



ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานขององค์กรในนิเวศธุรกิจเกมและอีสปอร์ตประเทศไทย

Factors Influencing of Thai Employees' Turnover Intention in E-sport

กันตพงศ์ อินทร์จันทร์^{1*} และพาโชค เลิศอัศวภัทร²

Kantapong Inchan^{1*} and Pachoke Lert-asavapatra²

¹ นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต, การจัดการอีสปอร์ต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

¹ Bachelor of Administration in E-sport Management, Suan Sunandha Rajabhat University.

² วิทยาลัยนวัตกรรมและการจัดการ, มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

² College of Innovation and Management, Suan Sunandha Rajabhat University.

*Corresponding author, E-mail: S62127349065@ssru.ac.th, pachoke.le@ssru.ac.th

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีจุดประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและปัจจัยความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานขององค์กรในนิเวศธุรกิจเกมและอีสปอร์ตประเทศไทย ประชากรและกลุ่มตัวอย่างคือ บุคคลที่เป็นพนักงานในองค์กรธุรกิจ ซึ่งมีการดำเนินงานอันเกี่ยวข้องกับธุรกิจเกมและอีสปอร์ต โดยต้องเป็นองค์กรที่ดำเนินกิจการเกี่ยวข้องกับนิเวศธุรกิจนี้ในประเทศไทยและมีขนาดตัวอย่างที่ 385 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ และใช้สถิติการถดถอยเชิงพหุในการทดสอบสมมติฐานทางการวิจัย

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้านสิ่งตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน กับปัจจัยความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีอิทธิพลเชิงลบต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานขององค์กรในนิเวศธุรกิจเกมและอีสปอร์ตอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีค่า Adjust R² อยู่ที่ระดับ 0.261 หรือความแม่นยำของสมการพยากรณ์คือร้อยละ 26.1

คำสำคัญ: อีสปอร์ต, ความตั้งใจลาออก, ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล, การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร



Abstract

The Objective of this research is to study the relation between personal factors, perceived organizational factors and personal relationship that influence Turnover Intention of E-sport Business Organization Employees. The population and Sample were collected by using questionnaires as a research instrument. The sample used in this research are 385 employees who work at E-sport Organization. The Hypotheses were tested by Multiple Linear Regression (MLR) Method.

The result showed that Perceived Organizational Support in not in pay reward and personal interrelationship factor affected Turnover Intention at 0.01 level of statistically significant and Adjust R^2 is 0.261

Keywords: E-sport, Turnover Intention, Personal Interrelationship, Perceived Organizational Support

บทนำ

ปัจจุบันประเทศไทยนั้นเผชิญกับอัตราการลาออกจากองค์กรโดยสมัครใจในระดับสูงอยู่ที่ระดับร้อยละ 15.3 จากการสำรวจพนักงานขององค์กรทั่วไปในประเทศ โดยข้อมูลจากสมาคมจัดหางานบุคคลแห่งประเทศไทย ได้เปิดเผยผลสำรวจ ของบริษัทวิลลิส ทาวเวอร์ส วัตสัน บริษัทที่ปรึกษาด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลชั้นนำระดับโลก พบว่าอัตราการลาออกของพนักงานขององค์กรทั่วไปในประเทศไทยอยู่ที่ร้อยละ 12 ในปี 2560 โดยมีการอธิบายว่าปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกของพนักงานเหล่านี้ประกอบไปด้วย เรื่องของความต้อการเงินเดือนที่สูงขึ้น โอกาสความก้าวหน้าในสายอาชีพ และความสัมพันธ์กับหัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชา (ภัทรธรรมา วงศ์นาถ, 2563)

นอกจากนี้ข้อมูลจากวารสารสถานการณ์ตลาดแรงงานได้เผยว่ามีผู้แสดงตัวรับสิทธิประโยชน์ทดแทนรายเดือนกรณีว่างงานจากการลาออก สิ้นสุดสัญญาจ้าง และการเลิกจ้าง ซึ่งเป็นการประกันตนตามมาตรา 33 โดยมีปริมาณที่ประกันตนอันเนื่องมาจากการลาออก 96,659 คน ถึง 130,855 คน ต่อเดือน ในปี 2560 พบว่ามีร้อยละ 82.8 ของจำนวนผู้ประกันตนทั้งหมดจากการออกจากงานในรูปแบบต่าง ๆ (ทีมข่าว TCUI วารสารสถานการณ์ตลาดแรงงาน ฉบับประจำเดือนพฤษภาคม 2560 กองบริหารข้อมูลตลาดแรงงาน กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงานแห่งประเทศไทย)

