

ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อระดับความตั้งใจการลาออกของพนักงานในอุตสาหกรรม
เหล็กและเหล็กกล้าในเขตอุตสาหกรรมแมสซาชูเซต

FACTORS AFFECTING TO THE DEGREE OF RESIGNATION OF
EMPLOYEE IRON AND STEEL MANUFACTURING IN MASSACHUSET
INDUSTRIAL ESTATE

พูณพอน มาร์ทยาม
POONPHON MARTYAM

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาโท สาขาเศรษฐศาสตร์
จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สาขาวิชาบริหารธุรกิจ คณะบริหาร

บัณฑิตวิทยาลัย

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

พ.ศ. 2549

ISBN 974-15-2979-3

ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อระดับความต้องการลาออกจากงานของพนักงานในอุตสาหกรรม
เหล็กและเหล็กกล้าในเขตนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด

FACTORS AFFECTING TO THE DEGREE OF RESIGNATION OF
EMPLOYEE IRON AND STEEL MANUFACTURING IN MAPTAPHUT
INDUSTRIAL ESTATE

พูลผล มาตแย้ม

POONPHON MARTYAM

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม
บัณฑิตวิทยาลัย
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

พ.ศ.2549

ISBN 974-15-2379-3

**FACTORS AFFECTING TO THE DEGREE OF RESIGNATION OF
EMPLOYEE IRON AND STEEL MANUFACTURING IN MAPTAPHUT
INDUSTRIAL ESTATE**

POONPHON MARTYAM

**A THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT
OF THE REQUIREMENT FOR THE DEGREE OF
MASTER OF SCIENCE IN INDUSTRIAL MANAGEMENT
SCHOOL OF GRADUATE STUDIES
KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG
2006
ISBN 974-15-2379-3**

COPYRIGHT 2006

SCHOOL OF GRADUATE STUDIES

KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG

หัวข้อวิทยานิพนธ์	ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อระดับความต้องการลาออกจากงาน ของพนักงานในอุตสาหกรรมเหล็กและเหล็กกล้าในเขต นิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด
นักศึกษา	นางสาวพูลผล มาตแฮม
รหัสนักศึกษา	47065843
ปริญญา	วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชา	วิทยาการจัดการอุตสาหกรรม
พ.ศ.	2549
อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์	รองศาสตราจารย์ อติคุณ กาญจนพิบูลย์
อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. มนัส ไพฑูรย์เจริญลาภ

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์คือเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลกระทบต่อระดับความต้องการลาออกจากงานของพนักงานในอุตสาหกรรมเหล็กและเหล็กกล้าในเขตนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด กลุ่มตัวอย่างของการศึกษาคือ พนักงานในอุตสาหกรรมเหล็กและเหล็กกล้าจำนวน 236 คนโดยพนักงานส่วนใหญ่เป็นพนักงานที่มีอายุ 25-35 ปี สถานภาพสมรสโสด ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ระดับเงินเดือนต่ำกว่า 20000 บาท อายุงานในองค์กรปัจจุบันมากกว่า 5-9 ปี ระดับตำแหน่งงานเป็นระดับปฏิบัติการ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถามแบบมาตรวัดประมาณค่า การทดสอบสมมติฐานด้วย One-Way ANOVA และ Two-Way ANOVA เพื่อหาความแตกต่างของระดับความต้องการลาออกจากงานของพนักงานในอุตสาหกรรมเหล็กและเหล็กกล้า

ผลการวิจัยปรากฏว่า พนักงานในอุตสาหกรรมเหล็กและเหล็กกล้าในเขตนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด ที่มีอายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับเงินเดือน อายุงานในองค์กรปัจจุบัน และระดับตำแหน่งงานต่างกัน มีระดับความต้องการลาออกจากงานไม่ต่างกัน พนักงานในอุตสาหกรรมเหล็กและเหล็กกล้าที่มีการรับรู้บรรยากาศในการทำงานต่างกัน มีระดับความต้องการลาออกจากงานไม่ต่างกัน ส่วนพนักงานที่มีความพึงพอใจในการทำงานต่างกัน มีระดับความต้องการลาออกจากงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 โดยพนักงานที่มีระดับความพึงพอใจในการทำงานน้อย จะมีระดับความต้องการลาออกจากงานมาก จากการวิจัยพบว่า อายุงานในองค์กรปัจจุบันและสถานภาพสมรส ไม่มีอิทธิพลร่วมกันต่อความต้องการลาออกจากงานของพนักงานในอุตสาหกรรมเหล็กและ

เหล็กกล้า แต่พบว่าอายุงานในองค์กรปัจจุบันและการรับรู้บรรยากาศการบริหารงานในองค์กรปัจจุบัน มีอิทธิพลร่วมต่อความต้องการลาออกจากงานของพนักงานในอุตสาหกรรมเหล็กและเหล็กกล้า

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้อย่างดี ด้วยคำแนะนำ และคำปรึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลกระทบต่อระดับความต้องการลาออกจากงานของพนักงานในอุตสาหกรรมเหล็กและเหล็กกล้า ในเขตนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุดเป็นอย่างดีจาก รศ. อติคุณ กาญจนพิบูลย์ ซึ่งเป็นอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ และ ผศ.ดร. มนต์ ไพฑูรย์เจริญลาภ อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม ผู้วิจัยซาบซึ่งในความอนุเคราะห์จากท่านและกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ขอกราบขอบพระคุณคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ รศ.ดร.วรรณารต แสงมณี ผศ.ดร.จิระเสกข์ ตรีเมธสุนทร และ รศ. สุชาติ เหล่าปรีดา ซึ่งช่วยแนะนำแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ในขั้นตอนสุดท้ายทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีความถูกต้องสมบูรณ์

ขอกราบขอบพระคุณ คณาจารย์ผู้ทรงคุณวุฒิ ดร.จ่านงค์ จิงธิรพานิช และอาจารย์ณัฐวุฒิ โรจน์นิรุติกุล ที่ให้ความกรุณาช่วยเหลือในการตรวจสอบแบบสอบถามที่จะใช้ในการศึกษาครั้งนี้

ขอกราบขอบพระคุณ คุณสมศักดิ์ ตั้งจิตร์พร ผู้จัดการฝ่ายบุคคล บริษัท สยามยูไนเต็ดสตีล (1995) จำกัด คุณชัชชัย โสภิตวุฒิวงศ์ ผู้จัดการฝ่ายบุคคล บริษัท เหล็กก่อสร้างสยาม ผู้จัดการฝ่ายการบุคคลและธุรการ บริษัท เหล็กสยามยามาโตะ ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลสำหรับการศึกษาวิจัย

ขอกราบขอบพระคุณ บิดา มารดา และทุกคนในครอบครัวที่ให้การสนับสนุนและเป็นกำลังใจให้ด้วยดีตลอดระยะเวลาที่ได้ทำการศึกษา

สุดท้ายขอขอบพระคุณเจ้าหน้าที่ธุรการ ภาควิชาภาษาสังคม ตลอดจนบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม และบัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ที่ให้ความช่วยเหลือประสานงาน และอำนวยความสะดวกในการจัดทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้

คุณค่า และประโยชน์อันพึงมีจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอบแต่ผู้มีพระคุณทุกท่าน

พูลผล มาดเข้ม

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	I
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	III
กิตติกรรมประกาศ.....	IV
สารบัญ.....	V
สารบัญตาราง.....	IX
สารบัญภาพ.....	XI
บทที่ 1 บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	8
1.3 สมมติฐานของการวิจัย.....	8
1.4 กรอบแนวความคิดที่ใช้ในการวิจัย.....	9
1.5 ขอบเขตการวิจัย.....	13
1.5.1 ประชากร.....	13
1.5.2 ตัวแปรที่ศึกษา.....	13
1.5.3 ระยะเวลาในการวิจัย.....	13
1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	13
1.7 นิยามคำศัพท์เฉพาะ.....	14
บทที่ 2 ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	17
2.1 ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมขององค์กร.....	17
2.1.1 ความหมายขององค์กร.....	17
2.1.2 หลักการและเป้าประสงค์ขององค์กร.....	18
2.1.3 องค์กรที่มีประสิทธิภาพ.....	18
2.1.4 มนุษย์กับงานอาชีพ.....	19
2.1.5 ธรรมชาติของมนุษย์.....	19
2.1.6 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow.....	22
2.1.7 ทฤษฎี X และทฤษฎี Y(Theory X & Theory Y).....	26
2.1.8 ปัจจัยการทำงานของมนุษย์.....	25
2.1.9 ผู้นำกับองค์กร.....	27

สารบัญ(ต่อ)

	หน้า
2.1.10 ปัจจัยของภาวะผู้นำ.....	28
2.1.11 การตัดสินใจ.....	31
2.1.12 ปัจจัยความสำเร็จของบุคคล.....	32
2.2 ทฤษฎีและแนวความคิดเกี่ยวกับพึงพอใจ.....	34
2.2.1 ความหมายของความพึงพอใจในการทำงาน.....	34
2.2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน.....	36
2.2.3 ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน.....	37
2.2.3.1 ปัจจัยด้านบุคคล.....	37
2.2.3.2 ปัจจัยด้านงาน.....	38
2.2.3.3 ปัจจัยด้านการจัดการ.....	39
2.2.4 มลเหตุจูงใจในการทำงาน.....	41
2.2.5 ทฤษฎีการจูงใจและสุขปัจจัย.....	41
2.2.6 ทฤษฎีแรงจูงใจของแมคเคลแลนด์.....	42
2.3 แนวคิดเกี่ยวกับการตัดสินใจลาออกจากงาน.....	43
2.3.1 ความหมายของการลาออกจากงาน.....	43
2.3.2 กระบวนการในการลาออกจากงาน.....	45
2.3.3 ประเภทของการลาออกจากงาน.....	46
2.3.4 ต้นทุนของการลาออกจากงาน.....	46
2.3.5 การควบคุมอัตราการลาออกจากงาน.....	47
2.4 ความต้องการลาออกจากงานกับการรับรู้บรรยากาศการบริหารในองค์กร.....	48
2.4.1 ความหมายของการรับรู้บรรยากาศการบริหารงานในองค์กร.....	48
2.4.2 การจำแนกลักษณะของบรรยากาศการบริหารงานในองค์กร.....	59
2.5 อุตสาหกรรมเหล็กในประเทศไทย.....	50
2.6 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	54
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	63
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	63
3.1.1 ประชากร.....	63
3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง.....	64

สารบัญ(ต่อ)

	หน้า
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	64
3.2.1 แบบสอบถาม.....	64
3.3 การตรวจสอบและทดสอบเครื่องมือ.....	65
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	66
3.5 การ วิเคราะห์ข้อมูล.....	67
3.6 สถิติที่ใช้ในการวิจัย.....	69
3.6.1 สถิติวิเคราะห์เชิงพรรณนา.....	69
3.6.1.1 ค่าร้อยละ.....	70
3.6.1.2 ค่าเฉลี่ยเลขคณิต.....	70
3.6.1.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน.....	70
3.6.2 สถิติวิเคราะห์เชิงอนุมาน.....	70
3.6.2.1 การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว(One Way ANOVA).....	71
3.6.2.2 การวิเคราะห์วิธี Least-Significant Difference สำหรับ One – Way ANOVA.....	73
3.6.2.3 การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทาง(Two – Way ANOVA).....	73
3.6.2.4 การวิเคราะห์วิธี Least-Significant Difference สำหรับ Two – Way ANOVA.....	76
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	78
4.1 ปัจจัยส่วนบุคคลและการรับรู้บรรยากาศการบริหารงานในองค์กร.....	78
4.2 ระดับความพึงพอใจในการทำงาน.....	81
4.3 ระดับความต้องการลาออกจากงาน.....	92
4.4 ระดับความต้องการลาออกจากงาน.....	96
4.4.1 เปรียบเทียบระดับความต้องการลาออกจากงานของพนักงานใน อุตสาหกรรมเหล็กและเหล็กกล้าที่มีอายุต่างกัน.....	96
4.4.2 เปรียบเทียบระดับความต้องการลาออกจากงานของพนักงานใน อุตสาหกรรมเหล็กและเหล็กกล้าที่มีระดับการศึกษาต่างกัน.....	96
4.4.3 เปรียบเทียบระดับความต้องการลาออกจากงานของพนักงานใน อุตสาหกรรมเหล็กและเหล็กกล้าที่มีระดับเงินเดือนต่างกัน.....	98

สารบัญ(ต่อ)

	หน้า
4.4.4 เปรียบเทียบระดับความต้องการลาออกจากงานของพนักงานใน อุตสาหกรรมเหล็กและเหล็กกล้าที่มีระดับตำแหน่งงานต่างกัน.....	98
4.4.5 เปรียบเทียบระดับความต้องการลาออกจากงานของพนักงานใน อุตสาหกรรมเหล็กและเหล็กกล้าที่มีระดับความพึงพอใจในการ ทำงานต่างกัน.....	99
4.4.6 ทดสอบการมีอิทธิพลร่วมกันของอายุงานในองค์กรปัจจุบันและ สถานภาพสมรสต่อระดับความต้องการลาออกจากงาน อิทธิพลร่วมของอายุงาน ในองค์กรปัจจุบันและสถานภาพสมรส ต่อระดับความต้องการลาออกจากงาน ของพนักงานในอุตสาหกรรมเหล็กและเหล็กกล้าใน.....	101
4.4.7 ทดสอบการมีอิทธิพลร่วมกันของอายุงานในองค์กรปัจจุบันและการรับรู้ บรรยากาศการบริหารงานในองค์กรต่อระดับความต้องการลาออกจากงาน ของพนักงานในอุตสาหกรรมเหล็กและเหล็กกล้า.....	102
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายและข้อเสนอแนะ.....	107
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	107
5.1.1 ปัจจัยส่วนบุคคลและการรับรู้บรรยากาศการบริหารงานในองค์กร.....	107
5.1.2 ความพึงพอใจในการทำงาน.....	108
5.1.3 ระดับความต้องการลาออกจากงาน.....	108
5.1.4 ผลการทดสอบสมมติฐาน.....	108
5.2 อภิปรายผล.....	110
5.3 ข้อเสนอแนะ.....	115
5.3.1 ข้อเสนอแนะจากการวิจัยเพื่อนำไปใช้.....	115
5.3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป.....	116
บรรณานุกรม.....	117
ภาคผนวก แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย.....	121
ประวัติผู้เขียน.....	130

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1.1 ปริมาณการผลิตเหล็กและเหล็กกล้าที่สำคัญในครึ่งปีแรก ปี 2548 เทียบกับครึ่งปีแรก ปี 2547	1
1.2 ปริมาณและมูลค่าการนำเข้าเหล็กและเหล็กกล้าที่สำคัญในครึ่งปีแรก ปี 2548 เทียบกับครึ่งปีแรก ปี 2547	2
1.3 ปริมาณและมูลค่าการส่งออกเหล็กและเหล็กกล้าที่สำคัญในครึ่งปีแรก ปี 2548 เทียบกับครึ่งปีแรก ปี	4
2.1 การเปรียบเทียบความต้องการของพนักงานกับหัวหน้างาน	24
3.1 แสดงรายชื่อ ตำแหน่ง และสถานที่ปฏิบัติงานของผู้ทรงคุณวุฒิ	66
3.2 แสดงคะแนน ในแต่ละระดับความคิดเห็น ของแบบสอบถามวัดความพึงพอใจในการทำงาน	68
3.3 แสดงคะแนน ในแต่ละระดับความคิดเห็น ของแบบสอบถามวัดความต้องการลาออกจากงาน	68
3.4 แสดงสูตรการวิเคราะห์โดยวิธี One-way ANOVA	72
3.5 แสดงสูตรการวิเคราะห์โดยวิธี Two-way ANOVA	75
4.1 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม ของปัจจัยส่วนบุคคลและการรับรู้บรรยากาศการบริหารงานในองค์กร	78
4.2 แสดงลำดับที่ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับของความคิดเห็นของพนักงานในอุตสาหกรรมเหล็กและเหล็กกล้าเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน	81
4.3 แสดงลำดับที่ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน(S.D.) และระดับของความคิดเห็นของพนักงานในอุตสาหกรรมเหล็กและเหล็กกล้าเกี่ยวกับระดับความพึงพอใจในการทำงานโดยรวม	91
4.4 แสดงลำดับที่ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน(S.D.) และระดับของความคิดเห็นของพนักงานในอุตสาหกรรมเหล็กและเหล็กกล้าเกี่ยวกับระดับความต้องการลาออกจากงาน	92
4.5 แสดงค่าเฉลี่ย(X) และค่า p ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความต้องการลาออกจากงานของพนักงานในอุตสาหกรรมเหล็กและเหล็กกล้าที่มีอายุใน 4 ช่วงอายุ โดยใช้ One-Way ANOVA	96

สารบัญตาราง(ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.6 แสดงค่าเฉลี่ย(X) และค่า p ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความต้องการลาออกจากงานของพนักงานในอุตสาหกรรมเหล็กและเหล็กกล้าที่มีระดับการศึกษา 3 ระดับโดยใช้ One-Way ANOVA.....	97
4.7 แสดงค่าเฉลี่ย(X) และค่า p ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความต้องการลาออกจากงานของพนักงานในอุตสาหกรรมเหล็กและเหล็กกล้าที่มีระดับเงินเดือน4 ระดับโดยใช้ One-Way ANOVA.....	98
4.8 แสดงค่าเฉลี่ย(X) และค่า p ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความต้องการลาออกจากงานของพนักงานในอุตสาหกรรมเหล็กและเหล็กกล้าที่มีระดับตำแหน่งงาน3 ระดับโดยใช้ One-Way ANOVA.....	99
4.9 แสดงค่าเฉลี่ย(X) และค่า p ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความต้องการลาออกจากงานของพนักงานในอุตสาหกรรมเหล็กและเหล็กกล้าที่มีระดับความพึงพอใจในการทำงาน 5 ระดับโดยใช้ One-Way ANOVA.....	100
4.10 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมเหล็กและเหล็กกล้าที่มี 3 ระดับโดยใช้ LSD.....	100
4.11 แสดงค่า p ของผลการทดสอบการมีอิทธิพลร่วมกันของอายุงานในองค์กรปัจจุบันและสถานสมรสต่อระดับความต้องการลาออกของพนักงานในอุตสาหกรรมเหล็กและเหล็กกล้าโดยใช้ Two – Way ANOVA.....	101
4.12 แสดงค่า p ของผลการทดสอบการมีอิทธิพลร่วมกันของอายุงานในองค์กรปัจจุบันและการรับรู้บรรยากาศการบริหารงานในองค์กรต่อระดับความต้องการลาออกของพนักงานในอุตสาหกรรมเหล็กและเหล็กกล้าโดยใช้ Two – Way ANOVA.....	102
4.13 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความต้องการลาออกจากงานของพนักงานในอุตสาหกรรมเหล็กและเหล็กกล้าระหว่างอายุงานในองค์กรปัจจุบันและการรับรู้บรรยากาศการบริหารงานในองค์กร	103
4.14 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความต้องการลาออกของพนักงานในอุตสาหกรรมเหล็กและเหล็กกล้าระหว่างอายุงานในองค์กรปัจจุบันและการรับรู้บรรยากาศการบริหารงานในองค์กร โดยวิธี LSD.....	104

สารบัญญภาพ

ภาพที่	หน้า
1.1 กรอบแนวความคิดในการวิจัย	12
2.1 กระบวนการในการลาออกจากงานของพนักงานตามแนวคิดของ Mobley	46
2.2 แสดงโครงสร้างอุตสาหกรรมเหล็กและเหล็กกล้า	53

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันปริมาณการผลิตเหล็กและเหล็กกล้าที่สำคัญในช่วงครึ่งปีแรกของปี 2548 มีประมาณ 6,664,775 เมตริกตัน (ไม่รวมผลิตภัณฑ์เหล็กกึ่งสำเร็จรูปและท่อเหล็ก) เพิ่มขึ้น ร้อยละ 7.45 เมื่อเทียบกับระยะเดียวกันของปีก่อน เป็นผลมาจากการเพิ่มขึ้นของผลิตภัณฑ์เหล็กกึ่งสำเร็จรูปเพิ่มขึ้น ร้อยละ 31.21 รองลงมาคือ เหล็กแผ่นรีดร้อน เพิ่มขึ้น ร้อยละ 15.07 สำหรับผลิตภัณฑ์ที่ชะลดตัวมากที่สุดในระยะนี้คือ เหล็กแผ่นเคลือบสังกะสี ลดลง ร้อยละ 15.34 และเหล็กแผ่นเคลือบดีบุกลดลง ร้อยละ 15.16 ซึ่งเป็นผลิตภัณฑ์ต่อเนื่องจากเหล็กแผ่นรีดเย็นที่มีปริมาณการผลิตลดลง ร้อยละ 0.44 รายละเอียดตามตารางที่ 1.1

ตารางที่ 1.1 ปริมาณการผลิตเหล็กและเหล็กกล้าที่สำคัญในครึ่งปีแรก ปี 2548 เทียบกับครึ่งปีแรก ปี 2547(หน่วย : เมตริกตัน)

ผลิตภัณฑ์	ครึ่งปีแรก ปี 2548	ครึ่งปีแรก ปี 2547	อัตราการ เปลี่ยนแปลง (ร้อยละ)
ผลิตภัณฑ์เหล็กกึ่งสำเร็จรูป (Semi-Finished Products)	2,730,500	2,081,000	31.21
เหล็กทรงยาว(Long Products)	2,934,756	2,693,349	8.96
เหล็กทรงแบน(Flat Products)	3,730,019	3,509,208	6.29
เหล็กแผ่นรีดร้อน(Hot-rolled Flat)	2,144,120	1,863,265	15.07
เหล็กแผ่นรีดเย็น(Cold-rolled Flat)	1,073,810	1,078,549	-0.44
เหล็กแผ่นเคลือบ (Coated Steel)	512,089	567,394	-9.75
- เหล็กแผ่นเคลือบสังกะสี (Galvanized Sheet)	196,866	232,534	-15.34
- เหล็กแผ่นเคลือบดีบุก (Tin plate)	148,495	175,037	-15.16
- เหล็กแผ่นไม่ได้เคลือบดีบุก(Tin free)	77,409	68,115	13.64
- อื่นๆ (other coated steel)	89,319	91,708	-2.61

ตารางที่ 1.1 (ต่อ)

ผลิตภัณฑ์	ครึ่งปีแรก ปี 2548	ครึ่งปีแรก ปี 2547	อัตราการ เปลี่ยนแปลง (ร้อยละ)
ท่อเหล็ก (Pipes & Tubes)	N/A	N/A	N/A
รวม *	6,664,775	6,202,557	7.45

ที่มา : สถาบันเหล็กและเหล็กกล้าแห่งประเทศไทย(2548)

หมายเหตุ * : ไม่รวมผลิตภัณฑ์เหล็กสำเร็จรูป เนื่องจากเป็นวัตถุดิบในการผลิตเหล็กขึ้นปลาย

ส่วนปริมาณการใช้เหล็กและเหล็กกล้าในประเทศที่สำคัญในช่วงครึ่งปีแรกของปี 2548 ประมาณ 7,118,023 เมตริกตัน โดยมีอัตราการเปลี่ยนแปลงปริมาณการใช้ในประเทศเพิ่มขึ้น ร้อยละ 17.37 เมื่อเทียบกับระยะเดียวกันของปีก่อน โดยเหล็กทรงแบนเพิ่มขึ้น ร้อยละ 21.57 และเหล็กทรงยาว เพิ่มขึ้น ร้อยละ 12.51

ส่วนปริมาณการนำเข้าเหล็กและเหล็กกล้าที่สำคัญในช่วงครึ่งปีแรกของปี 2548 มีจำนวนประมาณ 6,603,672 เมตริกตัน โดยมีการขยายตัวของปริมาณเพิ่มขึ้น 28.23 ตามลำดับ ส่วนใหญ่นำเข้ามาจากประเทศญี่ปุ่นและรัสเซีย ตามตารางที่ 1.2

ตารางที่ 1.2 ปริมาณและมูลค่าการนำเข้าเหล็กและเหล็กกล้าที่สำคัญในครึ่งปีแรก ปี 2548 เทียบกับครึ่งปีแรก ปี 2547(หน่วย:เมตริกตัน)

ผลิตภัณฑ์	ครึ่งปีแรก ปี 2548	ครึ่งปีแรก ปี 2547	อัตราการ เปลี่ยนแปลง ร้อยละ	ตลาดนำเข้า ที่สำคัญ
ผลิตภัณฑ์เหล็กกึ่งสำเร็จรูป				
(Semi-Finished Products)	3,454,847	2,499,085	38.24	รัสเซีย,จีน
- เหล็กแท่งเล็กบิลเล็ต (Billet)	1,295,017	1,146,117	12.99	รัสเซีย,จีน
- เหล็กแท่งแบน (Slab)	1,917,463	974,333	96.8	รัสเซีย,จีน
- อื่นๆ (Others)	242,367	378,635	-35.99	บราซิล,จีน
เหล็กทรงยาว				
(Long Products)	356,927	257,650	38.53	จีน,ญี่ปุ่น
- เหล็กเส้น (Bar)	117,826	85,226	38.25	ญี่ปุ่น,จีน

ตารางที่ 1.2 (ต่อ)

ผลิตภัณฑ์	ครึ่งปีแรก ปี 2548	ครึ่งปีแรก ปี 2547	อัตราการ เปลี่ยนแปลง ร้อยละ	ตลาดนำเข้า ที่สำคัญ
- เหล็กโครงสร้างรูปพรรณ รีดร้อน (HR sections)	8,879	3,504	153.43	เยอรมนี, ญี่ปุ่น
- เหล็กลวด (Wire rods)	230,222	168,921	36.29	จีน, ญี่ปุ่น
เหล็กทรงแบน				
(Flat Products)	2,568,234	1,932,992	32.86	ญี่ปุ่น, จีน
เหล็กแผ่นรีดร้อน				
(Hot-Rolled Flat Products)	1,477,499	1,128,422	30.93	ญี่ปุ่น, จีน
- เหล็กแผ่นหนา รีดร้อน (HR plate)	71,246	48,935	45.59	ญี่ปุ่น, ไต้หวัน
- เหล็กแผ่นบาง รีดร้อน (HR sheet)	1,044,591	858,476	21.68	ญี่ปุ่น, จีน
- เหล็กแผ่นบาง รีดร้อน ชนิด ผ่านการกัดล้างและชุบ น้ำมัน (HR sheet P&O)	361,662	221,012	63.64	ญี่ปุ่น, เกาหลีใต้
เหล็กแผ่นรีดเย็น				
(Cold-Rolled Flat Products)	402,787	299,581	34.45	ญี่ปุ่น, จีน
- เหล็กแผ่นรีดเย็น (CR carbon steel)	345,883	262,804	31.61	ญี่ปุ่น, จีน
- เหล็กแผ่นรีดเย็น ไร้สนิม (CR stainless steel)	56,905	36,778	54.73	ญี่ปุ่น, จีน
เหล็กแผ่นเคลือบ				
(Coated Steel Products)	687,948	504,988	36.23	ญี่ปุ่น
- เคลือบสังกะสีแบบจุ่ม ร้อน (Galv. Sheet (HDG))	423,958	246,468	72.01	ญี่ปุ่น, เกาหลีใต้
- เคลือบสังกะสีด้วยไฟฟ้า	80,982	54,258	49.25	ญี่ปุ่น, ไต้หวัน

ตารางที่ 1.2 (ต่อ)

ผลิตภัณฑ์	ครึ่งปีแรก ปี 2548	ครึ่งปีแรก ปี 2547	อัตราการ เปลี่ยนแปลง ร้อยละ	ตลาดนำเข้า ที่สำคัญ
(Galv. Sheet (EG))				
- เคลือบดีบุก (Tin plate)	45,295	59,692	-24.12	เกาหลีใต้, ญี่ปุ่น
- ไม่ได้เคลือบดีบุก (Tin free)	16,458	15,693	4.87	เกาหลีใต้ ,เยอรมนี
- อื่นๆ (Others)	121,255	128,875	-5.91	ญี่ปุ่น, เกาหลีใต้
ท่อเหล็ก (Pipe)	223,664	460,056	-51.38	ญี่ปุ่น
- ท่อเหล็กไร้ตะเข็บ (Pipe-Seamless)	162,629	405,301	-59.87	ญี่ปุ่น, เยอรมนี
- ท่อเหล็กมีตะเข็บ (Pipe- Welded)	61,034	54,775	11.47	ญี่ปุ่น, เกาหลีใต้
รวม	6,603,672	5,149,783	28.23	ญี่ปุ่น, รัสเซีย

ที่มา : กรมศุลกากร (2548)

ส่วนปริมาณการส่งออกเหล็กและเหล็กกล้าในช่วงครึ่งปีแรกของปี 2548 มีจำนวนประมาณ 980,216 เมตริกตัน โดยมีอัตราการเปลี่ยนแปลงปริมาณการส่งออกเพิ่มขึ้นร้อยละ 15.80 ซึ่งน้อยกว่าการนำเข้ามาก ซึ่งตลาดส่งออกที่สำคัญของไทยคือ จีนและฮ่องกง รายละเอียดตามตารางที่ 1.3

ตารางที่ 1.3 ปริมาณและมูลค่าการส่งออกเหล็กและเหล็กกล้าที่สำคัญในครึ่งปีแรก ปี 2548 เทียบกับครึ่งปีแรก ปี 2547 (หน่วย : เมตริกตัน)

ผลิตภัณฑ์	ครึ่งปีแรก ปี 2548	ครึ่งปีแรก ปี 2547	อัตราการ เปลี่ยนแปลง ร้อยละ	ตลาดส่งออก ที่สำคัญ
ผลิตภัณฑ์เหล็กกึ่งสำเร็จรูป (Semi-Finished Products)	12.4	39198	-68.28	เวียดนาม
- เหล็กแท่งเล็กบิลเล็ต (Billet)	12,359	33,505	-63.11	เวียดนาม
- เหล็กแท่งแบน (Slab)	0	0	0	-

ตารางที่ 1.3 (ต่อ)

ผลิตภัณฑ์	ครึ่งปีแรก ปี 2548	ครึ่งปีแรก ปี 2547	อัตราการ เปลี่ยนแปลง ร้อยละ	ตลาดส่งออก ที่สำคัญ
- อื่นๆ (Others)	72	5,693	-98.73	ลาว,อเมริกา
เหล็กทรงยาว (Long Products)	126,661	137,859	-8.12	ออสเตรเลีย,มาเลเซีย
- เหล็กเส้น (Bar)	14,738	12,442	18.46	กัมพูชา,ลาว
- เหล็กโครงสร้างรูปพรรณรีดร้อน (HR sections)	107,923	123,671	-12.73	ออสเตรเลีย,มาเลเซีย
-เหล็กกลวด (Wire rods)	4,001	1,746	129.1	อินโดนีเซีย
เหล็กทรงแบน (Flat Products)	759,353	544,754	39.39	จีน
เหล็กแผ่นรีดร้อน (Hot-Rolled Flat Products)				
- เหล็กแผ่นหนารีดร้อน (HR plate)	67,935	3,064	2117.34	อเมริกา,สเปน
- เหล็กแผ่นบางรีดร้อน (HR sheet)	285,933	57,995	393.03	จีน,สเปน
- เหล็กแผ่นบางรีดร้อนชนิดผ่านการกัดล้างและชุบน้ำมัน (HR sheet P&O)	108,565	91,242	18.99	อเมริกา,จีน
เหล็กแผ่นรีดเย็น (Cold-Rolled Flat Products)	241,004	303,450	-20.58	ฮ่องกงมาเลเซีย
- เหล็กแผ่นรีดเย็น (CR carbon steel)	201,140	263,635	-23.7	ฮ่องกง,มาเลเซีย
- เหล็กแผ่นรีดเย็นไร้สนิม (CR stainless steel)	39,864	39,815	0.12	ฮ่องกง,มาเลเซีย
เหล็กแผ่นเคลือบ (Coated Steel Products)	55,915	89,003	-37.18	เวียดนาม
- เคลือบสังกะสีแบบจุ่มร้อน	18,331	38,568	-52.47	พม่า,ลาว

ตารางที่ 1.3 (ต่อ)

ผลิตภัณฑ์	ครึ่งปีแรก ปี 2548	ครึ่งปีแรก ปี 2547	อัตราการ เปลี่ยนแปลง ร้อยละ	ตลาดส่งออก ที่สำคัญ
(Galv. Sheet (HDG)) - เคลือบสังกะสีด้วยไฟฟ้า	12,233	28,080	-56.42	อเมริกา,ฮ่องกง
(Galv. Sheet (EG)) - เคลือบดีบุก (Tin plate)	922	1,444	-36.13	เวียดนาม,พม่า
- ไม่ได้เคลือบดีบุก (Tin free)	0	0	0	0
- อื่น ๆ (Other)	24429	20,911	16.83	เวียดนาม,จีน
ท่อเหล็ก (Pipe)	81,770	121,194	-32.53	อเมริกา
- ท่อเหล็กไร้ตะเข็บ (Pipe-Seamless)	19,149	21,219	-9.75	ญี่ปุ่น,ซาอุดีอาระเบีย
- ท่อเหล็กมีตะเข็บ (Pipe- Welded)	62,621	99,975	-37.36	อเมริกา,ออสเตรเลีย
รวม	980,216	846,450	15.8	จีน,ฮ่องกง

ที่มา : กรมศุลกากร (2548)

ดังนั้นจะเห็นว่าสถานการณ์เหล็กและเหล็กกล้าในช่วงครึ่งปีแรกของปี 2548 ในประเทศชะลอตัวลงเล็กน้อยเมื่อเทียบกับระยะเดียวกันของปีก่อน โดยในส่วนของเหล็กทรงยาวชะลอตัวลงเล็กน้อยเนื่องจากภาวะอสังหาริมทรัพย์โดยเฉพาะในโครงการหมู่บ้านจัดสรรของภาคเอกชนในช่วงนี้ตลาดค่อนข้างซบเซา แต่ในส่วนของการก่อสร้างในโครงการขนาดใหญ่ของภาครัฐยังคงมีอยู่อย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ เนื่องจากปัจจัยต่างๆ เช่น ปัญหาภัยแล้งที่ครอบคลุมถึง 60 จังหวัดในปีนี้ และการปรับราคาขึ้นของน้ำมันดีเซลทำให้ประชาชนจำเป็นต้องเตรียมเงินสำหรับค่าใช้จ่ายในส่วนนี้ ในส่วนของสภาวะเหล็กทรงแบนค่อนข้างทรงตัว ปริมาณการนำเข้าและส่งออกกลับขยายตัวเพิ่มขึ้น ส่วนหนึ่งเป็นผลมาจากความต้องการของอุตสาหกรรมต่อเนื่อง เช่น ยานยนต์ ไฟฟ้าที่ใช้เหล็กประเภทนี้เป็นวัตถุดิบยังคงมีอยู่ โดยปริมาณการผลิตเหล็กและเหล็กกล้าที่สำคัญในไตรมาสนี้ลดลงร้อยละ 7.96 การใช้ในประเทศลดลง ร้อยละ 6.83 โดยเหล็กทรงแบนมีการใช้ในประเทศลดลง ร้อยละ 11.87 และเหล็กทรงยาวลดลง ร้อยละ 6.83 สำหรับปริมาณการนำเข้าก็ยังคงขยายตัวเพิ่มขึ้นร้อยละ 12.38 ส่วนใหญ่จะเป็นการนำเข้าเหล็กแท่งแบนจากประเทศรัสเซียและจีน

โดยเฉพาะจีน ประเทศจีนได้มีการประกาศนโยบายอุตสาหกรรมเหล็กแห่งชาติ ซึ่งจะเริ่มมีผลเมื่อวันที่ 20 ก.ค. 2548 โดยกำหนดเป้าหมายการควบรวมโรงงานเหล็กบางโรงงานเพื่อความเข้มแข็ง การกำหนดขอบเขตและมาตรฐานทางเทคนิคขั้นต่ำให้แก่โรงงานเหล็กที่ตั้งขึ้นใหม่ การจำกัดกรรมสิทธิ์ของผู้ร่วมลงทุนต่างชาติ รวมทั้งข้อบังคับเฉพาะทางและด้านสิ่งแวดล้อม ซึ่งนโยบายนี้จะมีผลทำให้เกิดการกระตุ้นให้มีการแข่งขันและเพิ่มคุณภาพสินค้าในอุตสาหกรรมเหล็กมากขึ้น โดยนโยบายดังกล่าวมีจุดประสงค์ที่จะลดให้ผู้ผลิตเหล็กและเหล็กกล้าในตลาดเหล็กลดลง ซึ่งจะให้มีโอกาสในการควบคุมกำลังการผลิตที่มีมากเกินไปเกินความต้องการได้และมีผลทำให้แนวโน้มราคาเหล็กและเหล็กกล้ามีทิศทางที่ค้ำขึ้นซึ่งคาดว่านโยบายของจีนในครั้งนี้จะส่งผลกระทบต่อกลุ่มผู้ผลิตเหล็กและเหล็กกล้าในประเทศ ดังนั้น แต่ละบริษัทต่างต้องเตรียมตัวเพื่อรับมือกับสถานการณ์ที่กำลังจะเปลี่ยนแปลงไป เพื่อให้ยังคงดำเนินธุรกิจต่อไปได้ และทรัพยากรมนุษย์ก็เป็นปัจจัยหนึ่งที่เป็นสิ่งสำคัญในการดำรงอยู่ของบริษัทและกลไกที่ช่วยให้ธุรกิจยังคงดำเนินธุรกิจต่อไปได้ ดังนั้นหากมีการลาออกของพนักงานที่มีความสามารถเกิดขึ้นย่อมจะส่งผลเสียต่อองค์การในการแข่งขันกับคู่แข่งทั้งในและต่างประเทศ ทั้งนี้ยังทำให้งานที่ไม่ต่อเนื่องสูญเสียโอกาสในการผลิตและต้นทุนในการผลิตเพราะพนักงานเมื่อเข้ามาสู่องค์การแล้วนับตั้งแต่เริ่มต้นถือเป็นการลงทุนขององค์การเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลในด้านต่างๆ เช่น การคัดเลือก การสรรหา การพัฒนา และการฝึกอบรมเพื่อให้เกิดความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ ตลอดจนทักษะที่จะเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นการลงทุนทั้งสิ้น

