

บทคัดย่อ

- เรื่อง : การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ความสามารถในการปรับตัวด้านอาชีพ และความตั้งใจลาออกของคนเจนเนอเรชันซีจากอุตสาหกรรมโรงแรม ในกรุงเทพมหานคร
- ผู้วิจัย : ระดมบุญ หมั่นทรัพย์
- ชื่อปริญญา : บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
- อาจารย์ที่ปรึกษา : ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บุษกร คำโฮม
- คำสำคัญ : การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร, ความสามารถในการปรับตัวด้านอาชีพ, ความตั้งใจลาออก, เจนเนอเรชันซี, โรงแรม

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษา (1) อิทธิพลของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่มีต่อความตั้งใจลาออก (2) อิทธิพลของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ที่มีต่อความสามารถในการปรับตัวด้านอาชีพ (3) อิทธิพลของความสามารถในการปรับตัวด้านอาชีพ ที่มีต่อความตั้งใจลาออก และ (4) บทบาทของความสามารถในการปรับตัวด้านอาชีพ ในการเป็นตัวแปรส่งผ่านความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและความตั้งใจลาออก โดยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างพนักงานเจนเนอเรชันซีในอุตสาหกรรมโรงแรมในพื้นที่กรุงเทพมหานคร เป็นจำนวน 252 คน ใช้แบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ เป็นเครื่องมือ และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling: SEM)

ผลการวิจัยพบว่า พนักงานเจนเนอเรชันซีมีการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และมีความสามารถในการปรับตัวด้านอาชีพในระดับค่อนข้างสูง และมีความตั้งใจลาออกในระดับปานกลาง โมเดลสมการโครงสร้างของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ความสามารถในการปรับตัวด้านอาชีพ และความตั้งใจลาออกสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Chi-square= 1273.561, df= 822, CMIN/DF= 1.549, CFI=0.904, RMR= 0.054, RMSEA = 0.047) ผลการตรวจสอบค่าอิทธิพล พบว่า (1) การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรไม่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออก (2) การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีอิทธิพลในทิศทางบวกกับความสามารถในการปรับตัวด้านอาชีพ ($\beta = 0.498$, $p < 0.001$) (3) ความสามารถในการปรับตัวด้านอาชีพไม่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออก

ABSTRACT

TITLE : PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT, CAREER ADAPTABILITY,
AND TURNOVER INTENTION OF THE GENERATION-Z FROM
THE HOTEL INDUSTRY IN BANGKOK

AUTHOR : RADOOMBOON MANSUB

DEGREE : MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION

ADVISOR : ASST. PROF. BUSSAKORN KHUMHOME, Ph.D.

KEYWORDS : PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT, CAREER ADAPTABILITY,
TURNOVER INTENTION, GENERATION Z, HOTEL

The objectives of this research were to study (1) the influence of perceived organizational support on turnover intention, (2) the influence of perceived organizational support on career adaptability, (3) the influence of career adaptability on turnover intention, and (4) the role of career adaptability as a variable affecting the relationship between perceived organizational support and turnover intention. Data was collected from a sample of 252 Generation Z employees in the Bangkok hotel industry using a 5-level estimation questionnaire as a research instrument. Data was analyzed by Structural Equation Modeling (SEM).

The research found that Generation Z employees have a quite high mean level of perceived organizational support, and have a relatively high level of career adaptability, and a moderate mean level of turnover intention. The Structural Equation Modeling of perceived organizational support, career adaptability, and turnover intention are consistent with empirical data (Chi-square= 1273.561, df= 822, CMIN/DF= 1.549, CFI=0.904, RMR= 0.054, RMSEA = 0.047). The result shows that (1) perceived organizational support has no significant effect on turnover intention. (2) Perceived organizational support has a positive significant effect on career adaptability ($\beta = 0.498$, $p < 0.001$). (3) Career adaptability has no significant effect on turnover intention.