บริษัท เอออน คอลซัลติง (ประเทศไทย) จำกัด ได้อธิบายถึงสาเหตุที่แม้ว่าปัจจุบันเศรษฐกิจนั้นจะไม่ได้อยู่ในสถานการณ์ที่ดี แต่เนื่องจากอาจเป็นเพราะตลาดแรงงานมีการขยายตัวสูงขึ้นและคนรุ่นใหม่มีความก้าวหน้าต่อลักษณะงาน รูปแบบของงานมีความเปิดกว้างเท่าทันต่อสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงองค์กรต่าง ๆ ต้องแข่งขันใช้กลยุทธ์หรือนวัตกรรมใหม่ ๆ (willis Towers Watson, 2020 อ้างถึงใน ภัทรธรรมา วงศ์นาถ, 2563)



การเติบโตของธุรกิจเกมและอีสปอร์ตนั้นมีเพิ่มขึ้นสูงในปัจจุบัน ซึ่งสามารถวิเคราะห์ได้จากปริมาณของเม็ดเงินที่เข้ามาหมุนเวียนในกิจกรรมทางการแข่งขันและกิจกรรมอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยเพียงในประเทศสหรัฐอเมริกาเพียงประเทศเดียวก็มีปริมาณเม็ดเงินสูงถึง 493 ล้านดอลลาร์สหรัฐอเมริกา ในปี 2016 และ 660 ล้านดอลลาร์สหรัฐอเมริกาในปี 2017 (Newzoo, 2017; BBC, 2017 อ้างถึงในพาโซค เลิศอัศวภัทร, 2562) หรือแม้แต่ปริมาณของผู้คนที่ให้ความสนใจในกีฬาอีสปอร์ตเพิ่มขึ้นอย่างมหาศาลถึง 191 ล้านคนทั่วโลกในปี 2017 เป็นต้นมา

องค์กรที่เกิดขึ้นเพื่อขับเคลื่อนและดำเนินการเกี่ยวกับกิจกรรมทางการแข่งขันได้รับความนิยมสูง และเป็นที่ต้องการเข้าไปทำงานของคนรุ่นใหม่ บริษัทที่เกิดขึ้นมารองรับธุรกิจเกมและอีสปอร์ตเพิ่มขึ้นอย่างมากภายในภูมิภาคเอเชียและประเทศไทยในปัจจุบัน นอกจากนี้การสนับสนุนของภาครัฐในประเทศไทยก็ทำให้เกิดธุรกิจใหม่ในแวดวงรวมไปถึงการแข่งขันพัฒนานวัตกรรมกลยุทธ์ทางการแข่งขันขององค์กรธุรกิจ การตลาดและเครือข่ายสังคม การผลิตเนื้อหาส่งเสริมต่าง ๆ โดยภาครัฐยินดีช่วยสนับสนุนธุรกิจประเภทนี้สูงถึง 400 ล้านบาท ในปีงบประมาณ 2565 (ธนาคารกรุงเทพ, 2564)

ในภาคส่วนของธุรกิจเกมและอีสปอร์ตนั้นพบว่า มีการเปลี่ยนงานหรือลาออกของพนักงานและมีการย้ายพนักงานของบริษัทอยู่พอสมควร จากข้อมูลของคุณอาณัติ เรืองวงศ์ เจ้าของบริษัทเซเวียร์ อีสปอร์ต จำกัด บริษัทเจ้าของสโมสรเซเวียร์อีสปอร์ต ซึ่งเป็นสโมสรกีฬาอีสปอร์ตที่มีชื่อเสียงในระดับนานาชาติของเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ ได้ให้ข้อมูลเอาไว้ว่ามีการเปลี่ยนแปลงพนักงานและสมาชิกภายในสโมสรอยู่เป็นประจำสิ่งที่ตามมาคือการสูญเสียต้นทุนและทรัพยากรไปกับการฝึกฝนพนักงานใหม่ขององค์กร

ดังนั้นแล้วการศึกษาเกี่ยวกับการลาออกของพนักงานในองค์กรด้านธุรกิจเกมและอีสปอร์ตจึงมีความน่าสนใจและอาจเป็นประโยชน์ในการให้ภาคเอกชนและหน่วยงานต่าง ๆ นำผลการศึกษาไปประยุกต์ใช้เพื่อรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพเอาไว้กับองค์กรเพื่อผลประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร ผู้วิจัยจึงสนใจจะศึกษาเกี่ยวกับ "ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานขององค์กรในนิเวศธุรกิจเกมและอีสปอร์ตประเทศไทย"