หลักการบริหารงานนั้น นอกจากจะตอบสนองแก่บุคคลในองค์การให้มีความพร้อมที่จะทำงานให้มีประสิทธิภาพแล้ว ยังต้องหาวิธีการในการเหนี่ยวนำให้บุคคลเหล่านี้ อุทิศพลังกายและใจในการพัฒนาองค์การ มีความรักในองค์การ ทุ่มเทเพื่อเป้าหมายและความสำเร็จขององค์การอย่างสม่ำเสมอ และปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์การตลอดไป แต่หากว่าไม่สามารถตอบสนองแก่บุคคลในองค์การได้นั้นอาจเกิดผลในทางลบ ซึ่งก็อาจทำให้บุคคลนั้นไม่รักองค์การ มีความรู้สึกต่อต้านองค์การ ทำงานอย่างไม่เต็มความสามารถ ไม่มีความสุขในการทำงาน และหาหนทางที่จะออกจากองค์การและจะลาออกจากองค์การไปในที่สุด การลาออกจากงานในเวลาอันไม่สมควรย่อมนำมาซึ่งการสูญเสียทั้งต่อตัวบุคคลเอง

จากความสำคัญของทรัพยากรบุคคลที่มีบทบาทสำคัญในการดำเนินธุรกิจของแต่ละองค์การและความสำคัญของการตัดสินใจลาออกทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อระดับระดับความต้องการลาออกจากงานของพนักงานในอุตสาหกรรมเหล็กและเหล็กกล้า ซึ่งปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับเงินเดือน อายุงานในองค์การปัจจุบัน ปัจจัยการรับรู้บรรยากาศการบริหารงานในองค์การ และระดับความพึงพอใจในการทำงาน โดยเห็นว่า ปัจจัยการรับรู้บรรยากาศการบริหารงานในองค์การและระดับความพึงพอใจในการทำงาน มีผลต่อระดับความต้องการลาออกจากงาน (อุบลรัตน์ พรหมสาขา ณ สกลนคร. 2545: 43-44)

ดังนั้นการศึกษาในครั้งนี้จะทำให้ทราบถึงปัจจัยส่วนบุคคล การรับรู้บรรยากาศการบริหารงานในองค์กรและระดับความพึงพอใจในการทำงาน ที่มีผลต่อระดับความต้องการลาออกจากงานของพนักงานในอุตสาหกรรมเหล็กและเหล็กกล้าซึ่งจะทำให้ผู้บริหารขององค์กรมองเห็นปัจจัยที่เป็นปัญหาดังกล่าว และ ทราบสาเหตุปัญหาว่าปัจจัยใดบ้างที่มีผลทำให้พนักงานขององค์กรต้องการลาออกจากองค์กรรวมทั้งแนวทางการสร้างความพึงพอใจในการทำงานเพื่อให้พนักงานมีความรักในองค์กรและเกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องในองค์กรอันจะเป็นการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันขององค์กรต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาการรับรู้บรรยากาศการบริหารงานในองค์กรและระดับความพึงพอใจในการทำงาน และระดับความต้องการลาออกจากงานของพนักงานในอุตสาหกรรมเหล็กและเหล็กกล้า

1.2.2 เพื่อศึกษาเปรียบเทียบระดับความต้องการลาออกจากงานของพนักงานในอุตสาหกรรมเหล็กและเหล็กกล้า จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับเงินเดือน อายุงานในองค์กรปัจจุบัน ระดับตำแหน่งงาน การรับรู้บรรยากาศการบริหารงานในองค์กร และระดับความพึงพอใจในการทำงาน

1.2.3 เพื่อศึกษาอิทธิพลร่วมระหว่างอายุงานในองค์กรปัจจุบัน สถานภาพสมรส กับ การรับรู้บรรยากาศการบริหารงานในองค์กร ที่มีผลต่อระดับความต้องการลาออกจากงานของพนักงานในอุตสาหกรรมเหล็กและเหล็กกล้า

1.3 สมมติฐานของการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 พนักงานในอุตสาหกรรมเหล็กและเหล็กกล้าที่มีปัจจัยส่วนบุคคล การรับรู้บรรยากาศการบริหารงานในองค์กรและระดับความพึงพอใจในงานที่แตกต่างกัน มีระดับความต้องการลาออกจากงานที่แตกต่างกัน โดยมีสมมติฐานย่อย ดังนี้

สมมติฐานที่ 1.1 พนักงานในอุตสาหกรรมเหล็กและเหล็กกล้าที่มีอายุต่างกัน มีระดับความต้องการลาออกจากงานต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.2 พนักงานในอุตสาหกรรมเหล็กและเหล็กกล้าที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีระดับความต้องการลาออกจากงานต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.3 พนักงานในอุตสาหกรรมเหล็กและเหล็กกล้าที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับความต้องการลาออกจากงานต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.4 พนักงานในอุตสาหกรรมเหล็กและเหล็กกล้าที่มีระดับเงินเดือนต่างกัน มีระดับความต้องการลาออกจากงานต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.5 พนักงานในอุตสาหกรรมเหล็กและเหล็กกล้าที่มีอายุงานในองค์กรปัจจุบันต่างกัน มีระดับความต้องการลาออกจากงานต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.6 พนักงานในอุตสาหกรรมเหล็กและเหล็กกล้าที่มีระดับตำแหน่งงานต่างกัน มีระดับความต้องการลาออกจากงานที่ต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.7 พนักงานในอุตสาหกรรมเหล็กและเหล็กกล้าที่มีการรับรู้บรรยากาศการบริหารงานในองค์กรต่างกัน มีระดับความต้องการลาออกจากงานต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.8 พนักงานในอุตสาหกรรมเหล็กและเหล็กกล้าที่มีระดับความพึงพอใจในการทำงานต่างกัน มีระดับความต้องการลาออกจากงานต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 อายุงานในองค์กรปัจจุบัน กับสถานภาพสมรสและการรับรู้บรรยากาศการบริหารงานในองค์กร มีอิทธิพลร่วมกันต่อระดับความต้องการลาออกจากงานของพนักงานในอุตสาหกรรมเหล็กและเหล็กกล้า โดยมีสมมติฐานย่อย ดังนี้

สมมติฐานที่ 2.1 อายุงานในองค์กรปัจจุบันและสถานภาพสมรส มีอิทธิพลร่วมกันต่อระดับความต้องการลาออกจากงานของพนักงานในอุตสาหกรรมเหล็กและเหล็กกล้า

สมมติฐานที่ 2.2 อายุงานในองค์กรปัจจุบันและการรับรู้บรรยากาศการบริหารงานในองค์กรมีอิทธิพลร่วมกันต่อระดับความต้องการลาออกจากงานของพนักงานในอุตสาหกรรมเหล็กและเหล็กกล้า

1.4 กรอบแนวความคิดที่ใช้ในการวิจัย

จากการสรุปการวิจัยของ Porter and Steers (1973: 151-176) ได้ความว่าปัจจัยต่างๆที่มักจะนำมาเป็นปัจจัยในการศึกษาการลาออกจากงานมีความสอดคล้องกัน ได้แก่ ปัจจัยทางด้าน อายุ อายุงาน บุคลิกภาพ เพศ การศึกษา ความพอใจในงาน ลักษณะทางด้านองค์กรและทางด้านงาน

(Muchinsky. 1983: 293-295) กล่าวว่า ปัจจัยหนึ่งที่พบว่ามีความสัมพันธ์ต่อระดับความพึงพอใจในการทำงาน และประสิทธิภาพการทำงานอย่างมาก คือ ปัจจัยการรับรู้บรรยากาศการบริหารงานในองค์กร

ปัจจัยทางด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและปัจจัยส่วนบุคคลมีผลต่อการรับรู้ของบุคคลแตกต่างกัน กล่าวคือหากบุคคลมีการรับรู้องค์กรและการรับรู้บุคคลในทางบวก (มีความสุขในการทำงาน) แม้องค์กรจะมีสภาพแวดล้อมในองค์กรที่ไม่ดีนัก แต่บุคคลผู้นั้นก็จะยังคงรักและมีความสุขในการทำงาน แต่หากบุคคลมีการรับรู้องค์กรของตนในทางลบ (ไม่มีความสุขในการทำงาน

ทำงาน) แม้อองค์กรจะมีสภาพแวดล้อมในการทำงานดีเยี่ยมเพียงใด บุคคลก็จะไม่มีความสุขในการทำงานและจะหาทางลาออกจากร่องค์การไปในที่สุด

Aamodt (1991 : 472-475) กล่าวว่าปัจจัยที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกว่าบรรยากาศขององค์กร นำทำงานหรือไม่ ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายอย่าง ได้แก่ ความท้าทายในงาน การรับรู้ผลการปฏิบัติงาน ความชัดเจนของความคาดหวังเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน การรับรู้เรื่องความท้าทายของงาน อันก่อให้เกิดความพอใจในงาน และพัฒนาไปสู่ความผูกพันต่อองค์กรในที่สุด

ตัวแปรคัดสรรที่เลือกมาศึกษาในงานวิจัยนี้ได้แก่ สถานสมรสและการรับรู้บรรยากาศการบริหารงานในองค์กร ซึ่งมีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้

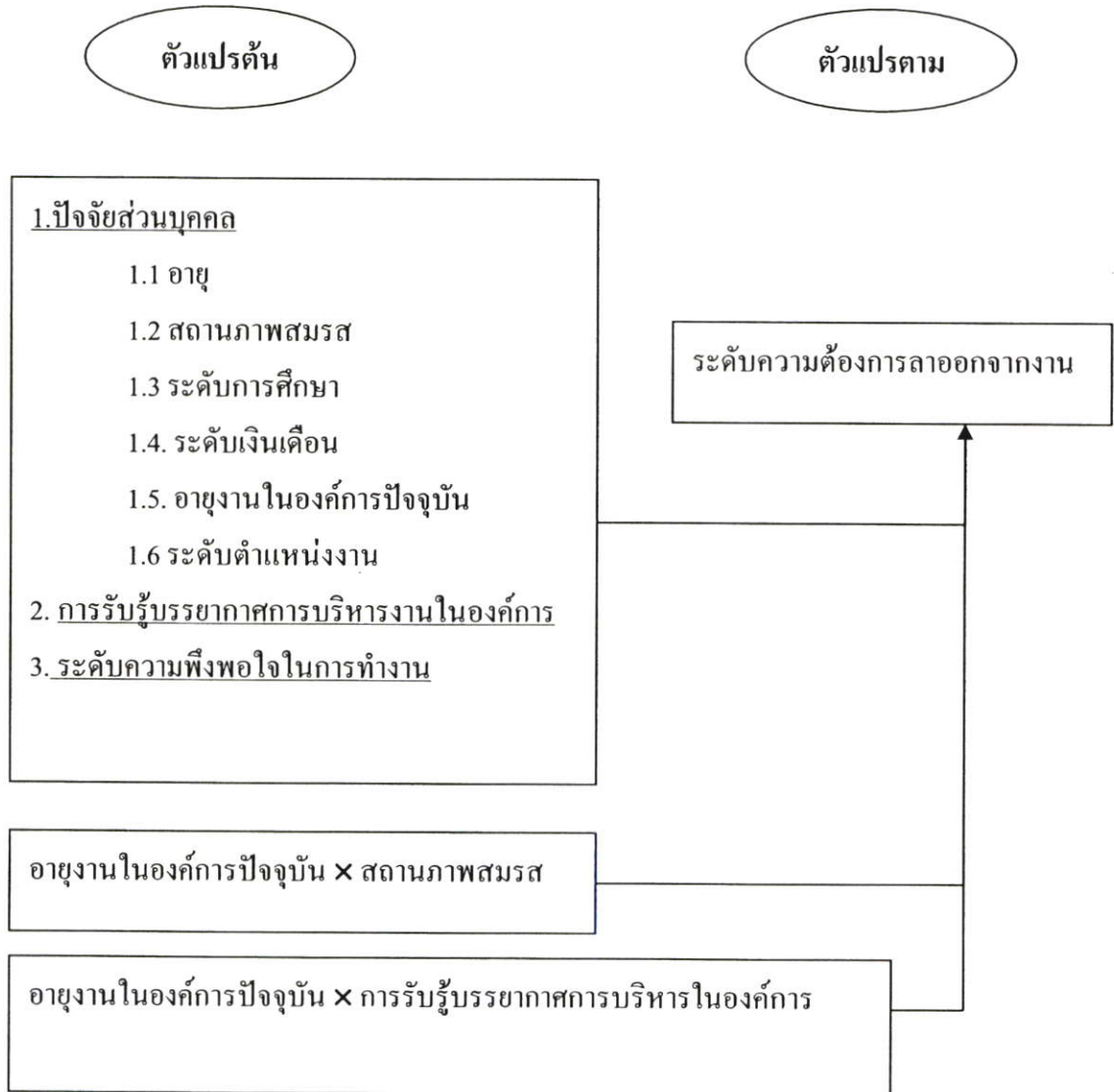
1 สถานภาพสมรส จากผลการศึกษาวิจัยของ Herbiniaak and Alutto (1972: 555-573) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และบทบาทความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนประถมศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา และพยาบาลในโรงพยาบาล ทางตะวันตกของนิวยอร์ก พบว่าคนโสดมีแนวโน้มการเปลี่ยนงานง่ายกว่าคนที่แต่งงานแล้วหรือคู่สมรสที่มีการหย่าร้างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ Maslach (1982: 60) กล่าวว่า ผู้ที่เป็นโสดจะมีความเบื่องานสูงกว่าผู้ที่สมรสแล้ว เนื่องจากผู้ที่สมรสแล้วมักจะได้รับแรงสนับสนุนทางสังคมจากคู่สมรสที่มีสัมพันธ์ภาพที่ดีในครอบครัว ซึ่งจะช่วยลดความเครียดจากการทำงานได้แต่ผลการศึกษาวิจัยดังกล่าวขัดแย้งกับผลการศึกษาวิจัยของ วรณภา ฦ สงขลา (2539 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องบรรยากาศการบริหารงานในองค์กรกับระดับความพึงพอใจในงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ กลับพบว่าสถานภาพสมรส ไม่มีความสัมพันธ์กับระดับความพึงพอใจในงานของข้าราชการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

และการศึกษาวิจัยของ นันทนา ประกอบกิจ (2538 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรกรณีฝ่ายพัฒนาชุมชนสำนักงานเขตสังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่าสถานภาพสมรสไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรซึ่งผลการศึกษาของบุคคลดังกล่าวมาแล้วยังขัดแย้งกันอยู่โดยเฉพาะทางด้านพฤติกรรมกรลาออกจากงานของคนไทย ดังนั้นในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้จึงนำสถานภาพสมรสซึ่งเป็นปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างมาเป็นตัวแปรคัดสรรในการศึกษาวิจัย

2 การรับรู้บรรยากาศในการบริหารงานในองค์กร ผลการศึกษาวิจัยเรื่องบรรยากาศองค์กรที่ผ่านมาพบว่า มีความหลากหลายในวัตถุประสงค์ซึ่งมีดังต่อไปนี้ สุวจี ศิริปัญญา (2536: บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องบรรยากาศการทำงานในองค์กรและผลกระทบต่อเจตคติอาชีพข้าราชการ ศึกษาเฉพาะกรณีข้าราชการสังกัดสำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี พบว่าในมิติด้านโครงสร้างองค์กร ความอบอุ่นในองค์กร การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา การได้รับรางวัลตอบแทน ความขัดแย้งภายในองค์กรและความผูกพันที่มีต่อองค์กรพบว่าข้าราชการส่วนใหญ่มีการรับรู้บรรยากาศการทำงานในองค์กรในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลางหรือยอมรับได้ ยกเว้นมิติด้านโครงสร้างองค์กร และมิติด้านการยอมรับรางวัลตอบแทนในองค์กรซึ่งอยู่ในระดับต่ำ และผลการศึกษาของ ศิริวรรณ กิติเวชกุล (2539 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องบรรยากาศการบริหารงานใน

องค์การที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมชลประทานในมิติด้านโครงสร้างการทำงาน การรวมอำนาจการตัดสินใจ การยอมรับให้มีการขัดแย้งในองค์การ การให้รางวัลตอบแทน การสนับสนุนให้มีการอบรมและพัฒนาความอบอุ่นและการสนับสนุน ความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน พบว่า ข้าราชการกรมชลประทานมีการรับรู้ต่อบรรยากาศการบริหารงานในองค์การที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูงและยังพบว่าปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลมีผลต่อการรับรู้บรรยากาศองค์การที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

สำหรับการศึกษาบรรยากาศองค์การของนักวิจัยต่างประเทศ ได้แก่ ผลการศึกษาของ Zohar (2000: 587-596) ศึกษาการรับรู้บรรยากาศความปลอดภัยของเจ้าหน้าที่ฝ่ายผลิตกลุ่มต่าง ๆ ในโรงงานอุตสาหกรรมแห่งหนึ่ง จำนวน 534 คน แบ่งออกเป็น 53 กลุ่มงาน พนักงานทุกคนเป็นเพศชาย มีอายุเฉลี่ย 41.3 ปี อายุงานเฉลี่ย 9.7 ปี กลุ่มตัวอย่างทุกคน เคยผ่านการอบรมในหลักสูตรความปลอดภัยในการทำงานระดับสูงจากสถาบัน National Safety Council มาแล้ว จุดประสงค์ของการศึกษาเพื่อหาความสัมพันธ์ของตัวแปรเชิงทำนาย คือ การรับรู้บรรยากาศความปลอดภัยในการทำงานของเจ้าหน้าที่จะสามารถทำนายอัตราการเกิดอุบัติเหตุในการทำงานได้หรือไม่ โดยใช้เวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลนาน 5 เดือนพบว่า การรับรู้บรรยากาศความปลอดภัยของเจ้าหน้าที่สามารถทำนายความถี่ในการเกิดอุบัติเหตุในการทำงานได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ส่วน ประจักษ์ ปฏิทัศน์. (2544: 20) ได้ศึกษางานวิจัยของ Lindell and Brandt ซึ่งทำการ ศึกษาความสัมพันธ์ของคุณภาพบรรยากาศการบริหารงานในองค์การ และบรรยากาศความสามัคคีกับการต่อต้านองค์การและผลผลิตขององค์การในกลุ่มตัวอย่างจำนวน 1196 คนใน 180 องค์การพบว่า คุณภาพของบรรยากาศการบริหารงานในองค์การ และบรรยากาศความสามัคคีในองค์การมีความสัมพันธ์กับการต่อต้านองค์การ และผลผลิตขององค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า การรับรู้บรรยากาศองค์การบริหารงานในองค์การด้านต่าง ๆ ที่แตกต่างกันในแต่ละบุคคลมีผลต่อความสามัคคี ความผูกพันภายในองค์การ ระดับความพึงพอใจในการทำงาน และประสิทธิภาพการทำงานบุคคลด้วย จากการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงานพบว่าพนักงานที่มีอายุงานในองค์การปัจจุบันน้อยและมีสถานภาพสมรสเป็น โสดอัตราการลาออกสูง นอกจากนี้พนักงานที่มีอายุงานในปัจจุบันน้อยและมีการรับรู้บรรยากาศภายในองค์การในทางลบมีอัตราการลาออกสูงด้วย ดังนั้นในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัย จึงนำตัวแปร การรับรู้บรรยากาศการบริหารงานในองค์การมาเป็นตัวแปรในการศึกษาวิจัย สรุปกรอบแนวความคิดได้ดังภาพที่ 1.1



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวความคิดในการวิจัย

1.5 ขอบเขตการวิจัย

1.5.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงานในอุตสาหกรรมเหล็กและเหล็กกล้า ในเขตนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด (กรมโรงงานอุตสาหกรรม: 2547) ซึ่งมีจำนวนพนักงานทั้งสิ้น 2012 คน

1.5.2 ตัวแปรที่ศึกษา

1.5.2.1 ตัวแปรต้น

ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานในอุตสาหกรรมเหล็กและเหล็กกล้าที่ทำการศึกษาดังกล่าวถึงปัจจัยที่มีผลต่อตัวแปรตาม ซึ่งได้แก่ ระดับความต้องการลาออกจากงาน มีดังนี้

- (1) อายุ
- (2) สถานภาพสมรส
- (3) ระดับการศึกษา
- (4) ระดับเงินเดือน
- (5) อายุงานในองค์กรปัจจุบัน
- (6) ระดับตำแหน่งงาน
- (7) การรับรู้บรรยากาศการบริหารงานในองค์กร
- (8) ระดับความพึงพอใจในการทำงาน

1.5.2.2 ตัวแปรตาม คือ ระดับความต้องการลาออกจากงาน

1.5.3 ระยะเวลาในการวิจัย การวิจัยนี้มีช่วงระยะเวลาในการเก็บข้อมูลตั้งแต่เดือนมกราคม 2549 ถึง เดือนมีนาคม 2549 รวมเป็นเวลา 3 เดือน

1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ประโยชน์ที่ได้รับจากงานวิจัยในครั้งนี้คือ

1.6.1 ทำให้ทราบถึงระดับความต้องการลาออกจากงานของพนักงานในอุตสาหกรรมเหล็กและเหล็กกล้า

1.6.2 ทำให้ทราบถึงผลการเปรียบเทียบระดับความต้องการลาออกจากงานของพนักงานในอุตสาหกรรมเหล็กและเหล็กกล้าจำแนกตาม อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับเงินเดือน อายุงานในองค์กรปัจจุบัน ระดับตำแหน่งงาน การรับรู้บรรยากาศการบริหารงานในองค์กร และระดับความพึงพอใจในการทำงาน

1.6.3 ทำให้ทราบถึงอิทธิพลระหว่างอายุงานในองค์กรปัจจุบัน และตัวแปรคัดสรร คือ สถานภาพสมรส และการรับรู้บรรยากาศการบริหารงานในองค์กร ที่มีผลต่อระดับความต้องการ ลาออกจากงานของพนักงานในอุตสาหกรรมเหล็กและเหล็กกล้า

1.6.4 เพื่อให้องค์กรและบุคคลที่เกี่ยวข้องสามารถนำผลการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ไปใช้เป็นแนวทางในการป้องกันและลดปัญหาการลาออกของพนักงานที่ยังเป็นที่ต้องการในอุตสาหกรรมเหล็กและเหล็กกล้า

1.7 นิยามคำศัพท์เฉพาะ

1.7.1 อุตสาหกรรมเหล็กและเหล็กกล้า หมายถึง โรงงานที่ประกอบกิจการเกี่ยวกับการถลุง หลอม หล่อ รีด ดึง หรือผลิตเหล็ก หรือเหล็กกล้าในขั้นต้น (Iron and Steel Basic Industries) ในเขต นิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด (กรมโรงงานอุตสาหกรรม: 2547) ได้แก่

- 1.บริษัท เหล็กสยามยามาโตะ จำกัด:เหล็กโครงสร้างขนาดใหญ่ด้วยกรรมวิธีรีดร้อน
- 2.บริษัท โนวา สตีล จำกัด: เหล็กเส้นเสริมคอนกรีต ชนิดเหล็กเส้นกลมและเหล็กข้ออ้อย
- 3.บริษัท เหล็กก่อสร้างสยาม จำกัด: เหล็กเส้นเสริมคอนกรีตชนิดเหล็กเส้นกลม&เหล็กข้ออ้อยประเภทมีเดาหลอม
- 4.บริษัท ระยองไวร์ อินดัสตรีส์ จำกัด: TYRE BEAD WIRE (ลวดขอบล้อยาง) และผลิตลวดเชื่อมไฟฟ้า
- 5.บริษัท ไทยไวร์ โพรดักท์ จำกัด (มหาชน):ลวดเหล็กแรงดึงสูงสำหรับงานคอนกรีตอัดแรง และชุบสังกะสี
- 6.บริษัท บลูสโคป ไทยแลนด์ จำกัด:เหล็กแผ่นรีดเย็น เหล็กแผ่นเคลือบสังกะสี อะลูมิเนียม และ เหล็กแผ่นเคลือบสี (PAINTED ZINCALUME)
- 7.บริษัท สยามยูไนเต็ดสตีล (1995) จำกัด: เหล็กแผ่นรีดเย็น (COLD ROLLED SHEET, TIN MILL BLACK PLATE, GALVANIZED IRON SUBSTRATE)

1.7.2 การรับรู้บรรยากาศการบริหารงานขององค์กร หมายถึง การรับรู้ของสมาชิก องค์กรต่อบรรยากาศการบริหารขององค์กรที่ตนทำงานอยู่ อาจจะเหมือนหรือแตกต่างกันขึ้นอยู่กับ การรับรู้ และการแปลความหมายของแต่ละคนซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยทางจิตวิทยาและปัจจัย ส่วนบุคคลของแต่ละคนในการศึกษาวิจัยครั้งนี้แบ่งบรรยากาศการทำงานในองค์กรเป็น 4 แบบ คือ

- 1) แบบเน้นการใช้อำนาจ หมายถึง รวมศูนย์อำนาจที่ผู้บริหารใช้อำนาจบังคับให้ผู้ใต้บังคับบัญชา เกิดความเกรงกลัว
- 2) แบบเน้นที่ความสัมพันธ์ หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานทุกระดับเป็นสำคัญ เอื้อ อารมณ์ต่อกัน มีประนีประนอม

- 3) แบบเน้นความสำเร็จของงาน หมายถึง ไม่เน้นว่าจะต้องใช้วิธีการใดแต่มุ่งความสำเร็จของงานเป็นลำดับแรก ยอมรับทุกวิธีการที่สร้างความสำเร็จในงานที่ตั้งไว้ได้ดีที่สุด
- 4) แบบเน้นกฎระเบียบ หมายถึง วิธีการไม่สนใจประสิทธิภาพและประสิทธิผลในงานมากเท่าความถูกต้องตรงตามหลักเกณฑ์ระเบียบขององค์กรในการทำงาน

1.7.3 อายุงานในองค์กรปัจจุบัน หมายถึง เวลาที่เริ่มทำงานในองค์กรปัจจุบัน ถึงเวลา ณ เวลาปัจจุบันที่ทำงานอยู่กับองค์กรนั้น

1.7.4 สถานภาพสมรส หมายถึง สถานภาพสมรสของผู้ตอบแบบสอบถาม ณ เวลาปัจจุบัน ได้แก่ โสด สมรส และ หย่าหรือหม้าย

1.7.5 ระดับเงินเดือน หมายถึง รายได้ประจำที่ได้รับเป็นรายเดือน ค่าตอบแทนจากการปฏิบัติงานล่วงเวลา และค่าตอบแทนอื่นๆ ที่ได้รับเป็นรายเดือน

1.7.6 ระดับการศึกษา หมายถึง วุฒิการศึกษาชั้นสูงสุดที่ได้รับ แบ่งออกเป็น 3 ระดับ

- 1) ต่ำกว่าปริญญาตรี
- 2) ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า
- 3) สูงกว่าปริญญาตรี

1.7.7 ระดับตำแหน่งงาน หมายถึง ระดับตำแหน่งงาน แบ่งออกเป็น 4 ระดับ

- 1) ระดับปฏิบัติการ
- 2) ระดับหัวหน้างาน ได้แก่ technician ,foreman
- 3) ระดับบังคับบัญชา ได้แก่ วิศวกร ผู้จัดการแผนกหรือเทียบเท่า

1.7.8 ความต้องการลาออกจากงาน หมายถึง ความต้องการของพนักงานในอุตสาหกรรมเหล็กและเหล็กกล้าที่จะลาออกจากงานในองค์กรปัจจุบัน ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ระดับ ตามระดับคะแนนที่แต่ละบุคคลตอบจากแบบสอบถาม คือ มีความต้องการที่จะลาออกจากงานมากที่สุด มีความต้องการที่จะลาออกจากงานมาก มีระดับความต้องการลาออกจากงานปานกลาง มีระดับความต้องการลาออกจากงานน้อย และมีระดับความต้องการลาออกจากงานน้อยที่สุด โดยที่

มีระดับความต้องการลาออกจากงานมากที่สุด คือ ถ้ามีโอกาสที่ดีจะลาออกทันที

มีระดับความต้องการลาออกจากงานมาก คือ ถ้ามีโอกาสที่ดีจะคิดสักกระยะหนึ่งก่อนตัดสินใจลาออกจากงาน

มีระดับความต้องการลาออกจากงานปานกลาง คือ ถ้ามีโอกาสที่ดีจะคิดให้รอบคอบก่อนตัดสินใจลาออกจากงาน

มีระดับความต้องการลาออกจากงานน้อย คือ ถ้ามีโอกาสที่ดีจะคิดทบทวนหลายรอบก่อน
จะตัดสินใจลาออกจากงาน

มีระดับความต้องการลาออกจากงานน้อยที่สุด คือ คิดจะทำงานอยู่กับองค์กรจน
เกษียณอายุ

1.7.9 พนักงาน หมายถึง เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานที่ทำงานในอุตสาหกรรมเหล็กและเหล็กกล้า
ในช่วงเวลาที่ทำการศึกษาวิจัยในครั้งนี้

บทที่ 2

ทฤษฎี แนวความคิด และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษา รวบรวมเนื้อหาของทฤษฎีและรายงานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยศึกษาจากตำรา เอกสาร วารสาร รายงานการวิจัยและวิทยานิพนธ์ที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ เพื่อให้สามารถกำหนดกรอบแนวคิดที่จะใช้เป็นแนวในการศึกษาได้ครอบคลุมและชัดเจนขึ้น ซึ่งประกอบด้วยสาระสำคัญตามลำดับดังนี้

- 2.1 ทฤษฎีและแนวความคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมองค์กร
- 2.2 ทฤษฎีและแนวความคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน
- 2.3 ทฤษฎีและแนวความคิดเกี่ยวกับการตัดสินใจลาออกจางาน
- 2.4 ความต้องการลาออกจางานกับการรับรู้บรรยากาศการบริหารงานในองค์กร
- 2.5 อุตสาหกรรมเหล็กและเหล็กกล้าในประเทศไทย
- 2.6 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 ทฤษฎีและแนวความคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมขององค์กร

2.1.1 ความหมายขององค์กร

สมยศ นาวิกาน (2536: 185) “องค์กร มีความหมาย 2 อย่างคือ ความหมายแรก จะหมายถึง สถาบันใดสถาบันหนึ่งหรือกลุ่มตามหน้าที่ เช่น เราจะอ้างถึงธุรกิจ โรงพยาบาล หน่วยงานของรัฐบาลว่าเป็นองค์กร ความหมายที่สอง จะอ้างถึงกระบวนการจัดองค์กร แนวทางที่งานถูกจัดระเบียบและจัดสรรระหว่างสมาชิกขององค์กร เพื่อให้เป้าหมายขององค์กรประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ”

ธงชัย สันติวงศ์ (2537: 11) “องค์กรคือ กลุ่มของบุคคลที่ซึ่งได้มีการรวมกันเข้าและร่วมทำกิจกรรมด้วยกัน โดยกิจกรรมเหล่านั้นได้มีการจัดประสานให้เข้ากันอย่างดี เพื่อที่จะสามารถทำงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ร่วมอันเดียวกันหรือหลายๆ วัตถุประสงค์พร้อมกันได้”

ทวนชัย อรุณโรจน์. (2537: 8) “องค์กร คือ กลุ่มบุคคลนั่นเอง แต่เป็นกลุ่มที่ค่อนข้างใหญ่ และมีลักษณะเฉพาะที่มีจุดมุ่งหมายในการดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่ง เพื่อบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ โดยบุคคลจะต้องเข้าไปร่วมและจัดการทำงานร่วมกันโดยมีสิ่งยึดเหนี่ยวซึ่งกันและกัน” องค์กรจึงมีลักษณะดังนี้

1. องค์กรเป็นรูปแบบของการรวมบุคคล
2. มีความสัมพันธ์ในอันที่จะกระทำกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งร่วมกัน
3. มีการแบ่งสรรปันส่วนงานและหน้าที่ให้สมาชิกในองค์กร
4. มีโครงสร้างขององค์กรในลักษณะของการบังคับบัญชา
5. มีการยอมรับในสังคมตามระเบียบแบบแผน ประเพณีหรือกฎหมาย

วรณารต แสงมณี (2544: 1-2) กล่าวว่า องค์กรมีลักษณะที่มาจากแนวคิดของการใช้ความเชื่อมั่นในการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มหรือเป็นทีม โดยแนวคิดดังกล่าวมิได้เห็นด้วยกับการทำงานอย่างอิสระของบุคคลคนเดียวว่าจะสามารถนำพาให้เป้าหมายสำเร็จได้ เพราะบุคคลแต่ละคนล้วนมีความสามารถและทรัพยากรตลอดจนศักยภาพที่แตกต่างกันไป ซึ่งสิ่งเหล่านี้ เมื่อนำมารวมกันเข้าเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน โดยบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไป ก็อาจทำให้การดำเนินงานใดๆ สามารถบรรลุถึงผลสำเร็จในเป้าหมายที่สูงขึ้น ซึ่งไม่อาจทำให้สำเร็จได้ด้วยการกระทำโดยลำพังอิสระ

2.1.2 หลักการและเป้าประสงค์ขององค์กร

โครงสร้างขององค์กรนั้น จะต้องมีส่วนประกอบที่สำคัญน้อย 4 ประการ เพื่อให้สามารถดำเนินกิจกรรมได้ตามวัตถุประสงค์ คือ (ทวนชัย อรุณโรจน์. 2537: 9)

1. บุคลากร (Staff) ได้แก่ พนักงาน หรือเจ้าหน้าที่ต่าง ๆ ทุกระดับ ซึ่งแต่ละบุคคลจะต้องมีความรู้ ความชำนาญ เป็นการเฉพาะงาน
2. สายการบังคับบัญชา (Line of Command) เป็นการกำหนดระดับชั้น หน้าที่ความรับผิดชอบ การมอบหมายงาน และการประสานงานขององค์กร
3. ขอบข่ายงาน (Job Description) เป็นการกำหนดลักษณะหน้าที่ และความรับผิดชอบของบุคลากรในแต่ละงานไว้ให้สอดคล้องกัน โดยไม่มีการก้าวท้าว
4. เป้าประสงค์ (Goal) หมายถึง กรอบนโยบาย วัตถุประสงค์ ตลอดจนวิธีการต่าง ๆ ในการดำเนินกิจกรรมขององค์กร

2.1.3 องค์กรที่มีประสิทธิภาพ

บุคลากรในองค์กรนั้นจะเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุด ในการที่จะทำให้องค์กรนั้นดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพหรือไม่ องค์กรประกอบที่จะส่งเสริมให้มีประสิทธิภาพนั้นประกอบด้วย(ทวนชัย อรุณโรจน์. 2537: 10)

1. ระบบงานขององค์กร จะต้องมีการขึ้นตอนและวิธีการที่ไม่ยุ่งยาก สลับซับซ้อนทุกระดับชั้นมีความคล่องตัวในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี

2. การติดต่อสื่อสาร จะต้องมีความคล่องตัว รวดเร็ว และสื่อความหมายได้ถูกต้อง ทั้งภายในองค์กรเอง และกับภายนอกองค์กรด้วย
3. การพัฒนาองค์กร องค์กรจะต้องมีมาตรการและวิธีการในการกระตุ้น ให้บุคลากรเกิดความกระตือรือร้น มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์อยู่เสมอ มีการนำเทคโนโลยีใหม่เข้ามาช่วยให้มีประสิทธิภาพการทำงานสูงขึ้น
4. ความผูกพันกับองค์กร สภาพแวดล้อมและความสัมพันธ์ที่ดีสำหรับบุคลากรในองค์กร มีความเข้าใจกัน สัมผัสกันสามัคคีกันจนเกิดความรู้สึกมีส่วนร่วมแล้ว การดำเนินการขององค์กรนั้น ก็จะดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ

2.1.4 มนุษย์กับงานอาชีพ

บุคลากรที่ทำงานอยู่ในองค์กรนั้น คือ ปัจจัยที่สำคัญที่สุดขององค์กร เพราะมนุษย์จะต้องมีงานอาชีพ จึงจะสามารถดำรงตนอยู่ในสังคมได้โดยมีจุดมุ่งหมายสำคัญอยู่ 2 ประการ ได้แก่ (ปรีชาพร วงศ์อนุตรโรจน์ . 2542 : 99)

1. เพื่อสนองความต้องการของตน และการพัฒนาตนเองโดยใช้ศักยภาพที่ตนมีอยู่อย่างเต็มที่ นำไปสู่ความสำเร็จและเป้าหมายในชีวิตของการเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์
2. เพื่อผลตอบแทนทางเศรษฐกิจ เป็นการหาเลี้ยงชีพตนเองและครอบครัว โดยมีรายได้เป็นเงินตราและค่าตอบแทนรูปแบบต่าง ๆ

2.1.5 ธรรมชาติของมนุษย์

ถ้าจะย้อนไปดูธรรมชาติของมนุษย์แล้วจะพบว่ามนุษย์นั้นมีธรรมชาติอยู่ 5 ประการ ซึ่งเป็นเงื่อนไขสำคัญในการดำรงชีวิตให้อยู่ในโลกได้อย่างสมบูรณ์ คือ (วิจิตร อาวะกุล . 2528 : 41-44)

- | | |
|-------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ประการที่ 1 | มนุษย์เป็นสัตว์สังคม (Social Animal)
มนุษย์ดำรงชีวิตอย่างมีสังคม มีการแลกเปลี่ยนปะทะสังสรรค์ ร่วมกันเป็นหมู่เหล่า
เผ่าพันธุ์ |
| ประการที่ 2 | มนุษย์มีความต้องการไม่สิ้นสุด (Wanting Animal)
ความทะเยอทะยาน ตลอดจนการแสวงหาเพื่อตอบสนองความต้องการของตนเอง
ทั้งทางร่างกายและจิตใจ เป็นความต้องการที่ไม่สิ้นสุด |
| ประการที่ 3 | มนุษย์มีสัญชาตญาณในการป้องกันตนเอง (Self Defence) |

