

ความสัมพันธ์ระหว่างการมองโลกในแง่ดี การรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ
กับความตั้งใจคงอยู่ในองค์การของพนักงานบริษัท ดีเอชแอล เอ็กเพรส อินเตอร์เนชันแนล
(ประเทศไทย) จำกัด สำนักงานใหญ่

The Relationships between Optimism, Perceived Career Success and
Intention to Stay of Employees at DHL Express International (Thailand) Co.,
Ltd. Head Office

รัฐสภาพร ไพโรจน์*

อริสา สารอง**

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เพื่อ (1) ศึกษาการมองโลกในแง่ดี การรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ กับความตั้งใจคงอยู่ในองค์การของพนักงานบริษัท ดีเอชแอล เอ็กเพรส อินเตอร์เนชันแนล (ประเทศไทย) จำกัด สำนักงานใหญ่ (2) เปรียบเทียบความตั้งใจคงอยู่ในองค์การ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล (3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการมองโลกในแง่ดี การรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ กับความตั้งใจคงอยู่ในองค์การ

กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานบริษัท ดีเอชแอล เอ็กเพรส อินเตอร์เนชันแนล (ประเทศไทย) จำกัด สำนักงานใหญ่ จำนวน 130 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบความแปรปรวนทางเดียว ทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีเชฟเฟ และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า (1) พนักงานบริษัท ดีเอชแอล เอ็กเพรส อินเตอร์เนชันแนล (ประเทศไทย) จำกัด สำนักงานใหญ่ ส่วนใหญ่มีอายุ 25-30 ปี อายุการทำงาน 1-3 ปี อยู่ในระดับปฏิบัติการและโสด (2) พนักงานบริษัท ดีเอชแอล เอ็กเพรส อินเตอร์เนชันแนล (ประเทศไทย) จำกัด สำนักงานใหญ่ที่มีอายุ ตำแหน่งงาน และสถานภาพสมรสต่างกัน มีความตั้งใจคงอยู่ในองค์การแตกต่างกัน (3) การมองโลกในแง่ดีมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (4) การรับรู้ความสำเร็จในอาชีพมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: การมองโลกในแง่ดี, การรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ, ความตั้งใจคงอยู่ในองค์การ

*นักศึกษาวิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

**อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร. ภาควิชาจิตวิทยา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Abstract

The objectives of this research were; (1) to study optimism, perceived career success and intention to stay of employees at DHL Express International (Thailand) Co., Ltd head office; (2) to compare Intention to Stay of employees at DHL Express International (Thailand) Co., Ltd. head office, which was categorized according to personal factors as follows: age, service of years, job level and marital status; (3) to study relationship between Optimism, Perceived Career Success and Intention to Stay of employees at DHL Express International (Thailand) Co., Ltd Head Office

The 130 samples used in this study were the Employees at DHL Express International (Thailand) Co., Ltd Head Office Percentage, mean, standard deviation, One-way ANOVA, Scheffé and Pearson correlation were applied to analyze the data.

The results of study were following; (1) Most subjects in the sample were ages ranged from 25-30 years old, with 1-3 years of services, and most of them were working in the officer level and also single; (2) The employees under investigation who differed in age, job level and marital status exhibited corresponding differences in the intention to stay at the .05 significance level; (3) Optimism positively related to intention to stay at the .05 significance level; (4) Perceived career success positively related to intention to stay at the .05 significance level.

Keywords: Optimism, Perceived Career Success, Intention to Stay

บทนำ

การเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนถือว่าเป็นก้าวสำคัญของการเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ ประเทศไทยได้กำหนดยุทธศาสตร์เพื่อเป็นตัวช่วยในการรองรับการเปิดประชาคมและยกระดับขีดความสามารถทางการแข่งขันทางด้านการค้าและการลงทุน นั่นก็คือ ยุทธศาสตร์การพัฒนาประสิทธิภาพของระบบการจัดการด้านขนส่งและโลจิสติกส์ เนื่องจากลักษณะทางภูมิประเทศของไทยมีพรมแดนรายล้อมติดต่อกับประเทศสมาชิก จึงถือได้ว่าเป็นความได้เปรียบในเชิงพื้นที่ที่จะสามารถพัฒนาให้กลายเป็นศูนย์กลางทางด้านขนส่งและโลจิสติกส์ของภูมิภาคอาเซียนได้ คณะกรรมการพัฒนาระบบการบริหารจัดการขนส่งสินค้าและบริการของประเทศ (กบส.) ได้จัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบโลจิสติกส์ของประเทศไทย ฉบับที่ 2 (พ.ศ.2556- พ.ศ.2560) หนึ่งในภารกิจที่สำคัญของแผนยุทธศาสตร์นี้ คือ การการสร้างความศักยภาพและพัฒนาปัจจัยสนับสนุน (Capacity Building and Policy Driving Factors) โดยเฉพาะการปรับปรุงระบบการพัฒนาและจัดการกำลังคน ซึ่งจะต้องผลักดันให้มีการพัฒนาระดับมาตรฐานวิชาชีพให้กับบุคลากร มาตรฐานฝีมือแรงงาน และเส้นทางอาชีพของบุคลากรในสาขาโลจิสติกส์ เพื่อจูงใจให้แรงงานไหลเข้ามาทำงานในอาชีพนี้มากขึ้น (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2556)