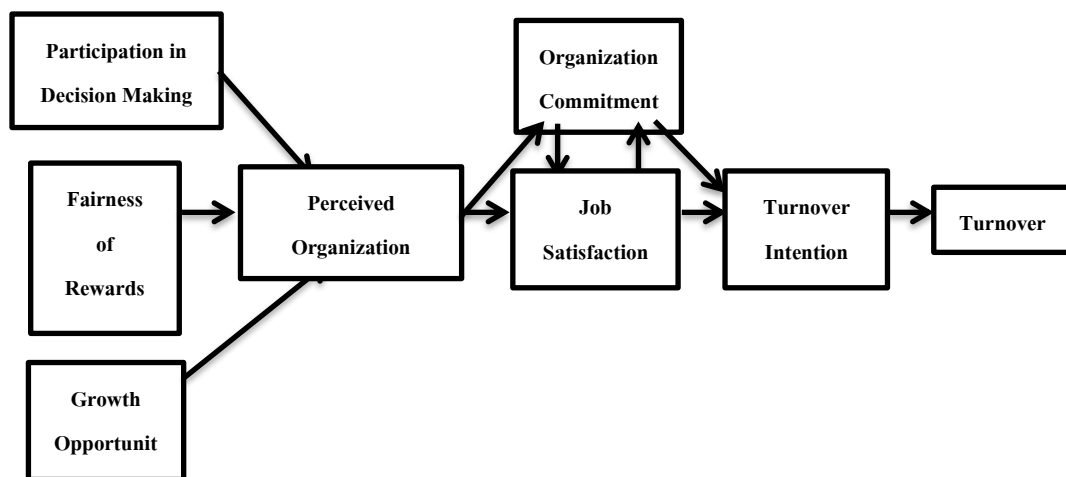
วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้านที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงินว่ามีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานขององค์กรในนิเวศธุรกิจเกมและอีสปอร์ตประเทศไทยหรือไม่อย่างไร
2. เพื่อศึกษาปัจจัยความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานว่ามีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานขององค์กรในนิเวศธุรกิจเกมและอีสปอร์ตประเทศไทยหรือไม่อย่างไร

แนวคิด ทฤษฎี กรอบแนวคิด

การลาออกนั้นเป็นผลเสียต่อองค์การเป็นอย่างมากนอกจากจะเป็นการเพิ่มต้นทุนให้กับกระบวนการคัดเลือกรับสมัครพนักงานใหม่และการสอนงานใหม่แก่พนักงานใหม่แล้วนั้น ยังเป็นการสูญเสียภาพลักษณ์ต่อทั้งในระดับองค์การและระดับประเทศทำให้กลุ่มทุนหรืออุตสาหกรรมต่าง ๆ อาจตัดสินใจเลือกประเทศเป็นฐานการผลิตหรือดำเนินธุรกิจประเภทอื่น ๆ (Heizer & Render, 2014) เนื่องจากพฤติกรรมโดยรวม ลักษณะนิสัย วัฒนธรรมที่ส่งผลต่อการทำงานของคนในประเทศหรือถิ่นฐานที่จะตัดสินใจเลือกวางฐานการผลิตนั้นเป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญต่อการตัดสินใจ

จากการทบทวนวรรณกรรม พบว่าปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรนั้นเป็นสิ่งที่มีความสัมพันธ์ให้เกิดการลาออก (Hom & Griffeth, 1995 อ้างถึงใน David G. Allen, 2003) ซึ่งจากตัวแบบของ Hom & Griffeth ดังกล่าวนี้ทำให้สามารถคาดการณ์ได้ว่าการลาออกนั้นเป็นผลมาจากรู้ถึงการได้รับการสนับสนุนจากองค์กรดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กระบวนการความสัมพันธ์ของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรกับการลาออกของพนักงาน
ที่มา: Hom & Griffeth (1995 อ้างถึงใน David G. Allen, 2003)

นอกจากนี้ในวรรณกรรมของ Talat Islam และคณะ (2013) ยังได้อธิบายเกี่ยวกับประเด็นของการรับรู้การได้รับการสนับสนุนจากองค์กรว่ามีอิทธิพลเชิงบวกทางตรงต่อความตั้งใจลาออกของพนักงาน ซึ่งสอดคล้องกับตัวแบบของ Hom & Griffeth ดังกล่าว นอกจากนี้ยังมีวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องมากมายที่ทำการศึกษเกี่ยวกับปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออกโดยศึกษาแบ่งออกเป็นสององค์ประกอบอันได้แก่ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรกรณีสิ่งตอบแทนที่เป็นตัวเงิน และกรณีสิ่งตอบแทนที่ไม่ใช่ตัวเงิน (Allen et. Al., 1999; ญัฐธิดา แก้วมณีชัย, 2556) สอดคล้องกับงานของ เปรมจิตร คล้ายเพชร (2548) ที่ได้ศึกษาการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ความยุติธรรมองค์กร