ความเห็นแก่ตนหรือการเข้าข้างตนเองเพื่อความอยู่รอดเป็นธรรมชาติประการหนึ่งของมนุษย์

ประการที่ 4 มนุษย์มีความแตกต่างกันระหว่างบุคคล (Individual Difference)

มนุษย์ในโลกนี้จะไม่มีความเหมือนกันทุกประการทั้งด้านร่างกายและจิตใจ ถึงแม้ว่าจะเป็นคู่แฝดกันก็ตาม

ประการที่ 5 มนุษย์ฝึกได้ (Training Animal)

มนุษย์ทุกคนสามารถเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมหรือพัฒนาสมรรถภาพขึ้นได้ ตามการจัดสภาพแวดล้อมและประสบการณ์ที่ได้รับ

ธรรมชาติเกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์นั้นเป็นเรื่องใหญ่มากซึ่งวิจิตร อวระกุล (2528: 44) ได้กล่าวถึง ความต้องการของมนุษย์ไว้ว่า “พฤติกรรมและจิตใจของมนุษย์นั้นเป็นสิ่งที่ยากแก่การกำหนดหรือตั้งเป็นกฎเกณฑ์จริง ๆ แต่เราก็อาจทำการศึกษาบางส่วนของพฤติกรรมของมนุษย์ไว้ได้บ้าง”

มนุษย์มีความปรารถนา (อยากมี อยากเป็น)

- เกียรติยศ ชื่อเสียง ต้องการโล่เกียรตินิยม เหรียญตรา
- ต้องการได้รับการยกย่องนับถือจากคนทั่วไป
- เป็นคนเฉลียวฉลาด มีความคิดสร้างสรรค์
- เป็นที่ยอมรับของสังคม เข้าสมาคมได้กว้างขวาง
- มีความมั่นคงในชีวิตและทรัพย์สิน โดยเฉพาะเมื่อมีอายุมากขึ้น
- มีความสะดวกสบาย สนุกสนานขึ้น
- มีบุคลิกภาพดี
- มีสุขภาพดี
- มีความก้าวหน้าในธุรกิจการงาน
- ความมั่งคั่ง ร่ำรวยยิ่งขึ้น
- อยากเข้าสังคม รับผิดชอบ
- อยากได้ทุกอย่างที่ได้มาเปล่า ๆ ยิ่งมีค่ามากขึ้นยิ่งดี
- อยากได้มีวงศ์ตระกูลมีชื่อเสียงเจริญก้าวหน้าไปในภายภาคหน้า
- อยากให้มีคนเชื่อถือ เลื่อมใส ศรัทธา
- อยากเป็นคนแรก หรือเป็นผู้นำในด้านต่าง ๆ
- ต้องการเด่นเป็นที่หนึ่ง

มนุษย์ต้องการ

- อาหาร เครื่องนุ่งห่ม บ้านที่อยู่ ยารักษาโรค
- เงิน รางวัล ของแจก ของแถม
- คำชมเชย ยกย่อง ให้เกียรติ
- มีส่วนร่วม อยากรู้อยากเห็นเรื่องต่าง ๆ
- ความสวยงาม
- ความเชื่อมั่นในตนเอง
- ความภาคภูมิใจในผลสำเร็จของงาน
- มีเวลาพักผ่อน สนุกสนาน บันเทิงใจ
- เป็นคนทันสมัย
- ต้องการให้คนอื่นยกย่องเชิดชู
- ต่อต้านถ้าใครเหนือเด่นกว่า
- ต้องการให้คนรักใคร่ชอบพอ
- ต้องการแสวงหาและหวงแหนทรัพย์สินสิ่งของ ๆ คน
- ต้องการปรับปรุงรูปร่างส่วนสัดให้ดีเด่นเป็นที่นิยม
- ลงทุนน้อย แต่ให้ได้กำไรมาก ๆ
- ฯลฯ

มนุษย์ไม่ต้องการ

- เสียเงิน จ่ายเงิน โดยไม่ได้ผลตอบแทน
- ให้ใครเหนือกว่าหรือดีกว่า เค้นกว่า
- ความยากจน
- ความเจ็บไข้ได้ป่วย
- ความกังวล ไม่สะดวก ไม่สบายใจ
- ความรังเกียจจากสังคม
- พลัดพรากจากที่อยู่ญาติพี่น้อง ลูกเมีย พ่อแม่
- การถูกลูกเหยียดหยาม
- การตำหนิ การดูต่ำว่ากล่าว
- สูญเสียทรัพย์สินสมบัติเงินทอง
- ความไม่มีเกียรติ วงศ์ตระกูลต่ำ ยากจน

- ความซีริว ซีเหร์
- ล้าหลัง ล้าสมัย
- ฯลฯ

2.1.6 ทฤษฎีลำดับชั้นความต้องการของ Maslow

ทวนชัย อรุณโรจน์. (2537: 13-14) ได้กล่าวว่า Abraham H. Maslow ซึ่งเป็นนักจิตวิทยาที่มีชื่อเสียงได้ชี้ให้เห็นว่ามนุษย์ถูกกระตุ้นจากความปรารถนาที่จะสนองตอบตามความต้องการเฉพาะอย่าง ซึ่งความต้องการนี้ตั้งอยู่บนสมมติฐาน ดังนี้

1. บุคคลย่อมมีความต้องการอยู่เสมอและไม่สิ้นสุดขณะที่ความต้องการได้รับการตอบสนองแล้วความต้องการอย่างอื่นก็จะเกิดขึ้นอีกไม่มีวันจบสิ้น
2. ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้ว จะไม่เป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรมอื่น ๆ ต่อไป ความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองเท่านั้น จึงจะเป็นสิ่งจูงใจในพฤติกรรมของบุคคลผู้นั้น
3. ความต้องการของบุคคลจะเรียงเป็นลำดับชั้นความสำคัญ เมื่อความต้องการระดับต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว บุคคลก็จะให้ความสนใจกับความต้องการระดับสูงต่อไป

นอกจากนี้ Maslow ยังได้จำแนกความต้องการของมนุษย์ไว้ทั้งหมด 5 ชั้น ซึ่งถือกันว่าเป็นทฤษฎีลำดับชั้นความต้องการของมนุษย์ (Maslow's Needs of Hierachy) คือ

- 1) ความต้องการขั้นพื้นฐานทางร่างกาย (Basic Physical Needs)

สิ่งเหล่านี้เป็นความจำเป็นขั้นต้นของชีวิต ได้แก่ อาหาร ที่อยู่อาศัย เสื้อผ้า การพักผ่อน การสืบพันธุ์ และความต้องการทางกายในด้านอื่น ๆ ที่มีอยู่ในมนุษย์เราโดยธรรมชาติ เพื่อให้เราอยู่รอด
- 2) ความต้องการความปลอดภัย (Safety Needs)

เมื่อความต้องการในข้อ 1 ได้รับการสนองตอบแล้ว ความคิดของเราก็หันมาในเรื่องของความต้องการในการป้องกันตัวเราจากอันตราย ต้องการความมั่นคง และเราต้องการอิสรภาพโดยปราศจากความกังวลในเรื่องสวัสดิการในอนาคตของเรา โดยปกติสิ่งดังกล่าว หมายถึง ความมั่นคงในงานของเรานั้นเอง เราต้องการความมั่นคงในงานและมีรายได้จนกระทั่งเราเกษียณอายุการทำงาน
- 3) ความต้องการทางด้านสังคม (Social Needs)

ทุกคนต้องการมีความรู้สึกว่ามีส่วนร่วม” กล่าวคือ เป็นสมาชิกของกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง ความต้องการดังกล่าวเป็นความต้องการทางด้านสังคม ความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม การยอมรับและนับถือจากสมาชิกคนอื่น ๆ ในกลุ่มเป็นความต้องการมากที่สุดของเรา

4) ความต้องการมีชื่อเสียงและได้รับการยกย่อง (Esteem Needs)

ความต้องการที่สัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับความต้องการทางสังคม ก็คือ ความต้องการได้รับความยอมรับนับถือ ทุกคนมีความรู้สึกดังกล่าวเมื่อเราต้องการได้รับการยอมรับ สถานะ ผลสัมฤทธิ์หรือสำนึกของความสำเร็จ ความต้องการมีชื่อเสียงและได้รับการยกย่อง เป็นความต้องการที่มีพลังอำนาจเป็นอย่างยิ่งเพราะมันสัมพันธ์กับความรู้สึกของเรา

5) ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จในชีวิต (Self-Actualization Needs)

ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จในชีวิตนั้น เป็นความต้องการที่นักจิตวิทยา กล่าวว่า เป็นความต้องการขั้นสูงสุดในบรรดาความต้องการทั้งหลาย สุลท ทองคลองไทร (2530 : 86-87) กล่าวว่า หลังจากความต้องการ 4 ประเภทข้างต้นได้รับสนองต่อความต้องการของเราแล้ว ความต้องการของเราจะเลื่อนขึ้นไปขั้นที่ 5 คือ ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จในชีวิตเต็มศักยภาพสูงสุดที่มีอยู่ในตัวเรานั้นเอง

ผลการสำรวจความต้องการของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม ซึ่งตีพิมพ์ในหนังสือ Human Understanding in Industry โดย W.C. Meninger & H. Levinson (อ้างใน สุลท ทองคลองไทร. 2530:86) พบว่าความต้องการแท้จริงของพนักงานกับสิ่งที่หัวหน้าคาดหวังนั้นแตกต่างกัน ดังในตารางที่ 2.1 จะเห็นว่าความต้องการที่แท้จริงของพนักงานนั้น แตกต่างกับความคาดหวังของหัวหน้างานโดยสิ้นเชิง เช่น ในเรื่องค่าจ้างที่หัวหน้างานคิดว่าพนักงานต้องการเป็นอันดับ 1 แต่พนักงานกลับต้องการเป็นอันดับที่ 5 โดยที่ความต้องการอันดับแรกจริง ๆ คือ ความประทับใจในความสำเร็จของงาน ดังนั้นหากหัวหน้างานรู้ถึงความต้องการแท้จริงของพนักงานแล้ว สามารถตอบสนองความต้องการนั้นได้ พนักงานก็จะมีขวัญกำลังใจดี ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ตารางที่ 2.1 การเปรียบเทียบความต้องการของพนักงานกับหัวหน้างาน

การจัดลำดับของพนักงาน	ความต้องการ	การจัดลำดับของหัวหน้า
1	ความประทับใจในความสำเร็จของงาน	8
2	ความรู้สึกร่วมมีส่วนร่วมในเหตุการณ์	10
3	ความช่วยเหลือต่อปัญหาส่วนบุคคล	9
4	ความมั่นคงของงาน	2
5	ค่าจ้างสูง	1
6	งานน่าสนใจ	5
7	การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งในบริษัท	3
8	ความซื่อสัตย์ต่อพนักงาน	6
9	สภาพการทำงานที่ดี	4
10	วินัยที่ยืดหยุ่น	7

ที่มา: สุพล ทองคลองไทร(2530:86)

เมื่อก้าวโดยสรุปแล้วจะเห็นว่า พนักงานส่วนมากมีความต้องการในเรื่องต่อไปนี้ เป็นอันดับแรก ๆ คือ

- การยอมรับเขาในฐานะปัจเจกบุคคล
- ความมั่นคงและสวัสดิการในการทำงาน
- ค่าจ้างและผลตอบแทน
- สภาพการทำงานที่ดี
- มีผู้นำที่ดีและยุติธรรม

สุพล ทองคลองไทร (2530:86) ได้กล่าวว่า Elton Mayo แห่งบัณฑิตวิทยาลัยบริหารธุรกิจของฮาร์วาร์ด ซึ่งต่อมาได้รับการยกย่องว่าเป็นบิดาแห่งวิชาการด้าน “มนุษยสัมพันธ์” เขาได้ทำการศึกษาถึงเรื่องราวของสภาพแวดล้อมกับการจูงใจของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม โดยค้นพบว่า “ความรู้สึกร่วมมีส่วนร่วมในกิจกรรม หรือได้รับการดูแลเอาใจใส่ มีผลให้ผลผลิตของบริษัทสูงขึ้น มีประสิทธิภาพขึ้น” ซึ่งหมายความว่าบุคคลนั้นมิได้มีความต้องการเพียงเงินค่าจ้าง ซึ่งเป็นความต้องการในระดับต้น คือ ทางร่างกายหรือความปลอดภัยเท่านั้น ทุกคนยังมีความต้องการในทุกระดับขั้นตามทฤษฎี Maslow เช่นเดียวกัน ไม่ว่าในขณะนั้นเขาจะมีฐานะหรือตำแหน่งอยู่ในระดับใดก็ตาม

2.1.7 ทฤษฎี X และ ทฤษฎี Y (Theory X & Theory Y)

หลังจากที่ Elton Mayo เผยแพร่งานวิจัยของเขาออกมาได้ไม่นาน Douglas McGregor ก็ได้ทำการศึกษารวมชาติของมนุษย์และการจูงใจมนุษย์ โดยครั้งแรกเขาได้ตั้งชื่อทฤษฎีของเขาว่า ทฤษฎี X ซึ่งมีความคิดความเชื่อว่า (ยอดชาย ทองไทยนันท์. 2526: 60)

“มนุษย์ทุกคนนั้นต้องการความปลอดภัยเหนือสิ่งอื่นใด คนส่วนใหญ่อยากถูกควบคุมหรือสั่งการ ไม่มีความสนใจในความรับผิดชอบ บุคคลสามารถจูงใจด้วยเงิน ผลประโยชน์ การบังคับ และการลงโทษ เพราะฉะนั้นผู้บริหารที่ยอมรับในทฤษฎีนี้จะต้องพยายามบริหารงานโดยการควบคุม บังคับ สั่งการและลงโทษอย่างเคร่งครัด เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพสูงสุด”

หลังจากได้สร้างทฤษฎี X ขึ้นแล้ว McGregor ได้ตั้งคำถามต่อไปว่าการมองธรรมชาติเช่นนี้เป็นการถูกต้องแล้วหรือ เพราะการบริหารงานตามแนวความคิดความเชื่อดังกล่าวก็ไม่ได้ประสบความสำเร็จอยู่เสมอไป เมื่อมนุษย์มีการศึกษาสูงขึ้น มีความรู้ ฟังพอใจในค่าจ้างหรือรายได้แล้ว มนุษย์ยังคงต้องการการยอมรับในสังคม ต้องการยกย่อง และต้องการความสำเร็จในชีวิตของตนเองอีกด้วย ซึ่งก็สอดคล้องกับลำดับขั้นความต้องการของ Maslow ดังนั้นเขาจึงสร้างทฤษฎีขึ้นมาอีกทฤษฎีหนึ่งเรียกว่า ทฤษฎี Y โดยมีแนวความคิดความเชื่อว่า (ยอดชาย ทองไทยนันท์. 2526 : 61-63)

“มนุษย์ทุกคนมีความขยันขันแข็ง มีความตั้งใจ ไม่ขี้เกียจ สามารถทำงานได้ด้วยตนเองโดยไม่ต้องควบคุม บังคับ สั่งการ หรือลงโทษใด ๆ เพียงแต่จัดให้มีการจูงใจที่เหมาะสมเท่านั้น เขาก็จะทำงานให้สำเร็จได้ตามเป้าหมาย ผู้บริหารที่ยอมรับในทฤษฎีนี้จะบริหารองค์การโดยให้อิสระในการทำงานกับพนักงาน ไม่ต้องบังคับหรือลงโทษใด ๆ คอยทำหน้าที่ให้การสนับสนุน อำนวยความสะดวกงานก็จะบรรลุเป้าหมาย”

อย่างไรก็ตามทฤษฎีทั้งสองนั้น เป็นเพียงสมมุติฐานในพฤติกรรมของมนุษย์เท่านั้น โดยความเป็นจริงแล้วมนุษย์จะมีพฤติกรรมดังกล่าวอยู่ทั้งสองกลุ่ม การจัดการที่มีประสิทธิภาพของผู้บริหารที่ชาญฉลาดนั้น ต้องใช้ทั้ง 2 ทฤษฎีมาประยุกต์ให้เหมาะสมกับสถานการณ์และสภาพแวดล้อมขององค์การ

2.1.8 ปัจจัยการทำงานของมนุษย์

เนื่องจากความแตกต่างกันของมนุษย์ ดังที่กล่าวข้างต้น ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2542: 69-71) กล่าวถึง ปัจจัยการทำงานของมนุษย์ไว้ว่ามี 2 ส่วน คือ ปัจจัยที่ตัวบุคคลและปัจจัยที่สถานการณ์

1. ปัจจัยที่ตัวบุคคล ลักษณะและคุณสมบัติประจำตัวบุคคลที่แตกต่างกันไป มีผลต่อการแสดงออกของพฤติกรรมแตกต่างกันไปด้วย ปัจจัยในตัวบุคคล ได้แก่

1.1 ลักษณะทางกายภาพ เป็นความแตกต่างทางลักษณะความสามารถทางด้านกายภาพ บุคคลที่มีร่างกายแข็งแรงย่อมจะเหมาะกับงานในลักษณะหนึ่ง อาจแตกต่างจากบุคคลที่มีรูปร่างหน้าตาสวยงาม

1.2 ลักษณะทางบุคลิกภาพเป็นส่วนประกอบที่เป็นโครงสร้าง ในลักษณะรวมกันของคนนั้น ทำให้ลักษณะนิสัยการแสดงออกแตกต่างกันไป

1.3 ความถนัด เป็นความสามารถเฉพาะของบุคคลที่มีความชำนาญเฉพาะด้านไม่เหมือนกัน ถ้าเราสามารถทดสอบความถนัดของบุคคลได้ก็จะมอบหมายงานให้เหมาะสมกับบุคคลนั้น

1.4 ความสนใจในงาน เป็นความสนใจงานของแต่ละคนที่ไม่เหมือนกัน ความสนใจในงานเป็นแรงผลักดันให้บุคคลเลือกงานตามความพอใจด้วย

1.5 อายุและเพศ วัยต่าง ๆ มีผลต่อการทำงาน คนอายุน้อยไม่เหมาะกับการทำงานที่จำเจและต้องใช้แรงงานหนัก ชายและหญิงก็มีลักษณะของงานที่แตกต่างกันไปบ้าง

1.6 การศึกษา ในการคัดเลือกงานนั้นการศึกษามาเฉพาะด้าน มีส่วนต่อลักษณะงาน ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะย่อมต้องการผู้ที่ผ่านการฝึกอบรมในด้านนั้น ๆ มิฉะนั้นก็ไม้อาจจะทำได้

1.7 ประสบการณ์ การเคยเรียนรู้งานมาก่อนย่อมมีความชำนาญในงานนั้น งานบางอย่างจึงต้องบ่งจำนวนมีที่เคยทำงานก่อนจะรับเข้าทำงาน

สิ่งเหล่านี้ทำให้บุคคลมีความแตกต่างกันมาก และมีผลต่อการทำงานรวมทั้งการเลือกลักษณะของงานด้วย

2. ปัจจัยที่สถานการณ์ เน้นปัจจัยภายนอกที่มีผลต่อการทำงาน สถานการณ์แบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ

2.1 ปัจจัยที่เกี่ยวกับงานในวงการธุรกิจอุตสาหกรรมจะมีงานในลักษณะที่แตกต่างกันมาก งานบางอย่างอยู่ในสำนักงานเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับเอกสารการพิมพ์ บุคคลที่นิยมงานในห้องทำงานปรับอากาศสถานที่โอ้อ่า มีความสะดวกสบายก็จะเป็นเครื่องจูงใจให้คนทำงาน แต่งานบางอย่างเป็นงานภายนอกอาคาร เช่น การคุมงานก่อสร้าง การคุมงานชุดและเจาะเป็นงานที่ทำทายความสามารถ การแก้ไขปัญหาในบางครั้งก็เสี่ยงอันตราย แต่บางคนก็สนใจงานในลักษณะนี้ ลักษณะที่เกี่ยวกับคนจึงแบ่งออกได้ดังนี้

2.1.1 วิธีการทำงาน เป็นระบบของการทำงานว่ามีขั้นตอนอย่างไร ต้องติดต่อประสานงานกับบุคคลใดบ้าง งานมียากง่ายเพียงใด

2.1.2 เครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงาน ความคล่องตัวของการทำงานอยู่ที่อุปกรณ์ที่ใช้ช่วยในการผ่อนแรง มีความสะดวกสบายเพียงไร

2.1.3 การจัดบริเวณสถานที่ทำงาน ที่ทำงานที่คับแคบ อากาศร้อนอบอ้าว มีผลกระทบต่อการทำงานของบุคคล การจัดสวนจัดบริเวณ มีส่วนจูงใจให้บุคคลได้เข้าทำงาน

2.1.4 ลักษณะทางกายภาพของสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ เช่น ความสะดวกสบายทางคมนาคม การป้องกันอุบัติเหตุและอันตรายที่เกิดขึ้น

2.2 ปัจจัยที่เกี่ยวกับองค์การ มีผลต่อการตัดสินใจในการทำงานทางอ้อม ได้แก่

2.2.1 ลักษณะขององค์การ เป็นลักษณะของสถานที่ทำงาน ถ้าเป็นรัฐวิสาหกิจบุคคลสนใจเข้าทำงานเพราะมีสวัสดิการดี หากเป็นโรงงานอุตสาหกรรมก็มักดูความมั่นคงเป็นปึกแผ่นของโรงงานนั้น

2.2.2 สายการบังคับบัญชา เป็นการดูสายงานว่า มีลำดับขั้นมากน้อยเพียงไร ผู้บังคับบัญชาเป็นคนลักษณะใด

2.2.3 สิ่งล่อใจ ได้แก่ เงินเดือน สวัสดิการ โบนัส สวัสดิการอื่น ๆ มีผลต่อการตัดสินใจในการทำงานเช่นเดียวกัน

2.2.4 สภาพแวดล้อมในสังคม ธุรกิจอุตสาหกรรมมีฐานะอย่างไรในสังคม เป็นที่ยอมรับของบุคคลในวงการณ์หรือไม่ มีความน่าเชื่อถือเพียงไร

ปัจจัยทั้งด้านบุคคลและสถานการณ์ล้วนมีผลต่อการตัดสินใจของพนักงาน ในการเลือกงาน นักจิตวิทยาอุตสาหกรรมพยายามหาข้อเท็จจริงในด้านที่ว่า ปัจจัยชนิดใดมีอิทธิพลต่อคนชนิดใดบ้างและมีมากน้อยเพียงไร บุคคลยังอาจให้ความสนใจในปัจจัยที่แตกต่างกันไปตามเวลาและโอกาสอีกด้วย การพิจารณาการเข้าทำงานอาจมีตัวแปรตามสภาพการณ์ซึ่งเป็นไปในลักษณะเชิงระบบ โดยส่วนรวมแล้วในด้านบุคคลก็มีส่วนในการทำงานและมีบทบาทต่องานของหน่วยงานนั้นอีกด้วย

2.1.9 ผู้นำกับองค์การ

ในองค์การใด ๆ ก็ตามไม่ว่าจะเป็นทางด้าน การศึกษา ราชการ หรือเอกชน จะต้องมีผู้นำในแต่ละระดับขั้นของการทำงาน เพื่อเขาเหล่านั้นจะได้นำความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ ตลอดจนประสบการณ์ทั้งหลายทั้งปวงที่มีอยู่มาใช้ในการทำงานให้ประสบความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ สิ่งที่กำลังกล่าวถึงนี้เรียกว่า “ภาวะผู้นำ”

คำจำกัดความและความหมายของคำว่า “ภาวะผู้นำ” นั้น มีผู้ให้ความหมายไว้มากมายหลายแนว ซึ่งจะแตกต่างกันในรายละเอียดปลีกย่อย เช่น

วิจิตร อวาทะกุล (2528: 156) ได้ให้คำจำกัดความของภาวะผู้นำว่า หมายถึง

“การใช้สมรรถภาพประจำตัวของแต่ละบุคคล ในการควบคุมพฤติกรรมของบุคคล เพื่อเสริมสร้างและพัฒนากลุ่มให้สามารถดำเนินการ ให้บรรลุความมุ่งหมายในแต่ละสถานการณ์และสภาพสังคม ความสำเร็จในการดำเนินงานของกลุ่มต้องอาศัยความสามารถในการเป็นผู้นำ การพัฒนาการเป็นผู้นำ การคัดเลือก การฝึกอบรม การสนับสนุนการเป็นผู้นำแก่บุคคล”

สมพงษ์ เกษมสิน (2526: 219) กล่าวถึง ภาวะผู้นำว่า หมายถึง

“การใช้อิทธิพลหรืออำนาจหน้าที่ในความสัมพันธ์ที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ในสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อปฏิบัติการและอำนวยความสะดวก โดยใช้กระบวนการติดต่อซึ่งกันและกัน เพื่อมุ่งให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้”

2.1.10 ปัจจัยของภาวะผู้นำ

มีผู้ศึกษาค้นคว้าถึงคุณสมบัติที่จำเป็นในการเป็นผู้นำของบุคคลไว้มากมาย สามารถสรุปได้ 26 ประการประกอบด้วย (ทวนชัย อรุณโรจน์. 2537: 23-25)

- 1) มีจิตสำนึกในเป้าหมายและทิศทางในการดำเนินงาน (Sense of Purpose and Direction) ผู้นำจะต้องมีจุดหมายในการทำงาน ทราบถึงงานในหน้าที่ และทิศทางที่จะควบคุมการดำเนินงานให้บรรลุจุดหมายหรือวัตถุประสงค์
- 2) ความเป็นเพื่อน (Friendliness) ผู้นำต้องมีความต้องการมีเพื่อน คบเพื่อนเป็นส่วนของกลุ่ม เข้าใจถึงความรักความเป็นเพื่อน
- 3) ความกระตือรือร้น (Enthusiasm) ผู้นำจะต้องมีความกระตือรือร้น ในการทำงาน อยู่ตลอดเวลา ตั้งใจจริงที่จะรับภาระหน้าที่และทำงานด้วยความเต็มใจเสมอ
- 4) ความซื่อสัตย์ (Integrity) ผู้นำจะต้องเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้ตาม ความซื่อสัตย์สุจริต เป็นที่เชื่อถือได้ทุก ๆ เรื่องจึงจะได้รับความไว้วางใจและมั่นใจจากสมาชิก และควรจะมี ความเชื่อมั่นว่า “ความซื่อสัตย์เป็นนโยบายที่ดีที่สุดในการทำงาน”
- 5) มีความฉลาดรอบรู้ (Intelligence) ผู้นำมักมีสมองที่เฉลียวฉลาดอยู่ในระดับที่ค่อนข้างสูงรอบรู้สถานการณ์ต่าง ๆ สามารถนำมาประยุกต์และปรับปรุงใช้ในการดำเนินงานให้เข้ากับสถานการณ์อยู่เสมอ
- 6) มีความจริงใจ (Ingenuity) ในการทำงานเป็นคนพูดจริง ไม่โลเล ท้อถอย

7) มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (Initiative) ผู้นำจะต้องไม่หยุดคิดและต้องคิดในเรื่องการทำงาน แก้ปัญหางาน คิดสิ่งใหม่ ๆ คิดสร้างสรรค์ให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ

8) มีศรัทธาความเชื่อมั่น (Faith) ผู้นำจะต้องมีความเชื่อมั่นและศรัทธาในงานที่ทำ เชื่อมั่นในความรู้ความสามารถของผู้อื่นด้วย

9) มีเทคนิคในการทำงาน (Technical Mastery) ผู้นำจะต้องไม่ทำงานอย่างธรรมดาไปเรื่อย ๆ แต่จะต้องรอบรู้เทคนิควิธีที่จะทำให้งานบังเกิดผลดีสูงสุดขึ้นตลอดเวลา ประสานงานได้ทุกเรื่องทั้งคนและเครื่องมือ เพื่อให้ผลงานออกมามีประสิทธิภาพ

10) มีทักษะในการถ่ายทอด (Teaching Skill) ผู้นำจะต้องมีความสามารถในการถ่ายทอดความรู้สึนึกคิดในการทำงานไปยังผู้ร่วมงาน มีความสามารถในการพูดและชี้แจงให้เกิดความเข้าใจถ่ายทอดความรู้ แนวความคิด ไปให้กับผู้ร่วมงานได้เข้าใจเป้าหมาย และวิธีการดำเนินการไปในทิศทางเดียวกันได้เป็นอย่างดี

11) มีความแข็งแรงทั้งทางร่างกายและจิตใจ (Physical and Mental Energy) ผู้นำจะต้องเป็นผู้มีร่างกายและจิตใจที่สมบูรณ์เข้มแข็ง แข็งแรง มีอารมณ์มั่นคงเพราะจะต้องตรากตรำทำงานทั้งร่างกายและจิตใจ ในการนำผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาไปสู่เป้าหมายหรือความสำเร็จของงาน

12) มีความรัก (Love) หมายถึง ผู้นำต้องมีความรักผู้ร่วมงาน รักงาน รักการทำงาน รักความก้าวหน้า รักที่จะเห็นความสำเร็จของงาน

13) มีประสบการณ์ (Experience) มีความรู้ความชำนาญในงานที่ทำอยู่ เป็นตัวอย่างที่ดีของผู้ร่วมงาน มีความสามารถในการพิจารณา ตัดสินใจได้อย่างรวดเร็ว และถูกต้อง มีความเชื่อมั่นในตนเอง

14) ความเสียสละ (Sacrifice) ผู้นำต้องมีความเสียสละ อุทิศผลประโยชน์ส่วนตนให้กับส่วนรวม พร้อมทั้งจะอุทิศตัวให้กับงานอย่างแท้จริง

15) ลักษณะออมชอม (Harmonize) สร้างความสามัคคีกลมเกลียว นุ่มนวล ผ่อนปรน อะลุ่มอล่วย ให้กลุ่มต่าง ๆ เข้ากันได้ ประสานกันด้วย

16) การจูงใจคน (Persuasiveness) เป็นคุณลักษณะสำคัญอย่างหนึ่งที่ ผู้นำจะต้องมี เพื่อจูงใจให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติตาม ให้ความร่วมมือ โดยใช้หลักจิตวิทยาผสมผสานกับอำนาจหน้าที่ที่คนมีอยู่อย่างเหมาะสม จนเกิดความราบรื่น

17) ความกล้าหาญ (Courage) ไม่ย่อท้อ เกรงกลัวต่อความลำบาก อันตรายความเจ็บปวดทั้งด้านร่างกายและจิตใจ สามารถผจญและเผชิญต่องาน โดยไม่เกรงกลัวต่อความต้านทานหรืออุปสรรคใด ๆ ที่มาขัดขวาง เพื่อนำทางไปสู่ความสำเร็จของงาน

18) ความแนบเนียน (Tactfulness) คำว่า Tact คำนี้บางครั้งอาจเข้าใจไปว่าเป็นเล่ห์เหลี่ยมหรือกลโกง ความจริงแล้วคำแปลที่ว่าความแนบเนียนจะดูเหมาะสมกว่า หมายถึงความชำนาญชำนาญ แนบเนียนในการกระทำหรือดำเนินการต่าง ๆ ให้เกิดความราบรื่นให้ได้รับความสำเร็จในการดำเนินการติดต่อคบค้าสมาคมทั่วไป

19) ความเป็นธรรม (Justice) การวางตนหรือดำเนินการใด ๆ ด้วยความยุติธรรม มีศีลธรรม มีความเที่ยงธรรม ไม่ถือพรรคถือพวกจนขาดความยุติธรรม ให้ความเป็นธรรมเสมอหน้ากัน

20) ความอดทน (Endurance) กล่าวกันว่าผู้นำจะมีเฉพาะความอดทนยังไม่พอสอดทน มีความอดกลั้นด้วย หมายถึง ความสามารถของร่างกายและจิตใจที่จะทนทานต่องานที่ตนรับผิดชอบ จนกระทั่งไปสู่ความสำเร็จของงานอันเป็นจุดหมายปลายทาง

21) ความไม่เห็นแก่ตัว (Unselfishness) คือ การไม่เห็นแก่ความสุขและผลประโยชน์แก่ตนฝ่ายเดียว หรือทำให้ผู้อื่นเสียผลประโยชน์ ไม่เบียดบังผลประโยชน์ เอาเปรียบผู้อื่น โดยเฉพาะผลประโยชน์ของผู้ใต้บังคับบัญชา ของส่วนรวมและประเทศชาติ

22) ความตื่นตัว (Alertness) ต้องตื่นตัวแต่ไม่ตื่นตูม ผู้นำต้องตื่นตัว กระฉับกระเฉงต่อความเจริญก้าวหน้า ข่าวสาร ความเป็นไปของโลกและสังคม เพื่อจะบอกกล่าวหรือ นำมา บังคับบัญชาผู้อื่นให้รู้หลบหลีก หรือรับรู้เรื่องราวต่าง ๆ ได้ทันการณ์ แต่ไม่ระหุนกตกใจจนออกสั่นขวัญแขวน

23) ความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น (Humanity) เป็นคุณสมบัติที่สำคัญของผู้นำ ผู้ใดไม่มีความเห็นอกเห็นใจผู้อื่นเป็นผู้นำไม่ได้ ต้องเอกใจใส่ สนใจต่อความทุกข์สุขของเพื่อนมนุษย์ มีความกรุณาปราณีสงสาร อยากช่วยให้พ้นทุกข์ เห็นใจเข้าใจในปัญหาความทุกข์อยากของผู้อื่น

24) การถ่อมตน (Humility) การรู้จักสงบเสงี่ยม ไม่หยิ่งยโส วางเชิงจองหอง ไม่เหิมเกริม โอ้อวด เป็นเสน่ห์อย่างหนึ่งทำให้คนรัก คนนิยมมากกว่าคนเกลียด

25) การควบคุมตนเอง (Self-control) หมายถึง การรู้จักควบคุมอารมณ์จิตใจให้อยู่ในอาการสงบปกติ ไม่แสดงอารมณ์เมื่อไม่พอใจ ไม่แสดงอาการโกรธจนสังเกตเห็นได้ ทำก็วย่นหรือชักสีหน้าไม่พอใจ

26) มีสังคมดี (Sociability) คือ การเข้าสังคมได้อย่างเหมาะสม ถูกต้อง เข้าวงไหนก็ได้ เข้าไปที่ไหนแจ่มใสร่าเริงสนุกสนานคนชอบอุปนิสัยใจคอ อยากเข้าหาพูดคุยด้วย เข้าได้ทุกวงการ

กล่าวโดยสรุปแล้วคำว่า ภาวะผู้นำ นั้นมิได้มีความหมายเพียงแก่ความสามารถหรือคุณสมบัติของหัวหน้าหรือผู้นำเท่านั้น แต่จะเป็นศักยภาพของบุคคลใดก็ได้ที่สามารถนำตนเองหรือผู้อื่นให้ทำกิจการใด ๆ ได้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่ง Ralph M. Stogdill ผู้ที่ได้ชื่อว่าเป็น “บิดาแห่งภาวะผู้นำ” ได้สรุปงานวิจัยของเขาเกี่ยวกับภาวะผู้นำว่า

“มีความหมายมากมายเท่ากับจำนวนคนที่พยายามให้คำจำกัดความนั่นเอง”

2.1.11 การตัดสินใจ

ปัจจัยที่สำคัญอีกอันหนึ่งของความเป็นผู้นำก็คือ การตัดสินใจ ไม่ว่าจะบุคคลจะทำงานอยู่ในฐานะหรือตำแหน่งใดก็ตาม เขาย่อมจะใช้ศักยภาพที่มีอยู่เพื่อการตัดสินใจที่ถูกต้องรอบคอบและเพื่อผลงาที่มีประสิทธิภาพสูงสุด ก้องเกียรติ โอภาสวงการ (2532: 24) ได้กล่าวถึงอุปสรรคที่เป็นปัจจัยต่อการตัดสินใจไว้ 6 ประการ

- 1) ความไม่อดทน ความรีบร้อนหรือหนทางไปสู่ความวิบัติ จงบังคับตัวเองให้รู้จักลุยผ่านโคลนคมหรือเรื่องราวที่ไม่คุ้นเคย จนกระทั่งแน่ใจว่าทุกอย่างกระจ่างแจ้งจริง
- 2) การมองโลกแคบ เนื่องจากทุกวันนี้โลกของเรากลายเป็นโลกของผู้เชี่ยวชาญ เฉพาะเรื่องเป็นผลทำให้ทัศนคติในการตัดสินใจแคบลงและทำให้เราไม่อยากจะคลุกคลีกับเรื่องที่ไม่คุ้นเคย
- 3) การใช้สมองเป็นเรื่องยาก แท้จริงแล้วยิ่งคุณใช้สมองมากเท่าไรคุณก็ยิ่งจะสนุกกับการใช้สมองมากขึ้นเท่านั้น
- 4) ความมั่นใจในตนเองมากเกินไป จะทำให้คุณคิดสั้น คุณจะต้องทำใจให้กว้างและมองทุกแง่ทุกมุมในการตัดสินใจครั้งสำคัญ การมองสิ่งที่ผิดหรือจุดบกพร่องของคนอื่นเป็นเรื่องที่ทำได้ง่ายกว่าการมองหาข้อเสียของตัวเองมาก
- 5) ความกลัวที่จะได้ยินในสิ่งที่ไม่อยากจะได้ยิน เป็นอีกจุดหนึ่งที่มาฆ่าความคิดอ่านของเราได้ ผู้ประกอบการที่ดีไม่ควรมียศคิดหากแต่ต้องมีความเที่ยงธรรมใช้เหตุใช้ผลในการตัดสินใจเสมอ

6) ความกระตือรือร้น ก็อาจเป็นอุปสรรคได้เช่นกัน จริงอยู่ความกระตือรือร้นเป็นคุณสมบัติที่สำคัญในการเริ่มต้นทำธุรกิจหรือประกอบกิจการใด ๆ แต่เราควรแยกข้อนี้ออกไปเสียก่อนในช่วงที่กำลังรอการตัดสินใจ