เมื่อพิจารณาถึงการเปลี่ยนแปลงข้างต้น รวมทั้งการเติบโตอย่างรวดเร็วของธุรกิจภายในประเทศ โดยเฉพาะด้านพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ (E-commerce) ข้อมูลจากสำนักงานพัฒนาธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์คาดการณ์แนวโน้มการเติบโตในปี 2559 มีมูลค่าสูงถึง 2.52 ล้านล้านบาท โดยเพิ่มขึ้นจากปีที่แล้ว 12.42% (สำนักงานพัฒนาธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์, 2559) จะเห็นได้ว่าปัจจัยทั้งภายนอกและภายใน ส่งผลกระทบโดยตรงต่อธุรกิจด้านขนส่งและโลจิสติกส์ เนื่องจากเป็นหน่วยธุรกิจที่รองรับการเติบโตของภาคธุรกิจและอุตสาหกรรมทั้งหมดภายในประเทศและภูมิภาค ด้วยเหตุนี้บุคลากรในด้านขนส่งและโลจิสติกส์อาจจะไม่เพียงพอต่อความต้องการของตลาดแรงงาน ส่งผลให้มีการมีแข่งขันแย่งชิงทรัพยากรบุคคล หลาย ๆ องค์การจึงต้องสร้างกลยุทธ์ในด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของตนเอง เพื่อที่จะธำรงรักษาบุคลากรไว้กับองค์การให้นานที่สุด

หากกล่าวถึงทฤษฎีทางจิตวิทยาในอดีต ล้วนแล้วแต่มีรากฐานการศึกษาจากพฤติกรรมของกลุ่มบุคคลที่มีความผิดปกติ แต่มีนักจิตวิทยาชาวอเมริกัน Martin Seligman ได้นำเสนอการศึกษาในรูปแบบที่แตกต่างจากเดิม เรียกว่า จิตวิทยาเชิงบวก (Positive Psychology) เป็นการศึกษาวิจัยพฤติกรรมของบุคคลในเรื่องของอารมณ์ความรู้สึก ความคิดเชิงบวก เพื่อค้นหาสมรรถภาพและเสริมสร้างความเข้มแข็งทางจิตใจ Seligman (1998) กล่าวว่า บุคคลที่มีลักษณะของการมองโลกในแง่ดี จะมีลักษณะของความอดทน ไม่ยอมแพ้ กล้าเผชิญหน้ากับปัญหา ความล้มเหลวหรือความผิดพลาด สโคอร์และคณะ (อ้างถึงใน อาทิตา กลับเพิ่มพูล, 2549: 107) กล่าวว่า รูปแบบของการมองโลกในแง่ดีเป็นองค์ประกอบที่ทำให้บุคคลมีสุขภาพดี ช่วยลดความเสี่ยงในการเจ็บป่วย ทำให้ระบบการทำงานของจิตใจลดระดับความเครียดลง มีความมั่นคงทางอารมณ์เพียงพอที่จะเผชิญกับความเครียดและความกดดันได้อย่างมีประสิทธิภาพ และช่วยเพิ่มระดับความสำเร็จให้มากขึ้น ผู้ที่จะประสบความสำเร็จทั้งในการทำงาน และการดำเนินชีวิตจะต้องมีทัศนคติของการมองโลกในแง่ดีเป็นพื้นฐานของความสามารถที่จะเผชิญกับปัญหา และฝ่าฟันอุปสรรคไปได้ โดยเฉพาะในเรื่องการทำงานจะต้องใช้ความอดทน และทำความเข้าใจต่อปัญหาต่าง ๆ มากมาย เช่น ปัญหาสภาวะแวดล้อมในการทำงาน ปัญหาการแข่งขัน ปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน เป็นต้น บุคคลที่มีความเชื่อว่าการทำงานในหน้าที่ที่ทำอยู่ซ้ำซากจำเจและไม่มีโอกาสในการเรียนรู้ พัฒนาตนเอง หรือไม่มี ความก้าวหน้า บุคคลนั้นจะเกิดความขัดแย้งภายในใจ ทำให้ทำงานไม่มีความสุข และมีแนวโน้มจะลาออกจากงานในที่สุด (สิริอร วิชชาวุธ, 2549: 228-229)

องค์การใดที่สามารถผลักดันให้มีการพัฒนาในด้านมาตรฐานวิชาชีพ มาตรฐานฝีมือแรงงาน และเส้นทางอาชีพแก่บุคลากรตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบโลจิสติกส์ของประเทศไทย ฉบับที่ 2 จะส่งผลให้พนักงานในองค์การนั้นเกิดการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ เป็นการสร้างการรับรู้ของพนักงานที่มีต่อการทำงานในองค์การแห่งนี้ สอดคล้องกับแนวคิดของ Gattiker and Larwood (1986: 91) ซึ่งกล่าวถึงการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพเป็นผลบวกทางจิตใจจะนำไปสู่พฤติกรรมการทำงาน ความพึงพอใจในอาชีพ ความภาคภูมิใจในอาชีพ การทำงานอย่างมีความสุข มีความเพียรพยายาม พยายามทั้งร่างกายและแรงใจในการปฏิบัติงาน มีความตั้งใจที่จะคงอยู่ในองค์การต่อไปในอนาคต เพื่อพาองค์กรก้าวไปสู่ความสำเร็จ