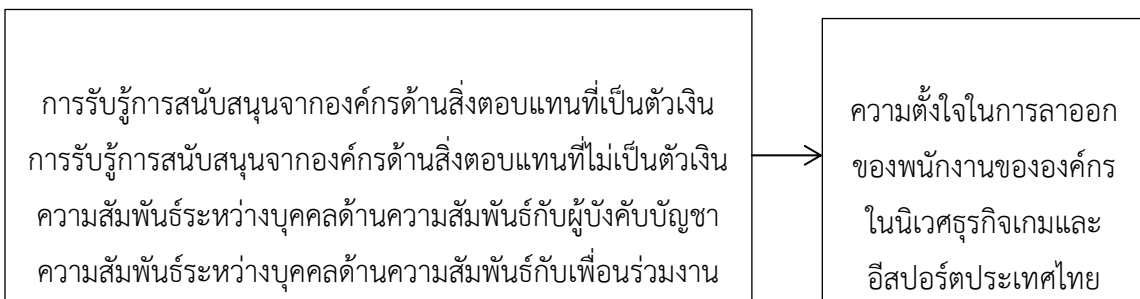
ที่มีผลต่อความผูกพันองค์กร และความตั้งใจลาออก โดยผลการศึกษาพบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาซึ่งเป็นพนักงานที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจลาออกและความผูกพันต่อองค์กร

อีกหนึ่งสาเหตุที่น่าจะเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานในองค์กรนั้นก็คือ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่จะส่งผลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงาน (วรรณพร อากาศแจ้ง, 2556; กรกช สุขช่วย, 2554; ธวัชชัย บุญเพิ่มราศรี, 2552) ซึ่งมุขิตา คงกระพัน (2554) ได้อธิบายเอาไว้ว่า เรื่องของการรับรู้ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลนั้นเป็นสิ่งที่มีความสำคัญเป็นอย่างมากต่อองค์กร เพราะความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานนั้นเป็นสิ่งจำเป็นที่จะต้องสร้างให้เกิดขึ้นในองค์กรเพื่อเป็นสิ่งที่ช่วยดำรงพนักงานให้อยู่ในองค์กรในระยะยาวหรือตลอดไปได้ ซึ่งงานที่ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยระหว่างบุคคลทั้งในองค์ประกอบด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานนั้นมีอยู่อย่างมากมาย (ธวัชชัย บุญเพิ่มราศรี, 2552; Jennifer Gao, 2011; วรรณพร อากาศแจ้ง, 2555; ณปภัช นาคเจือทอง, 2552) สอดคล้องกับงานของถนัดชัย ปินธุ 2533) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านเพื่อนร่วมงานและปัจจัยด้านผู้บังคับบัญชาในสายงานพบว่า มีผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทมหาชนในภาคอุตสาหกรรมพัฒนาอสังหาริมทรัพย์

ผู้วิจัยได้ทบทวนวรรณกรรมและสร้างเป็นสมมติฐานในการวิจัยครั้งนี้ ดังต่อไปนี้

ปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้านสิ่งตอบแทนที่เป็นตัวเงิน ปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้านสิ่งตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน ปัจจัยความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ปัจจัยความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีอิทธิพลต่อ ความตั้งใจลาออกของพนักงานขององค์กรในนิเวศธุรกิจเกมและอีสปอร์ตประเทศไทย

จากข้อมูลและการทบทวนวรรณกรรม แนวคิด ทฤษฎีดังกล่าวทำให้ผู้วิจัยสร้างกรอบแนวคิดในการศึกษาวิจัยดังนี้



ภาพที่ 2 กรอบแนวคิดในการวิจัย



วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้คือ บุคคลที่เป็นพนักงานในองค์กรธุรกิจซึ่งมีการดำเนินงานอันเกี่ยวข้องกับธุรกิจเกมและอีสปอร์ต โดยต้องเป็นองค์กรที่ดำเนินกิจการเกี่ยวข้องกับนิเวศธุรกิจนี้ในประเทศไทย และเนื่องจากประชากรนั้นมีจำนวนมากและไม่ทราบขนาดที่แท้จริงจึงใช้สูตรการหาขนาดตัวอย่างในกรณีที่ประชากรมีขนาดใหญ่ (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2555) ทำให้สามารถคำนวณขนาดตัวอย่างซึ่งเป็นตัวแทนที่ใช้อธิบายลักษณะของประชากรทั้งหมดจำนวน 385 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเป็นแบบสอบถามซึ่งผู้วิจัยได้มีการพัฒนาประยุกต์จากข้อคำถามที่ใช้วัดความตั้งใจในการลาออกอันเนื่องมาจากปัจจัยความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรจากรวบรวมที่เกี่ยวข้อซึ่งเคยได้มีการศึกษาในประเด็นดังกล่าว โดยมีการแบ่งส่วนต่าง ๆ ของแบบสอบถามดังต่อไปนี้