สุพล ทองคลองไทร (2530:112) เสนอข้อแนะนำสำหรับการตัดสินใจไว้คล้ายกับที่ก้องเกียรติ โอภาสวงการ กล่าวไว้คือ

1. พิจารณาดูว่า การตัดสินใจเป็นเรื่องสำคัญหรือไม่สำคัญ
2. อย่าด่วนตัดสินใจ
3. ตั้งอยู่บนพื้นฐานของนโยบายและเป้าหมายขององค์การหรือตัวคุณเอง
4. ขอความช่วยเหลือจากคนอื่นหรือแหล่งอื่นๆ
5. หลีกเลี่ยงการตัดสินใจที่ก่อให้เกิดวิกฤตการณ์
6. ถ้าต้องมีการตัดสินใจ ให้ตัดสินใจลงไป
7. อย่าวิตกกังวลเมื่อนำการตัดสินใจออกปฏิบัติ

สรุปแล้ว เมื่อจะต้องตัดสินใจครั้งสำคัญ ทุกคนควรจะต้อง

- ใช้เวลากับมันทุกวัน
- นอนฝันถึงมันด้วย
- กำหนดความเสี่ยงที่เป็นไปได้ทั้งหมด
- ปรึกษาคนอื่น
- เขียนรายงานข้อดี และข้อเสีย เอาไว้ซึ่งเปรียบเทียบด้วย

2.1.12 ปัจจัยความสำเร็จของบุคคล

สมาชิกขององค์การไม่ว่าจะทำงานอยู่ในระดับใด เขาจะพยายามทำงานให้ประสบความสำเร็จด้วยภาวะผู้นำที่มีอยู่ในตัวของเขา ถึงแม้ว่าจะไม่มีตำแหน่งเป็นหัวหน้าหรือผู้บริหารก็ตาม กริช สืบสนธิ์ (2533: 15-22) ได้อ้างถึง การสำรวจคุณลักษณะของผู้ประสบความสำเร็จชาวอเมริกันจำนวน 1,500 คน โดย Gallob Junior & Alex M. Gallob ซึ่งเขียนไว้ในหนังสือ “ความสำเร็จอันยิ่งใหญ่ของคนอเมริกัน” (The Great American Success Story) สรุปได้ว่าประกอบด้วย

1. สามัญสำนึก คนที่ประสบความสำเร็จสามารถพินิจพิจารณาเรื่องราวต่าง ๆ ที่เกิดในชีวิตประจำวันอย่างมีเหตุผล โดยจัดความคิดและการที่คิดที่ไม่เกี่ยวข้องที่เกินเลย เพื่อให้เข้าถึงแก่นแท้ของเรื่องได้

กรีซ สืบสนธิ. (2533: 15-22) ได้กล่าวไว้ว่า ในการสำรวจของ Gallob พบว่าผู้ประสบความสำเร็จส่วนใหญ่ระบุว่า สามัญสำนึกเป็นหลักสำคัญของความสำเร็จ เศรษฐีบ่อน้ำมันเท็กซัสที่ติดอันดับคนหนึ่ง เห็นว่า สามัญสำนึกเป็นความสามารถที่จะเข้าใจปัญหาที่สลับซับซ้อน และทำให้มันเป็นปัญหาที่ง่ายที่สุด

2. ความรู้ในสาขาวิชาเฉพาะ การรอบรู้เป็นผลสืบเนื่องมาจากความพยายามคอยติดตามศึกษาค้นคว้าอย่างสม่ำเสมออยู่ตลอดชีวิต ผู้นำในบริษัทอุตสาหกรรมคนหนึ่งกล่าวว่า “จงทำการบ้าน ไม่มีอะไรที่ช่วยให้ประสบความสำเร็จได้เท่ากับรู้ว่าตนเองกำลังทำอะไร ความรู้เฉพาะที่คุณเชี่ยวชาญ ช่วยลดความเสี่ยง และมันช่วยเป็นหลักประกันให้กับความมั่นคงของตัวเองด้วย “เจ้าหน้าที่อีกผู้หนึ่งกล่าวเสริมในเรื่องนี้ว่า “ในการประสบความสำเร็จคุณต้องการความรู้ ดังนั้นคุณต้องหมั่นหาความรู้ตลอดเวลา”

3. พึ่งตนเอง นี่คือความกล้าหาญที่ทำให้สิ่งต่าง ๆ เดินหน้าในชีวิต โดยอาศัยทรัพยากรและความสามารถของตนเองเป็นหลัก คุณสามารถทำได้โดยกำหนดเป้าหมายและทุ่มเทพลังความสามารถที่มีทั้งหมด

4. ความเฉลียวฉลาดโดยทั่วไป ผลการสำรวจผู้ประสบความสำเร็จของ Gallob ชี้ว่า เมื่อพูดถึงความเฉลียวฉลาดซึ่งหมายถึงบางสิ่งบางอย่าง โดยเฉพาะ เช่น มีไอคิวสูง มีความสามารถใช้ศัพท์ได้ลึกซึ้งและกว้างขวาง มีความชำนาญในการอ่านและการเขียนเป็นเยี่ยม เป็นสิ่งที่มีอยู่ในตัวผู้ประสบความสำเร็จแทบทุกคน

5. ความสามารถในการทำงานให้ลุล่วง คนที่ประสบความสำเร็จเป็นคนขยันทำงานหนัก มีความสามารถในการปฏิบัติงานในองค์การอย่างดี มีนิสัยชอบทำงานและสามารถแยกแยะได้ว่าอะไรสำคัญ อะไรไม่สำคัญ มุ่งทำงานไปสู่เป้าหมายที่เป็นไปไม่ได้ ไม่เคยกลัวต่อความล้มเหลวและไม่เคยรู้สึกยินดีหรือพอใจต่อการทำงานสำเร็จจนลืมทำงานอื่น ๆ ต่อไป

6. ความเป็นผู้นำ คนที่ประสบความสำเร็จมักแสดงความเป็นผู้นำโดยใช้แรงจูงใจไม่ไขว่คว้าให้คนอื่นทำตาม ความรัก ความศรัทธาบังคับกันไม่ได้

7. รู้ผิดรู้ถูก เป็นคนมีศีลธรรมและจรรยาบรรณ

8. ความคิดสร้างสรรค์ คนที่มีความปราดเปรื่องตามธรรมชาติบวกกับการมองเห็นการณ์ไกล นั่นคือ การมีความคิดสร้างสรรค์ อย่างไรก็ตามพรสวรรค์ที่มีมาแต่กำเนิดหรือความฉลาดที่มีติดตัวมา ยังไม่สำคัญเท่ากับการใช้ความสามารถของตนเองให้ดีที่สุด แม้แต่ศิลปินยังยอมรับว่ามวลชนจะยอมรับตนเนื่องจากมีผลงานดีเยี่ยม ก็เพราะได้ใช้ความพยายามอย่างหนักมากกว่ายอมรับ

พรสวรรค์ที่ตนมีอยู่ ศิลปินจึงมีแรงจูงใจ ความทะเยอทะยาน และความปรารถนาที่จะผลิตงานคุณภาพเยี่ยมมากกว่าที่จะแสดงพรสวรรค์ที่ตนมีเท่านั้น

9. ความเชื่อมั่นในตนเอง ความมั่นใจในตนเองเกิดจากการที่รู้ว่า คุณได้ทำในสิ่งที่คุณสามารถเตรียมไว้ได้ ความมั่นใจไม่ได้หมายถึงความเต็มใจที่จะเสี่ยงอย่างโง่เขลาต้นทุนสูง แต่ความมั่นใจจะชี้ถึงความเต็มใจที่จะลองไปในทิศทางใหม่ที่ยังไม่รู้แน่

10. การพูดแสดงความคิดเห็น หมายถึง ความสามารถในการนำเสนอต่อผู้อื่น แม้แต่ต่อหน้ากลุ่มคนขนาดใหญ่

11. หัวใจผู้อื่น จริงใจและมีน้ำใจต่อผู้อื่น ต้องสามารถเข้ากับคนอื่นได้

12. โชค โชคมักจะช่วย เก่งอย่างเดียวไม่พอสอดคล้องด้วย ประธานบริษัทประกันมีชื่อแห่งหนึ่งแสดงความคิดเห็นกับโชคว่า สมมุติว่าทุกคนมีการศึกษาพื้นฐาน และมีสุขภาพดีเท่ากัน ดูเหมือนว่าแรงผลักดันในตัวของแต่ละคน การริเริ่มและการทำงานหนักได้อย่างมีประสิทธิภาพเป็นส่วนประกอบสำคัญของความสำเร็จ นอกเหนือจากมีบุคลิกภาพอันดีและมีศีลธรรมจรรยาได้มาตรฐานระดับสูง คุณสมบัติเหล่านี้จะทำให้คุณอยู่ในตำแหน่งที่ได้ใช้โชคอันดี

2.2 ทฤษฎีและแนวความคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน

2.2.1 ความหมายของความพึงพอใจในการทำงาน

Gilmer (1971: 279 – 283) ได้กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึงผลของเจตคติต่างๆ ของบุคคลที่มีต่อองค์ประกอบของงานและมีส่วนสัมพันธ์กับลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งความพอนั้น ได้แก่ รู้สึกว่ามีความสำเร็จในผลงาน รู้สึกได้รับการยกย่อง และรู้สึกว่ามีโอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน

กิติมา ปรีดีดิลก (2529: 331 – 332) ได้กล่าวไว้ว่า ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึงความรู้สึกที่ชอบหรือพอใจที่มีต่อองค์ประกอบและสิ่งจูงใจในด้านต่างๆ ของงานและผู้ปฏิบัติงานนั้น ได้รับการตอบสนองตามความต้องการของเขาได้

ธงชัย สันติวงษ์ (2537: 359) กล่าวว่า ถ้าบุคคลใดบุคคลหนึ่งได้มองเห็นช่องทาง หรือโอกาสที่ตนจะตอบสนองแรงจูงใจที่ตนมีอยู่แล้ว ก็จะทำให้ความพึงพอใจของเขาดีขึ้นหรืออยู่ในระดับที่สูง แต่ถ้าหากว่าฝ่ายบริหารมีการจัดให้คนงานได้มีโอกาสตอบสนองแรงจูงใจของคนแล้ว ความพึงพอใจของคนงานจะสูง และผลงานก็จะดีตามไปด้วย

ลัทธีกาล ศรีวะรมย์ (2541 : 95) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในงานว่า หมายถึงทัศนคติทั่วไปของบุคคลที่มีต่องานของเขา

เช่นเดียวกับ ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2541: 100) ซึ่งได้ให้ความหมายไว้ว่า ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ทศนคติทั่วไปของบุคคลที่มีต่องานของเขา งานของคนใดคนหนึ่งเป็นสิ่งที่มีความหมายมากกว่าการเป็นสิ่งที่ปรากฏให้เห็นเท่านั้น เช่น การพิมพ์ การรอคอยลูกค้า การจัดส่งของ งานที่เราทำจะรวมถึงการมีปฏิริยาโต้ตอบต่อกันกับผู้ร่วมงานและเจ้านาย การทำตามกฎเกณฑ์และนโยบายขององค์กร การทำงานให้มีคุณภาพเข้าขั้นมาตรฐาน การมีชีวิตกับสภาพการทำงานซึ่งบ่อยครั้งมีคุณภาพต่ำกว่าที่เราคิดและอื่นๆ ซึ่งสิ่งต่างๆ ดังที่กล่าวมาพนักงานจะมีการประเมินว่าเขาพอใจหรือไม่

สุรพล พยอมแย้ม (2541: 50) ได้กล่าวว่า เมื่อบุคคลอยู่สภาวะอารมณ์ที่พึงพอใจในงาน ย่อมหมายถึงบุคคลนั้นมีสภาวะอารมณ์ที่ดี หรือเป็นไปในทางบวกด้วยการประเมินภาพรวมในระหว่างการทำงานหรือประสบการณ์ทั้งหมดของบุคคลนั้น โดยทั่วไปแล้วการที่จะระบุว่าบุคคลหนึ่งบุคคลใดมีความพึงพอใจในงานมากน้อยเพียงใดจะต้องอาศัยการศึกษาองค์ประกอบของความพึงพอใจในงานเสียก่อน

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2542: 130) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการทำงานว่าเป็นความรู้สึกรวมของบุคคล ที่มีต่อการทำงานในทางบวก เป็นความสุขของบุคคลที่เกิดจากการปฏิบัติงานและได้รับผลตอบแทนคือ ผลที่เป็นความพึงพอใจที่ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นที่จะทำงาน มีขวัญและกำลังใจ สิ่งเหล่านี้จะมีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงานรวมทั้งการส่งผลต่อความสำเร็จและเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร

เรียม ศรีทอง (2542: 368) ได้กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดโดยรวมของบุคคลที่มีต่อการทำงานในเชิงบวก พฤติกรรมของบุคคลที่แสดงถึงความพอใจ อาจสังเกตได้จาก

1. ความคิด : คิดถึงงานในแง่ทำทนาย นำทำ มีคุณค่า มีประโยชน์
2. อารมณ์ความรู้สึก : พอใจ ตื่นเต้น สนุก เพลิดเพลิน มีกำลังใจ
3. การกระทำ : ตั้งใจทำงาน อดทน กระตือรือร้น ขยัน มุ่งมั่น มีความสนใจทำให้สำเร็จ และมีคุณภาพ บรรลุวัตถุประสงค์

จากความหมายของความพึงพอใจในการทำงานที่กล่าวมานั้น พอจะสรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึก ทศนคติ หรือเจตคติในทางบวกของบุคคลที่มีต่องานหรือสิ่งอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานหรือกิจกรรมที่บุคคลทำ ซึ่งเป็นผลให้บุคคลนั้นเกิดความรู้สึกกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นและเต็มใจที่จะทำงาน เพื่อให้งานที่ได้มีมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และบรรลุตามเป้าหมายขององค์กร และสิ่งเหล่านี้แสดงให้เห็นว่า เมื่อบุคคลมีความพึงพอใจในการทำงานก็จะทำให้รู้สึกผูกพันต่อองค์กรด้วย

2.2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2542: 130 – 131) ได้กล่าวว่า Kovman ได้จำแนกทฤษฎีความพึงพอใจในงานออกเป็น 2 กลุ่ม คือ

1. ทฤษฎีการสนองความต้องการ (Need fulfillment theory) กลุ่มนี้ถือว่า ความพึงพอใจในการทำงานเกิดจากความต้องการส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์ต่อผลที่ได้รับจากงานกับการประสบความสำเร็จตามเป้าหมายส่วนบุคคล

2. ทฤษฎีการอ้างอิงกลุ่ม (Reference-group theory) ความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับคุณลักษณะของงานตามความปรารถนาของกลุ่ม ซึ่งสมาชิกในกลุ่มใช้เป็นแนวทางในการประเมินผลงานของตน

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2542: 131 – 132) ได้กล่าวว่า Mumford ได้จำแนกแนวความคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานจากผลการวิจัยออกเป็น 5 กลุ่ม ดังนี้

1. กลุ่มความต้องการทางจิตวิทยา (The psychotically needs school) กลุ่มนี้ได้แก่ มาสโลว์ (Maslow) เฮอร์ซเบิร์ก (Herzberg) ลิเคิร์ต (Likert) โดยมองความพึงพอใจในการทำงานเกิดจากความต้องการของบุคคลที่ต้องการความสำเร็จของงาน และความต้องการการยอมรับจากบุคคลอื่น

2. กลุ่มภาวะผู้นำ (Leadership school) เป็นกลุ่มที่วิเคราะห์ความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาที่เกิดจากภาวะผู้นำหรือผู้บังคับบัญชา กลุ่มนี้ได้แก่ เบลค (Blake) มูตัน (Mouton) ฟีดเลอร์ (Fieldler)

3. กลุ่มความพยายามต่อรางวัล (Effort-reward bargain school) เป็นกลุ่มที่มองความพึงพอใจในการทำงานจากรายได้เงินเดือน และผลตอบแทนอื่น กลุ่มนี้ได้แก่กลุ่มบริหารธุรกิจของมหาวิทยาลัยแมนเชสเตอร์

4. กลุ่มอุดมการณ์การจัดการ (Management ideology school) มองความพึงพอใจจากพฤติกรรมการบริหารงานขององค์กรได้แก่ โครซิเออร์ (Crozier and Gouldner)

5. กลุ่มเนื้อหาของงานและการออกแบบงาน (Work content and job design) ความพึงพอใจงานเกิดจากเนื้อหาของตัวงาน กลุ่มแนวคิดนี้มาจากสถาบันทาวิสตอค

Mumford ได้ให้แนวความคิดว่าการศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานควรจะนำแนวความคิดต่างๆ รวมเข้าด้วยกัน

บุคคลในองค์กรนั้น จะทำงานได้มีประสิทธิภาพสูงหรือต่ำ เป็นผลมาจากความพึงพอใจในการทำงานของแต่ละคน ซึ่งความพึงพอใจของบุคคลนั้นสามารถตรวจวัดได้จาก คุณภาพผลผลิต ปริมาณงาน และบรรยากาศในการทำงาน องค์กรใดก็ตามที่บุคลากรมีความพึงพอใจน้อย องค์กรนั้นก็จะมีแต่ปัญหาเกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา พัฒนางานไม่ได้ ในทางตรงกันข้าม องค์กรใดที่บุคลากรมีความพึงพอใจสูง องค์กรนั้นก็จะมีประสิทธิภาพในการทำงานสูง

2.2.3 ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน

ปัจจัยต่างๆ ที่เป็นเครื่องบ่งชี้ถึงปัญหาที่เกิดขึ้นกับความพึงพอใจในการทำงาน ประกอบด้วย 3 ประการ คือ (ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2542: 132-139)

2.2.3.1 ปัจจัยด้านบุคคล

2.2.3.2 ปัจจัยด้านงาน

2.2.3.3 ปัจจัยด้านการบริหาร

2.2.3.1 ปัจจัยด้านบุคคล

1. ประสบการณ์ จากการศึกษาในการวิจัยพบว่า ประสบการณ์ในการทำงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงาน บุคคลที่ทำงานนานจนมีความชำนาญในงานมากขึ้นทำให้เกิดความพึงพอใจกับงานที่ทำ

2. เพศ แม้ว่างานวิจัยหลายชิ้นจะแสดงว่าเพศไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานก็ตาม แต่ก็ขึ้นอยู่กับลักษณะงานที่ทำด้วยว่าเป็นงานลักษณะใด รวมทั้งเกี่ยวข้องกับระดับความทะเยอทะยาน และความต้องการทางด้านการเงิน เพศหญิงมีความอดทนที่จะทำงานที่ต้องใช้ฝีมือและงานที่ต้องการความละเอียดอ่อนมากกว่าเพศชาย

3. จำนวนสมาชิกในความรับผิดชอบ กลุ่มที่ทำงานด้วยกันมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน งานที่ต้องการความสามารถหลายอย่างประกอบกัน ต้องมีสมาชิกที่มีทักษะในงานหลายด้าน และความปรองดองกันของสมาชิกในการทำงาน ก็มีส่วนที่จะนำไปสู่ความสำเร็จในการทำงาน

4. อายุ อายุแม้จะมีผลต่อการทำงานไม่เด่นชัด แต่อายุก็ไม่เกี่ยวข้องกับระยะเวลาและประสบการณ์ในการทำงาน ผู้ที่มีอายุมากมักจะมีประสบการณ์ในการทำงานด้วย แต่ก็ขึ้นอยู่กับลักษณะงานและสถานการณ์ในการทำงานด้วย

5. เวลาในการทำงาน งานที่ทำในเวลาปกติจะสร้างความพึงพอใจในการทำงานมากกว่างานที่ต้องทำในเวลาที่บุคคลอื่นไม่ต้องทำงาน เพราะเกี่ยวกับการพักผ่อน และการสังสรรค์กับบุคคลอื่น

6. เช่าวีญญา ปัญหาเรื่องเช่าวีญญากับความพึงพอใจในการทำงานขึ้นอยู่กับสถานการณ์และลักษณะงานที่ทำ ในบางลักษณะไม่พบความแตกต่างระหว่างเช่าวีญญากับความพึงพอใจในการทำงาน แต่ในลักษณะงานบางอย่างพบว่ามีความแตกต่างกัน พนักงานในโรงงานแห่งหนึ่งมีเช่าวีญญาในระดับสูง มักจะเปื่องานได้ง่าย และมีเจตคติที่ไม่ดีต่อการทำงานในโรงงานซึ่งงานที่ทำไม่เหมาะสมกับความสามารถของเขา

7. การศึกษา การศึกษากับความพึงพอใจในการทำงานนั้นมีผลการวิจัยที่ไม่เด่นชัดนัก จากงานวิจัยบางแห่งพบว่า การศึกษาไม่แสดงถึงความแตกต่างระหว่างความพึงพอใจในการทำงาน แต่มักจะขึ้นอยู่กับงานที่ทำว่าเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของเขาหรือไม่ ในรายงานวิจัยหลายชิ้นพบว่า นักวิชาการวิชาชีพ เช่น แพทย์ พนักงาน ทนายความ มีความพึงพอใจในงานสูงกว่าคนงานและพนักงานลูกจ้างที่ใช้แรงงานทั่วไป รวมทั้งเสมียนพนักงานด้วย

8. บุคลิกภาพ ปัญหาเรื่องบุคลิกภาพกับความพึงพอใจในงานนั้นอยู่ที่เครื่องมือวัดบุคลิกภาพที่ไม่เที่ยงตรง สิ่งหนึ่งที่เห็นได้เด่นชัดคือ คนที่มีอาการของโรคประสาท มักจะไม่พอใจในการทำงานมากกว่าคนที่ปกติ ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะความไม่พึงพอใจในการทำงานเป็นเหตุให้เกิดโรคประสาทได้ เพราะต้องเครียดกับภาวะของความไม่พึงพอใจในการทำงาน

9. ระดับเงินเดือน จากงานวิจัยหลายชิ้น พบว่าเงินเดือนมีส่วนในการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน เงินเดือนที่มากพอแก่การดำรงชีพตามสถานภาพ ทำให้บุคคลไม่ต้องดิ้นรนมากนักที่จะไปทำงานเพิ่มนอกเวลาทำงานและเงินเดือนยังเกี่ยวข้องกับความสามารถจัดหาปัจจัยอื่นที่สำคัญแก่การดำรงชีวิตด้วย ผู้ที่มีเงินเดือนสูงมีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าผู้มีเงินเดือนต่ำ

10. แรงจูงใจในการทำงาน แรงจูงใจเป็นการแสดงออกถึงความต้องการของบุคคล โดยเฉพาะแรงจูงใจจากปัจจัยตัวผู้ทำงานเองก็จะสร้างความพึงพอใจในการทำงาน

11. ความสนใจในงาน บุคคลที่สนใจในงาน ได้ทำงานที่ตัวเองถนัดและพอใจ จะมีความสุข และความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าบุคคลที่มีศูนย์ความสนใจในชีวิตไม่ได้อยู่ที่งาน

2.2.3.2 ปัจจัยด้านงาน

1. ลักษณะของงาน ได้แก่ ความน่าสนใจในตัวงาน ความแปลกของงาน โอกาสที่จะได้เรียนรู้และศึกษางาน โอกาสที่จะทำให้งานนั้นสำเร็จ การรับรู้หน้าที่รับผิดชอบ การควบคุมการทำงาน และวิธีทำงาน การที่ผู้ทำงานมีความรู้สึกต่องานที่ทำว่าเป็นงานที่สร้างสรรค์ เป็นประโยชน์ทำหาย เป็นต้น สิ่งเหล่านี้จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน มีความต้องการที่จะปฏิบัติงานนั้นๆ และเกิดความผูกพันกับงาน

2. ทักษะในการทำงาน ความชำนาญในงานที่ทำ มักจะพิจารณาควบคู่ไปกับลักษณะของงาน ฐานะทางอาชีพ ความรับผิดชอบ เงินเดือนที่ได้รับ ต้องพิจารณาไปด้วยกันจึงจะเกิดความพึงพอใจในงาน

3. ฐานะทางวิชาชีพ จากการศึกษาวิจัยพบว่าประมาณครึ่งหนึ่งของเสมียนมีความพึงพอใจในการทำงาน แต่จะมีถึงร้อยละ 17 ที่พบว่าถ้ามีโอกาสก็อยากจะเปลี่ยนงานในสถานะที่เศรษฐกิจดี มีงานให้เลือกทำ จะมีการเปลี่ยนงานบ่อย เพื่อจะเลื่อนเงินเดือน เลื่อนฐานะของตนเอง ดังนั้น ตำแหน่งทางการทำงานที่มีฐานะทางวิชาชีพสูง เช่น การเป็นเจ้าของกิจการ ผู้จัดการจะมีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าระดับอาชีพที่มีฐานะทางอาชีพต่ำกว่า ความจริงแล้วต้องพิจารณา

ควบคู่ไปกับความมีอิสระในงาน ความภูมิใจในงาน ด้วย ทั้งนี้ก็เพราะฐานะทางอาชีพ นอกจากขึ้นกับบุคคลนั้นเป็นผู้พิจารณาความสำคัญแล้วยังขึ้นอยู่กับบุคคลอื่นในสังคมเป็นผู้พิจารณาตัดสินด้วย ในแต่ละสังคมแต่ละหน่วยงานให้ความสำคัญของฐานะทางวิชาชีพแตกต่างกันไป ระยะเวลาที่ผ่านมาความคิดเห็นเกี่ยวกับฐานะทางวิชาชีพก็เปลี่ยนไปด้วย

4. ขนาดของหน่วยงาน ความพึงพอใจในการทำงาน หน่วยงานขนาดเล็กจะดีกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงานขนาดใหญ่ หน่วยงานขนาดเล็กพนักงานมีโอกาสรู้จักกัน ทำงานคุ้นเคยกันได้ดีกว่าหน่วยงานขนาดใหญ่ ทำให้พนักงานรู้สึกเป็นกันเองและร่วมมือช่วยเหลือกัน ขวัญในการทำงานดีทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

5. ความห่างไกลของบ้านและที่ทำงาน การที่บ้านห่างไกล การเดินทางไม่สะดวก ต้องตื่นแต่เช้ามีค รถติดและเหน็ดเหนื่อยจากการเดินทาง มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน คนที่เป็นคนจังหวัดหนึ่งแต่ต้องไปทำงานอีกจังหวัดหนึ่งและสภาพท้องถิ่น ความเป็นอยู่ ภาษา ไม่คุ้นเคยทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน เนื่องจากการปรับตัว และการสร้างความคุ้นเคยต้องใช้ระยะเวลานาน

6. สภาพทางภูมิศาสตร์ แต่ละท้องถิ่นและท้องถิ่นที่มีส่วนสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน คนงานในเมืองใหญ่มีความพึงพอใจในการทำงานน้อยกว่าคนงานในเมืองเล็ก ทั้งนี้เนื่องจากความคุ้นเคย ความใกล้ชิดระหว่างคนงานในเมืองเล็กมากกว่าในเมืองใหญ่ ทำให้เกิดความอบอุ่นและมีความสัมพันธ์กัน

7. โครงสร้างของงาน โครงสร้างของงานหมายถึง ความชัดเจนของงาน ที่สามารถอธิบายชี้แจงเป้าหมายของงาน รายละเอียดของงาน ตลอดจนมาตรฐานในการปฏิบัติงาน หากโครงสร้างของงานชัดเจนย่อมสะดวกแก่ผู้ปฏิบัติงาน สามารถป้องกันมิให้เกิดความผิดพลาดในการทำงาน นอกจากนี้ยังพบว่า งานใดที่มีโครงสร้างของงานดี รู้ว่าจะทำอะไรและดำเนินการอย่างไร สถานการณ์ควบคุมจะง่ายขึ้น

2.2.3.3 ปัจจัยด้านการจัดการ

1. ความมั่นคงในงาน สรุปจากการศึกษาค้นคว้าส่วนใหญ่จะพบว่า พนักงานมีความต้องการงานที่มีความมั่นคงแน่นอน แม้ว่าในปัจจุบันบุคคลจะสนใจเรื่องความมั่นคงน้อยลงก็ตาม แต่บริษัท ที่ประสบความสำเร็จในการบริหารงาน เช่น บริษัทญี่ปุ่นก็ยังคิดถึงความมั่นคงของงาน คือมีการจ้างงานตลอดชีพ (Long life Employment) จากการสำรวจโดยการสอบถามเกี่ยวกับความต้องการความมั่นคงของงานปรากฏว่าร้อยละ 80 ต้องการงานที่มีความมั่นคง พนักงานของบริษัทและโรงงานต้องการจะอยู่ทำงานจนถึงวัยเกษียณ

2. รายรับ ฝ่ายบริหารและฝ่ายจัดการของบริษัทเชื่อมั่นว่ารายรับที่ดีของพนักงานจะช่วยบรรเทาความไม่พึงพอใจในการทำงานได้ การสำรวจส่วนใหญ่พบว่า รายรับมาที่หลังความ

มั่นคงในการทำงาน ลักษณะของงานและความก้าวหน้าในการทำงาน แต่ในสถานะเศรษฐกิจปัจจุบันที่มีค่าครองชีพสูง รายรับจะมีความสำคัญอันดับแรก นักวิชาการที่เปลี่ยนงานเนื่องจาก รายรับของหน่วยงานอื่นดีกว่าแห่งเดิม ผู้เชี่ยวชาญจากหน่วยงานของรัฐลาออกไปสู่ภาคเอกชน ก็เพราะรายรับที่ดีกว่าเช่นกัน

3. ผลประโยชน์ เช่นเดียวกับรายรับ ฝ่ายบริหารของบริษัทและโรงงานเห็นว่าการได้รับผลประโยชน์เป็นสิ่งชดเชยและสร้างความพึงพอใจในการทำงานได้ แต่จากการศึกษาซึ่งก็พบว่าผลเป็นเช่นเดียวกับรายรับ พนักงานบางส่วนอาจให้ความสนใจน้อยกว่าความมั่นคงในการทำงาน และความก้าวหน้าในการทำงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการจ่ายค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร ค่าประกันสังคมและประกันชีวิตต่างๆ ถูกจัดอยู่ในด้านความมั่นคงและสวัสดิการในการทำงาน

4. โอกาสก้าวหน้า โอกาสที่จะมีความก้าวหน้าในการทำงานมีความสำคัญ สำหรับอาชีพหลายอาชีพ เช่น การขาย เสมียนพนักงาน และบุคคลที่ใช้ฝีมือและความชำนาญ แต่มีความสำคัญน้อยลงสำหรับบุคคลที่ไม่ต้องใช้ความชำนาญ แต่มีการศึกษาสูงและอยู่ในตำแหน่งสูง จากการศึกษาพบว่า คนสูงวัยให้ความสนใจกับโอกาสก้าวหน้าในงานน้อยกว่าคนที่อ่อนวัย ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า คนสูงวัยได้ผ่านโอกาสความก้าวหน้ามาแล้ว

5. อำนาจตามตำแหน่งหน้าที่ หมายถึง อำนาจที่หน่วยงานมอบหมายให้โดยตำแหน่ง เพื่อควบคุมสั่งการผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานให้ปฏิบัติงานที่มอบหมายให้สำเร็จ งานบางอย่างมีอำนาจตามตำแหน่งที่เด่นชัด งานบางอย่างมีอำนาจที่ไม่เด่นชัด ทำให้ผู้ปฏิบัติงานยากและอึดอัด อำนาจตามตำแหน่งหน้าที่จึงมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน

6. สภาพการทำงาน พนักงานมีความคิดเห็นที่แตกต่างกันมากในเรื่องสถานการณ์ และสภาพการทำงาน บรรยากาศการทำงาน ความสะดวกสบาย ความปลอดภัย ตลอดจนสภาพแวดล้อมต่างๆ ล้วนมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน

7. เพื่อนร่วมงาน เพื่อนร่วมงานเป็นส่วนหนึ่งที่จัดเข้าในปัจจัยที่เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานทำให้คนเรามีความสุขในที่ทำงาน สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนจึงมีความสำคัญและเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

8. ความรับผิดชอบงาน การศึกษาพบว่าพนักงานที่มีขวัญดีจะมีความรับผิดชอบในงานสูง ความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ระหว่างความรับผิดชอบร่วมกับปัจจัยอื่น เช่น อายุ ประสบการณ์ เงินเดือนและตำแหน่งด้วย

9. การนิเทศงาน สำหรับพนักงาน การนิเทศก็คือการชี้แนะในการทำงานจากหน่วยงาน ดังนั้น ความรู้สึกต่อผู้นิเทศก็มักจะเน้นความรู้สึกที่มีต่อหน่วยงานและองค์การด้วย จากการศึกษากรณีฮอว์ธอร์น พบว่าขวัญและเจตคติของพนักงานขึ้นอยู่กับความสัมพันธ์กับผู้นิเทศงาน การสร้างความเข้าใจที่ดีระหว่างผู้นิเทศงานและพนักงาน ก่อให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

10. การสื่อสารกับผู้บังคับบัญชา การศึกษาหลายแห่งพบว่า พนักงานมีความต้องการที่จะรู้ว่าการทำงานของตนเป็นอย่างไร จะปรับปรุงการทำงานของตนอย่างไร ข่าวสารจากบริษัท หน่วยงานต่างๆ จึงมีความสำคัญกับผู้ปฏิบัติงาน งานของตนจะก้าวหน้าต่อไปหรือไม่ พนักงานมักจะได้ข่าวสารของหน่วยงานน้อยกว่าที่ต้องการ

11. ความศรัทธาในตัวผู้บริหาร พนักงานที่ชื่นชมความสามารถของผู้บริหาร จะมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน เป็นผลทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานด้วย ความศรัทธาในด้านความสามารถและความตั้งใจที่ผู้บริหารมีต่อหน่วยงาน ทำให้พนักงานหน่วยงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดความพึงพอใจในการทำงานในหน่วยงาน

12. ความเข้าใจกันระหว่างผู้บริหารกับพนักงาน ความเข้าใจที่ดีต่อกัน ยอมรับในบทบาทหน้าที่ซึ่งกันและกัน ทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน

2.2.4 มวลเหตุจูงใจในการทำงาน

การทำงานของแต่ละคนย่อมขึ้นอยู่กับมวลเหตุจูงใจที่เป็นแรงกระตุ้นให้คนแต่ละคนทำงาน ผลงานจะดีหรือไม่ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบต่อไปนี้ (ทวนชัย อรุณ โรจน์. 2537: 35)

1. สิ่งแวดล้อมในการทำงาน เช่น สถานที่ แสงสว่าง ระเบียบกฎเกณฑ์ของสถานที่ทำงาน บรรยากาศในการทำงาน เป็นต้น

2. เศรษฐกิจ เป็นผลตอบแทนจากการทำงาน ได้แก่ ค่าจ้าง ค่าแรง เงินเดือน โบนัส ค่าสมนาคุณ ค่าตอบแทน รวมทั้งฐานะทางครอบครัว รายจ่ายของครอบครัวที่มีผลต่อการทำงาน

3. ฐานะทางสังคม เป็นส่วนหนึ่งของงานและสังคม ตำแหน่งงาน หน้าที่การงานของแต่ละคนได้รับการยอมรับจากสังคม ก็จะทำให้บุคคลนั้นเกิดความภาคภูมิใจมีความรับผิดชอบมากขึ้น

4. เจตคติต่องาน ความรู้สีกว่างานนั้นเป็นสิ่งที่มีความค่า เป็นการรับผิดชอบต่อสังคมจะก่อประโยชน์แก่ตนและสังคม บุคคลนั้นย่อมจะรักงาน นอกจากนี้ความถนัดความสนใจ ความเอาใจใส่ ก็มีผลต่อการทำงานเป็นอย่างมาก

5. ความอิสระในการทำงาน ความสามารถในการใช้ ความรู้ ความสามารถ ได้อย่างเต็มที่ โดยไม่ต้องมีใครมาบังคับบัญชา ไม่ได้รับการบีบบังคับจากผู้อื่น มีอิสระในการทำงานเป็นเหตุผลให้คนตั้งใจทำงาน และมีความสุขในการทำงานด้วย

2.2.5 ทฤษฎีการจูงใจและสุขปัจจัย

Federick Herzberg แห่งมหาวิทยาลัยยูทาห์ ได้ศึกษาพัฒนาทฤษฎีการจูงใจและสุขปัจจัยขึ้นมาจากความสำคัญที่ได้จากทฤษฎี X และทฤษฎี Y โดยเขาเชื่อว่า (ยอชชาย ทองไทยนันท์ 2526 : 60) “ คำใช้จ่ายในการศึกษาทัศนคติเกี่ยวกับงานจะช่วยเพิ่มผลผลิต ลดการขาดงานและก่อให้เกิด

ความสัมพันธ์ในการทำงานราบรื่น ต่อตัวบุคคล การเข้าใจในแรงที่ชักจูงอยู่จะเพิ่มขวัญและกำลังใจ ซึ่งจะนำไปสู่การมีความสุขมากขึ้นและได้รู้จักตัวเองมากขึ้น”

เขาได้ทำการศึกษาโดยการสัมภาษณ์พนักงาน จำนวน 200 คน จากโรงงานอุตสาหกรรม 11 แห่งในเขตเมืองพิทส์เบิร์ก สหรัฐอเมริกาพบว่าผู้คนเหล่านั้นมีความต้องการอยู่ 2 ประเภท คือ 1. สุขปัจจัย (Hygiene) 2. สิ่งจูงใจ (Motivation)

1. สุขปัจจัย ได้แก่ นโยบายและระบบบริหารของบริษัท หัวหน้างาน สถานภาพที่ทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เงิน และความมั่นคงในงาน ซึ่งสิ่งเหล่านี้ไม่ใช่ตัวงาน แต่จะเป็นส่วนที่เกี่ยวข้องกับสภาพการปฏิบัติงาน

2. สิ่งจูงใจ ได้แก่ ความรู้ที่ได้ทำงานสำเร็จ ความก้าวหน้าในอาชีพ การยอมรับในความสามารถและความท้าทายในงาน เป็นต้น

