง

ใช้ความน่าจะเป็น (Probability Sampling) การสุ่มตัวอย่างโดยอาศัยแนวคิดในการคัดเลือก โดยใช้ การสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Sample Random sampling) โดยจัดทำรายชื่อทั้งหมดของวิศวกรสถาบันไทยเยอรมัน ตามลำดับหมายเลขพนักงานจากน้อยไปมาก ของทุกคน แล้วใช้วิธีหยิบลูกทอยให้ได้ครบจำนวนที่ต้องการ **เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย คือแบบสอบถาม มี 4 ตอนดังนี้**

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคล เป็นข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างซึ่งผู้ศึกษาวิจัยสร้างขึ้นตามตัวแปรที่ต้องการศึกษา

ตอนที่ 2 แบบวัดทัศนคติปัจจัยทางเศรษฐกิจ แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยทางเศรษฐกิจ เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ ในการตัดสินใจเปลี่ยนงานของวิศวกร สถาบันไทยเยอรมัน

ตอนที่ 3 แบบวัดทัศนคติปัจจัยแวดล้อมส่วนบุคคล :ซึ่งผู้วิจัย ดัดแปลงมาจากแบบวัด ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนงานของผู้บริหารในองค์การเอกชน (ฉัตรวิบูลย์_ฉาวเกียรติ, 2540) เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแวดล้อมส่วนบุคคล เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ในการตัดสินใจเปลี่ยนงานของวิศวกร สถาบันไทยเยอรมัน

ตอนที่ 4 แบบวัดทัศนคติการตัดสินใจ : เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยในการตัดสินใจเปลี่ยนงานของวิศวกรสถาบันไทยเยอรมัน

การหาคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น หลังจากนั้นได้นำข้อคำถามที่ผ่านการทดสอบ มาออกเป็นแบบสอบถาม และนำไปทดลองใช้ (Pretest) กับบุคคลทั่วไป จำนวน 30 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จากนั้นนำผลของข้อมูลที่ได้มาทดสอบวิเคราะห์หา

1. ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยทดสอบ ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of item objective congruence test) ระหว่างข้อคำถามกับ จุดประสงค์ โดยผู้เชี่ยวชาญ
2. ค่าความเชื่อมั่นของแบบวัด (Reliability) โดยวิธีหาค่า สัมประสิทธิ์ แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบราค (Cronbach)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้ศึกษาวิจัยแจก และเก็บแบบสอบถามด้วยตนเองในสถาบันไทย-เยอรมัน เพื่อนำมาบันทึก ในแบบบันทึกโดยผู้ศึกษาวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาวิจัยโดยการใช้สถิติเชิงอ้างอิง (Inferential Statistics) ในการวิเคราะห์สรุปอ้างอิงผลการวิจัย ในการทดสอบความมีนัยสำคัญทางสถิติของข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างกลุ่ม และทำนายตัวแปรตามโดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ในการสรุปลักษณะตัวแปร และบรรยายถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยทางเศรษฐกิจ ปัจจัยแวดล้อมส่วนบุคคล โดยที่การวิจัยครั้งนี้ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติวิเคราะห์ ข้อมูลจากแบบสอบถามในแต่ละตอนใช้สถิติ ดังต่อไปนี้

1. แบบสอบถามตอนที่ 1 แจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละ เพื่อบรรยายและสรุปลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง และทดสอบความแตกต่างระหว่างตัวแปร 2 กลุ่มอิสระ ใช้สถิติทดสอบค่า ที่ อิสระ (t independent) และตัวแปรมากกว่า 2 กลุ่ม ด้วยการ

วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (F-test, One-way ANOVA) กำหนดทดสอบนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS

2. แบบสอบถามตอนที่ 2,3 และ 4 ทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรและวิเคราะห์ความสัมพันธ์มากกว่า 2 ตัวแปร โดยใช้สถิติทดสอบด้วยเทคนิคการวิเคราะห์การถดถอยพหุ Multiple Regression analysis กำหนดทดสอบนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS

สรุปผลการวิจัย

ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ด้านประชากร จากการสำรวจ กลุ่มตัวอย่างและจำแนกตัวแปรต่างๆพบว่า ร้อยละ 96.4 เป็นผู้ชาย อายุส่วนใหญ่ระหว่าง 31-35 ร้อยละ 51.8 รองลงมาคือ 26 -30 ปี ร้อยละ 23.2 วุฒิการศึกษาส่วนใหญ่คือปริญญาตรี ร้อยละ 82.1 สาขาที่จบส่วนใหญ่คือสาขาเครื่องกล ร้อยละ 46.4 สถานภาพสมรสส่วนใหญ่คือโสด ร้อยละ 51.8 อายุงานส่วนใหญ่คือ 4-6 ปี ร้อยละ 36.4 ระดับเงินเดือนส่วนใหญ่คือ 20001-25000 บาท ร้อยละ 44.6 ประวัติการเปลี่ยนงาน เท่ากันสองกลุ่ม คือ เคยเปลี่ยน 1 แห่ง กับเคยเปลี่ยน 2 แห่ง ร้อยละ 26.8

ผลข้อมูลปัจจัยแวดล้อมทางเศรษฐกิจ จากการสำรวจพบว่าปัจจัยด้านการเติบโตของอุตสาหกรรม มีค่าต่ำสุด 1.0 ค่าสูงสุด 9.2 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 6.5893 ค่าเบี่ยงเบน เท่ากับ 1.51809 ปัจจัยด้านแรงกดดันทางเศรษฐกิจกับองค์กรที่ทำงานในปัจจุบันมีค่าต่ำสุด 1.0 ค่าสูงสุด 9.4 มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 6.6500 ค่าเบี่ยงเบน เท่ากับ 1.63251 ปัจจัยด้านการรวมกลุ่มเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน มีค่าต่ำสุด 1.5 ค่าสูงสุด 10.0 มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 6.7411 ค่าเบี่ยงเบน เท่ากับ 1.62086

ผลข้อมูลปัจจัยแวดล้อมส่วนบุคคล จากการสำรวจพบว่าปัจจัยด้านเนื้อหาสาระของงาน มีค่าต่ำสุด 1.4 ค่าสูงสุด 8.7 มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 5.7571 ค่าเบี่ยงเบน เท่ากับ 1.59132 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีค่าต่ำสุด 1.0 ค่าสูงสุด 9.0 มี

ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.4321 ค่าเบี่ยงเบน เท่ากับ 2.02306 ปัจจัยด้านองค์การมีค่าต่ำสุด 1.92 ค่าสูงสุด 9.31 มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 6.3599 ค่าเบี่ยงเบน เท่ากับ 1.36333

ตารางสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ตัวแปรอิสระ	สถิติที่ใช้	ค่านัยสำคัญ	ผลการทดสอบ
สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล			
เพศ	t-Test	0.721	ปฏิเสธ
อายุ	F-Test	0.713	ปฏิเสธ
ระดับการศึกษา	F-Test	0.089	ปฏิเสธ
สาขาที่จบ	F-Test	0.415	ปฏิเสธ
สถานภาพการสมรส	F-Test	0.487	ปฏิเสธ
อายุงาน	F-Test	0.424	ปฏิเสธ
รายได้	F-Test	0.125	ปฏิเสธ
ประวัติการเปลี่ยนงาน	F-Test	0.204	ปฏิเสธ
สมมติฐานที่ 2 ด้านปัจจัยทางเศรษฐกิจ			
การเติบโตของอุตสาหกรรม	MRA	0.028	ยอมรับ
ด้านแรงกดดันทางเศรษฐกิจกับองค์กรที่ทำงานในปัจจุบัน	MRA	0.064	ปฏิเสธ
ด้านการรวมกลุ่มเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน	MRA	0.396	ปฏิเสธ
สมมติฐานที่ 3 ด้านปัจจัยแวดล้อมส่วนบุคคล			
ด้านเนื้อหาสาระของงาน	MRA	0.070	ปฏิเสธ
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	MRA	0.128	ปฏิเสธ
ด้านการบริหารจัดการองค์กร	MRA	0.029	ยอมรับ
ด้านสภาพแวดล้อมภายนอกขององค์กร	MRA	0.116	ปฏิเสธ