ดังนั้น จึงนำไปสู่การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างมุมมองโลกในแง่ดี การรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ กับความตั้งใจอยู่ในองค์การของพนักงานบริษัท ดีเอชแอล เอ็กเพรส อินเตอร์เนชั่นแนล (ประเทศไทย) จำกัด สำนักงานใหญ่ เพื่อเป็นแนวทางในการแก้ไข ปรับปรุง และพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลในด้านการสรรหาคัดเลือกและการธำรงรักษาพนักงาน ด้านการพัฒนาฝึกอบรมและเส้นทางสายอาชีพของพนักงาน

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาการมองโลกในแง่ดี การรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ กับความตั้งใจคงอยู่ในองค์การของพนักงานบริษัท ดีเอสแอล เอ็กเพรส อินเทอร์เน็ต (ประเทศไทย) จำกัด สำนักงานใหญ่
2. เพื่อเปรียบเทียบความตั้งใจคงอยู่ในองค์การของพนักงานบริษัท ดีเอสแอล เอ็กเพรส อินเทอร์เน็ต (ประเทศไทย) จำกัด สำนักงานใหญ่ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการมองโลกในแง่ดี การรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ กับความตั้งใจคงอยู่ในองค์การของพนักงานบริษัท ดีเอสแอล เอ็กเพรส อินเทอร์เน็ต (ประเทศไทย) จำกัด สำนักงานใหญ่

สมมติฐานการวิจัย

1. พนักงานบริษัท ดีเอสแอล เอ็กเพรส อินเทอร์เน็ต (ประเทศไทย) จำกัด สำนักงานใหญ่ ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน มีความตั้งใจคงอยู่ในองค์การแตกต่างกัน
2. การมองโลกในแง่ดีมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในองค์การของพนักงานบริษัท ดีเอสแอล เอ็กเพรส อินเทอร์เน็ต (ประเทศไทย) จำกัด สำนักงานใหญ่
3. การรับรู้ความสำเร็จในอาชีพมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในองค์การของพนักงานบริษัท ดีเอสแอล เอ็กเพรส อินเทอร์เน็ต (ประเทศไทย) จำกัด สำนักงานใหญ่

ประโยชน์ที่รับจากการวิจัย

ทำให้ทราบถึงลักษณะของความสัมพันธ์ระหว่างการมองโลกในแง่ดี การรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ กับความตั้งใจคงอยู่ในองค์การของพนักงานบริษัท ดีเอสแอล เอ็กเพรส อินเทอร์เน็ต (ประเทศไทย) จำกัด สำนักงานใหญ่ เพื่อเป็นแนวทางในการแก้ไขและปรับปรุงแนวการบริหารทรัพยากรบุคคล 2 ด้าน ได้แก่ 1.) ด้านการสรรหาคัดเลือกและการดำรงรักษาพนักงาน 2.) ด้านการพัฒนาฝึกอบรมและเส้นทางสายอาชีพของพนักงาน

วิธีการวิจัย

1. ขอบเขตการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยเป็นพนักงานบริษัท ดีเอสแอล เอ็กเพรส อินเทอร์เน็ต (ประเทศไทย) จำกัด สำนักงานใหญ่ จำนวน 194 คน จากการคำนวณสูตรของ Yamane (1973: 56) ทำให้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เท่ากับ 130 คน และใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling)

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย ตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ อายุการทำงาน ตำแหน่ง-งาน และสถานภาพสมรส การมองโลกในแง่ดี ได้แก่ มิติของสาเหตุ มิติความสม่ำเสมอ และมิติการแผ่ขยาย การรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ ได้แก่ ด้านบทบาทการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านการเงิน และด้านความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่ง ตัวแปรตาม คือ ความตั้งใจคงอยู่ในองค์การ

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามประกอบด้วยเนื้อหาแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย อายุ อายุการทำงาน ตำแหน่งงาน และสถานภาพสมรส โดยลักษณะข้อคำถามเป็นแบบสำรวจรายการ (Check List) ซึ่งให้ผู้ตอบคำถามเลือกตอบได้เพียงคำตอบเดียว

ส่วนที่ 2 แบบวัดการมองโลกในแง่ดี โดยใช้รูปแบบการอธิบายสถานการณ์สมมติ หรือ The Attributional Style Questionnaire: ASQ ตามแนวคิดของ Seligman (1984) ซึ่งแบ่งออกเป็นสถานการณ์ดี 6 สถานการณ์ และไม่ดี 6 สถานการณ์ และมีจำนวนทั้งหมด 32 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบวัดการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ ตามแนวคิดของ Gattiker and Larwood (1986) โดยเป็นข้อคำถามในเชิงบวกทั้งหมด 20 ข้อ ประกอบด้วยข้อคำถาม 4 ด้าน ได้แก่ ด้านบทบาทการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านการเงิน และด้านความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่ง มีลักษณะมาตรวัดแบบประมาณค่า 5 ระดับ