ในขณะเดียวกัน Rensis Likert แห่งมหาวิทยาลัยมิชิแกน ได้ทำการศึกษาถึงรูปแบบการบริหารซึ่งสัมพันธ์กับการใช้ทฤษฎี X ทฤษฎี Y ของ McGregor และทฤษฎีสิ่งจูงใจ-สุขปัจจัยของ Herzberg พบว่ารูปแบบการบริหารสามารถแบ่งได้เป็น 4 ระบบ คือ (ชอคชาย ทองไทยนันท์ 2526 : 80)

1. การบริหารที่ไม่มีความมั่นใจหรือไว้ใจลูกน้อง
2. การบริหารที่เชื่อและไว้วางใจบ้างแบบนายกับลูกน้อง
3. การบริหารที่เชื่อและไว้วางใจมากขึ้นแต่ยังคงควบคุมการตัดสินใจให้
4. การบริหารที่เชื่อและไว้วางใจมอบการตัดสินใจให้ทั้งหมด

เมื่อกล่าวโดยสรุปแล้ว ระบบที่ 1 เป็นการมุ่งแต่งานเป็นสำคัญ ส่วนระบบที่ 4 เป็นการมุ่งสัมพันธ์มากที่สุด จากการวิจัยยังพบว่า การบริหารงานที่มุ่งไปทางระบบที่ 4 ผลงานจะมีประสิทธิภาพสูงมากกว่า การบริหารที่มุ่งไปทางระบบที่ 1

2.2.6 ทฤษฎีแรงจูงใจของแมคเคลแลนด

แมคเคลแลนด เป็นอีกบุคคลหนึ่งที่ทำการศึกษาค้นคว้าถึง ความต้องการของมนุษย์โดยเขาแบ่งความต้องการออกเป็น 3 ประเภท คือ (พยอม วงศ์สารศรี. 2530: 225-226)

1. ความต้องการความสำเร็จ
2. ความต้องการมีอำนาจ
3. ความต้องการความสัมพันธ์

บุคคลที่มีความต้องการมีความสำเร็จมักจะมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง มีความปรารถนาที่จะทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี และแข่งกับมาตรฐานอันดีเยี่ยม พยายามจะเอาชนะอุปสรรคต่างๆ มีความสบายใจเมื่อประสบความสำเร็จ และมีความวิตกกังวลเมื่อประสบความสำเร็จล้มเหลว บุคคลเหล่านี้จะมีความทะเยอทะยานสนใจในตำแหน่งผู้บริหาร อย่างไรก็ตาม มนุษย์ทุก

คนมีความต้องการเช่นเดียวกันทั้ง 3 ประเภทเพียงแต่บางครั้งจะมีระดับของความต้องการที่แตกต่างกัน

2.3 แนวคิดเกี่ยวกับการตัดสินใจลาออกจากงาน

2.3.1 ความหมายของการลาออกจากงาน

การลาออกจากงานมีความหมายมาจากศัพท์คำว่า Resignation (Webster's New World Dictionary, 1994: 1091) หมายถึง กระบวนการที่สมาชิกขององค์การสมัครใจที่จะไม่เป็นสมาชิกขององค์การปัจจุบันที่เขาทำงานอยู่อีกต่อไป และพฤติกรรมที่เกิดขึ้นอย่างเป็นทางการ ผลจากการที่มีคนลาออกจากงานทำให้องค์การนั้นขาดบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งนั้นไป จึงจำเป็นต้องมีการสรรหาและบรรจุบุคคลใหม่เข้ามาทำงานทดแทน

การลาออกจากงานเป็นกระบวนการทางความคิดที่บุคคลแต่ละคนใช้ในการเลือกเกี่ยวกับชีวิตการทำงานของเขาจากทางเลือกที่มีตั้งแต่ 2 ทางเลือกขึ้นไปว่าเขาควรจะยังคงทำงานต่อหรือลาออกจากองค์การปัจจุบันที่เขาทำงานอยู่ แต่ก็อาจเป็นไปได้ที่บางคนเลือกที่จะทนทำงานไปสักระยะจนกว่าจะหางานที่ถูกต้องมากกว่าได้จึงค่อยลาออก เป็นต้น (Noorderhaven 1995: 16)

Robbins (1996: 62) กล่าวว่า มนุษย์แต่ละคนมีกระบวนการในการตัดสินใจลาออกจากงานที่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการมีบุคลิกภาพ ความเชื่อ การรับรู้ และการมีทัศนคติต่อธรรมชาติของมนุษย์ที่แตกต่างกัน กระบวนการตัดสินใจของคนแต่ละคนเป็นรูปแบบเฉพาะตัวและผลการตัดสินใจยังอาจจะเป็นตัวนำให้เกิดการแสดงพฤติกรรมไปตามที่ตัดสินใจนั้น จึงส่งผลให้แต่ละคนมีพฤติกรรมที่แตกต่างกัน จากการศึกษาวิจัยกระบวนการตัดสินใจอย่างต่อเนื่องมาจนถึงเวลานี้เราสามารถสรุปได้ว่าการตัดสินใจเป็นผลมาจากพุทธิปัญญาของมนุษย์แต่ละคน คนที่มีพัฒนาการทางพุทธิปัญญาสูงจะสามารถคิด กำหนด และตัดสินใจในเรื่องราวเหตุการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้องตามหลักตรรกมากกว่าผู้ที่มีพัฒนาการของกระบวนการทางพุทธิปัญญาต่ำกว่า

มนุษย์ใช้โครงสร้างทางความคิดประจำตัวของเขาเป็นกรอบในการพิจารณาตัดสินใจลาออกจากงาน โดยอาศัยข้อมูลเบื้องต้นมากมายในการตัดสินใจ เช่น รายละเอียดของสถานการณ์ ความชัดเจนของปัญหา ความคาดหวังที่เขามีต่องานใหม่ เงื่อนไขทางสังคม จุดมุ่งหมาย ปัจจัยทางชีวสังคม และประสบการณ์เดิมที่แต่ละบุคคลมี การรับรู้บรรยากาศการบริหารงานในองค์การ การมีทัศนคติต่อธรรมชาติของมนุษย์ ฯลฯ ปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้เป็นปัจจัยเชิงสาเหตุที่ถูกนำเข้าสู่กระบวนการประมวลผลทางความคิดของแต่ละคนจนได้ผลลัพธ์ออกมาเป็นการตัดสินใจในเรื่องนั้น ๆ บุคคลที่เป็นสมาชิกขององค์การเดียวกัน ทำงานในช่วงเวลาเดียวกัน ในสิ่งแวดล้อมแห่งเดียวกันแต่เรากลับ

พบว่าแต่ละคนจะมีการรับรู้องค์การและมักจะเกิดพฤติกรรมสนองต่อองค์การของพวกเขาแตกต่างกันไป บางคนอาจจะมี ความพึงพอใจในการทำงานกับองค์การมาก แต่ในเวลาเดียวกันคนอื่น ๆ อาจรู้สึกไม่พึงพอใจกับการทำงานในองค์การนั้นเลยก็เป็นได้

Yates (1990: 3) กล่าวว่าจากการศึกษาวิจัยของนักวิชาการด้านพฤติกรรมองค์การและนักวิชาการด้านการจัดการที่เกี่ยวกับกระบวนการในการตัดสินใจพบว่า กระบวนการตัดสินใจเกิดขึ้นอย่างเป็นลำดับขั้น ส่วนใหญ่พบว่ามีได้ตั้งแต่ 3-9 ขั้นตอน ดังนี้ คือ

1. รับรู้ถึงปัญหา และทำความเข้าใจสถานการณ์
2. กำหนด จำแนกปัญหาให้ถูกต้องชัดเจน
3. วิเคราะห์หาสาเหตุของปัญหา
4. ค้นหาวิธีการแก้ และทางเลือกที่เป็นไปได้
5. เลือกวิธีการหรือทางเลือกที่ดีที่สุด ในบรรดาทางเลือกที่มีอยู่
6. วางแผนการปฏิบัติตามทางเลือกนั้น
7. ลงมือปฏิบัติจริงตามแผนนั้น
8. ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน
9. ปรับปรุงวิธีการ/เปลี่ยนทางเลือก หรือกลับไปเริ่มที่กระบวนการที่หนึ่งอีกครั้ง

ถ้าพิจารณาจากกระบวนการตัดสินใจทั้ง 9 ขั้นตอนนี้แล้วเราสามารถสรุปเป็นขั้นตอนหลัก ๆ ได้เพียง 3 ขั้นตอน คือ Noorderhoven (1995: 18-22)

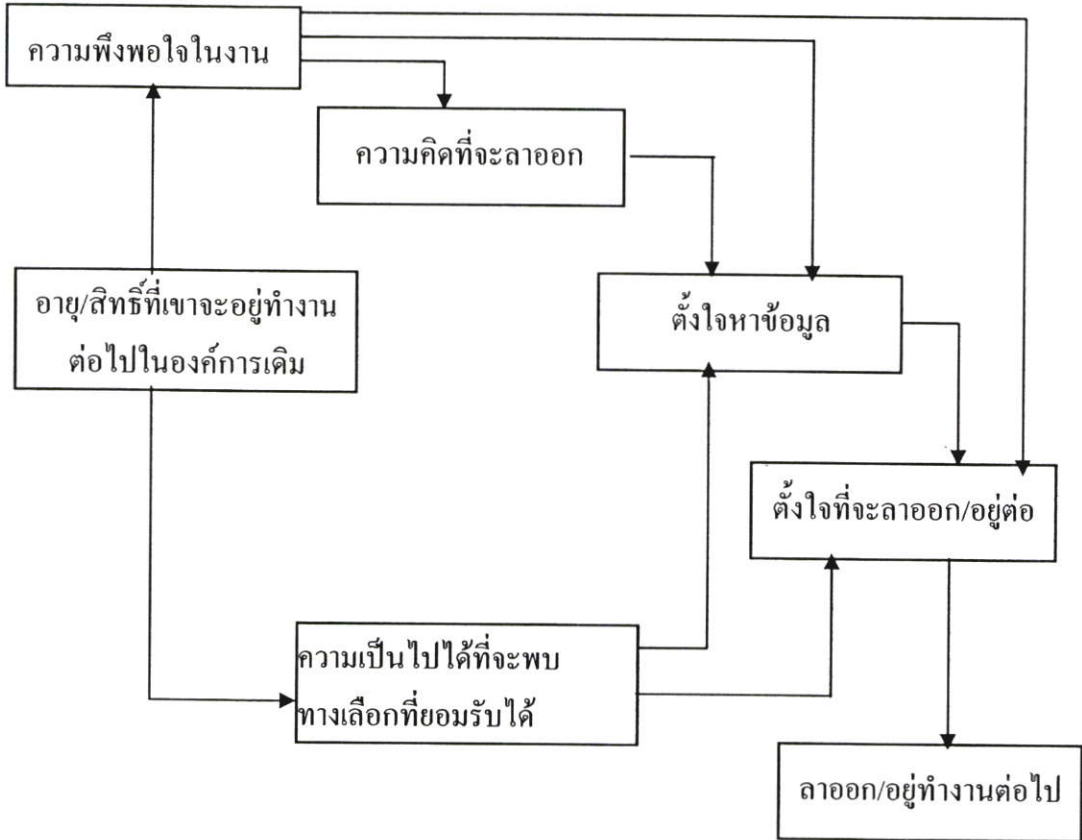
- 1 การรับรู้และมีความตระหนักถึงปัญหาที่เกิดขึ้น
- 2 พิจารณาจุดมุ่งหมายความต้องการของคนเพื่อเปรียบเทียบ หาทางเลือกที่เป็นไปได้มากที่สุด
- 3 ปฏิบัติตามทางเลือกนั้น

ความเข้าใจกระบวนการในการตัดสินใจดังที่ได้กล่าวเป็นแนวคิดของนักวิชาการสายบริหารและการจัดการที่มองกระบวนการตัดสินใจเป็นรูปแบบที่ตายตัวเป็นขั้นๆ แต่ในการตัดสินใจลาออกจางานเป็นการตัดสินใจส่วนบุคคลที่ยากจะหารูปแบบตายตัวมาอธิบายได้อย่างครอบคลุม จึงเกิดการศึกษาระบบการตัดสินใจตามแนวคิดของ Rotter, Kelly, Noorderhoven ต่างมีความเห็นสอดคล้องกันว่ากระบวนการในการตัดสินใจลาออกจางานของบุคคลมิใช่เพียงแค่การรับรู้ปัญหา หาข้อมูล และจัดกระทำข้อมูลเท่านั้นแต่เขาจะแสดงพฤติกรรมไปตามคำตอบที่เกิดขึ้นในใจของเขานั้น หรือไม่เป็นอีกกรณีหนึ่งขึ้นอยู่กับผลที่เกิดจากการตรวจสอบโดยพหุติปัญญาของตัวผู้ทำการตัดสินใจอีกครั้งหนึ่ง ในช่วงวินาทีก่อนการแสดงการตอบสนองใด ๆ ออกไป

หากผลจากการตรวจสอบแล้วมีผลเป็นไปในทางบวกในระดับที่เขาพอใจ เขาจึงจะแสดงพฤติกรรมการตอบสนองไปตามคำตอบที่อยู่ในใจของเขา แต่หากผลจากการตรวจสอบได้ผลออกมาในทางลบในระดับที่เขาไม่ต้องการ เขาก็มีแนวโน้มที่จะไม่แสดงพฤติกรรมการตอบสนองไปตามคำตอบที่มีอยู่ในใจดังกล่าวก็ได้

2.3.2 กระบวนการในการลาออกจากงาน

Muchinsky (1983 :343) Mobley ได้เสนอโมเดลอธิบายปัจจัยเกี่ยวกับการตัดสินใจว่าจะอยู่ทำงานต่อไปหรือจะลาออกจากงาน ในภาพที่ 1.2 จะเห็นว่าความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับความคิดที่จะลาออกจากงานและความตั้งใจที่จะแสวงหางานใหม่แต่ไม่มี ความสัมพันธ์โดยตรงกับการลาออกจากงานที่แท้จริงของพนักงาน นอกจากนี้ความตั้งใจที่จะแสวงหางานใหม่ยังมีผลทำให้เกิดความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน ซึ่งจะนำไปสู่การลาออกจากงานที่แท้จริงที่สุด



ภาพที่ 2.1 กระบวนการในการลาออกจากงานของพนักงานตามแนวคิดของ Mobley
ที่มา: Muchinsky (1983: 343)

2.3.3 ประเภทของการลาออกจากงาน

การลาออกแบ่งออกได้เป็น 2 ประเภทใหญ่ๆ คือ (Robert and John 1997: 75)

- 1) การลาออกแบบไม่สมัครใจ เกิดขึ้นเมื่อถูกให้ออกหรือไล่ออก
- 2) การลาออกแบบสมัครใจ ซึ่งมีสาเหตุมาจากหลายปัจจัย เช่น งานไม่ท้าทาย ลาออกจากงานเนื่องจากได้งานที่มีโอกาสก้าวหน้ามากกว่า, ค่าตอบแทนสูงกว่า, ย้ายถิ่นฐาน, โกลบ้านหรือเนื่องจากความกดดัน

2.3.4 ต้นทุนของการลาออกจากงาน

ต้นทุนการลาออกจากงานเป็นต้นทุนที่สูง เนื่องจากต้นทุนที่แท้จริงแตกต่างจากต้นทุนที่ตั้งประมาณไว้ เนื่องจากองค์กรต้องใช้ต้นทุนในการประกาศรับสมัครงาน, การรับเข้าทำงาน, การฝึกอบรม, การดูแล และการบริหารจัดการ นอกจากนี้ยังมีต้นทุนอย่างอื่นอีก ได้แก่ (Acas. 2002: 6)

- 1) ต้นทุนของทำงานล่วงเวลาของพนักงานที่มาทำงานแทนพนักงานที่ลาออก
- 2) ต้นทุนในการผลิตที่ช้าลง

- 3) ต้นทุนในการทำงานที่ติดขัด
- 4) ต้นทุนจากการเสี่ยงต่ออุบัติเหตุกับการทำงานล่วงเวลา
- 5) ต้นทุนที่ทำให้พนักงานปัจจุบันเกิดความไม่แน่ใจที่จะอยู่กับองค์กรต่อไป
- 6) ต้นทุนด้านขวัญและกำลังใจของพนักงานที่ต่ำลง
- 7) ต้นทุนด้านชื่อเสียงของบริษัท

การเพิ่มขึ้นของอัตราการลาออกจากงานของพนักงานจะเป็นสิ่งที่ไม่ดีกับองค์กร เนื่องจาก การเพิ่มขึ้นของอัตราการลาออกจะทำให้ขวัญและกำลังใจของพนักงานที่อยู่กับองค์กรตกต่ำลง และความไม่พึงพอใจกับงานจะสูงขึ้น ซึ่งผู้จัดการต้องรีบเข้าไปแก้ไขก่อนที่จะเป็นปัญหา ลุกลามต่อไป

2.3.5 การควบคุมอัตราการลาออกจากงาน

การควบคุมอัตราการลาออกจากงานสามารถทำได้ดังนี้ คือ (Robert and John 1997: 76)

- 1) กระบวนการระหว่างรับเข้าทำงาน ควรมีการแจกแจงรายละเอียดเกี่ยวกับงานให้ทราบในระหว่างการคัดเลือกหรือตอนสัมภาษณ์เพื่อให้ทราบลักษณะงานที่แท้จริงว่าเป็นไปตามความคาดหวังของพนักงานใหม่หรือไม่
- 2) การประชุมนิเทศ พนักงานใหม่มีแนวโน้มที่จะลาออกจากงานมากกว่าพนักงานที่ทำงานมานาน และพนักงานที่ได้รับการแนะนำ และฝึกอบรมอย่างดี ถ้าพนักงานได้รับข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับบริษัทและเกี่ยวกับลักษณะงานที่เขาจะทำ ทำให้เขาสามารถพิจารณาตัดสินใจได้รวดเร็วขึ้นว่าจะอยู่กับองค์กรต่อไปหรือไม่
- 3) ค่าตอบแทน เป็นสิ่งสำคัญอย่างหนึ่งจะเห็นว่า การจ่ายสวัสดิการ ค่าจ้าง เงินชดเชยที่ดีและยุติธรรมสามารถป้องกันการลาออกจากงานได้พนักงานที่ได้รับหรือเงินเดือนต่ำกว่าพนักงานคนอื่นที่มีทักษะใกล้เคียงกัน ก็จะลาออกทันทีที่มีงานอื่นที่ดีกว่า ดังนั้นเมื่อผู้จัดการทราบถึงปัญหา หรือความไม่พึงพอใจของพนักงานควรรีบแก้ไขทันที ก่อนที่ปัญหาจะทวีความรุนแรงจนพนักงานลาออก
- 4) การเลื่อนตำแหน่ง การวางแผนการเลื่อนตำแหน่งที่ดีจะช่วยรักษาพนักงานไว้กับองค์กรได้ ถ้าพนักงานมีความคิดว่าเขาไม่มีความก้าวหน้าในอาชีพ พวกเขาอาจจะออกจากองค์กรได้ หรือการที่ผิดหวังจากการเลื่อนตำแหน่ง การย้ายไปสถานที่ใหม่ หรืองานใหม่ โดยที่ไม่มีการฝึกอบรมหรือฝึกอบรมไม่เพียงพอ ก็จะเป็นสาเหตุให้พนักงานลาออกโดยสมัครใจ

การลาออกโดยสมัครใจของพนักงานอาจจะมาจากปัจจัยหรือเหตุผลส่วนตัว ซึ่งไม่สามารถควบคุมได้โดยองค์การ เช่น (Robert and John 1997: 76)

- 1) การย้ายถิ่นฐานของพนักงาน
- 2) พนักงานตัดสินใจลาออกเพื่ออยู่กับบ้านอันเนื่องมาจากเหตุผลทางครอบครัว
- 3) ภรรยาหรือสามีถูกโอนย้ายไปที่ใหม่
- 4) พนักงานที่เป็นนักเรียน นักศึกษา ที่สำเร็จการศึกษา

ถึงแม้ว่าการลาออกจากงานบางครั้งหลีกเลี่ยงไม่ได้ แต่องค์การต้องมีขั้นตอน ในการควบคุมโดยเฉพาะอย่างยิ่ง การลาออกจากงานที่มีสาเหตุมาจากองค์การ เช่น การดูแลจัดการไม่ดี การฝึกอบรมที่ไม่เพียงพอ นโยบายไม่คงเส้นคงวา

2.4 ความต้องการลาออกจากงานกับการรับรู้บรรยากาศการบริหารในองค์การ

2.4.1 ความหมายของการรับรู้บรรยากาศการบริหารงานในองค์การ

บรรยากาศการบริหารงานในองค์การ หมายถึง การรับรู้ร่วมกันระหว่างสมาชิกขององค์การ ต่อนโยบายขององค์การ วิธีการดำเนินงาน และการปฏิบัติจริง องค์การแต่ละแห่งจะมีบรรยากาศมากกว่าหนึ่งบรรยากาศ ขึ้นอยู่กับว่าสมาชิกขององค์การแต่ละคนให้ความสนใจหรือรับรู้องค์การของคนที่จุดใดเป็นสำคัญ เช่น บรรยากาศการบริการ บรรยากาศการบริหารงาน บรรยากาศความปลอดภัย เป็นต้น (Zohar, 2000: 587-588) การรับรู้บรรยากาศการบริหารงานในองค์การจะเกิดขึ้นได้ใน 2 ทิศทาง คือ ความรู้สึกในทางบวก เช่น พึงพอใจต่อบรรยากาศการบริหารงานในองค์การที่ตนทำงานอยู่ และในทางลบ เช่น ไม่ชอบบรรยากาศการทำงานในองค์การของตน ความรู้สึกจากการรับรู้บรรยากาศการบริหารงานในองค์การของแต่ละบุคคลจะแตกต่างกันแม้เขาเหล่านั้นจะทำงานในองค์การเดียวกันก็ตามที่เป็นเช่นนี้เพราะการรับรู้ก็เป็นกระบวนการทางพุทธิปัญญาของบุคคลแต่ละคน ที่ทำหน้าที่จัดระเบียบและแปลความหมายข้อมูลผ่านอวัยวะรับสัมผัสทั้ง 5 ของร่างกาย คือ ข้อมูลการมองเห็นจากดวงตา ข้อมูลการได้ยินจากหู ข้อมูลการรับรสจากลิ้น และข้อมูลการรับสัมผัสจากผิวหนังของเรา ส่วนบรรยากาศการบริหารงานในองค์การก็คือ สิ่งเร้าที่มากระทบอวัยวะรับสัมผัสจากนั้นข้อมูลจากการรับสัมผัสที่สำคัญก็จะถูกส่งไปสู่สมอง ที่สมองนี้เองระบบพุทธิปัญญาจะทำหน้าที่จัดระเบียบและคัดเลือกข้อมูลเพื่อแปลความหมาย หรือละเอียดต่อข้อมูลบางอย่างที่เห็นว่าไม่สำคัญแล้วจึงตัดสินใจว่าจะทำการตอบสนองต่อสิ่งเร้า นั้นหรือไม่ถ้าตอบสนองจะตอบสนองอย่างไร กระบวนการรับรู้บรรยากาศการบริหารงานในองค์การ จึงเป็น

กระบวนการที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องตลอดเวลาที่บุคคลทำงานอยู่ในองค์กรนั้นๆ ในบางกรณีที่มีการรับสัมผัสกับบรรยากาศการบริหารงานในองค์กรแต่ถ้าไม่เกิดการตอบสนองก็ยังไม่ถือว่าเป็นกระบวนการรับรู้บรรยากาศการบริหารงานในองค์กร และอาการตอบสนองที่กล่าวถึงนี้อาจจะแสดงออกในรูปของพฤติกรรมภายนอก หรือเกิดในรูปของพฤติกรรมภายในก็ได้ เช่น การแสดงพฤติกรรม การตอบสนองโดยการใช้ความคิด การจินตนาการ การมีเจตคติต่อสิ่งต่างๆ (Robbins, 1996: 132) เป็นเนื่องจากบุคคลแต่ละคนจะให้ความหมายต่อสิ่งเร้าในความหมายของเขาเอง ดังนั้นแม้เป็นบรรยากาศการทำงานในองค์กรเดียวกันแต่ต่างบุคคลก็อาจให้ความหมายต่อบรรยากาศการบริหารงานในองค์กรนั้นแตกต่างกันได้ นักจิตวิทยาและนักพฤติกรรมองค์กรต่างมีความเห็นที่สอดคล้องกัน ในส่วนของการทำงานร่วมกันในองค์กรว่า การศึกษาว่าสมาชิกขององค์กรรับรู้บรรยากาศการบริหารงานในองค์กรอย่างไร ย่อมมีความสำคัญมากกว่าการศึกษาว่าตัวบรรยากาศการบริหารงานในองค์กรนั้นเป็นอย่างไร เพราะการรับรู้บรรยากาศมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของบุคคลต่อองค์กร นอกจากนี้ยังมีความสัมพันธ์กับผลผลิตในการทำงานและการลาออกจากงานของคนนั้นด้วย ส่วนผลกระทบในระดับองค์กร บรรยากาศมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพโดยรวมของทั้งองค์กร การพัฒนาเทคนิคการทำงานและการปรับปรุงมาตรฐานการทำงานขององค์กร (Kozlowski and Hults 1978: 110)

2.4.2 การจำแนกลักษณะของบรรยากาศการบริหารงานในองค์กร

นักวิชาการหลายท่านได้ศึกษา และจำแนกบรรยากาศการบริหารภายในองค์กรไว้ดังต่อไปนี้ แนวคิดของ Litwin and Stringer (1968: 189-190) ได้แบ่งลักษณะบรรยากาศการบริหารงานในองค์กร ไว้ 4 ลักษณะ คือ บรรยากาศแบบการใช้อำนาจ (Authoritarian Climate) บรรยากาศการบริหารงานในองค์กรแบบเน้นมุ่งความสัมพันธ์เป็นกันเอง (Affiliative Climate) บรรยากาศการบริหารงานในองค์กรที่มุ่งความสำเร็จของงาน (Achievement Oriented Climate) บรรยากาศการบริหารงานในองค์กรที่ให้ความสำคัญต่อผู้ปฏิบัติงาน (Employee Centered Climate) จะเห็นได้ว่าแนวคิดในการจำแนกประเภทของบรรยากาศการบริหารงานในองค์กรของนักวิชาการหลายๆ ท่านมีความสอดคล้องกันไม่มีความแตกต่างที่เด่นชัดนักเราไม่สามารถชี้ได้อย่างชัดเจนว่าบรรยากาศการบริหารงานในองค์กรลักษณะใดดีกว่าหรือลักษณะบรรยากาศการบริหารงานในองค์กรแบบใดดีที่สุดทั้งนี้เพราะขึ้นอยู่กับความแตกต่างระหว่างบุคคลในการรับรู้บรรยากาศการบริหารงานในองค์กรและแต่ละองค์กรต่างก็มีวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นเอกลักษณ์ของตัวเอง ดังนั้นรูปแบบบรรยากาศการบริหารงานในองค์กรแบบหนึ่งอาจเหมาะกับองค์กรหนึ่ง

แต่อาจไม่เหมาะกับองค์กรอื่น ๆ ในธุรกิจประเภทเดียวกันก็ได้ ลักษณะบรรยากาศการบริหารงานในองค์กรที่องค์กรแต่ละแห่งต้องการจะต้องส่งเสริมให้คนทำงานมีการรับรู้ไปในทางบวก และต้องสามารถตอบสนองความต้องการ ความคาดหวัง ฯ ของทั้งสมาชิกส่วนใหญ่และขององค์กรเองเป็นสำคัญ ซึ่งในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยยึดแนวคิดการแบ่งลักษณะบรรยากาศการบริหารงานในองค์กรตามแนวคิดทฤษฎีดังกล่าวไว้แล้วข้างต้นเป็นหลัก โดยรวบรวมลักษณะบรรยากาศการบริหารงานในองค์กรใหม่ เป็น 4 ลักษณะ ดังต่อไปนี้ คือ

1. บรรยากาศการบริหารงานในองค์กรแบบเน้นการใช้อำนาจรวมศูนย์อำนาจที่ผู้บริหารใช้อำนาจบังคับให้ผู้ได้บังคับบัญชาเกิดความเกรงกลัว
2. บรรยากาศการบริหารงานในองค์กรแบบเน้นที่ตัวผู้ปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานทุกระดับเป็นสำคัญ เอื้ออาทรต่อกัน ประนีประนอม
3. บรรยากาศการบริหารงานในองค์กรแบบเน้นความสำเร็จของงาน ไม่เน้นว่าจะต้องใช้วิธีการใดแต่มุ่งความสำเร็จของงานเป็นลำดับแรก ยอมรับทุกวิธีการที่สร้างความสำเร็จในงานที่ตั้งไว้ได้ดีที่สุด
4. บรรยากาศการบริหารงานในองค์กรแบบเน้นกฎเกณฑ์ ระเบียบ วิธีการไม่สนใจประสิทธิภาพและประสิทธิผลในงานมากเท่าความถูกต้องตรงตามหลักเกณฑ์ระเบียบขององค์กรในการทำงาน

การศึกษารับรู้บรรยากาศการบริหารงานในองค์กรกับความต้องการลาออกจากงานของพนักงานในอุตสาหกรรมเหล็กและเหล็กกล้าในครั้งนี้ผู้วิจัยมีความประสงค์จะศึกษาบรรยากาศการบริหารงานในองค์กร 4 ลักษณะดังกล่าวทั้งในแง่การรับรู้ การคาดหวัง ของตนเองและของบุคคลอื่น โดยผู้วิจัยจะสร้างแบบสอบถามเป็นเครื่องมือเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้

2.5 อุตสาหกรรมเหล็กและเหล็กกล้าในประเทศไทย

อุตสาหกรรมเหล็กสามารถแบ่งเป็น 3 ขั้นตอนการผลิต คือ เหล็กขั้นต้น (เหล็กถลุงและเหล็กพูน ซึ่งถือเป็นวัตถุดิบขั้นพื้นฐานในการผลิตเหล็กทุกชนิด), เหล็กขั้นกลาง (เหล็กแท่งเล็ก, เหล็กแท่งแบน และเหล็กแท่งใหญ่) และเหล็กขั้นปลาย สำหรับประเทศไทย ยังไม่มีผู้ผลิตครบวงจร กล่าวคือ ยังไม่มีผู้ผลิตรายใดผลิตตั้งแต่ขั้นตอนการถลุงแร่เหล็ก เนื่องจากใช้เงินลงทุนสูงและจำเป็นต้องมีระบบสาธารณูปโภคและระบบโครงสร้างพื้นฐานที่เอื้ออำนวยต่อการผลิต ดังนั้นจึงมี

การใช้เศษเหล็กเป็นวัตถุดิบประกอบกับมีการนำเข้าวัตถุดิบจากต่างประเทศ โดยผลิตภัณฑ์เหล็กที่นำเข้าส่วนใหญ่เป็นผลิตภัณฑ์เหล็กกึ่งสำเร็จรูป เนื่องจากอุตสาหกรรมเหล็กของไทยเป็นอุตสาหกรรมที่ผลิตเพื่อทดแทนการนำเข้าโดยเริ่มจากการพัฒนาเพื่อตอบสนองความต้องการภายในประเทศของผลิตภัณฑ์เหล็กขั้นปลายเป็นหลัก ซึ่ง ได้แก่ กลุ่มเหล็กเส้น เหล็กหลอด เหล็กโครงสร้างรูปพรรณ เหล็กแผ่นรีดร้อนและรีดเย็น ซึ่งเป็นวัตถุดิบขั้นพื้นฐานของอุตสาหกรรมต่อเนื่องหลายประเภท เช่น อุตสาหกรรมเครื่องจักรกลการเกษตร การก่อสร้าง อุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้า อุตสาหกรรมรถยนต์ เป็นต้น

สำหรับอุตสาหกรรมเหล็กและเหล็กกล้านี้ จะพบว่าผลิตภัณฑ์สำคัญ 2 กลุ่มที่มีความโดดเด่น ได้แก่ กลุ่มผลิตภัณฑ์เหล็กทรงยาว ได้แก่ เหล็กเส้นกลม เหล็กข้ออ้อย เหล็กหลอด กลุ่มผลิตภัณฑ์เหล็กทรงแบน ได้แก่ เหล็กแผ่นรีดร้อน เหล็กแผ่นรีดเย็น เหล็กแผ่นเคลือบ และท่อเหล็ก

อุตสาหกรรมเหล็กและเหล็กกล้า ประกอบด้วยผลิตภัณฑ์ชนิดต่างๆ มากมายสามารถแบ่งเป็นประเภทใหญ่ๆ ได้คือ

1.ตามขั้นตอนหรือกระบวนการผลิต ประกอบด้วย

เหล็กขั้นต้น (Raw Steel Product) ได้จากการนำสินแร่เหล็กมาถลุง เหล็กทำได้จากการถลุงเรียก เหล็กถลุง (Pig Iron) และเหล็กพูน (Sponge Iron) ซึ่งใช้เป็นวัตถุดิบพื้นฐานในการผลิตเหล็ก (Steel Making) ปัจจุบันยังไม่มีการผลิตเหล็กขั้นต้นในประเทศไทยแต่ขณะนี้บริษัทผลิตเหล็กจากจีนสนใจจะเข้าร่วมทุนกับนักลงทุนไทย ตั้งบริษัท โชวกัง อาซี (ประเทศไทย) จำกัด เพื่อดำเนินโครงการ การผลิตเหล็กครบวงจร ตั้งแต่โรงถลุงเหล็ก-การผลิตเหล็กแท่งทรงแบน (slab) และการผลิตเหล็กแผ่นรีดร้อน มูลค่าการลงทุนกว่า 100,000 ล้านบาท กำลังการผลิตปีละ 4 ล้านตัน แต่ทั้งนี้คณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน (BOI) มีการอนุมัติส่งเสริมการลงทุน โครงการเหล็กต้นน้ำไปแล้ว 3 โครงการ ได้แก่ 1)โครงการของบริษัท นครไทยสตีล จำกัด (มหาชน) หรือ NSM ได้รับการส่งเสริมการลงทุนในอุตสาหกรรมเหล็ก ขั้นต้นด้วยการขอรับการส่งเสริมผลิตเหล็กพูน (DRI) กำลังการผลิต 1.5 ล้านตัน/ปี ใช้เงินลงทุนมูลค่า 841 ล้านบาท 2)โครงการโรงงานถลุงเหล็กของบริษัท จีสตีล จำกัด (มหาชน) หรือบริษัทสยามสตีล จำกัด ในอดีต อนุมัติการลงทุนตั้งโรงงานถลุงเหล็กมูลค่า 40,000 ล้านบาท ขนาดกำลังการผลิตปีละ 5 ล้านตัน และ 3)โครงการถลุงเหล็กของเครือสห วิทยา อนุมัติโครงการตั้งโรงงานถลุงเหล็กมูลค่า 524,200 ล้านบาท ขนาดกำลังการผลิตปีละ 30 ล้านตัน ระยะเวลาการทำโครงการ 15 ปี แบ่งการลงทุนออกเป็น 5 เฟส โดยตั้งโรงงานที่ อ.บางสะพาน กับ อ.ประทิว จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ (สถาบันเหล็กและเหล็กกล้า :2548)

เหล็กขั้นกลาง (Semi-Finished Steel Products) เป็นการนำเหล็กพูน เหล็กถลุงและเศษเหล็ก (Scrap) มาหลอม และหล่อออกมาเป็นผลิตภัณฑ์กึ่งสำเร็จรูป ผลิตภัณฑ์เหล็กขั้นกลางที่ได้จะ

มี เหล็กแท่งกลม (Billet) ซึ่งเป็นผลิตภัณฑ์ทรงยาว เช่น เหล็กเส้น, ลวดเหล็ก เป็นต้น เหล็กแท่งแบน (Slab) เป็นผลิตภัณฑ์ทรงแบน เช่น เหล็ก แผ่นรีดร้อนและรีดเย็น นอกจากนี้ยังได้ผลิตภัณฑ์เหล็กแท่งใหญ่ (Bloom Beam) ซึ่งเป็นเหล็กโครงสร้างรูปพรรณ

ในปัจจุบันประเทศไทยมีการผลิตผลิตภัณฑ์ขั้นกลางอยู่ 4 ประเภท ได้แก่ อินกอต, เหล็กแท่งกลม(Billet)เหล็กแท่งใหญ่(Bloom) และส่วนเหล็กแท่งแบน(Slab)การผลิตเหล็กขั้นกลางของไทยยังไม่เพียงพอกับความต้องการภายในประเทศ ต้องนำเข้าเหล็กแท่งประเภทต่างๆอย่างต่อเนื่อง

เหล็กขั้นปลาย (Finish Steel Products) เป็นการนำผลิตภัณฑ์ขั้นกลางมาผ่านกระบวนการแปรรูปเหล็กที่ได้จากการหล่อเพื่อให้ได้รูปร่างและขนาดที่ต้องการ ทำได้โดยวิธีการแปรรูปรีดร้อน การแปรรูปรีดเย็น รวมถึงการเคลือบ และการหล่อรูปพรรณ (Foundry) เพื่อให้ได้ผลิตภัณฑ์สำเร็จรูป