อภิปรายผล

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันกับการตัดสินใจเปลี่ยนงาน จะเห็นว่าปัจจัยส่วนบุคคลไม่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของวิศวกรสถาบันไทยเยอรมัน ทั้งนี้เนื่องจาก คุณลักษณะวิชาชีพวิศวกร ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุเริ่มตั้งแต่ศึกษาจบ โดยประมาณ 25 ถึง 40 ปี หากเกินกว่านี้ส่วนใหญ่จะอยู่ในตำแหน่ง หัวหน้างาน หรือเปลี่ยนลักษณะสายงานเป็นการบริหารจัดการ ทำงานเชิงวิศวกรรมหรือในสายงานเดิมน้อยลงตามสัดส่วนของตำแหน่ง ระดับการศึกษาไม่มีอิทธิพลทั้งนี้อาจเนื่องจาก ลักษณะงานและคุณวุฒิทางการศึกษา ระดับเงินเดือนจะมีการกำหนดเป็นมาตรฐานเป็นที่รับทราบโดยทั่วกันจึงมีความแตกต่างน้อยทำให้ไม่ส่งผลต่อการตัดสินใจ สถานสมรสที่ไม่ส่งผลต่อการตัดสินใจทั้งนี้อาจเนื่องจากความสัมพันธ์ด้านอายุที่พบว่าอายุ 25 ปีถึงอายุ 35 ปีส่วนใหญ่โสด อายุการทำงานไม่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจ ทั้งนี้อาจเนื่องจากงานที่ทำเป็นงานที่ต้องใช้เวลาฝึกฝนเพื่อทักษะทำให้ค่าเฉลี่ยอายุงานอยู่ที่ 4-6 ปี สัมพันธ์กับจำนวนการเปลี่ยนงาน ที่ เท่ากันคือ 1 แห่ง และ 2 แห่ง เพราะหากจบการศึกษาใหม่ อายุ 25 ปี อายุงานเฉลี่ย 4 ถึง 6 ปี ก็จะประมาณ 29-32 เป็นช่วงการเปลี่ยนงานรอบที่ 2 เพราะฉะนั้นเป็นไปได้ที่ ทั่วไปแล้วจะเปลี่ยนงานไม่เกินสองแห่งเพราะต้องฝึกฝนทักษะในการทำงานในสายงานของตนเอง

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยทางเศรษฐกิจกับความสัมพันธ์ในการตัดสินใจเปลี่ยนงาน พบว่า การเติบโตจากภาคอุตสาหกรรม มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจเปลี่ยนงานของวิศวกรแปรผันในทิศทางเดียวกัน คือเมื่อภาคอุตสาหกรรมเติบโตขยายตัวมากขึ้นจะส่งผลให้ การตัดสินใจเปลี่ยนงานมีมากขึ้น ซึ่งในข้อคำถามที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจคือการย้ายฐานการผลิต ทำให้เป็น โอกาสที่ดีในการเปลี่ยนงาน เนื่องจากการย้ายฐานการผลิตจะมีความต้องการบุคลากรที่เข้าทำงานจำนวนมาก เป็นโอกาสให้สามารถรับเข้าทำงานได้ง่ายและการบรรจุเข้าทำงานมีโอกาสูง มองว่าปลอดภัยมากกว่า และการเข้าทำงานตั้งแต่เริ่มการก่อตั้งโรงงานทำให้ได้รับโอกาสในตำแหน่ง

