

การศึกษาในครั้งนี้มีจุดประสงค์เพื่อต้องการระบุปัจจัยที่มีผลต่อการเปลี่ยนงานของวิศวกรโยธา โดยกำหนดปัจจัยหลักเพื่อทำการศึกษากำหนด 9 ปัจจัย ซึ่งสามารถจำแนกออกเป็นปัจจัยย่อย 39 ปัจจัย กลุ่มเป้าหมายที่ทำการศึกษาคือ วิศวกรโยธาที่ทำงานอยู่ในเขตกรุงเทพฯ และปริมณฑล การเก็บข้อมูลแบ่งออกเป็นสองช่วงคือ ช่วงที่หนึ่งเป็นการใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูลจากวิศวกรโยธาจำนวน 104 ชุด จากนั้นนำข้อมูลที่ได้นำวิเคราะห์ผลในเชิงสถิติ เพื่อหาระดับความสำคัญของปัจจัย ช่วงที่สองเป็นการเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์วิศวกรโยธาที่เคยอดแบบสอบถามเพื่อหาสาเหตุการให้ ความสำคัญต่อปัจจัยต่างๆ และนำข้อมูลที่ได้นำทั้งหมดมาวิเคราะห์ผลรวมกันอีกครั้งเพื่อหาข้อสรุป

จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยหลักที่วิศวกรโยธาองว่ามีความสำคัญต่อการตัดสินใจเปลี่ยนงานมากที่สุด คือ 1. ปัจจัยด้านความปลอดภัยและความมั่นคงในการทำงาน 2. ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา โดยภาพรวมพบว่าร้อยละ 60 ของปัจจัยย่อยที่ถูกมองว่ามีผลต่อการตัดสินใจเปลี่ยนงานมากที่สุด 10 อันดับแรก เป็นปัจจัยย่อยในด้านความปลอดภัยและความมั่นคงในการทำงาน กับปัจจัยย่อยในด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา นั้นเพราะวิศวกรโยธาต้องการทำงานที่มีความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่, รายได้, และอยากทำงานกับผู้บังคับบัญชาที่มีความรับผิดชอบ เมื่อทำการจำแนกปัจจัยย่อยทั้ง 10 อันดับพบว่า ร้อยละ 90 ของปัจจัยย่อยทั้ง 10 อันดับเป็นปัจจัยด้านสุขอนามัย (Hygiene factors) นั้นเป็นเพราะวิศวกรโยธายังขาดการตอบสนองจากองค์กรในปัจจัยพื้นฐาน และจากการทดสอบเพื่อเสนอแนะการนำผลการศึกษาไปใช้พัฒนาการบริหารงานบุคคลในองค์กรเพื่อลดปัญหาการเปลี่ยนงานของวิศวกรโยธาพบว่า การใช้ปัจจัยย่อยทั้ง 10 อันดับเพื่อลดปัญหาการเปลี่ยนงานจะได้ผลน้อย เมื่อใช้กับวิศวกรโยธาในกลุ่มต่างๆดังต่อไปนี้ วิศวกรโยธาที่มีอายุมากกว่า 41 ปี, วิศวกรโยธาบริษัทผู้รับเหมา และวิศวกรโยธาที่สมรสแล้ว อย่างไรก็ตามพบว่า 2 ใน 10 อันดับปัจจัยย่อยที่วิศวกรโยธาทุกกลุ่มให้ความสำคัญตรงกันคือ ปัจจัยย่อยด้านเงินเดือน กับปัจจัยย่อยด้านความเป็นมิตรไมตรีของเพื่อนร่วมงาน ส่วนสาเหตุและรายละเอียดการให้ความสำคัญต่อปัจจัยต่างๆ ได้ถูกเรียบเรียงไว้ในงานวิจัยครั้งนี้แล้ว

The primary purpose of this study was to identify the factors that have influenced the job turnover of the Civil engineers. In this study, 9 key factors were divided into 39 sub-factors. The samples were 104 Civil engineers who worked in the territory of Bangkok and its vicinity. Data collection was conducted in two sessions. Firstly, the questionnaires were instrumental to gather data. The data obtained were analyzed to determine the magnitude of the factors. Secondly, data collection was carried out by randomly interviewing the Civil engineers who had previously completed the questionnaires to identify the cause of underlying the importance of the potential factors. Overall data then were re-analyzed to summarize a conclusion.

The results have shown that key factors perceived by the Civil engineer as most influential factors toward their decision-making on the job turnover were 1. Work security and stability and 2. Relationship with supervisor. Overall, 60 percent of sub-factors were perceived as influential factor toward the Civil engineer's decision-making on job turnover. The first ten sub-factors involved work security and stability and the relationship with supervisor, implying that Civil engineers needed for the security and stability on working, income, and preferred to work with the responsible supervisor. Regarding to each ten factors, the results indicated that 90% of ten sub-factors involved Hygienic factor. This was because the Civil engineers still lacked the response in the organization for fundamental factors. The test performed to propose the suggestions for furthering improvement on human management to reduce the job turnover rate of the Civil engineers, showing that 10 sub-factors implemented to reduce the job turnover of the Civil engineers worked less effectively in the following respondents; 41-year and up civil engineers, Civil engineer contractors, and married civil engineers. However, of ten sub-factors, two factors underlined by the Civil engineers were income and goodwill friendship with co-workers. Causes and the underlining of the importance of the factors were discussed in this research.