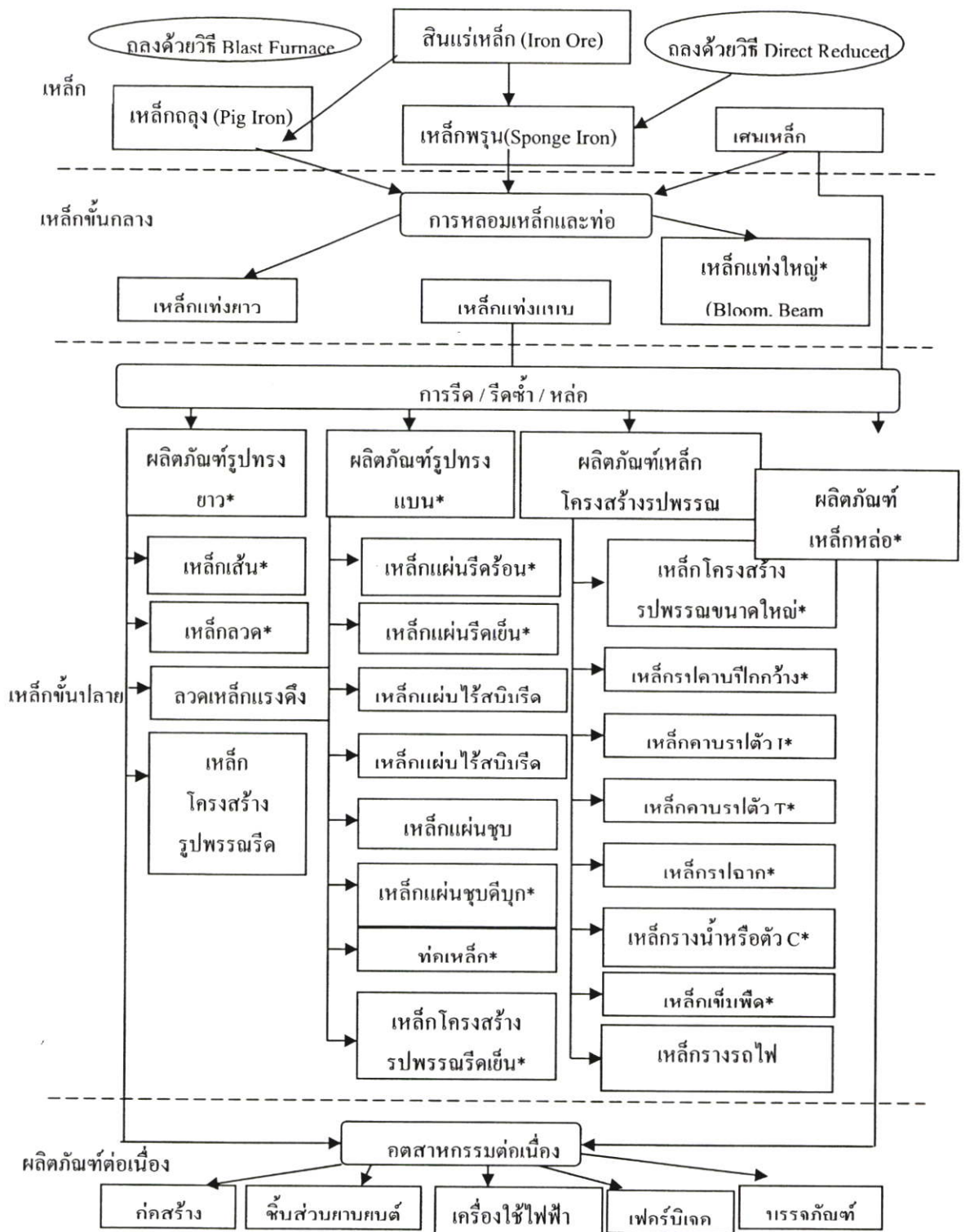
ผลิตภัณฑ์เหล็กขั้นปลาย เป็นขั้นตอนที่มีการผลิตมากที่สุดในประเทศไทย ผลิตภัณฑ์เหล็กขั้นปลายที่มีการผลิตมากได้แก่ เหล็กแผ่นรีดร้อน เหล็กแผ่นรีดเย็น เหล็กเส้น เหล็กลวด เป็นต้น

2. ตามลักษณะหรือประเภทผลิตภัณฑ์ ผลิตภัณฑ์เหล็กสำเร็จรูป แบ่งตามประเภทผลิตภัณฑ์กว้างๆ ได้ 3 ประเภท คือ

ผลิตภัณฑ์เหล็กทรงยาว (Long Product) จะรวมถึง เหล็กลวด ลวดเสริมคอนกรีต ลวดสแตนเลส เหล็กท่อนกลม และเหล็กข้ออ้อย เหล็กท่อนอัลลอย เหล็กรูปพรรณต่างๆ เช่น ฉาก รางน้ำ เป็นต้น นอกจากนี้ยังมี เหล็กทรงรถไฟ ท่อเหล็กและท่อสแตนเลส แบบเชื่อมและไร้ตะเข็บ ท่อขนส่งน้ำมัน ข้อต่อ ข้องอ ใบบีมัดคัตหินแกรนิต เม็ดเหล็กสำหรับขุดหินงาน

ผลิตภัณฑ์เหล็กทรงแบน หรือ เหล็กแผ่น (Flat Product) จะรวมถึงผลิตภัณฑ์ เหล็กแผ่นรีดร้อน เหล็กแผ่นรีดเย็น เหล็กแผ่นเคลือบสังกะสี และ เหล็กแผ่นเคลือบสังกะสีชุบสี เหล็กแผ่นเคลือบสังกะสีด้วยไฟฟ้า เหล็กแผ่นเคลือบดีบุก (เหล็กกิลาส) เหล็กทินฟรี เหล็กแผ่นไร้สนิม และเหล็กอัลลอย ซึ่งอุตสาหกรรมเหล็กแผ่นรีดร้อนประกอบด้วย เหล็กแผ่น (Plates) และเหล็กม้วน (Coils) โดยส่วนใหญ่จะใช้ในอุตสาหกรรมยานยนต์ ท่อเหล็ก ก่อสร้าง รวมถึงเป็นวัตถุดิบสำหรับเหล็กแผ่นรีดเย็น อุตสาหกรรมเหล็กแผ่นรีดเย็นเป็นการใช้เทคโนโลยีการผลิตเพื่อลดความหนาของเหล็กแผ่นรีดร้อน รวมถึงปรับคุณสมบัติให้เหมาะสมกับการใช้งานรูปแบบต่างๆ เช่น อุตสาหกรรมยานยนต์ เครื่องใช้ไฟฟ้า เฟอร์นิเจอร์เหล็ก และเหล็กแผ่นเคลือบ

ผลิตภัณฑ์เหล็กรูปพรรณ (Shape/Section) คือการนำผลิตภัณฑ์ที่ผ่านกรรมวิธีรีดร้อน หรือรีดเย็นเพื่อทำเป็นรูปพรรณประเภทต่างๆ เช่น เหล็กคาน เหล็กฉาก, ตัว I, T, H เป็นต้น



ภาพที่ 2.2 แสดงโครงสร้างอุตสาหกรรมเหล็กและเหล็กกล้า

ที่มา : สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม (2546)

หมายเหตุ * หมายถึง ผลิตภัณฑ์เหล็กที่มีการผลิตในประเทศไทย

2.6 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ภิเชก จันทร์เอี่ยม (2537: บทคัดย่อ) การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกของอาจารย์ในวิทยาลัยครู โดยการสัมภาษณ์แบบลึกจากอาจารย์ผู้ลาออก และสัมภาษณ์เชื่อมโยงไปยังบุคคลที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งการใช้แบบสอบถามเกี่ยวกับเหตุผลของการคงอยู่เป็นอาจารย์วิทยาลัยครู โดยมีกรอบแนวคิดในการวิจัย คือ ปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกของบุคลากรประกอบด้วย ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยและองค์การปัจจัยที่ไม่เกี่ยวกับงาน และปัจจัยสภาพแวดล้อม ภายนอกองค์การ ผู้วิจัยตั้งสมมติฐานว่า ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลปัจจัยลักษณะองค์การ ปัจจัยที่ไม่เกี่ยวกับงาน และปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การส่ง ผลต่อการลาออกของอาจารย์ในวิทยาลัยครู ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกของอาจารย์ในวิทยาลัย ครูประกอบด้วยปัจจัย 4 กลุ่มคือ ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยลักษณะองค์ การ ปัจจัยที่ไม่เกี่ยวกับงาน และปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ ซึ่ง สอดคล้องกับสมมติฐาน จากข้อค้นพบไม่พบว่าการลาออกเกิดจากปัจจัย เพียงกลุ่มเดียวตามลำพัง และจะเกิดจากปัจจัยอย่างน้อย 2 กลุ่มขึ้นไปร่วมกัน เป็นพลังผลักดันให้เกิดการลาออกจากวิทยาลัยครู ในขณะที่ผลการค้นพบปัจจัย ที่เป็นพลังเกื้อหนุนให้อาจารย์ยังคงอยู่ได้แก่ปัจจัย 2 กลุ่มคือ ปัจจัยลักษณะ ส่วนบุคคลและปัจจัยลักษณะองค์การ

ทวนชัย อรุณโรจน์ (2537: บทคัดย่อ) การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมาย เพื่อศึกษาการลาออกของครูช่าง อุตสาหกรรมใน 3 ประเด็นหลัก คือ สถานภาพส่วนตัวก่อนที่จะลาออก สาเหตุที่ทำให้ลาออก และแรงจูงใจให้ลาออก การเก็บรวบรวมข้อมูล ใช้แบบสอบถาม สอบถามเกี่ยวกับ 1. สถานภาพส่วนตัวก่อนการลาออก ประกอบด้วย สถานภาพสมรส อายุ วุฒิการศึกษา สาขา ตำแหน่งระดับ ชั้น รายได้ และประสบการณ์ 2.สาเหตุที่ทำให้ลาออก ประกอบด้วย สาเหตุด้านองค์การและการบริหารงาน สาเหตุด้านการปกครอง บังคับ บัญชา สาเหตุด้านการตอบแทนและสวัสดิการ สาเหตุด้านเพื่อนร่วมงาน และสาเหตุด้านงานอาชีพ 3.แรงจูงใจให้ลาออก ประกอบด้วยแรงจูงใจภายใน ประชากรและกลุ่มตัวอย่างได้แก่ ครูช่างอุตสาหกรรม สังกัด กรมอาชีวศึกษา ที่ลาออกจากราชการไปแล้วระหว่างปี 2531-2533 จำนวน 281 คน จากนั้นนำข้อมูลมาวิเคราะห์หาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และ ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ 1. ด้านสถานภาพส่วนตัวของผู้ที่ลาออกพบว่า 75% ของผู้ที่ลาออก เป็นผู้ที่มีสมรสแล้ว ส่วนมากมีอายุระหว่าง 34-40 ปี และมีอายุราชการระหว่าง 11-15 ปี มีตำแหน่งเป็นครูผู้สอนประมาณ 50% โดยส่วนใหญ่ ประมาณ 70% จะเป็นข้าราชการระดับ 3 ระดับ 4 และระดับ 5 มีวุฒิ ปริญญาตรีครุศาสตร์อุตสาหกรรม (คอบ.) สาขาช่างยนต์ ช่างกลโรงงาน ช่างเชื่อมและโลหะแผ่น ช่างไฟฟ้า ช่างอิเล็กทรอนิกส์ และช่างโยธา/สำรวจ/สถาปัตย์ ลาออกในสัดส่วนที่ใกล้เคียงกัน รายได้ก่อนที่จะลาออก ส่วนใหญ่อยู่ในระหว่างเงินเดือน

8,000-10,000 บาท และทุกคนเคยมี ประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับวงการธุรกิจอุตสาหกรรมอยู่แล้ว แสดงว่าผู้ที่ ลาออกนั้นเป็นคนที่มีความรู้และประสบการณ์ตรงกับ ความ ต้องการของตลาดแรงงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสาขาที่ขาดแคลน อีกทั้งยังอยู่ในช่วงวัยที่มีพลัง เต็มที่ 2. สาเหตุที่ทำให้ลาออก เรียงตามลำดับความสำคัญจากน้อยไป มาก (1-5) พบว่า สาเหตุด้านการตอบแทนและสวัสดิการ เป็นสาเหตุ อันดับที่ 1 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 สาเหตุด้านองค์กรและการบริหาร งาน เป็นสาเหตุอันดับที่ 2 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36 สาเหตุด้านการปกครอง บังคับบัญชา เป็นสาเหตุอันดับที่ 3 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.14 สาเหตุด้าน งานอาชีพ เป็นสาเหตุอันดับที่ 4 มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.13 และสาเหตุ ด้านเพื่อนร่วมงานมีปัญหาค่อนข้างน้อยเป็นสาเหตุอันดับที่ 5 มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.48 สรุปได้ว่าในการทำงานนั้นมนุษย์ทุกคนต้องการมีรายได้ ให้เพียงพอ เพื่อตนเองและ ครอบครัว ต้องการความมั่นคงในชีวิตและ ต้องการ โอกาสในการได้ใช้ศักยภาพของตนให้เกิด ประโยชน์สูงสุด 3. แรงจูงใจให้ลาออก พบว่า แรงจูงใจภายนอกมีปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลต่อการลาออก มากกว่าแรงจูงใจภายใน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 ในขณะที่แรงจูงใจภายในมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 เหตุ ที่เป็นดังนี้เพราะว่า ปัจจัยแรงจูงใจภายนอก ไม่ว่าจะเป็น ชื่อเสียง เกียรติยศ ตำแหน่ง หน้าที่การงาน รายได้และโอกาสของความก้าวหน้า สามารถเปรียบเทียบ รูปธรรมให้เห็น ได้อย่างชัดเจน โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อเปรียบเทียบกับ งานในระบบราชการ การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ มีผลออกมา สอดคล้องกับงานวิจัยเรื่อง การลาออกของครูในต่างประเทศ และงานวิจัยเกี่ยวกับปัญหาสมองไหล ของสำนักงาน กพ.ทุกประการ ไม่ว่าจะมองในแง่สาเหตุแต่ละด้าน หรือ จะพิจารณาจากแรงจูงใจให้ ลาออกก็ตาม จะมีปัจจัยที่เป็นทั้งแรงดึงดูด (Pull) และปัจจัยผลักดัน (Push) ให้เกิดการลาออกได้ ทั้งสิ้น

สุกัญญา สุทธิวานิช (2538: บทคัดย่อ)การวิจัยนี้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการ ลาออกของพยาบาล ประจําการของโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ สังกัดสภากาชาดไทยเพื่อสร้างสมการ ในการทำนายพฤติกรรมการลาออกของพยาบาลประจําการของโรงพยาบาล จุฬาลงกรณ์ สังกัด สภากาชาดไทย โดยใช้ตัวแปร ลักษณะเฉพาะส่วนบุคคล ความพึงพอใจในการทำงาน ความ คาดหวังในการทำงาน การได้บรรลุตาม ความคาดหวัง ความผูกพันต่อองค์กร การให้ความสำคัญ กับผลตอบแทน ปัจจัย ที่ไม่เกี่ยวข้องกับงาน และความตั้งใจที่จะทำงานอยู่กับองค์กรกลุ่มตัวอย่าง เป็นกลุ่มพยาบาลประจําการที่กำลังปฏิบัติงานอยู่ใน โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ จำนวน 75 คน และ กลุ่มพยาบาลที่เคยประจําการอยู่ใน โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ แต่ลาออกจากโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ ในช่วงเวลา 2 ปีที่ผ่านมาจำนวน 75 คน การเก็บรวบรวมข้อมูลใช้แบบสอบถามที่สร้างขึ้นการ วิเคราะห์ข้อมูลใช้การ วิเคราะห์จำแนกประเภท (Discriminat analysis) ผลการวิจัยพบว่าพฤติกรรมการลาออกของพยาบาลประจําการของโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ขึ้นกับตัวแปร ลักษณะ เฉพาะส่วนบุคคลเฉพาะสถานภาพสมรส (MS) ความพึงพอใจในการทำงาน (JS) การให้ความสำคัญกับ ผลตอบแทน (RW) และความตั้งใจที่จะทำงานอยู่กับองค์กร (IN) สามารถเขียนเป็นสมการจำแนก

ประเภทได้คือ $z = -037. MS - 0.59 JS + 0.17 RW + 0.97 IN$ และเมื่อนำสมการดังกล่าวไปจำแนกพยาบาลเข้ากลุ่มได้ ถูกต้องร้อยละ 89.33 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ภราดี บุตรศักดิ์ (2539: บทคัดย่อ)การศึกษาเรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ความพึงพอใจในงาน และแนวโน้มที่จะลาออกจากองค์การ ของพนักงานในกลุ่มธุรกิจบริษัทเงินทุนในเขตกรุงเทพมหานคร" มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแนวโน้มที่จะลาออกจากองค์การ เพื่อเป็นแนวทางในการป้องกันและแก้ไข ปัญหาการลาออกจากองค์การ กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ เป็นพนักงานที่ทำงานเต็มเวลาในกลุ่มธุรกิจบริษัทเงินทุน ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 203 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ สร้างขึ้นเพื่อวัดความพึงพอใจในงานด้าน ต่าง ๆ 7 ด้าน คือตัวงาน หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน ความ มั่นคง ความก้าวหน้า รายได้ และสวัสดิการ นอกจากนั้น ยังวัดแนวโน้มที่จะลาออกจากองค์การ และปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ตำแหน่งงาน เงินเดือน/ ค่าตอบแทน ความรับผิดชอบทางการเงินต่อครอบครัว และระยะเวลาในการเดินทางมาทำงาน ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามวัดความพึงพอใจในงาน และวัดแนวโน้มที่จะลาออกจาก องค์การมีค่าเท่ากับ .92 และ .87 ตามลำดับ สถิติที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ ความแปรปรวนแบบสองทาง ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุ ผลการวิจัยพบว่า 1. ไม่มีความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ตำแหน่งงาน เงินเดือน/ค่าตอบแทน ความรับผิดชอบทางการเงินต่อครอบครัวและระยะเวลาในการ เดินทางมาทำงาน กับแนวโน้มที่จะลาออกจากองค์การ 2. มีความสัมพันธ์ทางลบระหว่างความพึงพอใจในงาน ด้านตัวงาน ด้านหัวหน้างาน ด้านความก้าวหน้า ด้านความ มั่นคง และด้านรายได้ กับแนวโน้มที่จะลาออกจากองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 3. ไม่มีความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน ด้าน เพื่อนร่วมงาน และด้านสวัสดิการกับแนวโน้มที่จะลาออกจาก องค์การ 4. จากการวิเคราะห์การถดถอยพหุ พบว่า ตัวแปร ที่สามารถทำนายแนวโน้มที่จะลาออกจากองค์การของพนักงาน ในกลุ่มธุรกิจบริษัทเงินทุน ได้แก่ ความพึงพอใจในงานด้าน หัวหน้างาน ด้านความมั่นคง และด้านความก้าวหน้า

อนันต์ รุ่งผ่องศรีกุล (2540: บทคัดย่อ)การศึกษาเรื่อง ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความสำเร็จในงาน ความพึงพอใจในงาน และแนวโน้มที่จะลาออกจากองค์การของผู้แทนขายยา มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความสำเร็จในงาน ความพึงพอใจในงาน และแนวโน้มที่จะลาออกจากองค์การ เพื่อเป็นแนวทางในการสรรหาและคัดเลือกผู้แทนขายยา ลดปัญหาความไม่พึงพอใจในงานและการ ลาออกจากองค์การ กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือผู้แทนขายยาในโรงพยาบาลขององค์การ เอกชน ที่ทำงานเต็มเวลาจำนวน 259 คน เครื่องมือในงานวิจัยคือแบบสอบถามที่ได้สร้างขึ้น เพื่อวัดความต้องการสัมฤทธิ์ผล ความพึงพอใจในงาน และแนวโน้มที่จะลาออกจากองค์การ โดยมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .8246, .9076 และ .8960 ตามลำดับ สถิติที่ใช้ใน

การวิจัยนี้ได้แก่ การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทาง (Two-way Analysis of variance) การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way Analysis of Variance) การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยวิธี LSD (Least-Significant- Difference) การทดสอบค่าที (t-test) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุ (Multiple Regression) โดยทำการทดสอบสมมติฐานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ผลการวิจัยพบว่า 1. ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความสำเร็จในงาน ได้แก่ อายุ สาขาวิชาที่จบการศึกษา และประสบการณ์ในงาน แต่สถานภาพสมรส และความต้องการสัมฤทธิ์ผล ไม่มีผลต่อความสำเร็จ ในงาน 1.1 ผู้แทนขายยาที่มีอายุมากกว่าจะมีความสำเร็จในงานมากกว่าผู้แทนขายยา ที่มีอายุน้อยกว่า 1.2 ผู้แทนขายยาเพศชายที่จบการศึกษาสาขาเภสัชศาสตร์จะมีความสำเร็จในงานมากกว่าผู้ที่จบการศึกษาสาขาอื่น แต่สาขาวิชาที่จบการศึกษาไม่มีผลต่อความสำเร็จในงาน ของผู้แทนขายยาเพศหญิง 1.3 ผู้แทนขายยาที่มีประสบการณ์ในงานมากกว่าจะมีความสำเร็จในงานมากกว่าผู้แทนขายยาที่มีประสบการณ์ในงานน้อยกว่า 2. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ความต้องการสัมฤทธิ์ผล มีผลต่อความพึงพอใจในงาน โดย ผู้แทนขายยาที่มีความต้องการสัมฤทธิ์ผลสูงกว่า จะมีความพึงพอใจในงานมากกว่าผู้แทนขายยา ที่มีความต้องการสัมฤทธิ์ผลต่ำกว่า แต่อายุ สถานภาพสมรส สาขาวิชาที่จบการศึกษา และ ประสบการณ์ในงาน ไม่มีผลต่อความพึงพอใจในงาน 3. ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อแนวโน้มที่จะลาออกจากองค์กร ได้แก่ อายุ สาขาวิชา ที่จบการศึกษา และ ประสบการณ์ในงาน แต่สถานภาพสมรส และความต้องการสัมฤทธิ์ผล ไม่มีผล ต่อแนวโน้มที่จะลาออกจากองค์กร 3.1 ผู้แทนขายยาเพศชายที่มีอายุน้อยกว่ามีแนวโน้มที่จะลาออกจากองค์กรมากกว่าผู้แทนขายยาเพศชายที่มีอายุมากกว่า และในเพศหญิงอายุไม่มีผลต่อแนวโน้มที่จะ ลาออกจากองค์กร 3.2 ผู้แทนขายยาที่จบการศึกษาสาขาเภสัชศาสตร์ มีแนวโน้มที่จะลาออกจากองค์กรต่ำกว่าผู้แทนขายยาที่จบการศึกษาสาขาวิทยาศาสตร์การแพทย์ 3.3 ผู้แทนขายยาที่มีประสบการณ์ในงานต่ำ มีแนวโน้มที่จะลาออกจากองค์กร มากกว่าผู้แทนขายยาที่มีประสบการณ์ในงานสูง 4. จากการวิเคราะห์การถดถอยพหุ พบว่าตัวแปรที่สามารถทำนายความสำเร็จในงาน และแนวโน้มที่จะลาออกจากองค์กร ได้แก่ อายุ ตัวแปรที่สามารถทำนายความพึงพอใจในงาน ได้แก่ ความต้องการสัมฤทธิ์ผล

วิกรม อัสวิกุล (2540 : บทคัดย่อ) การวิจัยเรื่องนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความรู้สึก มั่นคงในการทำงาน และผลของความรู้สึกมั่นคงในการทำงานที่มีต่อความทุ่มเทให้กับงานและ ความตั้งใจที่จะลาออก กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาเป็นพนักงานที่ทำงานบริษัท เงินทุนหลักทรัพย์ 33 แห่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 312 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม มีจำนวนข้อคำถามทั้งสิ้น 63 ข้อ แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ส่วนแรกเป็นข้อคำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของพนักงาน ส่วนที่ 2 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านการรับรู้ ของบุคคล และส่วนที่ 3 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน และพฤติกรรม การทำงาน การวิเคราะห์ข้อมูลใช้ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าสถิติที และ

การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ผลการวิจัยพบว่า 1. คุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ และระดับการศึกษา ไม่มีผลต่อความรู้สึก มั่นคงในการทำงาน แต่พบว่า ระยะเวลาการปฏิบัติงานมีผลต่อความรู้สึกมั่นคงในการทำงานที่ ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยกลุ่มพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานน้อยและปานกลาง จะมีระดับความรู้สึกมั่นคงในการทำงานต่ำกว่ากลุ่มพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานมาก 2. ลักษณะองค์การ ในด้านประเภทของธุรกิจเงินทุนและหลักทรัพย์ ไม่มีผลต่อระดับ ความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน แต่พบว่า ขนาดขององค์การ มีผลต่อความรู้สึก มั่นคงในการ ทำงานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยกลุ่มพนักงานที่ทำงานในองค์การขนาดเล็ก และ ขนาดกลางจะมีระดับความรู้สึกมั่นคงในการทำงานต่ำกว่ากลุ่มพนักงานที่ทำงานในองค์การ ขนาดใหญ่ 3. ปัจจัยด้านการรับรู้ของบุคคลที่มีต่อตนเอง การรับรู้ของบุคคลที่มีต่อปัจจัย ภายใน องค์การ และการรับรู้ของบุคคลที่มีต่อปัจจัยภายนอกองค์การในด้าน สภาพเศรษฐกิจ และสังคมมีผลต่อความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน แต่การรับรู้ของบุคคลที่มีต่อปัจจัยภายนอก องค์การในด้าน สถานะของธุรกิจเงินทุนหลักทรัพย์ ไม่มีผลต่อความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน 4. จากการวิเคราะห์ ถดถอยเชิงพหุแบบขั้นตอนพบว่า ตัวแปรที่มีประสิทธิภาพในการ อธิบายความรู้สึกมั่นคงในการ ทำงาน มี 6 ตัวแปร ได้แก่ การรับรู้ถึงความสำคัญของตน ต่อองค์การ ความยุติธรรมในองค์การ การ ใช้ นโยบายปลดพนักงาน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ความชัดเจนของข้อมูลข่าวสารและระดับ ความสามารถในการทำงาน ตามลำดับ โดยกลุ่มตัวแปร ดังกล่าวร่วมกันอธิบายความรู้สึกมั่นคงใน การทำงานได้ร้อยละ 34.69 5. ความรู้สึกมั่นคงในการทำงานมีผลต่อความทุ่มเทให้กับงานที่ระดับ นัยสำคัญทาง สถิติ 0.001 โดยกลุ่มพนักงานที่มีระดับความรู้สึกมั่นคงในการทำงานสูงและปาน กลางจะมีระดับ ความทุ่มเทให้กับงานสูงกว่ากลุ่มพนักงานที่มีระดับความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน ต่ำ 6. ความรู้สึกมั่นคงในการทำงานมีผลต่อความตั้งใจที่จะลาออกที่ระดับนัยสำคัญทาง สถิติ 0.001 โดยกลุ่มพนักงานที่มีระดับความรู้สึกมั่นคงในการทำงานสูงจะมีระดับความ ตั้งใจที่จะลาออกต่ำ กว่ากลุ่มพนักงานที่มีระดับความรู้สึกมั่นคงในการทำงานปานกลางและ ต่ำ และกลุ่มพนักงานที่มี ระดับความรู้สึกมั่นคงในการทำงานปานกลางจะมีระดับความตั้งใจที่จะลาออกต่ำกว่ากลุ่มพนักงาน ที่มีระดับความรู้สึกมั่นคงในการทำงานต่ำ

จารุพร แสงเป่า (2541 : บทคัดย่อ) การวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ครั้งนี้ มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษา ปัจจัยที่มีอิทธิพล ต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลสังกัดสำนัก การแพทย์ กรุงเทพมหานคร ด้วยการพัฒนาตรวจสอบและปรับ โมเดลลิสรัดของความตั้งใจที่จะ ลาออก จากงานของพยาบาลวิชาชีพและนำโมเดลที่ปรับให้มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ นำมาใช้ในการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของพยาบาล วิชาชีพ ตัว แปรต้นในการวิจัยได้แก่ (1) ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน (2) บุคลิกภาพ ความเข้มแข็ง (ความมุ่งมั่น ,ความท้าทาย และการควบคุม) (3) ปัจจัยคุณลักษณะของงาน (ความหลากหลายของทักษะ, เอกลักษณะของงาน, ความสำคัญของงาน, ความมีอิสระในการ ตัดสินใจในงาน และข้อมูล

ป้อนกลับ) (4) การสนับสนุนทางสังคม (การสนับสนุนจาก หัวหน้าหออภิบาลผู้ป่วย และเพื่อนร่วมงาน) (5) ความเครียดในบทบาท (ความขัดแย้ง ในบทบาท, ความคลุมเครือในบทบาท และ ความมากเกินไปของบทบาท) (6) ความพึงพอใจในงาน (ความพึงพอใจในงานด้านบริบท และ ความพึงพอใจในงานด้านความรู้สึ) (7) ความผูกพัน ต่อวิชาชีพพยาบาล (ค่านิยมทางวิชาชีพ, ความเต็มใจปฏิบัติเพื่อวิชาชีพ และการรักษา ความเป็นสมาชิกของวิชาชีพ) (8) ความเหนื่อยหน่าย ในงาน (ความอ่อนล้าทางอารมณ์, การลดความเป็นบุคคล และความสำเร็จส่วนบุคคล) ส่วนตัวแปร ตามได้แก่ ความตั้งใจ ที่จะลาออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย เป็น พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลสังกัดสำนัก การแพทย์ กรุงเทพมหานคร 4 แห่ง จำนวน 530 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวม ข้อมูลโดยการใช้แบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นด้วย สถิติบรรยาย การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบ เพียร์สัน โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS/PC+ 7.5 for Window 95 การวิเคราะห์การ ถดถอยพหุคูณ การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน และการวิเคราะห์ เส้นทาง (path analysis) ประเภทมีตัวแปรแฝง (latented variables) โดยใช้โปรแกรมลิสเรล 8.10 (LISREL VIII) ผลการวิจัยพบว่า โมเดลปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน ของ พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาล สังกัดสำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย ตัวแปร สังเกต 21 ตัวแปร และตัวแปรแฝง 7 ตัวแปร มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิง ประจักษ์ มีค่า ไค-สแควร์ (chi-square) =62.94 ที่องศาอิสระ =67 ค่าความจะเป็น =.62 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (GFI)=.99 ปัจจัยทั้งหมดที่นำมาศึกษาในโมเดลพบว่า ส่วนใหญ่มีนัยสำคัญทางสถิติต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพ โดย มีอิทธิพลทางตรงมากกว่าอิทธิพลทางอ้อม โดยตัวแปร ที่มีอิทธิพลโดยรวมสูงอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติ เรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อ วิชาชีพ ปัจจัยคุณลักษณะของงาน บุคลิกภาพความเข้มแข็ง ความเหนื่อยหน่าย ในงาน และการสนับสนุนทางสังคม พบว่า มี 4 ปัจจัยคือ ความผูกพันต่อวิชาชีพ ความพึงพอใจ ในงาน ความเหนื่อยหน่ายในงาน และบุคลิกภาพความเข้มแข็ง มีอิทธิพลทางตรงอย่าง มีนัยสำคัญทาง สถิติ ขณะที่พบว่าอีก 3 ปัจจัยคือ ความพึงพอใจในงาน ปัจจัยคุณลักษณะ ของงาน และบุคลิกภาพ ความเข้มแข็ง มีอิทธิพลทางอ้อมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และ โมเดลสามารถอธิบายความ แปรปรวนของตัวแปรความตั้งใจที่จะลาออกจากงานได้ ร้อยละ 44

เสริมศักดิ์ ธรรมจุนเจือ (2541 : บทคัดย่อ) การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ทั่วไป เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยที่นำไปสู่การลาออกของ พนักงานธนาคารทหารไทย จำกัด (มหาชน) ประชากรของการวิจัยนี้ คือ พนักงานที่ได้ลาออก จากธนาคารทหารไทย จำกัด (มหาชน) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บ รวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถาม และได้รับแบบสอบถามที่สมบูรณ์กลับคืนมา จำนวน 188 ฉบับ สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การ ทดสอบค่าที (t-test) และ วิวิธีวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way Analysis of Variance) ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ 1. ปัจจัยเกี่ยวกับตัวพนักงานกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 188 คน เป็น

เพศชาย 97 คน และเพศหญิง 91 คน ส่วนใหญ่ มีอายุระหว่าง 21-30 ปี มีระดับการศึกษาปริญญาตรีมากที่สุด มีสถานภาพสมรสเป็นโสดมากที่สุด มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานอยู่กับธนาคารต่ำกว่า 5 ปี โดยเป็นผู้ที่ปฏิบัติงานอยู่ในระดับ ตำแหน่งพนักงานปฏิบัติการมากที่สุด ได้รับเงินเดือนระหว่าง 7,501-10,000 บาท ส่วนใหญ่มี ภูมิลำเนากรุงเทพมหานคร และเมื่อได้ลาออกจากธนาคารแล้วไปประกอบอาชีพทำงานส่วนตัว/ ธุรกิจส่วนตัวมากที่สุด 2. ปัจจัยเกี่ยวกับงานและการปฏิบัติงานกลุ่มตัวอย่างมีความเห็นต่อปัจจัยเกี่ยวกับงานและการปฏิบัติงาน ว่ามีอิทธิพลต่อ การลาออกจากธนาคารทหารไทย จำกัด (มหาชน) มากน้อยตามลำดับ ได้ดังต่อไปนี้ลักษณะงานใหม่ที่ท้าทายความสามารถ มีอิทธิพลต่อการลาออกอยู่ในระดับมาก ส่วน ความคาดหวัง ลักษณะงานผู้บังคับบัญชา โอกาสความก้าวหน้า ลักษณะงานใหม่ตรงกับสาขาวิชา ที่เรียนมา มีอิทธิพลต่อการลาออกอยู่ในระดับปานกลาง และเพื่อนร่วมงาน กับความผูกพันต่อ องค์กร มีอิทธิพลต่อการลาออกอยู่ในระดับน้อย ผลตอบแทนที่ได้รับก่อนลาออกจากธนาคาร กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่าพอจนเจอครอบครัวแต่ไม่พอที่จะออมทรัพย์ได้ลาออกจากธนาคาร แล้วไปประกอบอาชีพทำงานส่วนตัว/ธุรกิจส่วนตัวมากที่สุด เมื่อมีการเปรียบเทียบความแตกต่าง ระหว่างปัจจัยเกี่ยวกับงานและการปฏิบัติงาน กับปัจจัยเกี่ยวกับตัวพนักงานที่ลาออกจากธนาคาร พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีปัจจัยด้านชีวิตสังคม แตกต่างกัน มีความเห็นต่อปัจจัยเกี่ยวกับงานและการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ในขณะที่ยื่นใบลาออกจากธนาคารผู้ที่ลาออกมีความต้องการที่จะเปลี่ยนงานมากที่สุด

พิสิฐ กาญจนาคพันธุ์ (2541 : บทคัดย่อ) วัตถุประสงค์หลักในการศึกษารั้งนี้ 1) เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่มีอิทธิพล ต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงาน บริษัท เดอะมอลล์กรุ๊ป จำกัด ในภาวะวิกฤตเศรษฐกิจ 2) เพื่อศึกษาถึงวิธีการในการรักษาหรือจูงใจพนักงาน ที่มีคุณภาพให้ทำงานกับองค์กรต่อไป กรอบในการศึกษารั้งนี้ผู้ศึกษาได้ทำการศึกษาถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อ การตัดสินใจลาออก ซึ่งประกอบด้วยเพศ อายุ ระดับการศึกษาสถานภาพครอบครัว รายได้ของพนักงานที่เหมาะสมกับการดำรงชีพ ระยะเวลาการปฏิบัติงานกับบริษัทฯ และปัจจัยด้านความพนักงานส่วนกลาง ที่สังกัดสาขารามคำแหงที่ได้รับการบรรจุ เป็นพนักงานประจำแล้วจำนวน 256 ราย ในช่วงระยะเวลาตั้งแต่เดือน มกราคม ถึง เมษายน 2542 รวม 4 เดือน โดยศึกษาใช้วิธีการแจกแบบสอบถาม แล้วนำ มาประมวลผลด้วยโปรแกรม SPSS/PC+ ผลการศึกษารूपได้ดังนี้ คือ 1. แนวโน้มการลาออกของ พนักงาน บริษัท เดอะมอลล์กรุ๊ป จำกัด ลดลง เพียงเล็กน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับอัตราการลาออกก่อนภาวะวิกฤตเศรษฐกิจ 2. ปัจจัยภูมิหลังของพนักงาน ซึ่งได้แก่ เพศ อายุระดับการศึกษา สถานภาพครอบครัว รายได้ของพนักงานที่เหมาะสมกับการดำรงชีวิตและระยะเวลา การปฏิบัติงานกับบริษัทฯ ไม่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงาน 3. ปัจจัยด้านความพึงพอใจ ซึ่งได้แก่ ความพึงพอใจในลักษณะงาน ความพึงพอใจในสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานความพึงพอใจต่อผู้บังคับบัญชาความพึง พพอใจในนโยบาย / ระเบียบของบริษัท ในภาวะ

วิกฤตเศรษฐกิจความพึงพอใจ ต่อบุคคล / เพื่อนร่วมงานและความพึงพอใจต่อค่าจ้างที่ได้รับจากบริษัทฯ มีอิทธิพลต่อการลาออกของพนักงาน

สกาวรัตน์ อินทุสมิต (2543 : บทคัดย่อ) การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ และความผูกพันต่อองค์การและระดับความตั้งใจที่จะลาออก (2) ศึกษาเปรียบเทียบการรับรู้วัฒนธรรม องค์การของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยที่มีลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน (3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมองค์การกับความผูกพันต่อองค์การ และ (4) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การกับความตั้งใจที่จะลาออก กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้คือ พนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยจำนวน 368 คน เก็บข้อมูลโดยใช้แบบ สอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์โปรแกรม SPSS/FW 9.0 ผลการวิจัยพบว่า (1) พนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยมีการรับรู้วัฒนธรรม องค์การอยู่ในระดับสูง มีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับสูง และมีความตั้งใจที่จะลาออก ในระดับต่ำ (2) พนักงานที่มีสถานภาพสมรส และระดับตำแหน่งแตกต่างกันมีการรับรู้วัฒนธรรม องค์การแตกต่างกัน ส่วนอายุ อาชีพ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง แตกต่างกันมีการรับรู้ วัฒนธรรมองค์การไม่แตกต่างกัน (3) การรับรู้วัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับ ความผูกพันต่อองค์การ ($r = .755$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยพบว่า ความ เหลือมล้าของอำนาจ มีความสัมพันธ์ทางลบกับความผูกพันต่อองค์การ ($r = -.355$) การหลีกเลี่ยง ความไม่แน่นอน ความเป็นปัจเจกนิยม ความเป็นกลุ่มนิยม ความเป็นชายและความเป็นหญิง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ ($r = .537, .531, .632, .838$ ตามลำดับ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 (4) ความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์ทางลบกับ ความตั้งใจที่จะลาออก ($r = -.214$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยพบว่า ด้าน พฤติกรรม และด้านทัศนคติมีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจที่จะลาออก ($r = -.318, -.380$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