ที่สำคัญและเติบโตได้เร็ว และในข้อคำถามอีกคำถามที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจคือ รู้สึกว่าแนวโน้มอัตราค่าครองชีพภาคอุตสาหกรรม น่าสนใจในการเปลี่ยนงานแสดงให้เห็นว่าเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงอัตราค่าครองชีพจากนอกหน่วยงานที่ตนทำอยู่ในลักษณะที่สูงขึ้น ก็จะรู้สึกสนใจที่จะเปลี่ยนงานเนื่องการปรับเปลี่ยนค่าจ้างเงินเดือนภายในส่วนใหญ่จะทำกันปีละ 1 ถึง 2 ครั้งทำให้การเปลี่ยนงานเป็นหนทางที่ทำให้ได้ค่าจ้างเงินเดือนที่ต้องการได้เร็วกว่า ส่วนแรงกดดันทางเศรษฐกิจกับองค์กรที่ทำงานในปัจจุบันไม่มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจเปลี่ยนงานทั้งนี้อาจเนื่องมาจากมองว่าเป็นความรับผิดชอบของผู้บริหารในระดับสูงตามผังการบริหารงาน และด้วยความที่เป็นหน่วยงานภายใต้การกำกับของรัฐ ทำให้มีมองว่าตัวองค์กรมีความมั่นคงสูงในการดำรงอยู่การรวมกลุ่มเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ไม่มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจเปลี่ยนงานทั้งนี้เนื่องมาจากงานที่วิศวกร สถาบันไทยเยอรมันทำอยู่เป็น กลุ่มสาขาไฟฟ้าและเครื่องกล ซึ่งจะอยู่ในอุตสาหกรรมการผลิตชิ้นส่วนและอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ซึ่งมีฐานการผลิตในไทยจำนวนมากอยู่แล้ว ซึ่งกลุ่มที่อาจจะส่งผลต่อการตัดสินใจเปลี่ยนงานน่าจะเป็นกลุ่มวิศวกรโยธาหรือสถาปัตยกรรมมากกว่าในช่วงเปิดกลุ่มประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ซึ่งจะต้องแบ่งกลุ่มสาขา ทำการวิจัยต่อเพื่อหาข้อเท็จต่อไป อีกมุมมองหนึ่งคือเมื่อปัจจัยของการรวมกลุ่มเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนไม่ส่งผลให้วิศวกรภายในประเทศตัดสินใจเปลี่ยนงาน เป็นไปได้ว่า อาจมีการเข้ามาของกลุ่มงานวิศวกรจากนอกประเทศแทน

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยแวดล้อมส่วนบุคคลกับความสัมพันธ์ในการตัดสินใจเปลี่ยนงาน พบว่า ทักษะคิดต่อองค์กร มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจเปลี่ยนงานของวิศวกรแปรผันในทิศทางเดียวกัน(ข้อคำถามเป็นเชิงลบ) คือเมื่อมีความรู้สึกต่อองค์กรในทางลบมากขึ้นจะส่งผลให้ การตัดสินใจเปลี่ยนงานมีมากขึ้น ซึ่งภายใต้ข้อคำถามย่อย เช่น "ไม่ได้รับความยุติธรรมจากองค์กร คือเมื่อไม่ได้รับความยุติธรรมในด้านใดด้านหนึ่งเช่น ภาระความรับผิดชอบงาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน ระบบกาวัดผลที่ไม่ชัดเจน ก็จะมีการตัดสินใจเปลี่ยนงานเพื่อแก้ไขปัญหาโดยการเปลี่ยน