แบบสอบถามส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ซึ่งแบบสอบถามเป็นการใช้ข้อคำถามแบบปลายปิดโดยผู้ตอบเลือกคำตอบจากที่ผู้วิจัยกำหนดให้

แบบสอบถามส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการรับรู้การได้รับการสนับสนุนจากองค์กร เป็นแบบสอบถามชนิดมาตรวัดแบบ Rating Scale ชนิด 5 ระดับ ประกอบไปด้วยองค์ประกอบด้านการรับรู้การได้รับการสนับสนุนจากองค์กรด้านสิ่งตอบแทนที่เป็นตัวเงิน และองค์ประกอบด้านการรับรู้การได้รับการสนับสนุนจากองค์กรด้านสิ่งตอบแทนที่ไม่ใช่ตัวเงิน ข้อคำถามพัฒนาจากรวบรวมของมูทิตา คงกระพัน (2554) และงานของเปรมจิตร คล้ายเพชร (2548)

แบบสอบถามส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เป็นแบบสอบถามชนิดมาตรวัดแบบ Rating Scale ชนิด 5 ระดับ ประกอบไปด้วยองค์ประกอบด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับผู้บังคับบัญชา และองค์ประกอบด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับเพื่อนร่วมงาน ข้อคำถามในแบบสอบถามส่วนนี้ผู้วิจัยพัฒนามาจากรวบรวมของมูทิตา คงกระพัน (2554) และธวัชชัย บุญเพิ่มราศรี (2552)

แบบสอบถามส่วนที่ 4 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความตั้งใจลาออกของพนักงาน เป็นแบบสอบถามชนิดมาตรวัดแบบ Rating Scale ชนิด 5 ระดับ

การสร้างเครื่องมือและการตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัย ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามอันมีข้อคำถามที่ปรับปรุงแล้วจากการค้นคว้าเอกสาร แนวคิด ตำรา ทฤษฎี วรรณกรรมที่เกี่ยวข้องมาตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน และเมื่อผ่านการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้วิจัยดำเนินการปรับแก้แบบสอบถามและนำไปทดสอบใช้วัดจริงกับตัวอย่างที่คัดแยกไว้เพื่อทดสอบค่าความน่าเชื่อถือของเครื่องมือ จากนั้นทำมาวิเคราะห์ด้วยสถิติโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาช ซึ่งค่าความเชื่อมั่นที่ได้ของแบบสอบถามควรมีค่ามาตรฐานสูงกว่า 0.7 ผู้วิจัยได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาจากการทดสอบดังนี้ ข้อคำถามในส่วนของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้านสิ่งตอบแทนที่เป็นตัวเงิน มีค่า 0.726 ข้อคำถามในส่วนของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้านสิ่งตอบแทนที่ไม่ใช่ตัวเงิน มีค่า 0.802



ข้อคำถามด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับผู้บังคับบัญชา มีค่า 0.915 ข้อคำถามด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีค่า 0.908 และข้อคำถามในส่วนของ การวัดระดับความตั้งใจลาออกของพนักงานนั้น มีค่าทดสอบอยู่ที่ 0.857

การรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามเพื่อใช้เก็บข้อมูลแบบออนไลน์เนื่องจากปัจจุบันมีการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัส COVID-19 และเพื่อความสะดวกรวดเร็วของการทำวิจัย จากนั้นนำแบบสอบถามในระบบออนไลน์ส่งไปยังอีเมลและเครื่องมือสื่อสารออนไลน์ต่าง ๆ โดยตรงไปยังบุคคลที่เป็นพนักงานในองค์กรที่ดำเนินธุรกิจในแวดวงที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจเกมและอีสปอร์ตในประเทศไทย

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุในการวิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปรต้นและตัวแปรตามด้วยการนำเข้าตัวแปรแบบ Stepwise ซึ่งมีการตรวจสอบข้อมูลตามเงื่อนไขการใช้สถิติวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุแล้ว โดยนำเสนอผลการวิจัยในรูปแบบตารางทั้งในส่วนข้อมูลที่น่าเสนอผ่านรูปแบบสถิติเชิงพรรณนาและสถิติเชิงอนุมาน

ผลการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลด้านลักษณะทางประชากรศาสตร์ ซึ่งประกอบไปด้วยข้อมูลด้าน เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ สถานภาพ พบว่าตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชายจำนวน 265 คน คิดเป็นร้อยละ 68.83 มีอายุอยู่ในช่วง 21-25 ปี คิดเป็นร้อยละ 49.10 ระดับการศึกษาปริญญาตรี 269 คน คิดเป็นร้อยละ 69.87 มีสถานภาพโสด 299 คน คิดเป็นร้อยละ 77.66

การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุในส่วนการตรวจสอบเงื่อนไขเบื้องต้นในการวิเคราะห์ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์จากค่า VIF ซึ่งให้ผลการวิเคราะห์ดังตาราง ที่ 1 ที่พบว่าไม่สูงเกินกว่า 10 จึงไม่มีความสัมพันธ์กันเองระหว่างตัวแปรต้น ทำให้นำเข้าการวิเคราะห์ได้ทุกตัวแปร (Terry E. Dielman, 2005)

ตารางที่ 1 แสดงผลการทดสอบค่า Variance Inflation Factor (VIF)

ตัวแปร	VIF	Tolerance
การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้านสิ่งตอบแทนที่เป็นตัวเงิน	1.733	0.519
การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้านสิ่งตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน	1.350	0.741
ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	1.631	0.591
ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	1.244	0.804

สำหรับผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุให้ผลเป็นไปตามตารางที่ 2 ซึ่งตัวแปรการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้านสิ่งสนับสนุนที่เป็นตัวเงิน และตัวแปรความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาถูกนำออกจากสมการในการทดสอบ

จากการวิเคราะห์การถดถอยเส้นตรงเชิงพหุทำให้ทราบได้ว่ามีเพียงปัจจัยด้านการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้านสิ่งตอบแทนที่ไม่ใช่ตัวเงินและปัจจัยความสัมพันธ์ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเท่านั้นที่ถูกนำเข้าไปในสมการถดถอยเชิงพหุ โดยมีค่า Adjust R² คือ 0.261 ซึ่งมีระดับใกล้เคียงกับมาตรฐานที่อธิบายความแม่นยำของสมการพยากรณ์ที่สร้างขึ้นได้ร้อยละ 26.1 ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานและค่าจากการวิเคราะห์ทางสถิติในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5.221	0.299		17.465	0.000**
การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้านสิ่งสนับสนุนที่ไม่เป็นตัวเงิน	-0.364	0.071	- 0.265	- 5.117	0.000**
ความสัมพันธ์ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	- 0.329	0.080	- 0.215	- 4.140	0.000**
F-value	37.969				
Sig. (F)	0.000				
R ²	0.266				
Adjust R ²	0.261				

*มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01, ** มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับต่ำกว่า 0.01

จากผลการวิจัยสามารถนำมาสร้างเป็นสมการพยากรณ์การลาออกของพนักงานในองค์กรที่ดำเนินธุรกิจในแวดวงธุรกิจเกมและอีสปอร์ตภายในประเทศไทยได้ดังต่อไปนี้

$$(ความตั้งใจลาออก) = 5.221 - 0.364 (\text{การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้านสิ่งตอบแทนที่ไม่ใช่ตัวเงิน}) - 0.329 (\text{ความสัมพันธ์ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน})$$



สรุปและอภิปรายผล

ผลการวิจัยโดยการศึกษารูปแบบอิทธิพลระหว่างปัจจัยที่การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรกับความสัมพันธ์ซึ่งมีผลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานขององค์กรในนิเวศธุรกิจเกมและอีสปอร์ตประเทศไทย สามารถสรุปและอภิปรายผลได้ดังนี้

ปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้านสิ่งตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน มีอิทธิพลเชิงลบต่อความตั้งใจในการลาออกของพนักงานขององค์กรในนิเวศธุรกิจเกมและอีสปอร์ตประเทศไทยที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 หมายความว่ายิ่งองค์กรทำให้พนักงานได้เกิดการรับรู้ถึงการสนับสนุนสิ่งตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงินจากองค์กรก็ยิ่งลดระดับความตั้งใจลาออกของพนักงานลงได้ พบว่าผลการวิจัยมีความสอดคล้องกับงานของ Rhoades & Eisenberher (2002) ที่ได้ศึกษาพบว่ามีความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรในองค์ประกอบสิ่งตอบแทนที่ไม่ใช่ตัวเงินแล้วพบว่ามีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงาน สาเหตุอาจเป็นเพราะคนรุ่นใหม่ให้ความสำคัญกับการเพิ่มพูนความสามารถต่อตัวเองสูง อันจะสังเกตเห็นได้จากปริมาณของคอร์สเรียนและหลักสูตรนอกเวลาต่าง ๆ ที่มีการเรียนการสอนเพื่อมอบความสามารถในการประกอบอาชีพหรือสร้างรายได้โดยตรง ดังนั้นแล้วคนรุ่นใหม่จึงชื่นชอบที่จะได้รับการสนับสนุนในเชิงความสามารถหรือทักษะรายบุคคลมาก ยิ่งองค์กรให้ความสำคัญและสนับสนุนพนักงานในส่วนนี้ก็จะสามารถอัตรพนักงานและลดอัตราการลาออกของพนักงานได้

ปัจจัยความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีอิทธิพลเชิงลบต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานองค์กรในนิเวศธุรกิจเกมและอีสปอร์ตประเทศไทยที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 หมายความว่ายิ่งพนักงานในองค์กรมีความสัมพันธ์กันระหว่างเพื่อนร่วมงานสูงก็จะมีระดับความตั้งใจลาออกที่ลดน้อยลง พบว่าผลการวิจัยมีความสอดคล้องกับงานของธวัชชัย บุญเพิ่มราศ (2552) และงานวิจัยของพรรณ เหมือนเดิม (2552) ที่ได้ศึกษาและพบว่าปัจจัยความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเป็นสิ่งสำคัญและส่งผลกระทบต่อระดับการตัดสินใจลาออกของพนักงาน หากบรรยากาศภายในองค์กรและเพื่อนร่วมงานมีอุปนิสัยสอดคล้องกันจะทำให้ความตั้งใจลาออกของพนักงานลดลง องค์กรควรเพิ่มระดับความใกล้ชิด การทำให้การร่วมงานภายในองค์กรลดระดับความเป็นทางการลงเพื่ออัตรพนักงานเอาไว้

ข้อเสนอแนะในส่วนของปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้านสิ่งตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงินจากการวิจัยในครั้งนี้ ผู้บริหารหรือฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรควรให้ความสำคัญในการออกนโยบายเพื่อส่งเสริมให้พนักงานมีการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้านสิ่งตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงินมากขึ้น หากองค์กรมีการให้สิ่งตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงินแก่พนักงานน้อยก็ควรที่จะปรับปรุง อาทิ การส่งเสริมในการสนับสนุนอุปกรณ์ หรือจัดอบรมเนื่องจากพนักงานในด้านของอีสปอร์ตนั้นจำเป็นต้องเรียนรู้การใช้อุปกรณ์ การถ่ายทอด เทคนิคการใช้แสงสีเสียงในการจัดกิจกรรมการแข่งขันหรือแม้แต่โปรแกรมด้านสร้างสรรค์ต่าง ๆ เพื่อต่อยอดและพัฒนาให้ตัวงานมีคุณภาพที่ดีทั้งต่อผู้รับบริการ ลูกค้าหรือตัวองค์กรเอง



ข้อเสนอแนะในส่วนของปัจจัยการความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ผู้บริหารหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรออกนโยบายการสร้างสัมพันธ์อันดีระหว่างพนักงานด้วยกัน การทำงานร่วมกัน ความเป็นกันเอง และความกลมเกลียวสามัคคีระหว่างกันจะยิ่งช่วยให้เกิดการลาออกของพนักงานลดน้อยลง

งานวิจัยครั้งนี้แม้จะมีผลการวิจัยที่สอดคล้องกับทฤษฎีและแนวคิดของ Hom & Griffen, 1995 (David G. Allen, 2003) และทฤษฎีแนวคิดเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลจากวรรณกรรมอื่น (ธวัชชัย บุญเพิ่มราศรี, 2552; Jennifer Gao, 2011; วรชพร อากาศแจ้ง, 2555; ณปภัช นาคเจือทอง, 2552) แต่ในบริบทการศึกษาด้านธุรกิจในนิเวศธุรกิจอีสปอร์ตนั้นพบว่ามี ความแตกต่างเนื่องจากบางมิติของตัวแปรมีการถูกตัดออกไปด้วยสภาพสังคมในปัจจุบันที่พนักงานซึ่งเป็นคนรุ่นใหม่อาจไม่ได้ให้ความสำคัญกับ สิ่งตอบแทนที่ได้จากการได้เป็นตัวแทนแต่เน้นไปที่องค์ความรู้และการพัฒนาตนเองที่พนักงานมองว่า สามารถนำมาต่อยอดและเพิ่มคุณค่าให้กับตนเองในระยะยาวได้ รวมไปถึงวัฒนธรรมการร่วมงานแบบ เพื่อนร่วมงาน รุ่นพี่รุ่นน้องมากกว่าการเคารพผู้ใหญ่ขององค์กรหรือการเข้าหาผู้บังคับบัญชาที่มีระดับสาย บังคับบัญชาสูงกว่าตนเอง