ส่วนที่ 4 แบบวัดความตั้งใจคงอยู่ในองค์กร ตามแนวคิดของ Cowin & Hengstberger (2006) มีจำนวน 15 ข้อ เป็นข้อคำถามด้านบวก 9 ข้อ และข้อคำถามด้านลบ 6 ข้อ มีลักษณะมาตรวัดแบบประมาณค่า 5 ระดับ

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนโดยขออนุญาตจากผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลของบริษัท และติดต่อประสานงานกับฝ่ายทรัพยากรบุคคล เพื่อแจกแบบสอบถามให้แก่หน่วยงานของบริษัท ดีเอสแอล เอ็กเพรส อินเทอร์เน็ตเซ็นแนล (ประเทศไทย) จำกัด สำนักงานใหญ่ พร้อมชี้แจงวิธีการแจกแบบสอบถาม รวมทั้งแนบคำชี้แจงในการทำแบบสอบถามอย่างละเอียดเพื่อให้ผู้ตอบสามารถดำเนินการได้อย่างถูกต้อง โดยระยะเวลาในการเก็บรวบรวม แบบสอบถาม 3 สัปดาห์

ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาจำนวน 130 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 ของแบบสอบถามที่แจกไปทั้งหมด แล้วนำข้อมูลทั้งหมดมาทำการวิเคราะห์ในลำดับถัดไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

1. การวิเคราะห์เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปตามปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ประกอบด้วย อายุ อายุการทำงาน ตำแหน่งงาน และสถานภาพสมรส สถิติที่ใช้ คือ ค่าแจกแจงความถี่ (frequency distribution) และ ค่าร้อยละ (percentage)

2. การวิเคราะห์การมองโลกในแง่ดี การรับรู้ความสำเร็จ และความตั้งใจคงอยู่ในองค์กรของพนักงานบริษัท ดีเอสแอล เอ็กเพรส อินเทอร์เน็ตเซ็นแนล (ประเทศไทย) จำกัด สำนักงานใหญ่ ใช้สถิติ ค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation -SD)

3. การทดสอบสมมติฐานการวิจัยเกี่ยวกับการมองโลกในแง่ดี การรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ และความตั้งใจคงอยู่ในองค์กร สถิติที่ใช้ ได้แก่

3.1 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความตั้งใจคงอยู่ในองค์กรของบริษัท ดีเอสแอล เอ็กเพรส อินเทอร์เน็ตเซ็นแนล (ประเทศไทย) จำกัด สำนักงานใหญ่ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยใช้สถิติ One-way ANOVA หากพบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จะนำไปเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ

3.2 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการมองโลกในแง่ดี การรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ และความตั้งใจคงอยู่ในองค์กร โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient)

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล มีดังนี้

1. จากการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า โดยส่วนใหญ่พนักงานบริษัท ดีเอสแอล เอ็กเพรส อินเทอร์เน็ตเนชั่นแนล (ประเทศไทย) จำกัด สำนักงานใหญ่มีอายุระหว่าง 25-30 ปี จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 46.90 มีอายุการทำงานระหว่าง 1-3 ปี จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 42.30 ตำแหน่งงานส่วนใหญ่อยู่ในระดับปฏิบัติการ จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 73.10 และมีสถานภาพโสด จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 73.10
2. การมองโลกในแง่ดีของพนักงานบริษัท ดีเอสแอล เอ็กเพรส อินเทอร์เน็ตเนชั่นแนล (ประเทศไทย) จำกัด สำนักงานใหญ่อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 5.13$) เมื่อพิจารณาการมองโลกในแง่ดีรายมิติ พบว่า ทั้ง 3 มิติอยู่ในระดับสูง โดยมิติแห่งสาเหตุมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.95 มิติความสม่ำเสมอเท่ากับ 4.79 และมิติการแผ่ขยายเท่ากับ 4.40 ตามลำดับ
3. การรับรู้ความสำเร็จในอาชีพของพนักงานบริษัท ดีเอสแอล เอ็กเพรส อินเทอร์เน็ตเนชั่นแนล (ประเทศไทย) จำกัด สำนักงานใหญ่โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.12$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า การรับรู้ความสำเร็จในอาชีพอยู่ในระดับสูงทุกด้าน โดยด้านบทบาทการทำงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.32$) รองลงมา คือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ($\bar{X} = 4.31$) ด้านความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่ง ($\bar{X} = 3.92$) และด้านการเงินมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X} = 3.71$)
4. ความตั้งใจคงอยู่ในองค์การของพนักงานบริษัท ดีเอสแอล เอ็กเพรส อินเทอร์เน็ตเนชั่นแนล (ประเทศไทย) จำกัด สำนักงานใหญ่อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.86$)

5. ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า

5.1 พนักงานบริษัท ดีเอสแอล เอ็กเพรส อินเทอร์เน็ตเนชั่นแนล (ประเทศไทย) จำกัด สำนักงานใหญ่ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ตำแหน่งงาน และสถานภาพสมรสต่างกันมีความตั้งใจคงอยู่ในองค์การที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ยกเว้น พนักงานที่มีอายุการทำงานต่างกันมีความตั้งใจคงอยู่ในองค์การไม่แตกต่างกัน