งาน คำถามถัดมาคือ ไม่สามารถเข้ากันได้กับวัฒนธรรมขององค์กร คือ เมื่อเข้าปฏิบัติงานแล้วพบว่าลักษณะการปฏิบัติงานเป็นไปในลักษณะผสมระหว่างโครงสร้าง ผังตำแหน่งและการสั่งการในแบบระบบราชการในการบริหาร แต่การประเมิน ประสิทธิภาพและวัดผล พนักงานระดับปฏิบัติการแบบองค์กรเอกชน ทำให้ปรับการทำงานเข้ากับวัฒนธรรมขององค์กรแบบนี้ไม่ได้ จึงตัดสินใจเปลี่ยนงานเพื่อแก้ปัญหา คำถามถัดมาคือ โอกาสก้าวหน้าในองค์กรมีน้อย เป็นผลมาจากโครงสร้าง การบริหารงานที่กล่าวมาทำให้วิศวกรซึ่งอยู่ในตำแหน่งส่วนปฏิบัติการลักษณะ ผู้เชี่ยวชาญ มองถึงโอกาสในการก้าวหน้าในสายงานมีน้อยจึงมีอิทธิพลทำให้ตัดสินใจ เปลี่ยนงานเพื่อแสวงหาความก้าวหน้า คำถามถัดมาคือ ไม่ชอบประเภทธุรกิจที่ องค์กรทำอยู่ ส่วนหนึ่งมาจากการที่ต้องทำหน้าที่หลากหลายด้านเช่น ในการเป็น วิทยากรในการฝึกอบรม เป็นที่ปรึกษาบริษัทภายนอก เป็นผู้รับผิดชอบโครงการ ภาคอุตสาหกรรม ซึ่งงานในแต่ละด้านเหล่านี้จะระบุเป็นตัวบรรชนีหลักวัด ประสิทธิภาพของวิศวกร ทำให้วิศวกรที่ชำนาญในด้านใดด้านหนึ่ง และรู้สึกไม่ถนัด หรือไม่ชอบประเภทงานอีกด้านหนึ่ง ทำให้ตัดสินใจเปลี่ยนงานเพื่อการทำงานใน ลักษณะที่ถนัด เช่น เพื่อ ทำโครงการเพียงด้านเดียว หรือ ด้านใดด้านหนึ่งตามความ ถนัด คำถามถัดมาคือ โอกาสในการขึ้นเงินเดือนมีน้อยเนื่องจากระบบการขึ้น เงินเดือนมีการอ้างอิงองค์กรในลักษณะที่คล้ายกัน ไม่ได้ประเมินจากประสิทธิภาพ และประสิทธิผลที่เกิดจากการทำงาน หรือผลประกอบการทางการเงินเป็นตัว หลัก ทำให้ลักษณะการขึ้นเงินเป็นไปตามอัตราเงินเฟ้อ บวกเพิ่มตามอัตราที่เทียบเท่า กับองค์กรในลักษณะคล้ายกัน ทำให้อัตราการขึ้นเงินเดือนน้อยเมื่อเทียบกับองค์กร ที่เป็นเอกชน คำถามถัดไปคือองค์กรขาดศักยภาพที่จะเจริญก้าวหน้าต่อไปมองถึง ความสามารถในการแข่งขันและความสามารถหลักขององค์กรที่เริ่มการขาดช่วงของ การพัฒนาจากปัญหาการลาออกของวิศวกรที่เชี่ยวชาญ การฝึกอบรมเพื่อถ่ายทอด เทคโนโลยีทั้งในและต่างประเทศ ทำให้ความแตกต่างขององค์ความรู้ของตัวองค์กร

และภายนอกไม่แตกต่างและขาดการพัฒนาทักษะแบบผู้เชี่ยวชาญในสาขาอาชีพ จึงสูญเสียความสามารถในการแข่งขันในระยะต่อไป

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำข้อวิจัยไปประยุกต์ใช้

ผลการวิจัยในครั้งนี้เป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อองค์กรเนื่องจากทรัพยากรบุคคลเป็นทรัพยากรที่จำเป็นในการแข่งขันสามารถนำผลที่ได้ไปบริหารจัดการองค์กรได้อย่างเหมาะสมในการสรรหาและรักษาบุคลากรที่สร้างคุณค่าต่อองค์กร ซึ่ง