ผลของการวิจัยในครั้งนี้ผู้บริหารองค์กรหรือบริษัทในนิเวศธุรกิจอีสปอร์ต สโมสรอีสปอร์ต หรือ บริษัทเกมที่มีการจัดกิจกรรมเกมที่เกี่ยวข้องสามารถนำผลการวิจัยไปปรับใช้เพื่อออกเป็นกลยุทธ์หรือนโยบายให้เหมาะสมกับบริบทขององค์กรตนเองได้เพื่อลดระดับและต้นทุนอันเกิดจากการลาออกของ พนักงานภายในองค์กรตนเอง

เอกสารอ้างอิง

- กัลยา วานิชย์บัญชา. 2555. สถิติสำหรับงานวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 6 กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กัลยา วานิชย์บัญชา. 2555. การใช้ SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล. พิมพ์ครั้งที่ 20 กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กัลยา วานิชย์บัญชา. 2558. การวิเคราะห์สถิติขั้นสูงด้วย SPSS. พิมพ์ครั้งที่ 10 กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ณัฐธิดา แก้วมณีชัย. (2556). การลาออก และต้นทุนการลาออกของพยาบาลโรงพยาบาลศรีนครินทร์ จ.ขอนแก่น. วารสารวิจัย มข. สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ (ฉบับธุรกิจและเศรษฐกิจ), 12 (1), 23-24
- ณปภัช นาคเจือทอง. (2552). การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. (การศึกษาเฉพาะบุคคลระดับบริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยกรุงเทพ. กรุงเทพมหานคร.
- ทิมข่าว TCJ. (2560). ปี 2560 คนไทยลาออกจากงาน 9.6 หมื่น ถึง 1.3 แสนคน/เดือน. สืบค้นเมื่อวันที่ 20 มกราคม 2565 จาก <https://www.tcjthai.com/news/2017/31/scoop/7633>



- ธนาคารกรุงเทพ. (2564). E-Sports มองโอกาสเติบโตในโลกธุรกิจอย่างไร? สืบค้นเมื่อ วันที่ 20 มกราคม 2565. จาก <https://www.bangkokbanksme.com/en/e-sports-business-opportunity>
- ธวัชชัย บุญเพิ่มราศรี. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่มีผลต่อการตั้งใจลาออกจากราชการของบุคลากร: ศึกษาเฉพาะกรณีบุคลากร สาย ค ของมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต. (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, กรุงเทพมหานคร.
- เปรมจิตร คล้ายเพชร. (2548). การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ความยุติธรรมองค์กร ที่มีผลต่อความผูกพันองค์กร และความตั้งใจลาออก. (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต), มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.
- มุกิตตา คงกระพัน. (2554). การศึกษาอิทธิพลของการรับรู้ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรผ่านความพึงพอใจในงานที่มีต่อผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่. (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพมหานคร.
- พาโชค เลิศอัสวภัทร. (2559). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออกของวิศวกรในเขตกรุงเทพมหานคร. (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, กรุงเทพมหานคร.
- ภัทรธรรมา วงศ์นาถ. (2563). มองแนวโน้มค่าตอบแทนพนักงานหลากหลายมิติมากกว่าแค่เงินเดือน ผ่าน PMAT Total Remuneration Survey and HR Bench-Marking. สืบค้นเมื่อ วันที่ 20 มกราคม 2565 จาก <http://www.pmat.or.th/ข่าวสารและกิจกรรม/466/ข่าวสาร/20605/content1/?contentid=37997>
- วรัชพร อากาศแจ้ง. (2556). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกของคนเก่งในระบบราชการ. WMS Journal of Management Walailak University, 2 (2), 47-58
- Allen, D.G. (2003). The Role of Perceived Organizational Support and Supportive Human Resource Practices in the Turnover Process. Journal of Management, 29 (1)
- Eisenberger, R., Stinghamber, F., Vanderberghe, C., Sucharski, I. L. and Rhoades, L. (2002).
- Gao, J. (2011). A Model of Organizational Socialization and Turnover Intention. International Journal of E-Business Development, 1 (1), 22 – 25
- Islam, T. Khan, S.R., Ahmad, U., Ahmed, A. and Bowra, Z. (2013). Turnover Intention: The Influence of Perceived Organizational Support and Organizational Commitment. Social and Behavioral Sciences. 103, 1238-1242
- Perceived Supervisor Support: Contributions to Perceived Organizational Support and Employee Retention. Journal of Applied Psychology, 87 (3), 565-573