5.2 การมองโลกในแง่ดีมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจคงอยู่ในองค์การของพนักงานบริษัท ดีเอสแอล เอ็กเพรส อินเทอร์เน็ตเนชั่นแนล (ประเทศไทย) จำกัด สำนักงานใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

5.3 การรับรู้ความสำเร็จในอาชีพมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจคงอยู่ในองค์การของพนักงานบริษัท ดีเอสแอล เอ็กเพรส อินเทอร์เน็ตเนชั่นแนล (ประเทศไทย) จำกัด สำนักงานใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

การอภิปรายผล

สมมติฐานที่ 1 พนักงานบริษัท ดีเอสแอล เอ็กเพรส อินเทอร์เน็ตเนชั่นแนล (ประเทศไทย) จำกัด สำนักงานใหญ่ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ตำแหน่งงาน และสถานภาพสมรสต่างกันมีความตั้งใจคงอยู่ในองค์การแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ยกเว้น พนักงานที่มีอายุการทำงานต่างกันมีความตั้งใจคงอยู่ในองค์การไม่แตกต่างกัน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. พนักงานบริษัท ดีเอสแอล เอ็กเพรส อินเทอร์เน็ต (ประเทศไทย) จำกัด สำนักงานใหญ่ที่มีอายุต่างกันมีความตั้งใจอยู่ในองค์การแตกต่างกัน โดยพบว่า พนักงานที่มีอายุมากกว่า 35 ปี มีความตั้งใจอยู่ในองค์การมากกว่าพนักงานที่มีอายุน้อยกว่า 25 ปี ทั้งนี้ เป็นเพราะว่าพนักงานที่มีอายุมากขึ้นนั้นมักจะมองหาความมั่นคงในชีวิตและการทำงาน โอกาสที่จะมองหางานใหม่ หรือลาออกจากงานเป็นไปได้น้อย สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปรีดา กงกัญญา (2556) ได้ทำการศึกษาความตั้งใจอยู่ในงาน การสร้างอัตลักษณ์แห่งตน วัฒนธรรมองค์การ ลักษณะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ และคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของผู้บริหารกลุ่มบริษัทผู้ผลิตและจัดจำหน่ายยาแผนปัจจุบันและเครื่องสำอางแห่งหนึ่ง พบว่า อายุที่แตกต่างกันมีความตั้งใจอยู่ในงานที่ต่างกัน และงานวิจัยของ พัทธราภรณ์ โชติสูงเนิน (2557) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความภาคภูมิใจแห่งตนในองค์การ แรงจูงใจในการทำงาน การสนับสนุนทางสังคมกับความตั้งใจอยู่ในองค์การของลูกจ้างชั่วคราว ศูนย์บริการข้อมูลสรรพากร พบว่า ลูกจ้างชั่วคราวที่มีอายุแตกต่างกัน มีความตั้งใจอยู่ในองค์การแตกต่างกัน

2. พนักงานบริษัท ดีเอสแอล เอ็กเพรส อินเทอร์เน็ต (ประเทศไทย) จำกัด สำนักงานใหญ่ที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีความตั้งใจอยู่ในองค์การแตกต่างกัน โดยพบว่า พนักงานระดับหัวหน้างานมีความตั้งใจอยู่ในองค์การมากกว่าพนักงานระดับปฏิบัติการ เนื่องจากพนักงานระดับหัวหน้างานมีภาระงาน และหน้าที่รับผิดชอบหลากหลายด้านมากขึ้น องค์การที่ผู้วิจัยได้ศึกษานั้นกำหนดให้พนักงานระดับหัวหน้างานในแต่ละแผนกจะต้องได้รับการฝึกอบรมและเพิ่มทักษะ อาทิเช่น หลักสูตร Coaching for Supervisor เพื่อดูแลช่วยเหลือ ให้คำแนะนำแก่พนักงานระดับปฏิบัติการในทีมให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมาย หลักสูตร CIM for Supervisor (Certified International Management For Supervisor Program) การอบรมความเชี่ยวชาญด้านการบริหารจัดการงานสำหรับหัวหน้างาน เป็นต้น ฉะนั้นแล้ว พนักงานที่อยู่ในระดับหัวหน้างานยังคงตั้งใจอยู่ในองค์การต่อไปเพื่อที่จะเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นในอนาคต สอดคล้องกับรายงานวิจัยของ ศรัณย์ พิมพ์ทอง (2557) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยเชิงเหตุที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ในองค์การของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการที่มีตำแหน่งด้านบริหารเป็นผู้ที่คงอยู่ในองค์การ มากกว่าพนักงานพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการที่ไม่มีตำแหน่งบริหาร