1. ผลการวิจัยได้ระบุปัจจัยทางเศรษฐกิจซึ่งเป็นสิ่งแวดล้อมภายนอกองค์กรมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเปลี่ยนงานของวิศวกร เพราะนั้นองค์กรต้องมีการจัดการที่จะทำให้ความรู้สึกถึงความแตกต่างขององค์กรภายนอกและตัวองค์กรที่เป็นอยู่ปัจจุบัน แตกต่างกันน้อยที่สุดเพื่อลดอัตราการตัดสินใจเปลี่ยนงาน

2. ผลการวิจัยได้ระบุปัจจัยแวดล้อมส่วนบุคคลทางด้านการบริหารจัดการองค์กรมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเปลี่ยนงานของวิศวกร เพราะฉะนั้นในหัวข้อที่มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจเปลี่ยนงานคือ ไม่ได้ได้รับความยุติธรรมจากองค์กร ไม่สามารถเข้ากันได้กับวัฒนธรรมขององค์กร โอกาสก้าวหน้าในองค์กรมีน้อย ไม่ชอบประเภทธุรกิจที่องค์กรทำอยู่ โอกาสในการขึ้นเงินเดือนมีน้อย องค์กรขาดศักยภาพที่จะเจริญก้าวหน้าต่อไป จะต้องนำมาวางแผนแก้ไขเพื่อลดผลกระทบจากการตัดสินใจเปลี่ยนงานของวิศวกร เช่นการสร้างความชัดเจนในการประเมินผลงาน การสร้างทางเดินในสายงานที่ชัดเจนทั้งรายละเอียดงาน และแบ่งเงินเดือนหรือผลตอบแทนที่เกี่ยวข้อง การมุ่งเน้นพันธกิจขององค์กรที่ชัดเจน การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่สัมพันธ์กับการจัดการองค์กรและการดำเนินธุรกิจและสิ่งแวดล้อมภายนอกองค์กร

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ควรทำการศึกษาในประเด็นสาขาอาชีพทางวิศวกรรมที่ต่างกันมีการตัดสินใจเปลี่ยนงานแตกต่างกันไร เช่นสาขา ไฟฟ้า กับ เครื่องกลมีการตัดสินใจแตกต่างกันอย่างไร

และควรทำการศึกษาในทางลึกเกี่ยวกับลักษณะองค์การที่บุคลากรสาขาอาชีพวิศวกรรมพึงพอใจ ทั้งด้านการจัดการองค์การ ผลตอบแทน การจูงใจ

บรรณานุกรม

กิตติพันธ์ คงเกียรติสวัสดิ์, และ ไกรชิต สุตตะเมือง. *ระเบียบวิธีวิจัย* พิมพ์ครั้งที่ 3.

กรุงเทพมหานคร: บริษัท เพียร์สันเอดดูเคชั่นอินโคไชน่า จำกัด, 2555.

ฉัตรวิบูลย์ นาวเกรียรติ. "ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในองค์กรเอกชน." *วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะวิทยาศาสตร์, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2540.*

รศ.ชูศักดิ์ เจนประโคน. *เทคนิคการสร้างแรงจูงใจ MOTIVATION TECHNIQUES.*

กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2550.

ธนาพร รัตนนิคย์ "ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลาออกของพนักงานประจำ;กรณีศึกษาบริษัทผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่งสาขาในนิคมอุตสาหกรรมเวลโกร์." *งานนิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา, 2548.*

ศุภจิต สาริวงศ์ "การตัดสินใจในองค์กร ;ศึกษาเฉพาะกรณีการประเมินราคาที่ดินของกรมที่ดิน." *วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขารัฐศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2543.*