เอกภูมิ เรียนลึก (2543 : บทคัดย่อ) การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาบรรยากาศในองค์การและระดับกับภาวะแปลกแยก ของพนักงานใน โรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่ม และศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่าง บรรยากาศในองค์การกับภาวะแปลกแยก และความสัมพันธ์ระหว่างภาวะแปลกแยกกับความตั้งใจ ที่จะลาออกจากงาน รวมถึงศึกษาตัวแปรที่พยากรณ์ความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของพนักงาน ใน โรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่ม กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานใน โรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่ม จำนวน 313 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามการรับรู้เกี่ยวกับบรรยากาศในองค์การ แบบสอบถามความรู้สึกเกี่ยวกับภาวะแปลกแยก และแบบสอบถามความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ SPSS for Windows สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ ความแปรปรวนแบบทางเดียว การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอย พหุคูณด้วยเทคนิค Stepwise ผลการวิจัยพบว่า 1) พนักงานใน โรงงาน

อุตสาหกรรมสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่ม ระบุว่า มีบรรยากาศในองค์การที่ดีมาก มีภาวะแปลกแยกในระดับปานกลาง และมีความตั้งใจที่จะลาออก จากงานในระดับต่ำ 2) พนักงานที่มี อายุ ฐานะทางเศรษฐกิจ ระดับการศึกษา และอายุงาน ต่างกัน มีภาวะแปลกแยกแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 3) บรรยากาศใน องค์การมีความสัมพันธ์เชิงลบกับภาวะแปลกแยก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) ภาวะ แปลกแยกมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความตั้งใจที่จะลาออก จากงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01 5) ภาวะแปลกแยกและบรรยากาศในองค์การสามารถ ร่วมกันพยากรณ์ความตั้งใจที่จะ ลาออกจากงานได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดย สามารถร่วมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 26.4 ตัวแปรที่ทำนายความตั้งใจที่จะลาออกจากงานได้สูงสุด คือ ภาวะแปลกแยก

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อระดับความต้องการลาออกจากงานของพนักงานในอุตสาหกรรมเหล็กและเหล็กกล้าจำนวน 7 บริษัท จำแนกตาม อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับเงินเดือน อายุงานในองค์กรปัจจุบัน ระดับตำแหน่งงาน งานวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ที่มุ่งเน้นสำรวจข้อเท็จจริงต่างๆ ของคน ซึ่งผู้วิจัยกำหนดรายละเอียดของวิธีดำเนินการวิจัยตามลำดับดังนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 การตรวจสอบเครื่องมือ
- 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.5 การกำหนดค่าตัวแปร
- 3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล
- 3.7 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานในอุตสาหกรรมเหล็กและเหล็กกล้าทั้ง 7 บริษัท ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 2012 คน ได้แก่

- 1.บริษัท เหล็กสยามยามาโตะ จำกัด เหล็กโครงสร้างขนาดใหญ่ด้วยกรรมวิธีรีดร้อน
- 2.บริษัท โนวา สตีล จำกัด เหล็กเส้นเสริมคอนกรีต ชนิดเหล็กเส้นกลมและเหล็กข้ออ้อย
- 3.บริษัท เหล็กก่อสร้างสยาม จำกัด เหล็กเส้นเสริมคอนกรีตชนิดเหล็กเส้นกลม&เหล็กข้ออ้อยประเภทมีเตาหลอม
- 4.บริษัท ระยองไวร์ อินดัสตรีส์ จำกัด TYRE BEAD WIRE (ลวดขอบล้อยาง)และผลิตลวดเชื่อมไฟฟ้า
- 5.บริษัท ไทยไวร์ โปรดักท์ จำกัด (มหาชน):ลวดเหล็กแรงดึงสูงสำหรับงานคอนกรีตอัดแรง และชุบสังกะสี

6.บริษัท บลูสโคปไทยแลนด์ จำกัด:เหล็กแผ่นรีดเย็น เหล็กแผ่นเคลือบสังกะสี อะลูมิเนียม และ เหล็กแผ่นเคลือบสี (PAINTED ZINCALUME)

7.บริษัท สยามยูไนเต็ดสตีล (1995) จำกัด: เหล็กแผ่นรีดเย็น (COLD ROLLED SHEET, TIN MILL BLACK PLATE, GALVANIZED IRON SUBSTRATE)

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่น้อยที่สุดที่ยอมรับได้ว่าเพียงพอที่จะใช้เป็นตัวแทนของประชากรได้นั้น ผู้วิจัยใช้สูตรการคำนวณของ Yamane(บุญธรรม กิจปริดาบริสุทธิ.2542:5) คือ

$$n = N / (1 + Ne^2) \quad (3.1)$$

เมื่อ e = ค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างโดยการวิจัยซึ่งกำหนดที่ร้อยละ 5

N = จำนวนประชากรในการศึกษานี้จำนวน 2012 คน

n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่จะทำการศึกษา

จากการคำนวณตามสูตรของ Yamane เมื่อแทนค่าในสูตร

$$n = 2012 / (1 + (2012 \times 0.05^2))$$

ได้ค่ากลุ่มตัวอย่าง คือ 334 ราย ทำการสุ่มอย่างง่ายโดยวิธีการสุ่ม Sampling Random

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (ดังภาคผนวก ก) ที่สร้างขึ้น โดยคำถามจะมีทั้งคำถามแบบปิด (Close-Ended Question) ที่กำหนดคำตอบไว้ให้ผู้ตอบเลือกตอบ และคำถามแบบเปิด (Open-Ended Question) ที่ให้ผู้ตอบสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระ โดยมีลักษณะดังนี้

3.2.1 แบบสอบถาม

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับเงินเดือน อายุงานในองค์กรปัจจุบัน ระดับตำแหน่งงาน และการรับรู้บรรยากาศการบริหารงานในองค์กร จำนวน 8 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความพึงพอใจในการทำงาน จำนวน 35 ข้อ โดยลักษณะของแบบสอบถามชุดนี้เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่าของ Likert's rating scale จำนวน 5 ค่า ได้แก่ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความต้องการลาออกจากงาน จำนวน 12 ข้อ โดยลักษณะของแบบสอบถามชุดนี้เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่าของ Likert's rating scale จำนวน 5 ค่า ได้แก่ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ตอนที่ 4 เป็นแบบสอบถามแบบเปิด (Open-Ended Question) เกี่ยวกับข้อเสนอแนะอื่นๆ เกี่ยวกับระดับความพึงพอใจในการทำงาน และระดับความต้องการลาออกจากงาน

3.3 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างและตรวจสอบเครื่องมือตามขั้นตอนดังนี้

3.3.1 ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี จากเอกสาร ตำรา ข้อความทางวิชาการ วารสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

3.3.2 นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาประมวล เพื่อกำหนดเป็นขอบเขตเนื้อหาและเป็นโครงสร้างของเครื่องมือ

3.3.3 สร้างแบบสอบถามวัดระดับการรับรู้บรรยากาศการบริหารงานในองค์กร โดยผู้วิจัยได้นำแนวทางจากการจำแนกลักษณะของบรรยากาศการบริหารงานในองค์กรของ Litwin and Stringer (1968: 189-190)

3.3.4 สร้างแบบสอบถามวัดระดับความพึงพอใจในการทำงาน โดยผู้วิจัยได้ใช้แนวทางจากแบบสอบถามของ อุบลรัตน์ พรหมสาขา ณ สกลนคร (2545)

3.3.5 สร้างแบบสอบถามวัดระดับความต้องการลาออกจากงาน โดยผู้วิจัยได้ใช้แนวทางจากแบบสอบถามของ ประจักษ์ ปฏิทัศน์ (2544)

3.3.6 นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วเสนออาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ และอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วมตรวจสอบและแนะนำเพื่อแก้ไขและปรับปรุงแบบสอบถามให้มีความเหมาะสม

3.3.7 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับการแก้ไขแล้วไปตรวจสอบความเที่ยงตรง และความเหมาะสม โดยขอความอนุเคราะห์ผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่าน ดังมีรายชื่อดังตารางที่ 3.1 เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) และภาษาที่ใช้ แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข

3.3.8 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขเสร็จแล้ว ปรีกษาอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ และอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม เพื่อตรวจสอบความถูกต้องอีกครั้ง เพื่อความสมบูรณ์ของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ตารางที่ 3.1 แสดงรายชื่อ ตำแหน่ง และสถานที่ปฏิบัติงานของผู้ทรงคุณวุฒิ

รายชื่อ	ตำแหน่ง	สถานที่ปฏิบัติงาน
1. ดร.จ่านงค์ จิ่งธีรพานิช	คณบดีบัณฑิตวิทยาลัยและ อาจารย์ประจำสาขาวิชาการ จัดการงานคอมพิวเตอร์ และวิศวกรรม	มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญและ บริหารธุรกิจ
2.อ. ณัฐวุฒิ โรจนันันรุตติกุล	อาจารย์ประจำภาาษาวิชา ภาษาและสังคม	คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอม เกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
3. นาย สมศักดิ์ ตั้งจิตรพร	ผู้จัดการส่วนการบุคคล	บริษัท สยามยูไนเต็ดสตีล (1995) จำกัด
4.นาย ยอดชัย โสภิตวุฒิวงศ์	ผู้จัดการส่วนการบุคคล	บริษัท เหล็กก่อสร้างสยาม จำกัด
5. นาย แมนสรวง คล้ายมณี	ผู้ช่วยผู้จัดการส่วน ปฏิบัติการ	บริษัท สยามยูไนเต็ดสตีล (1995) จำกัด

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลจะค้นหาข้อมูลโดยจะใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล 2 แบบ คือ

3.4.1 ข้อมูลปฐมภูมิ

จะเป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการแจกแบบสอบถามให้กับพนักงานในอุตสาหกรรมเหล็กและเหล็กกล้า ในบริษัทผู้ผลิตเหล็กและเหล็กกล้าทั้ง 7 แห่ง โดยมีจำนวนกลุ่มตัวอย่าง 334 คน จากประชากรทั้งหมด 2012 คน สำหรับขั้นตอนในการเก็บรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิที่เป็นการแจกแบบสอบถาม มีดังนี้

3.4.1.1 ขอนหนังสือจากหน่วยงานบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ถึงผู้จัดการฝ่ายบุคคลของบริษัทผู้ผลิตเหล็กและเหล็กกล้า เพื่อขออนุญาตสอบถามข้อมูล และส่งไปรษณีย์ไปยังบริษัทดังกล่าว

3.4.1.2 นำแบบสอบถามที่ได้รับการตรวจสอบคุณภาพแล้วไปแจกให้พนักงานในอุตสาหกรรมเหล็กและเหล็กกล้า ด้วยวิธีการสุ่มแบบง่าย จำนวน 350 ชุด โดยผู้วิจัยจะเป็นผู้แจกและเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง และ/หรือส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์

3.4.2 ข้อมูลทุติยภูมิ

เป็นข้อมูลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้า รวบรวมงานวิจัย บทความ วารสาร เอกสารสัมมนา สถิติในรายงานต่างๆ ทั้งของภาครัฐและเอกชน เพื่อเป็นส่วนประกอบของเนื้อหาและนำไปใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows (Statistical Package for the Social Sciences for Windows) ตามขั้นตอนดังนี้

3.5.1 นำแบบสอบถามตอนที่ 1 ซึ่งเป็นข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างและการรับรู้บรรยากาศการบริหารงานในองค์กรที่รวบรวมจากแบบสอบถามมาจัดเป็นหมวดหมู่โดยแยกตาม อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับเงินเดือน อายุงานในองค์กรปัจจุบัน ระดับตำแหน่งงาน และการรับรู้บรรยากาศการบริหารงานในองค์กร แล้วทำการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลและการรับรู้บรรยากาศการบริหารงานในองค์กร โดยนำข้อมูลมาหาค่าร้อยละ (Percentage)

3.5.2 นำแบบสอบถามตอนที่ 2 ซึ่งเป็นการวัดระดับความพึงพอใจในการทำงานซึ่งเป็นแบบวัดที่กำหนดมาตรวัดตามแบบของ Likert Scale และมีคำตอบให้เลือกทั้งหมด 5 ระดับ โดยมีข้อความเชิงบวกและเชิงลบ มาตรวจให้คะแนนคำตอบแต่ละข้อ ตามเกณฑ์การให้คะแนนดังตารางที่ 3.2

ตารางที่ 3.2 แสดงคะแนนในแต่ละระดับความคิดเห็นของแบบสอบถามวัดระดับความพึงพอใจในการทำงาน

ระดับความคิดเห็น	คะแนน	
	คำถามเชิงบวก	คำถามเชิงลบ
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5	1
เห็นด้วย	4	2
ไม่แน่ใจ	3	3
ไม่เห็นด้วย	2	4
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1	5

ที่มา: พวงรัตน์ ทวีรัตน์ (2540: 107-108)

ทั้งนี้สามารถแปลความหมายของค่าคะแนนที่วัดได้ ดังนี้

คะแนน 5	หมายถึง	พนักงานมีระดับความพึงพอใจในการทำงานมากที่สุด
คะแนน 4	หมายถึง	พนักงานมีระดับความพึงพอใจในการทำงานมาก
คะแนน 3	หมายถึง	พนักงานมีระดับความพึงพอใจในการทำงานปานกลาง
คะแนน 2	หมายถึง	พนักงานมีระดับความพึงพอใจในการทำงานน้อย
คะแนน 1	หมายถึง	พนักงานมีระดับความพึงพอใจในการทำงานน้อยที่สุด

การแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ย(ชูศรี วงศ์รัตนะ. 2544: 75) ด้านระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานในอุตสาหกรรมเหล็กและเหล็กกล้า เป็นดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	ระดับความพึงพอใจในการทำงาน
1.00-1.49	น้อยที่สุด
1.50-2.49	น้อย
2.50-3.49	ปานกลาง
3.50-4.49	มาก
4.50-5.00	มากที่สุด

การแปลความหมายของค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานสำหรับ Likert Scale ที่มีคำตอบให้เลือกทั้งหมด 5 ระดับ จะใช้เกณฑ์ดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตนะ 2544: 76)

ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานต่ำกว่า 1 หมายถึง มีระดับความพึงพอใจไม่แตกต่างกันมาก

ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานมากกว่าหรือเท่ากับ 1 หมายถึง มีระดับความพึงพอใจแตกต่างกันมาก

3.5.3 นำแบบสอบถามในตอนที่ 3 ซึ่งเป็นแบบสอบถามวัดระดับความต้องการลาออกจากงานซึ่งเป็นแบบวัดที่กำหนดมาตรวัดตามแบบของ Likert Scale และมีคำตอบให้เลือกทั้งหมด 5 ระดับ มาตรวจให้คะแนนคำตอบแต่ละข้อ ตามเกณฑ์การให้คะแนนดังตารางที่ 3.3

ตารางที่ 3.3 แสดงคะแนนในแต่ละระดับความคิดเห็นของแบบสอบถามวัดระดับความต้องการลาออกจากงาน

ระดับความคิดเห็น	คะแนน	
	คำถามเชิงบวก	คำถามเชิงลบ
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5	1
เห็นด้วย	4	2
ไม่แน่ใจ	3	3
ไม่เห็นด้วย	2	4
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1	5

ที่มา: พวงรัตน์ ทวีรัตน์ (2540: 107-108)

ทั้งนี้สามารถแปลความหมายของค่าคะแนนที่วัดได้ ดังนี้

คะแนน 5	หมายถึง	พนักงานมีระดับความต้องการลาออกจากงานมากที่สุด
คะแนน 4	หมายถึง	พนักงานมีระดับความต้องการลาออกจากงานมาก
คะแนน 3	หมายถึง	พนักงานมีระดับความต้องการลาออกจากงานปานกลาง
คะแนน 2	หมายถึง	พนักงานมีระดับความต้องการลาออกจากงานน้อย
คะแนน 1	หมายถึง	พนักงานมีระดับความต้องการลาออกจากงานน้อยที่สุด

การแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ย(ชูศรี วงศ์รัตนะ. 2544: 75) ด้านระดับความต้องการลาออกจากงานของพนักงานในอุตสาหกรรมเหล็กและเหล็กกล้า เป็นดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	ระดับความต้องการลาออกจากงาน
1.00-1.49	น้อยที่สุด
1.50-2.49	น้อย
2.50-3.49	ปานกลาง
3.50-4.49	มาก
4.50-5.00	มากที่สุด

การแปลความหมายของค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานสำหรับ Likert Scale ที่มีคำตอบให้เลือกทั้งหมด 5 ระดับ จะใช้เกณฑ์ดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตนะ 2544: 76)

ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานต่ำกว่า 1 หมายถึง มีระดับความต้องการลาออกไม่แตกต่างกันมาก

ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานมากกว่าหรือเท่ากับ 1 หมายถึง มีระดับความต้องการลาออกแตกต่างกันมาก

3.5.4 นำข้อแบบสอบถามตอนที่ 4 มาสรุปผลแบบพรรณนา

3.6 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

สถิติที่นำมาใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ

3.6.1 สถิติวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive analytical statistics)

เป็นสถิติที่นำมาใช้บรรยายคุณลักษณะของข้อมูลที่เก็บรวบรวมมาจากกลุ่มประชากรที่นำมาศึกษา ได้แก่

3.6.1.1 ค่าร้อยละ (Percentage) ใช้วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับเงินเดือน และอายุงานในองค์กรปัจจุบัน ระดับตำแหน่งงาน

$$\text{ร้อยละ} = \frac{\text{จำนวนของข้อมูลแต่ละข้อ} \times 100}{\text{จำนวนรวมทั้งหมด}} \quad (3.2)$$

3.6.1.2 ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Arithmetic Mean) ใช้สำหรับแบบสอบถามในตอนที่ 2 การรับรู้บรรยากาศการบริหารงานในองค์กร ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความพึงพอใจในการทำงานและตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความต้องการลาออกจากงาน โดยใช้สูตรสำหรับข้อมูลที่จัดกลุ่มเป็นชั้นคะแนน (Group data) (พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2543: 137-142)

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{n} \quad (3.3)$$

เมื่อ \bar{X} หมายถึง ค่าเฉลี่ยเลขคณิตของกลุ่มตัวอย่าง
 n หมายถึง จำนวนของข้อมูลในกลุ่มตัวอย่าง
 $\sum X$ หมายถึง ผลรวมของคะแนนทั้งหมด

3.6.1.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้วิเคราะห์และแปลความหมายของข้อมูลต่างๆ ซึ่งใช้คู่กับค่าเฉลี่ย เพื่อแสดงลักษณะการกระจายของคะแนนแต่ละครั้ง โดยใช้สูตร (พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2543:143)

$$S.D. = \sqrt{\frac{n \sum X^2 - (\sum X)^2}{n(n-1)}} \quad (3.4)$$

เมื่อ S.D. หมายถึง ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง
 X หมายถึง คะแนนแต่ละตัวในกลุ่มตัวอย่าง
 n หมายถึง จำนวนของข้อมูลในกลุ่มตัวอย่าง

3.6.2 สถิติวิเคราะห์เชิงอนุมาน (Inferential analysis statistics) เป็นสถิติที่ใช้วิเคราะห์ถึงลักษณะของตัวแปรต้นที่มีผลต่อตัวแปรตาม โดยใช้ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง และวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวน ดังนี้

3.6.2.1 การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way ANOVA) ใช้ในการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม (พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2543: 162-163) โดยใช้ทดสอบสมมติฐานวิจัยดังต่อไปนี้

สมมติฐานที่ 1.1 พนักงานในอุตสาหกรรมเหล็กและเหล็กกล้าที่มีอายุต่างกัน มีระดับความต้องการลาออกจากงานต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.3 พนักงานในอุตสาหกรรมเหล็กและเหล็กกล้าที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับความต้องการลาออกจากงานต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.4 พนักงานในอุตสาหกรรมเหล็กและเหล็กกล้าที่มีระดับเงินเดือนต่างกัน มีระดับความต้องการลาออกจากงานต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.6 พนักงานในอุตสาหกรรมเหล็กและเหล็กกล้าที่มีระดับตำแหน่งงานต่างกัน มีระดับความต้องการลาออกจากงานต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.8 พนักงานในอุตสาหกรรมเหล็กและเหล็กกล้าที่มีระดับความพึงพอใจในการทำงานต่างกัน มีระดับความต้องการลาออกจากงานต่างกัน

โดยมีขั้นตอนการวิเคราะห์ดังนี้

1. เปลี่ยนสมมติฐานวิจัยเป็นสมมติฐานสถิติ
2. สมมติฐานสถิติที่ใช้ทดสอบโดยวิธี One-way ANOVA คือ

$$H_0: \text{ค่าเฉลี่ยระหว่างประชากร } k \text{ กลุ่มไม่แตกต่างกัน}$$

$$H_1: \text{ค่าเฉลี่ยของประชากรอย่างน้อยสองประชากรแตกต่างกัน}$$
 หรือ

$$H_0: \mu_1 = \mu_2 = \dots = \mu_k$$

$$H_1: \mu_i \neq \mu_j \text{ เมื่อ } i \neq j; i, j = 1, 2 \dots k$$
3. สถิติที่ใช้ทดสอบ

$$F_j = \frac{MS_b}{MS_w} \quad (3.5)$$

วิธีวิเคราะห์ค่าต่างๆ แสดงในตารางที่ 3.4

ตารางที่ 3.4 แสดงสูตรการวิเคราะห์โดยวิธี One-Way ANOVA

Source of Variation	Degree of Freedom	Sum Square	Mean Square	F
Between Group	$k-1$	$SS_b = \sum_{i=1}^k n_i (x_i - \bar{X}_{..})^2$	$MS_b = \frac{SS_b}{k-1}$	$F = \frac{MS_b}{MS_w}$
Within Group	$n-k$	$SS_w = \sum_{i=1}^k \sum_{j=1}^{n_j} (x_{ij} - \bar{X}_{i.})^2$	$MS_k = \frac{SS_k}{k-1}$	
Total	$n-1$	$SS_t = \sum_{i=1}^k \sum_{j=1}^{n_j} (x_{ij} - \bar{X}_{..})^2$		

- เมื่อ k คือจำนวนประชากร
 n คือ ขนาดตัวอย่างทั้งหมด
 n_i คือ ขนาดตัวอย่างของประชากรที่ i
 X_{ij} คือ คะแนนของตัวอย่างที่ j ของประชากรที่ i
 $\bar{X}_{i.}$ คือค่าเฉลี่ยของคะแนนของตัวอย่างของประชากรที่ i
 $\bar{X}_{..}$ คือค่าเฉลี่ยของคะแนนของตัวอย่างของประชากรทั้งหมด

การตัดสินใจ

เมื่อกำหนดระดับนัยสำคัญ $= \alpha$

ถ้าค่า F ที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับค่า F จากตารางที่ $df = (k-1), (n-k)$ หรือ ถ้าโปรแกรมให้ค่า p -value ซึ่งเป็นค่าความน่าจะเป็นของกลุ่มตัวอย่างที่จะมีค่า F มากกว่าค่า F ที่คำนวณได้ ถ้าค่า p -value มีค่าน้อยกว่า α จะปฏิเสธ H_0 ยอมรับ H_1 นั่นคือยอมรับว่า ค่าเฉลี่ยของประชากรอย่างน้อยสองประชากรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

ถ้าค่า F ที่คำนวณได้มีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับเมื่อเปรียบเทียบกับค่า F จากตารางที่ $df = (k-1), (n-k)$ หรือ ถ้ามีค่า p -value มากกว่าหรือเท่ากับ α จะยอมรับ H_0 นั่นคือยอมรับว่า ค่าเฉลี่ยระหว่างประชากร k กลุ่มไม่แตกต่างกัน

3.6.2.2 การวิเคราะห์ Least Significant Difference (LSD) สำหรับ One-way ANOVA ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่กรณีที่ F-test ในการวิเคราะห์ One-way ANOVA มีนัยสำคัญโดยมีขั้นตอนการคำนวณดังนี้

1. กำหนดระดับนัยสำคัญ $\alpha = 0.05$ และ 0.01
2. คำนวณค่า LSD จากสูตร

$$LSD = t_{\frac{\alpha}{2}, (n-k)} \sqrt{MS_w \left(\frac{1}{n_i} + \frac{1}{n_j} \right)} \quad (3.6)$$

3. คำนวณหาค่า $|\bar{X}_{i.} - \bar{X}_{j.}|$ เมื่อ $i_i \neq j$; $ij = 1, 2, \dots, k$
4. ถ้าค่า $|\bar{X}_{i.} - \bar{X}_{j.}|$ ที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับค่า LSD หมายความว่า ค่าเฉลี่ยของประชากรคู่ที่นำมาเปรียบเทียบนั้นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ แต่ถ้าค่าที่คำนวณได้มีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับค่า LSD หมายความว่าค่าเฉลี่ยของประชากรคู่ที่นำมาเปรียบเทียบนั้นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ

3.6.2.3 การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบมี 2 ทาง (Two-Way ANOVA)

การวิเคราะห์แบบสองทาง (Two-way Classification) เป็นการศึกษาถึงผลของ ตัวแปรต้นแต่ละตัวที่มีต่อตัวแปรตามและศึกษาปฏิสัมพันธ์ (Interaction) ระหว่างตัวแปรต้น 2 ตัว ในการส่งผลร่วมกันต่อตัวแปรตาม โดยใช้ทดสอบสมมติฐานวิจัยดังต่อไปนี้

สมมติฐานที่ 1.2 พนักงานในอุตสาหกรรมเหล็กและเหล็กกล้าที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีระดับความต้องการลาออกจากงานต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.5 พนักงานในอุตสาหกรรมเหล็กและเหล็กกล้าที่มีอายุงานในองค์กรปัจจุบันต่างกัน มีระดับความต้องการลาออกจากงานต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.7 พนักงานในอุตสาหกรรมเหล็กและเหล็กกล้าที่มีระดับการรับรู้บรรยากาศการบริหารงานในองค์กรต่างกัน มีระดับความต้องการลาออกจากงานต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.1 อายุงานในองค์กรปัจจุบันและสถานภาพสมรสมีอิทธิพลร่วมกันต่อระดับความต้องการลาออกจากงานของพนักงานในอุตสาหกรรมเหล็กและเหล็กกล้า

สมมติฐานที่ 2.2 อายุงานในองค์กรปัจจุบันและการรับรู้บรรยากาศการบริหารงานในองค์กรมีอิทธิพลร่วมกันต่อระดับความต้องการลาออกจากงานของพนักงานในอุตสาหกรรมเหล็กและเหล็กกล้า

ขั้นตอนในการทดสอบ มีดังนี้

ขั้นที่ 1 ตั้งสมมติฐานสถิติ มี 3 สมมติฐาน คือ

- 1) H_0 : ค่าเฉลี่ยระหว่างประชากรในด้านแถว J กลุ่มไม่แตกต่างกัน
 H_0 : ค่าเฉลี่ยของประชากรในด้านแถวอย่างน้อยสองประชากรแตกต่างกัน
 หรือ
 $H_0 : \mu_1 = \mu_2 = \dots = \mu_j$
 $H_1 : \mu_i \neq \mu_j$ for some $i, j ; i, j = 1, 2, \dots, J$

- 2) H_0 : ค่าเฉลี่ยระหว่างประชากรในด้าน Column กลุ่มไม่แตกต่างกัน
 H_0 : ค่าเฉลี่ยของประชากรในด้านแถวอย่างน้อยสองประชากรแตกต่างกัน
 หรือ
 $H_0 : \mu_1 = \mu_2 = \dots = \mu_k$
 $H_1 : \mu_i \neq \mu_k$ for some $i, k ; i, k = 1, 2, \dots, K$

- 3) H_0 : ไม่มีปฏิกริยาสัมพันธ์ระหว่างประชากรในด้านแถวและคอลัมน์
 H_0 : มีปฏิกริยาสัมพันธ์ระหว่างประชากรในด้านแถวและคอลัมน์
 หรือ
 $H_0 : (\alpha\beta)_{11} = (\alpha\beta)_{12} = \dots = (\alpha\beta)_{JK} = 0$
 $H_1 : (\alpha\beta)_{JK}$ อย่างน้อยหนึ่งค่าที่ไม่เท่ากับ 0

ขั้นที่ 2 กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติ (α)

ขั้นที่ 3 สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน ดังนี้

สมมติฐาน ข้อ 1) (ในด้านแถว)

$$F_J = \frac{MS_J}{MS_w} \quad (3.7)$$

สมมติฐาน ข้อ 2) (ในด้านคอลัมน์)

$$F_K = \frac{MS_K}{MS_w} \quad (3.8)$$

สมมติฐาน ข้อ 3) (Interaction)

$$F_{JK} = \frac{MS_{JK}}{MS_w} \quad (3.9)$$

ขั้นที่ 4 วิเคราะห์

วิเคราะห์ค่าต่างๆ ตามสูตรที่แสดงในตารางที่ 3.5

ตารางที่ 3.5 แสดงสูตรการวิเคราะห์โดยวิธี Two-Way ANOVA

Source of Variation	Degree of Freedom	Sum Square	Mean Square	F
Row	$j-1$	$SS_j = nk \sum_{j=1}^j (\bar{X}_{j\cdot} - \bar{X})^2$	$MS_j = \frac{SS_j}{j-1}$	$F = \frac{MS_j}{MS_w}$
Column	$k-1$	$SS_k = nj \sum_{k=1}^k (\bar{X}_{\cdot k} - \bar{X})^2$	$MS_k = \frac{SS_k}{k-1}$	$F = \frac{MS_k}{MS_w}$
Interaction	$(j-1)(k-1)$	$SS_{jk} = n \sum_{k=1}^k \sum_{j=1}^j (\bar{X}_{jk} - \bar{X}_{j\cdot} - \bar{X}_{\cdot k} + \bar{X})^2$	$MS_{jk} = \frac{SS_{jk}}{(j-1)(k-1)}$	$F = \frac{MS_{jk}}{MS_w}$
Within Cell	$jk(n-1)$	$SS_w = \sum_{k=1}^k \sum_{j=1}^j \sum_{i=1}^n (X_{ijk} - \bar{X}_{jk})^2$	$MS_w = \frac{SS_w}{jk(n-1)}$	
Total	$n-1$	$SS_t = \sum_{k=1}^k \sum_{j=1}^j \sum_{i=1}^n (X_{ijk} - \bar{X})^2$		

ที่มา : ชูศรี วงศ์รัตน์ (2544 : 281)

เมื่อ	k	คือจำนวนประชากรของ Column
	j	คือจำนวนประชากรของ Row
	N	คือขนาดตัวอย่างทั้งหมด
	n	คือขนาดตัวอย่างในแต่ละ (แถว X คอลัมน์)
	X_{ijk}	คือคะแนนของตัวอย่างที่ i ของแถวที่ j คอลัมน์ที่ k
	$\bar{X}_{j\cdot}$	คือค่าเฉลี่ยของคะแนนของตัวอย่างของแถวที่ j
	$\bar{X}_{\cdot k}$	คือค่าเฉลี่ยของคะแนนของตัวอย่างของคอลัมน์ที่ k
	\bar{X}_{jk}	คือค่าเฉลี่ยของคะแนนของตัวอย่างของแถวที่ j คอลัมน์ที่ k
	\bar{X}	คือค่าเฉลี่ยของคะแนนของตัวอย่างทั้งหมด

ขั้นที่ 5 สรุปผล

เมื่อกำหนดระดับนัยสำคัญ = α

(1) สมมติฐาน ข้อ 1) (ในด้านแถว)

ถ้าค่า F ที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าเมื่อเปรียบเทียบค่า F จากตารางที่ $df = (j-1), jk(n-1)$ หรือเมื่อค่า p -value มีค่าน้อยกว่า α จะปฏิเสธ H_0 ยอมรับ H_1 นั่นคือยอมรับว่า ค่าเฉลี่ยของประชากรในด้านแถวอย่างน้อยสองประชากรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

ถ้าค่า F ที่คำนวณได้มีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับเมื่อเปรียบเทียบค่า F จากตารางที่ $df = (j-1), jk(n-1)$ หรือเมื่อค่า p -value มีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ α จะยอมรับ H_0 นั่นคือยอมรับว่า ค่าเฉลี่ยของประชากรในด้านแถวแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญหรือไม่แตกต่างกัน

(2) สมมติฐาน ข้อ 2) (ในด้านคอลัมน์)

ถ้าค่า F ที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าเมื่อเปรียบเทียบค่า F จากตารางที่ $df = (k-1), jk(n-1)$ หรือเมื่อค่า p -value มีค่าน้อยกว่า α จะปฏิเสธ H_0 ยอมรับ H_1 นั่นคือยอมรับว่า ค่าเฉลี่ยของประชากรในด้านคอลัมน์อย่างน้อยสองประชากรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

ถ้าค่า F ที่คำนวณได้มีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับเมื่อเปรียบเทียบค่า F จากตารางที่ $df = (k-1), jk(n-1)$ หรือเมื่อค่า p -value มีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ α จะยอมรับ H_0 นั่นคือยอมรับว่า ค่าเฉลี่ยของประชากรในด้านคอลัมน์แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญหรือไม่แตกต่างกัน

(3) สมมติฐาน ข้อ 3) (Interaction)

ถ้าค่า F ที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าเมื่อเปรียบเทียบค่า F จากตารางที่ $df = (j-1)(k-1), jk(n-1)$ หรือเมื่อค่า p -value มีค่าน้อยกว่า α จะปฏิเสธ H_0 ยอมรับ H_1 นั่นคือยอมรับว่า มีปฏิกริยาสัมพันธ์กันระหว่างประชากรในด้านแถวและคอลัมน์

ถ้าค่า F ที่คำนวณได้มีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับเมื่อเปรียบเทียบค่า F จากตารางที่ $df = (j-1)(k-1), jk(n-1)$ หรือเมื่อค่า p -value มีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ α จะยอมรับ H_0 นั่นคือยอมรับว่า ไม่มีปฏิกริยาสัมพันธ์กันระหว่างประชากรในด้านแถวและคอลัมน์

3.6.2.4 การวิเคราะห์ Least Significant Difference (LSD) สำหรับ Two – Way ANOVA

ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่กรณีที่ใช้ F-test ในการวิเคราะห์ Two-Way ANOVA มีนัยสำคัญ เพื่อให้ทราบว่าค่าเฉลี่ยของประชากรใดบ้างที่แตกต่างกัน วิธีการดังนี้

- 1) กำหนดระดับนัยสำคัญ $\alpha = 0.05$ และ 0.01
- 2) คำนวณค่า LSD จากสูตร

สูตรที่ใช้ในการทดสอบ

กรณียอมรับว่าค่าเฉลี่ยของประชากรในด้านแถวอย่างน้อย 2 ประชากรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

$$LSD = t_{\frac{\alpha}{2}, jk(n-1)} \sqrt{MSw\left(\frac{2}{kn}\right)} \quad (3.10)$$

กรณียอมรับว่าค่าเฉลี่ยของประชากรในด้านคอลัมน์อย่างน้อย 2 ประชากรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

$$LSD = t_{\frac{\alpha}{2}, jk(n-1)} \sqrt{MSw\left(\frac{2}{jn}\right)} \quad (3.11)$$

กรณียอมรับว่าค่าเฉลี่ยของประชากรมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างประชากรในด้านแถวและคอลัมน์

$$LSD = t_{\frac{\alpha}{2}, jk(n-1)} \sqrt{MSw\left(\frac{2}{n}\right)} \quad (3.12)$$

3) คำนวณหาค่าความแตกต่างทั้ง 3 กรณี

4) การสรุปผล

ถ้าค่าความแตกต่างที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับค่า LSD หรือถ้าโปรแกรมให้ค่า p -value มีค่าน้อยกว่า α หมายความว่าค่าเฉลี่ยของประชากรคู่ที่นำเปรียบเทียบนั้นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

ถ้าค่าความแตกต่างที่คำนวณได้มีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับเมื่อเปรียบเทียบกับค่า LSD หรือถ้าโปรแกรมให้ค่า p -value มีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ α หมายความว่า ค่าเฉลี่ยของประชากรคู่ที่นำเปรียบเทียบนั้นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยแบ่งเป็น 4 ตอน ดังต่อไปนี้

- 4.1 ปัจจัยส่วนบุคคลและการรับรู้บรรยากาศการบริหารงานในองค์กร
- 4.2 ระดับความพึงพอใจในการทำงาน
- 4.3 ระดับความต้องการลาออกจางาน
- 4.4 ผลการทดสอบสมมติฐาน

4.1 ปัจจัยส่วนบุคคลและการรับรู้บรรยากาศการบริหารงานในองค์กร

ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมแบบสอบถามที่ได้ส่งไป จำนวน 350 ฉบับ และได้รับกลับคืนมาจำนวน 236 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 70.65 คิดเป็นความความคลาดเคลื่อน ร้อยละ 0.06 ผลการวิเคราะห์ปรากฏดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม ของปัจจัยส่วนบุคคลและการรับรู้บรรยากาศการบริหารงานในองค์กร