3. พนักงานบริษัท ดีเอสแอล เอ็กเพรส อินเทอร์เน็ต (ประเทศไทย) จำกัด สำนักงานใหญ่ที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีความตั้งใจอยู่ในองค์การแตกต่างกัน โดยพบว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรสมีความตั้งใจอยู่ในองค์การมากกว่าพนักงานที่มีสถานภาพโสด ทั้งนี้ เป็นเพราะว่าพนักงานที่มีสถานภาพสมรส มีภาระผูกพันมากขึ้น ต้องรับผิดชอบต่อชีวิตของคนในครอบครัว เช่น คู่สมรส บุตร หรือบิดามารดาของพนักงาน หรือคู่สมรส ส่งผลให้การตัดสินใจเปลี่ยนงาน หรือลาออกเป็นไปได้ยากกว่ากลุ่มสถานภาพโสดที่ไม่ได้มีภาระผูกพัน ซึ่งเป็นไปตามการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจอยู่ในองค์การของ Price & Mueller (1981) โดยเฉพาะด้านความรับผิดชอบต่อเครือญาติ (Kinship Responsibility) เนื่องจากภาระความรับผิดชอบต่อบุคคลที่มีต่อครอบครัว และเครือญาติ จึงทำให้บุคคลต้องการปฏิบัติงานอยู่ในองค์การนั้นต่อไป อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของภารดี ปริชาว่อง (2556) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและความตั้งใจอยู่ในงานของพนักงานบริษัทผู้ผลิตและจำหน่ายปูนซีเมนต์ประจำสำนักงานใหญ่แห่งหนึ่ง โดยมีวัฒนธรรมองค์การเป็นตัวแปรกำกับ พบว่า พนักงานที่มีอายุระดับการศึกษา และสถานภาพสมรสที่แตกต่างกัน มีความตั้งใจอยู่ในงานที่แตกต่างกัน

4. พนักงานบริษัท ดีเอสแอล เอ็กเพรส อินเทอร์เน็ต (ประเทศไทย) จำกัด สำนักงานใหญ่ที่มีอายุการทำงานต่างกันมีความตั้งใจคงอยู่ในองค์กรไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ เป็นเพราะว่าองค์กรที่ผู้วิจัยศึกษา มีการดูแลพนักงานในด้านการฝึกอบรมและสวัสดิการอย่างเท่าเทียมกัน อาทิเช่น การปฐมนิเทศให้กับพนักงานใหม่ การอบรมหลักสูตร CIS (Certified International Specialist Program) เป็นหลักสูตรความเชี่ยวชาญทางด้านการขนส่งและโลจิสติกส์ระหว่างประเทศ โดยพนักงานทุกคนจะต้องผ่านการอบรมในหลักสูตรนี้เป็นอันดับแรก ส่วนด้านสวัสดิการ องค์กรได้จัดสรรสวัสดิการแก่พนักงานใหม่ให้เท่าเทียมกันกับพนักงานอื่น ๆ เช่น การตรวจสุขภาพ และสวัสดิการประกันสุขภาพโดยคุ้มครองพนักงานตั้งแต่วันแรกที่เข้าทำงาน ฉะนั้นแล้ว อายุการทำงานที่ต่างกันไม่มีผลต่อความแตกต่างของความตั้งใจคงอยู่ในองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของนงนุช เจริญแปง (2550) ได้ทำการศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจคงอยู่กับองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทผู้ผลิตเครื่องสำอางแห่งหนึ่ง พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ ระดับการศึกษา และอายุงานแตกต่างกันมีความตั้งใจคงอยู่กับองค์กร ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 การมองโลกในแง่ดีมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจคงอยู่ในองค์กรของพนักงานบริษัท ดีเอสแอล เอ็กเพรส อินเทอร์เน็ต (ประเทศไทย) จำกัด สำนักงานใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่าพนักงานที่มีการมองโลกในแง่ดี กล่าวคือ สถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นการแข่งขันกับเวลา ความกดดัน ความเครียดจากสภาวะแวดล้อม การรักษามาตรฐานและคุณภาพของการให้บริการ โดยพนักงานที่มีการมองโลกในแง่ดี มักจะมองปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นจากสถานการณ์เหล่านี้ให้กลายเป็นความท้าทายของตนเอง สาเหตุของปัญหาเกิดจากปัจจัยภายนอกและเกิดขึ้นชั่วคราวเท่านั้น อีกทั้งยังเชื่อมั่นว่าตนเองสามารถผ่านปัญหาไปได้ เกิดความมุ่งมั่น ตั้งใจ ทำให้การทำงานเกิดความสำเร็จลุล่วงไปได้ พนักงานก็เกิดความรู้สึกพึงพอใจในหน้าที่การงาน มีความสุข เกิดความภูมิใจในงานและองค์กร พนักงานที่มีลักษณะการมองโลกในแง่ดีมีแนวโน้มที่จะตั้งใจคงอยู่ในองค์กรต่อไป สอดคล้องกับการวิจัยของ Youssef และ Luthans (2007) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการมองโลกในแง่ดีกับความพึงพอใจในงาน และความสุขในการทำงาน พบว่า การมองโลกในแง่ดีมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในงาน และความสุขในการทำงาน ซึ่งทั้งสองตัวแปรนี้มีความสัมพันธ์เชิงลบกับความตั้งใจลาออก ทำให้เห็นความสอดคล้องของบุคคลที่มองโลกในแง่ดีจะมีความพึงพอใจในงาน มีความสุขในการทำงานในระดับสูง จะมีแนวโน้มที่จะมีความตั้งใจลาออกจากงานในระดับต่ำ

สมมติฐานที่ 3 การรับรู้ความสำเร็จในอาชีพมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจคงอยู่ในองค์กรของพนักงานบริษัท ดีเอสแอล เอ็กเพรส อินเทอร์เน็ต (ประเทศไทย) จำกัด สำนักงานใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะองค์กรมีการสื่อสารกับพนักงานในเรื่องโครงสร้างและระเบียบขององค์กร ทั้งบทบาทหน้าที่ของพนักงานแต่ละฝ่าย สายการบังคับบัญชาภายใน การปรับเงินเดือน โยกย้าย และเลื่อนตำแหน่งงานอย่างชัดเจน รวมทั้งการสนับสนุนด้านการฝึกอบรมพัฒนาสายอาชีพ (Career development) ทำให้พนักงานมองเห็นถึงเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ของตนเองภายในองค์กรนี้ และทราบถึงทิศทางการดำเนินงานขององค์กร และรับรู้ถึงว่าตนเองนั้นจะเกิดความสำเร็จในอาชีพของตนเองได้ในอนาคตก็ต่อเมื่อทำงานในองค์กรนี้ต่อไป ส่งผลให้พนักงานมีมุ่งมั่น ตั้งใจการทำงาน และพัฒนาตนเองเพื่อให้ผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร เมื่อองค์กรประสบความสำเร็จ พนักงานก็จะประสบ

ความสำเร็จตามไปด้วย หากพิจารณาจากการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่งมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจคงอยู่ในองค์กรสูงที่สุด โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .536 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนิตยา วันทยานันท์ (2556) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มลูกจ้างชั่วคราวโรงพยาบาลในเขตจังหวัดสกลนคร พบว่า ปัจจัยด้านองค์การโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจคงอยู่ในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มลูกจ้างชั่วคราวโรงพยาบาลในเขตจังหวัดสกลนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อวิเคราะห์รายด้าน พบว่า ด้านโอกาสก้าวหน้าในอาชีพมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจคงอยู่ในองค์กร ซึ่งด้านโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ ก็ประกอบไปด้วยการพัฒนาทางอาชีพ และการวางแผนความก้าวหน้าในอาชีพ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะสำหรับองค์กร

1. ผลการวิจัยเกี่ยวกับการมองโลกในแง่ดีมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจคงอยู่ในองค์กร แสดงให้เห็นว่า บุคคลที่มีคุณลักษณะการมองโลกในแง่ดี ย่อมมีแนวโน้มในการตั้งใจคงอยู่ในองค์กร ดังนั้น องค์กรควรพิจารณานำแบบวัดการมองโลกในแง่ดีไปใช้ในการสร้างและพัฒนาเครื่องมือการสรรหาคัดเลือกบุคลากร จะช่วยให้องค์กรสามารถเลือกบุคคลเข้ามาทำงานได้ตรงตามความต้องการขององค์กร ตลอดจนส่งเสริมพนักงานให้มีการมองโลกในแง่ดีด้วยกิจกรรมต่าง ๆ หรือการฝึกอบรมรูปแบบใหม่ ๆ องค์กรสามารถธำรงรักษาพนักงานไว้ได้ ลดอัตราการลาออกจากการแย่งชิงในตลาดแรงงานการขนส่งภายในประเทศได้

2. ผลการวิจัยเกี่ยวกับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ แม้ว่าพนักงานบริษัทมีการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพระดับสูงอยู่แล้ว แต่องค์กรก็ควรสนับสนุนการพัฒนาให้พนักงานในทักษะด้านอื่น ๆ อย่างต่อเนื่อง

2.1 ด้านบทบาทการทำงาน ควรสนับสนุนให้มีการหมุนเวียนการทำงาน(Rotation) ของพนักงานแต่ละฝ่าย เพื่อให้เข้าใจลักษณะของธุรกิจ และการทำงานภายในองค์กรมากขึ้น เนื่องจากองค์การอาศัยการทำงานแบบเครือข่าย (Network) เป็นหลัก เพื่อความต่อเนื่องในการขนส่งสินค้าระหว่างประเทศไปยังประเทศหนึ่งได้อย่างไม่ผิดพลาด ทั้งนี้ จะทำให้พนักงานเข้าใจภาพรวมการทำงานขององค์กรมากขึ้น

2.2 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ควรสนับสนุนให้พนักงานรู้สึกถึงการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน และหัวหน้างาน รวมทั้งได้รับชื่นชมยกย่องจากผลงานที่สร้างชื่อเสียงแก่องค์กร

2.3 ด้านการเงิน ควรสนับสนุนสิ่งจูงใจในการทำงานในรูปแบบอื่น ๆ แทนตัวเงิน เช่น การสนับสนุนทุนการศึกษาแก่พนักงาน หรือหลักสูตรอื่น ๆ ทั้งในประเทศ และต่างประเทศ เป็นต้น

2.4 ด้านความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่ง ควรสนับสนุนให้มีการฝึกอบรมภายนอกองค์กร หรือต่างประเทศมากขึ้น การหมุนเวียนพนักงานภายในองค์กรสาขาที่อยู่ภูมิภาคเดียวกัน เพื่อให้พนักงานได้มีโอกาสเรียนรู้ สร้างประสบการณ์การทำงานในต่างประเทศ และส่งเสริมความก้าวหน้า ความสำเร็จในอาชีพ สร้างความภาคภูมิใจในการทำงานกับองค์กร และผลิตบุคลากรที่มีคุณภาพสูงในองค์กรด้านขนส่งและโลจิสติกส์ของประเทศไทยให้แข็งแกร่งเพิ่มมากขึ้น

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยศึกษาพนักงานจากหลากหลายกลุ่ม ข้อมูลที่ได้รับอาจจะเป็นวงกว้าง ในการวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาแบบเฉพาะเจาะจงลงไปในกลุ่มพนักงานที่มีให้บริการลูกค้าโดยตรง ได้แก่ พนักงานแผนกบริการลูกค้า พนักงานแผนกปฏิบัติการ และพนักงานแผนกการขายและการตลาด เพื่อให้ทราบข้อมูลที่เฉพาะด้านมากขึ้นและเป็นประโยชน์ต่อองค์กร หรือศึกษาเปรียบเทียบกับองค์กรอื่น ๆ ที่ทำธุรกิจลักษณะเดียวกัน
2. การศึกษาวิจัยครั้งต่อไป ควรมีการศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่อาจส่งผลต่อความตั้งใจอยู่ในองค์กร เช่น ความสามารถในการเผชิญปัญหาและฝ่าฟัน ความภาคภูมิใจแห่งตนในองค์กร บรรยากาศขององค์กร พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี การเห็นคุณค่าในตนเอง คุณภาพชีวิตในการทำงาน สมดุลชีวิตและการทำงาน เป็นต้น
3. การศึกษาวิจัยครั้งต่อไป อาจมีการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยวิธีอื่น ๆ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกมากขึ้น เช่น การสัมภาษณ์ การสนทนากลุ่ม การสังเกต เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

ภาษาไทย

- Chootsungnern, P. (2014). **The relationships between organization-based self-esteem, work motivation, social support, and intention to stay by Revenue Department Call Center temporary employees.** A Thesis for The Degree of Master of Science in Industrial and Organizational Psychology Ramkhamhaeng University.
- Electronic Transactions Development Agency. (2016). **Thailand is leading the e-commerce leader in the region. ETDA forecasts growth of 12.4% in 2016.** Retrieved from <https://www.etda.or.th/content/value-of-e-commerce-survey-2016.html>.
- Glubpermpoon, A. (2006). **Optimism, the big five personality types and adversity quotient: A case study of a Government Organization.** A Thesis for The Degree of Master of Arts in Industrial and Organizational Psychology Thammasat University.
- Jedeepaeng, N. (2007). **Factors affecting the intentions of operatives to remain employed at a Cosmetics Manufacturer.** A Thesis for The Degree of Master of Science in Industrial and Organizational Psychology Ramkhamhaeng University.
- Kongkanya, P. (2013). **Intention to stay, self-construal, organizational culture, effective leadership and quality of work life of managements in Pharmaceutical and Cosmetic Manufacturer and Distributor Company Group.** A Thesis for The Degree of Master of Arts in Industrial and Organizational Psychology Thammasat University.

- Maneerat, K. (2009). **The relationships between optimism, perceived organizational support and intention to stay: A case study of National Petroleum Company.** An Individual Research for The Degree of Master of Arts in Industrial and Organizational Psychology Thammasat University.
- Office of the National Economic and Social Development Board. (2013). **Implementation Plan according to Thailand's Strategic Plan for Logistics System Development No. 2 (2013-2017).** Retrieved from http://www.nesdb.go.th/ewt_news.php?nid=3258&filename=index#.
- Pimthong, S. (2014). Antecedent factors correlated with the organizational retention of the University Academic Staff. **Journal of Business Administration.** 37 (142): 16-32.
- Preechawong, P. (2013) **Relationships between quality of work life and intention to stay among employees at a Cement Company (Head office): The moderating effect of organizational culture.** A Thesis for The Degree of Master of Arts in Industrial and Organizational Psychology Thammasat University.
- Wantayan, N. (2013). **Factors affecting the relationship of the intention to stay of temporary hospital registered nurse in Sakon Nakhon province area.** A Thesis for The Degree of Master of Nursing Science in Nursing Management Burapha University.
- Witchawut, S. (2006). **Introduction to Industrial and Organizational Psychology.** Bangkok: Thammasat University Press.

ภาษาต่างประเทศ

- Cowin, L. S., & Hengstberger-Sims, C. (2006). New graduate nurse self-concept and retention: A longitudinal survey. **International Journal of Nursing Studies.** 43 (1): 59-70.
- Gattiker, U. E., & Larwood, L. (1986). Subjective career success: A study of managers and support personnel. **Journal of Business and Psychology.** 1: 78-94.
- Price, J. L., & Mueller, C. (1981). A causal model of turnover for nurses. **Academy of Management Journal.** 34: 543-565.
- Seligman, M. E. (1984). Attributional style and the generality of learned helplessness. **Journal of Personality and Social Psychology.** 46 (3): 681-687.
- Seligman, M. E. (1998). **Learned Optimism.** New York: Pocket.
- Yamane, T. (1973). **Statistics: An introductory analysis (3rd ed.).** New York: Harper and Row.
- Youssef, C. M., & Luthans, F. (2007). Positive Organizational Behavior in the Workplace. **Journal of Management.** 33 (5): 774-800.