ปัจจัยส่วนบุคคลและการรับรู้บรรยากาศการบริหารงานในองค์กร	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. อายุ		
น้อยกว่า 25 ปี	40	16.9
25 – 35 ปี	180	76.3
มากกว่า 35 – 45 ปี	16	6.8
มากกว่า 45 ปี	0	0
รวม	236	100
2. สถานภาพสมรส		
โสด	141	59.7
สมรส	84	35.6
หย่าร้างหรือหม้าย	11	6.7
รวม	236	100

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคลและการรับรู้บรรยากาศการบริหารงานในองค์กร	จำนวน (คน)	ร้อยละ
3. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	161	68.2
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	66	28.0
สูงกว่าระดับปริญญาตรี	9	3.8
รวม	236	100
4. ระดับเงินเดือน		
ต่ำกว่า 20, 000 บาท	153	64.8
20, 000 – 30,000 บาท	52	22.0
มากกว่า 30, 000 – 40,000 บาท	18	7.6
มากกว่า 40, 000 บาท	13	5.6
รวม	236	100
5. อายุงานในองค์กรปัจจุบัน		
น้อยกว่า 2 ปี	38	16.1
2 – 5 ปี	38	16.1
มากกว่า 5 – 9 ปี	127	53.8
มากกว่า 9 ปี	33	14.0
รวม	236	100
6. ระดับตำแหน่งงาน		
ระดับปฏิบัติการ	127	53.8
ระดับหัวหน้างาน(technichain,foreman)	49	20.8
ระดับบังคับบัญชา ระดับผู้จัดการแผนกหรือเทียบเท่า	60	25.4
รวม	236	100
7. การรับรู้บรรยากาศการบริหารงานในองค์กร		
แบบเน้นการใช้อำนาจ	75	31.8
แบบเน้นความสัมพันธ์	38	16.1
แบบเน้นความสำเร็จของงาน	85	36.0
แบบเน้นกฎระเบียบ	38	16.1
รวม	236	100

จากตารางที่ 4.1 จะได้ว่า

อายุ พบว่า พนักงานในอุตสาหกรรมเหล็กและเหล็กกล้าส่วนใหญ่มีอายุ 25 – 35 ปี ซึ่งมีจำนวน 180 คน คิดเป็นร้อยละ 76.3 รองลงมาคือ กลุ่มอายุ น้อยกว่า 25 ปี มีจำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 16.9 และกลุ่มอายุมากกว่า 35 – 45 ปี มีจำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 6.8 และไม่มีพนักงานที่มีอายุมากกว่า 45 ปี

สถานภาพการสมรส พบว่า พนักงานในอุตสาหกรรมเหล็กและเหล็กกล้าส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด ซึ่ง มีจำนวน 141 คน คิดเป็นร้อยละ 59.7 รองลงมาคือ กลุ่มสมรส มีจำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 35.6 และกลุ่มหย่าร้างหรือหม้าย มีจำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 6.7

ระดับการศึกษา พบว่า พนักงานในอุตสาหกรรมเหล็กและเหล็กกล้าส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ซึ่งมีจำนวน 161 คน คิดเป็นร้อยละ 68.2 รองลงมาคือ ระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีจำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 28 และกลุ่มสูงกว่าระดับปริญญาตรี มีจำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 3.8

ระดับเงินเดือน พบว่า พนักงานในอุตสาหกรรมเหล็กและเหล็กกล้าส่วนใหญ่มีระดับเงินเดือนต่ำกว่า 20, 000 บาท ซึ่งมีจำนวน 153 คน คิดเป็นร้อยละ 64.8 รองลงมาคือกลุ่มเงินเดือน 20000-30000 บาท มีจำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 22 กลุ่มเงินเดือน มากกว่า 30,000 – 40,000 บาท มีจำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 7.6 และกลุ่มเงินเดือนมากกว่า 40,000 บาท มีจำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 5.6

อายุงานในองค์กรปัจจุบัน พบว่า พนักงานในอุตสาหกรรมเหล็กและเหล็กกล้าส่วนใหญ่มีอายุงานในองค์กรปัจจุบันมากกว่า 5 – 9 ปี มีจำนวน 127 คน คิดเป็นร้อยละ 53.8 รองลงมาคือกลุ่มอายุงานในองค์กรปัจจุบัน น้อยกว่า 2 ปี และ กลุ่มอายุงานในองค์กรปัจจุบัน 2-5 ปี มีจำนวนกลุ่มละ 38 คน คิดเป็นร้อยละ 16.1 และ กลุ่มอายุงานในองค์กรปัจจุบัน มากกว่า 9 ปี มีจำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 14

ระดับตำแหน่งงาน พบว่า พนักงานในอุตสาหกรรมเหล็กและเหล็กกล้าส่วนใหญ่ มีระดับตำแหน่งงาน ระดับปฏิบัติการจำนวน 127 คน คิดเป็นร้อยละ 53.8 รองลงมาคือระดับบังคับบัญชา ระดับผู้จัดการแผนก หรือเทียบเท่า จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 25.4 และระดับหัวหน้างาน (technician, foreman) จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 20.8

การรับรู้บรรยากาศการบริหารงานในองค์กร พบว่า พนักงานในอุตสาหกรรมเหล็กและเหล็กกล้าส่วนใหญ่ มีการรับรู้บรรยากาศการบริหารงานในองค์กรแบบเน้นความสำเร็จของงาน มีจำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 36 รองลงมาคือกลุ่มรับรู้บรรยากาศการบริหารงานแบบเน้นการใช้อำนาจ มีจำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 31.8 และกลุ่มรับรู้บรรยากาศการบริหารแบบเน้นกฎระเบียบ และ เน้นความสัมพันธ์ จำนวนกลุ่มละ 38 คน คิดเป็นร้อยละ 16.1

4.2 ระดับความพึงพอใจในการทำงาน

จากการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของพนักงานในอุตสาหกรรมเหล็กและเหล็กกล้า 236 คน เกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน ได้ผลการวิจัยดังตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 ลำดับที่ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับของความคิดเห็นของพนักงานในอุตสาหกรรมเหล็กและเหล็กกล้าเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน

ความพึงพอใจในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับที่
ด้านตัวงาน				
1. ท่านได้ทำงานตามความรู้ความสามารถและความถนัด	3.398	0.900	ปานกลาง	3
2. ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย	4.025	0.460	มาก	1
3. งานที่ท่านทำอยู่เป็นงานจำเจไม่น่าสนใจ	2.919	1.042	ปานกลาง	7
4. ท่านทราบถึงหน้าที่และความรับผิดชอบของงานที่ท่านทำอย่างชัดเจน	3.991	0.850	มาก	2
5. ท่านมีส่วนร่วมในการวางแผนและตัดสินใจในงานที่ทำ	3.347	1.078	ปานกลาง	4
6. ท่านพอใจในรูปแบบการทำงานที่ท่านต้องทำในปัจจุบัน	3.157	0.979	ปานกลาง	5
7. เมื่อท่านปฏิบัติงานได้ดี มีคนรับรู้การทำงานของ ท่าน	3.004	0.974	ปานกลาง	6
ค่าเฉลี่ยรวม	3.406	0.514	ปานกลาง	
ด้านหัวหน้างาน				
8. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความยุติธรรมกับทุกคน	2.956	1.110	ปานกลาง	7
9. ท่านยอมรับความสามารถของผู้บังคับบัญชา	3.576	0.940	มาก	1
10. ท่านมีโอกาสเสนอแนะความคิดเห็นต่อผู้บังคับบัญชา	3.377	0.988	ปานกลาง	3

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

ความพึงพอใจในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น	ลำดับที่
11. หัวหน้าของท่านไม่เป็นผู้นำที่ดี	3.186	1.075	ปานกลาง	6
12. ท่านมีความสัมพันธ์อันดีกับ ผู้บังคับบัญชา	3.415	0.925	ปานกลาง	2
13. ผู้บังคับบัญชาตรวจสอบการทำงาน อย่างใกล้ชิดจนขาดความเป็นอิสระ	3.271	0.886	ปานกลาง	5
14. ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความ ช่วยเหลืออย่างเต็มที่เมื่อท่านมีปัญหา จากการทำงาน	3.364	1.024	ปานกลาง	4
ค่าเฉลี่ยรวม	3.307	0.688	ปานกลาง	
ด้านเพื่อนร่วมงาน				
15. ท่านและเพื่อนร่วมงานทำงาน ร่วมกันได้อย่างดี	4.051	0.707	มาก	2
16. ท่านและเพื่อนร่วมงานมี ความสัมพันธ์อันดีต่อกัน	4.080	0.718	มาก	1
17. เพื่อนร่วมงานของท่านแก่งแย่งชิงดี ชิงเด่นกันในที่ทำงาน	3.373	1.021	ปานกลาง	5
18. เพื่อนร่วมงานของท่านให้ความ ช่วยเหลืออย่างเต็มที่เมื่อท่านมีปัญหา จากการทำงาน	3.614	0.793	มาก	4
19. ท่านสบายใจเมื่อทำงานร่วมกับ เพื่อนร่วมงานของท่าน	3.750	0.772	มาก	3
ค่าเฉลี่ยรวม	3.774	0.605	มาก	
ด้านความก้าวหน้า				
20. ท่านพอใจกับโอกาสในการพัฒนา ทักษะ ความรู้ ความสามารถจากงานที่ ได้รับ	3.487	0.987	ปานกลาง	1

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

ความพึงพอใจในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น	ลำดับที่
21. ท่านคิดว่าการปฏิบัติงานในตำแหน่งของท่านมีโอกาสก้าวหน้าเท่าเทียมกับตำแหน่งอื่น	2.737	1.087	ปานกลาง	4
22. ท่านคิดว่าทุกคนมีโอกาสเท่าเทียมกันในการได้รับมอบหมายงาน	3.106	1.076	ปานกลาง	2
23. ท่านมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งและเงินเดือนตามความรู้ความสามารถของท่าน	3.029	1.073	ปานกลาง	3
24. ท่านรู้สึกพอใจกับระบบการเลื่อนตำแหน่งของบริษัท	2.618	1.063	ปานกลาง	5
ค่าเฉลี่ยรวม	2.996	0.820	ปานกลาง	
ด้านความมั่นคง				
25. ท่านรู้สึกว่าบริษัทที่ท่านทำงานอยู่มั่นคง	3.767	0.831	มาก	2
26. ท่านพอใจกับการทำงานในบริษัทที่ท่านทำงานอยู่	3.538	0.915	มาก	3
27. ท่านเชื่อว่าบริษัทที่ท่านทำงานอยู่สามารถอยู่ดำเนินงานต่อไปได้อีกนาน	3.915	0.773	มาก	1
ค่าเฉลี่ยรวม	3.740	0.719	มาก	
ด้านเงินเดือน				
28. เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ท่านได้รับมีความสมดุลกับงานที่ท่านทำ	3.347	1.039	ปานกลาง	2
29. เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเพียงพอกับค่าใช้จ่าย	3.114	1.079	ปานกลาง	3
30. ท่านพอใจกับเงินเดือนที่ได้รับเมื่อเทียบกับบริษัทอื่นที่มีลักษณะงานที่คล้ายกัน	3.356	1.007	ปานกลาง	1

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

ความพึงพอใจในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น	ลำดับที่
31. ท่านพอใจกับเงินเดือนที่ได้รับเพิ่มขึ้นทุกปี	3.055	1.119	ปานกลาง	4
32. ท่านไม่ลังเลที่จะเปลี่ยนงานหากได้รับเงินเดือนที่มากกว่าในปัจจุบัน	2.398	1.119	น้อย	5
ค่าเฉลี่ยรวม	3.054	0.774	ปานกลาง	
ด้านสวัสดิการ				
33. ท่านพอใจกับประกันสุขภาพที่บริษัททำให้พนักงาน	3.381	1.169	ปานกลาง	2
34. ท่านพอใจกับประกันอุบัติเหตุที่บริษัททำให้ท่าน	3.487	1.081	ปานกลาง	1
35. ท่านคิดว่าสวัสดิการที่ได้รับในปัจจุบันเทียบเท่าหรือดีกว่าบริษัทอื่น	3.008	1.166	ปานกลาง	3
ค่าเฉลี่ยรวม	3.292	1.020	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.2 จะได้ว่า ความพึงพอใจในการทำงาน

ด้านตัวงาน เป็นความพึงพอใจในการทำงานที่มีระดับความคิดเห็นรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจาก ค่าเฉลี่ยรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.406 พนักงานในอุตสาหกรรมเหล็กและเหล็กกล้าแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.514 และระดับความคิดเห็นของทุกข้อเรียงลำดับดังนี้

ลำดับที่ 1 ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จได้ตามที่ได้รับมอบหมาย เป็นระดับความพึงพอใจในการทำงานที่มีพนักงานในอุตสาหกรรมเหล็กและเหล็กกล้ามีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.025 พนักงานในอุตสาหกรรมเหล็กและเหล็กกล้าแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.460

ลำดับที่ 2 ท่านทราบถึงหน้าที่และความรับผิดชอบของงานที่ท่านทำอย่างชัดเจน เป็นระดับความพึงพอใจในการทำงานที่มีพนักงานในอุตสาหกรรมเหล็กและเหล็กกล้ามีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.991 พนักงานในอุตสาหกรรมเหล็กและ

เหล็กกล้าแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.850

ลำดับที่ 3 ท่านได้ทำงานตามความรู้ความสามารถและความถนัด เป็นระดับความพึงพอใจในการทำงานที่มีพนักงานในอุตสาหกรรมเหล็กและเหล็กกล้ามีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.398 พนักงานในอุตสาหกรรมเหล็กและเหล็กกล้าแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.900

ลำดับที่ 4 ท่านมีส่วนร่วมในการวางแผนและตัดสินใจในงานที่ทำ เป็นระดับความพึงพอใจในการทำงานที่มีพนักงานในอุตสาหกรรมเหล็กและเหล็กกล้ามีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.347 พนักงานในอุตสาหกรรมเหล็กและเหล็กกล้าแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.078

ลำดับที่ 5 ท่านพอใจในรูปแบบการทำงานที่ท่านต้องทำในปัจจุบัน เป็นระดับความพึงพอใจในการทำงานที่มีพนักงานในอุตสาหกรรมเหล็กและเหล็กกล้ามีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.157 พนักงานในอุตสาหกรรมเหล็กและเหล็กกล้าแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.979

ลำดับที่ 6 เมื่อท่านปฏิบัติงานได้ดี มีคนรับรู้การทำงานของท่าน เป็นระดับความพึงพอใจในการทำงานที่มีพนักงานในอุตสาหกรรมเหล็กและเหล็กกล้ามีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.004 พนักงานในอุตสาหกรรมเหล็กและเหล็กกล้าแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.974

ลำดับที่ 7 งานที่ท่านทำอยู่เป็นงานจำเจไม่น่าสนใจ เป็นระดับความพึงพอใจในการทำงานที่มีพนักงานในอุตสาหกรรมเหล็กและเหล็กกล้ามีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.919 พนักงานในอุตสาหกรรมเหล็กและเหล็กกล้าแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.042

ด้านหัวหน้างาน เป็นความพึงพอใจในการทำงานที่มีระดับความคิดเห็นรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจาก ค่าเฉลี่ยรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.307 พนักงานในอุตสาหกรรมเหล็กและเหล็กกล้าแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.688 และระดับความคิดเห็นของทุกข้อเรียงลำดับดังนี้

ลำดับที่ 1 ท่านยอมรับความสามารถของผู้บังคับบัญชา เป็นระดับความพึงพอใจในการทำงานที่มีพนักงานในอุตสาหกรรมเหล็กและเหล็กกล้ามีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากโดย

เหลือกล้าแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.605 และระดับความคิดเห็นของทุกข้อเรียงลำดับดังนี้

ลำดับที่ 1 ท่านและเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน เป็นระดับความพึงพอใจในการทำงานที่มีพนักงานในอุตสาหกรรมเหล็กและเหล็กกล้ามีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.080 พนักงานในอุตสาหกรรมเหล็กและเหล็กกล้าแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.718

ลำดับที่ 2 ท่านและเพื่อนร่วมงานทำงานร่วมกันได้อย่างดี เป็นระดับความพึงพอใจในการทำงานที่มีพนักงานในอุตสาหกรรมเหล็กและเหล็กกล้ามีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.051 พนักงานในอุตสาหกรรมเหล็กและเหล็กกล้าแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.707

ลำดับที่ 3 ท่านสบายใจเมื่อทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานของท่าน เป็นระดับความพึงพอใจในการทำงานที่มีพนักงานในอุตสาหกรรมเหล็กและเหล็กกล้ามีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.750 พนักงานในอุตสาหกรรมเหล็กและเหล็กกล้าแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.772

ลำดับที่ 4 เพื่อนร่วมงานของท่านให้ความช่วยเหลืออย่างเต็มที่เมื่อท่านมีปัญหาจากการทำงาน เป็นระดับความพึงพอใจในการทำงานที่มีพนักงานในอุตสาหกรรมเหล็กและเหล็กกล้ามีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.614 พนักงานในอุตสาหกรรมเหล็กและเหล็กกล้าแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.793

ลำดับที่ 5 เพื่อนร่วมงานของท่านแก่งแย่งชิงดีชิงเด่นกันในการทำงาน เป็นระดับความพึงพอใจในการทำงานที่มีพนักงานในอุตสาหกรรมเหล็กและเหล็กกล้ามีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.373 พนักงานในอุตสาหกรรมเหล็กและเหล็กกล้าแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.021

ด้านความก้าวหน้า เป็นความพึงพอใจในการทำงานที่มีระดับความคิดเห็นรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจาก ค่าเฉลี่ยรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.996 พนักงานในอุตสาหกรรมเหล็กและเหล็กกล้าแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.820 และระดับความคิดเห็นของทุกข้อเรียงลำดับดังนี้

ลำดับที่ 1 ท่านพอใจกับโอกาสในการพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถจากงานที่ได้รับ เป็นระดับความพึงพอใจในการทำงานที่มีพนักงานในอุตสาหกรรมเหล็กและเหล็กกล้ามีระดับความ

คิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.487 พนักงานในอุตสาหกรรมเหล็กและเหล็กกล้าแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.987

ลำดับที่ 2 ท่านคิดว่าทุกคนมีโอกาสเท่าเทียมกันในการได้รับมอบหมายงาน เป็นระดับความพึงพอใจในการทำงานที่มีพนักงานในอุตสาหกรรมเหล็กและเหล็กกล้ามีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.106 พนักงานในอุตสาหกรรมเหล็กและเหล็กกล้าแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.076

ลำดับที่ 3 ท่านมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งและเงินเดือนตามความรู้ความสามารถของท่าน เป็นระดับความพึงพอใจในการทำงานที่มีพนักงานในอุตสาหกรรมเหล็กและเหล็กกล้ามีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.029 พนักงานในอุตสาหกรรมเหล็กและเหล็กกล้าแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.073

ลำดับที่ 4 ท่านคิดว่าการปฏิบัติงานในตำแหน่งของท่านมีโอกาสก้าวหน้าเท่ากับตำแหน่งอื่น เป็นระดับความพึงพอใจในการทำงานที่มีพนักงานในอุตสาหกรรมเหล็กและเหล็กกล้ามีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.737 พนักงานในอุตสาหกรรมเหล็กและเหล็กกล้าแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.087

ลำดับที่ 5 ท่านรู้สึกพอใจกับระบบการเลื่อนตำแหน่งของบริษัท เป็นระดับความพึงพอใจในการทำงานที่มีพนักงานในอุตสาหกรรมเหล็กและเหล็กกล้ามีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.618 พนักงานในอุตสาหกรรมเหล็กและเหล็กกล้าแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.063

ด้านความมั่นคง เป็นความพึงพอใจในการทำงานที่มีระดับความคิดเห็นรวมอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจาก ค่าเฉลี่ยรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.740 พนักงานในอุตสาหกรรมเหล็กและเหล็กกล้าแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.719 และระดับความคิดเห็นของทุกข้อเรียงลำดับดังนี้

ลำดับที่ 1 ท่านเชื่อว่าบริษัทที่ท่านทำงานอยู่สามารถดำเนินงานต่อไปได้อีกนาน เป็นระดับความพึงพอใจในการทำงานที่มีพนักงานในอุตสาหกรรมเหล็กและเหล็กกล้ามีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.915 พนักงานในอุตสาหกรรมเหล็กและเหล็กกล้าแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.773

ลำดับที่ 5 ท่านไม่ลังเลที่จะเปลี่ยนงานหากได้รับเงินเดือนมากกว่าในปัจจุบัน เป็นระดับความพึงพอใจในการทำงานที่มีพนักงานในอุตสาหกรรมเหล็กและเหล็กกล้ามีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.398 พนักงานในอุตสาหกรรมเหล็กและเหล็กกล้าแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.119

ด้านสวัสดิการ เป็นความพึงพอใจในการทำงานที่มีระดับความคิดเห็นรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจาก ค่าเฉลี่ยรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.292 พนักงานในอุตสาหกรรมเหล็กและเหล็กกล้าแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.02 และระดับความคิดเห็นของทุกข้อเรียงลำดับดังนี้

ลำดับที่ 1 ท่านพอใจกับประกันอุบัติเหตุที่บริษัททำให้ท่าน เป็นระดับความพึงพอใจในการทำงานที่มีพนักงานในอุตสาหกรรมเหล็กและเหล็กกล้ามีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.487 พนักงานในอุตสาหกรรมเหล็กและเหล็กกล้าแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.081

ลำดับที่ 2 ท่านพอใจกับประกันสุขภาพที่บริษัททำให้พนักงาน เป็นระดับความพึงพอใจในการทำงานที่มีพนักงานในอุตสาหกรรมเหล็กและเหล็กกล้ามีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.381 พนักงานในอุตสาหกรรมเหล็กและเหล็กกล้าแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.169

ลำดับที่ 3 ท่านคิดว่าสวัสดิการที่ได้รับในปัจจุบันเทียบเท่าหรือดีกว่าบริษัทอื่น เป็นระดับความพึงพอใจในการทำงานที่มีพนักงานในอุตสาหกรรมเหล็กและเหล็กกล้ามีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.008 พนักงานในอุตสาหกรรมเหล็กและเหล็กกล้าแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.166

การวิเคราะห์ความคิดเห็นโดยรวมเกี่ยวกับระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานในอุตสาหกรรมเหล็กและเหล็กกล้า 236 คน ได้ผลดังตารางที่ 4.3

ตารางที่ 4.3 ลำดับที่ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับของความคิดเห็นของพนักงานในอุตสาหกรรมเหล็กและเหล็กกล้าเกี่ยวกับระดับความพึงพอใจในการทำงานโดยรวม

ระดับความพึงพอใจในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับที่
ด้านตัวงาน	3.406	0.514	ปานกลาง	3
ด้านหัวหน้างาน	3.307	0.688	ปานกลาง	4
ด้านเพื่อนร่วมงาน	3.774	0.605	มาก	1
ด้านความก้าวหน้า	2.996	0.820	ปานกลาง	7
ด้านความมั่นคง	3.740	0.719	มาก	2
ด้านเงินเดือน	3.054	0.774	ปานกลาง	6
ด้านสวัสดิการ	3.292	1.020	ปานกลาง	5
ค่าเฉลี่ยรวม	3.367	0.552	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.3 เป็นความพึงพอใจในการทำงานในภาพรวมที่มีระดับความคิดเห็นรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจาก ค่าเฉลี่ยรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.367 พนักงานในอุตสาหกรรมเหล็กและเหล็กกล้าแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.552 และระดับความคิดเห็นรวมของแต่ละด้านตามลำดับดังนี้

ลำดับที่ 1 ด้านเพื่อนร่วมงาน เป็นความพึงพอใจในการทำงานที่มีระดับความคิดเห็นรวมอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจาก ค่าเฉลี่ยรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.774 พนักงานในอุตสาหกรรมเหล็กและเหล็กกล้าแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.605

ลำดับที่ 2 ด้านความมั่นคง เป็นความพึงพอใจในการทำงานที่มีระดับความคิดเห็นรวมอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจาก ค่าเฉลี่ยรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.740 พนักงานในอุตสาหกรรมเหล็กและเหล็กกล้าแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.719

ลำดับที่ 3 ด้านตัวงาน เป็นความพึงพอใจในการทำงานที่มีระดับความคิดเห็นรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจาก ค่าเฉลี่ยรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.406 พนักงานในอุตสาหกรรมเหล็กและเหล็กกล้าแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.514

ลำดับที่ 4 ด้านหัวหน้างาน เป็นความพึงพอใจในการทำงานที่มีระดับความคิดเห็นรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจาก ค่าเฉลี่ยรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.307 พนักงานในอุตสาหกรรมเหล็กและเหล็กกล้าแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.688

ลำดับที่ 5 ด้านสวัสดิการ เป็นความพึงพอใจในการทำงานที่มีระดับความคิดเห็นรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจาก ค่าเฉลี่ยรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.292 พนักงานในอุตสาหกรรมเหล็กและเหล็กกล้าแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.020

ลำดับที่ 6 ด้านเงินเดือน เป็นความพึงพอใจในการทำงานที่มีระดับความคิดเห็นรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจาก ค่าเฉลี่ยรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.054 พนักงานในอุตสาหกรรมเหล็กและเหล็กกล้าแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.774

ลำดับที่ 7 ด้านความก้าวหน้า เป็นความพึงพอใจในการทำงานที่มีระดับความคิดเห็นรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจาก ค่าเฉลี่ยรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.996 พนักงานในอุตสาหกรรมเหล็กและเหล็กกล้าแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.820

4.3 ระดับความต้องการลาออกจากงาน

จากการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของพนักงานในอุตสาหกรรมเหล็กและเหล็กกล้า 236 คน เกี่ยวกับระดับความต้องการลาออกจากงาน ได้ผลการวิจัยดังตารางที่ 4.4

ตารางที่ 4.4 ลำดับที่ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับของความคิดเห็นของพนักงานในอุตสาหกรรมเหล็กและเหล็กกล้าเกี่ยวกับระดับความต้องการลาออกจากงาน

ระดับความต้องการลาออกจากงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับที่
1. ท่านมีความรู้สึกเบื่อและอยากลาออกจากงาน	3.203	1.137	ปานกลาง	6
2. ท่านต้องการเปลี่ยนงานในอนาคตอันใกล้	3.119	1.127	ปานกลาง	8

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

ระดับความต้องการลาออกจากงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น	ลำดับที่
3. หากท่านมีโอกาสได้งานที่ดีกว่า ปัจจุบันท่านจะลาออกทันที	3.771	1.063	มาก	1
4. ท่านคิดว่าจะสามารถหางานใหม่ที่ เหมาะสมกับท่านได้ไม่ยากในสภาวะ เศรษฐกิจปัจจุบัน	3.157	0.883	ปานกลาง	7
5. ท่านตั้งใจที่จะลาออกจากงานภายใน 3 ปี ข้างหน้า	3.033	1.075	ปานกลาง	9
6. ท่านคิดเกี่ยวกับเรื่องที่จะลาออกจาก งาน	3.300	1.180	ปานกลาง	4
7. ท่านติดตามประกาศข่าวรับสมัคร งานอยู่เสมอ	2.987	1.208	ปานกลาง	10
8. ท่านคิดว่าค่าตอบแทนและโอกาส ก้าวหน้า จะสูงขึ้นถ้าท่านเปลี่ยนงาน ใหม่	3.385	0.980	ปานกลาง	3
9. ท่านคิดว่าค่าตอบแทนและโอกาส ก้าวหน้า จะน้อยกว่าถ้าท่านเปลี่ยนงาน ใหม่	3.284	0.875	ปานกลาง	5
10. ท่านคิดว่าท่านจะคงทำงานอยู่กับ องค์กรปัจจุบันจนกว่าจะเกษียณอายุ	3.389	1.039	ปานกลาง	2
11. ท่านมีความความภาคภูมิใจที่ได้ ทำงานกับองค์กรที่ท่านทำงานอยู่	2.444	0.866	น้อย	11
12. ท่านมีความรู้สึกผูกพันกับองค์กร ที่ท่านทำงานอยู่	2.440	0.954	น้อย	12
ค่าเฉลี่ยรวม	3.126	0.722	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.4 จะได้ว่า ระดับความต้องการลาออกจากงานมีระดับความคิดเห็นรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจาก ค่าเฉลี่ยรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.126 พนักงานในอุตสาหกรรมเหล็กและเหล็กกล้าแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.722 และระดับความคิดเห็นของทุกข้อเรียงลำดับดังนี้

ลำดับที่ 1 หากท่านมีโอกาสได้งานที่ดีกว่าปัจจุบันท่านจะลาออกทันที เป็นระดับความต้องการลาออกจากงานที่มีพนักงานในอุตสาหกรรมเหล็กและเหล็กกล้ามีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.771 พนักงานในอุตสาหกรรมเหล็กและเหล็กกล้าแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.063

ลำดับที่ 2 ท่านคิดว่าท่านจะคงทำงานอยู่กับองค์กรปัจจุบันจนกว่าจะเกษียณอายุ เป็นระดับความต้องการลาออกจากงานที่มีพนักงานในอุตสาหกรรมเหล็กและเหล็กกล้ามีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.389 พนักงานในอุตสาหกรรมเหล็กและเหล็กกล้าแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.039

ลำดับที่ 3 ท่านคิดว่าค่าตอบแทนและโอกาสก้าวหน้า จะสูงขึ้นถ้าท่านเปลี่ยนงานใหม่ เป็นระดับความต้องการลาออกจากงานที่มีพนักงานในอุตสาหกรรมเหล็กและเหล็กกล้ามีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.385 พนักงานในอุตสาหกรรมเหล็กและเหล็กกล้าแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.980

ลำดับที่ 4 ท่านคิดเกี่ยวกับเรื่องที่จะลาออกจากงาน เป็นระดับความต้องการลาออกจากงานที่มีพนักงานในอุตสาหกรรมเหล็กและเหล็กกล้ามีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.300 พนักงานในอุตสาหกรรมเหล็กและเหล็กกล้าแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.180

ลำดับที่ 5 ท่านคิดว่าค่าตอบแทนและโอกาสก้าวหน้า จะน้อยกว่าถ้าท่านเปลี่ยนงานใหม่ เป็นระดับความต้องการลาออกจากงานที่มีพนักงานในอุตสาหกรรมเหล็กและเหล็กกล้ามีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.284 พนักงานในอุตสาหกรรมเหล็กและเหล็กกล้าแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.875

ลำดับที่ 6 ท่านมีความรู้สึกเบื่อและอยากลาออกจากงาน เป็นระดับความต้องการลาออกจากงานที่มีพนักงานในอุตสาหกรรมเหล็กและเหล็กกล้ามีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.203 พนักงานในอุตสาหกรรมเหล็กและเหล็กกล้าแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.137

ลำดับที่ 7 ท่านคิดว่าจะสามารถหางานใหม่ที่เหมาะสมกับท่านได้ไม่ยากในสภาวะเศรษฐกิจปัจจุบันเป็นระดับความต้องการลาออกจากงานที่มีพนักงานในอุตสาหกรรมเหล็กและเหล็กกล้ามีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.157 พนักงานในอุตสาหกรรมเหล็กและเหล็กกล้าแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.883

ลำดับที่ 8 ท่านต้องการเปลี่ยนงานในอนาคตอันใกล้นี้ เป็นระดับความต้องการลาออกจากงานที่มีพนักงานในอุตสาหกรรมเหล็กและเหล็กกล้ามีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.119 พนักงานในอุตสาหกรรมเหล็กและเหล็กกล้าแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.127

ลำดับที่ 9 ท่านตั้งใจที่จะลาออกจากงานภายใน 3 ปี ข้างหน้า เป็นระดับความต้องการลาออกจากงานที่มีพนักงานในอุตสาหกรรมเหล็กและเหล็กกล้ามีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.033 พนักงานในอุตสาหกรรมเหล็กและเหล็กกล้าแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.075

ลำดับที่ 10 ท่านติดตามประกาศข่าวรับสมัครงานอยู่เสมอ เป็นระดับความต้องการลาออกจากงานที่มีพนักงานในอุตสาหกรรมเหล็กและเหล็กกล้ามีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.987 พนักงานในอุตสาหกรรมเหล็กและเหล็กกล้าแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.208

ลำดับที่ 11 ท่านมีความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานกับองค์กรที่ท่านทำงานอยู่ เป็นระดับความต้องการลาออกจากงานที่มีพนักงานในอุตสาหกรรมเหล็กและเหล็กกล้ามีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.444 พนักงานในอุตสาหกรรมเหล็กและเหล็กกล้าแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.866

ลำดับที่ 12 ท่านมีความรู้สึกผูกพันกับองค์กรที่ท่านทำงานอยู่ เป็นระดับความต้องการลาออกจากงานที่มีพนักงานในอุตสาหกรรมเหล็กและเหล็กกล้ามีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.440 พนักงานในอุตสาหกรรมเหล็กและเหล็กกล้าแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.954

4.4 ผลการทดสอบสมมติฐาน

4.4.1 เปรียบเทียบระดับความต้องการลาออกจากงานของพนักงานในอุตสาหกรรมเหล็กและเหล็กกล้าที่มีอายุต่างกัน

ในการทดสอบความแตกต่างของระดับความต้องการลาออกจากงานของพนักงานในอุตสาหกรรมเหล็กและเหล็กกล้าใน 4 ช่วงอายุ ผลการทดสอบแสดงในตารางที่ 4.5 มีดังนี้

สมมติฐานที่ 1.1 พนักงานในอุตสาหกรรมเหล็กและเหล็กกล้าที่มีอายุต่างกัน มีระดับความต้องการลาออกจากงานต่างกัน

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความต้องการลาออกจากงานของพนักงานในอุตสาหกรรมเหล็กและเหล็กกล้าที่มีอายุใน 4 ช่วงอายุ โดยใช้ One-Way ANOVA

ความต้องการลาออกจากงาน	ช่วงอายุ (\bar{X})			p - value
	น้อยกว่า 25 ปี	25-35 ปี	มากกว่า 35 - 45ปี	
ระดับความต้องการลาออกจากงาน	3.01	3.17	2.92	0.220

จากตารางที่ 4.5 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่าค่า p-Value มากกว่า 0.05 แสดงว่าระดับความต้องการลาออกจากงานของพนักงานในอุตสาหกรรมเหล็กและเหล็กกล้าทั้ง 3 กลุ่ม คือ พนักงานที่มีอายุ น้อยกว่า 25 ปี 25 – 35 ปี และมากกว่า 35 – 45 ปี ไม่แตกต่างกัน

4.4.2 เปรียบเทียบระดับความต้องการลาออกจากงานของพนักงานในอุตสาหกรรมเหล็กและเหล็กกล้าที่มีระดับการศึกษาต่างกัน

ในการทดสอบความแตกต่างของระดับความต้องการลาออกจากงานของพนักงานในอุตสาหกรรมเหล็กและเหล็กกล้าที่มีระดับการศึกษา 3 ระดับ ผลการทดสอบแสดงในตารางที่ 4.6 มีดังนี้

สมมติฐานที่ 1.3 พนักงานในอุตสาหกรรมเหล็กและเหล็กกล้าที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับความต้องการลาออกจากงานต่างกัน

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความต้องการลาออกจากงานของพนักงานในอุตสาหกรรมเหล็กและเหล็กกล้าที่มีระดับการศึกษา 3 ระดับโดยใช้ One-Way ANOVA

ความต้องการลาออกจากงาน	ระดับการศึกษา \bar{X}			p - value
	ต่ำกว่า ปริญญาตรี	ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	สูงกว่า ระดับ ปริญญาตรี	
ระดับความต้องการลาออกจากงาน	3.05	3.29	3.19	0.069

จากตารางที่ 4.6 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่าค่า p-value มากกว่า 0.05 แสดงว่าระดับความต้องการลาออกจากงานของพนักงานในอุตสาหกรรมเหล็กและเหล็กกล้าทั้ง 3 กลุ่ม คือ พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า และสูงกว่าระดับปริญญาตรี ไม่แตกต่างกัน

4.4.3 เปรียบเทียบระดับความต้องการลาออกจากงานของพนักงานในอุตสาหกรรมเหล็กและเหล็กกล้าที่มีระดับเงินเดือนต่างกัน

ในการทดสอบความแตกต่างของระดับความต้องการลาออกจากงานของพนักงานในอุตสาหกรรมเหล็กและเหล็กกล้าที่มีระดับเงินเดือน 4 ระดับ ผลการทดสอบแสดงในตารางที่ 4.7 มีดังนี้

สมมติฐานที่ 1.4 พนักงานในอุตสาหกรรมเหล็กและเหล็กกล้าที่มีระดับเงินเดือนต่างกัน มีระดับความต้องการลาออกจากงานต่างกัน

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความต้องการลาออกจากงานของพนักงานในอุตสาหกรรมเหล็กและเหล็กกล้าที่มีระดับเงินเดือน 4 ระดับโดยใช้ One –Way ANOVA

ความต้องการลาออก จากงาน	ระดับเงินเดือน (\bar{X})				p – value
	ต่ำกว่า 20,000 บาท	20,000- 30,000 บาท	มากกว่า 30,000- 40,000 บาท	มากกว่า 40,000 บาท	
ระดับความต้องการ ลาออกจากงาน	3.11	3.16	3.16	3.13	0.97

จากตารางที่ 4.7 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่าค่า p-value มากกว่า 0.05 แสดงว่าระดับความต้องการลาออกจากงานของพนักงานในอุตสาหกรรมเหล็กและเหล็กกล้าทั้ง 4 กลุ่ม คือ พนักงานที่มีระดับเงินเดือน ต่ำกว่า 20,00 บาท 20,000-30,000 บาท มากกว่า 30,000-40,000 บาท และ มากกว่า 40,000 บาท ไม่แตกต่างกัน

4.4.4 เปรียบเทียบระดับความต้องการลาออกจากงานของพนักงานในอุตสาหกรรมเหล็กและเหล็กกล้าที่มีระดับตำแหน่งงานต่างกัน

ในการทดสอบความแตกต่างของระดับความต้องการลาออกจากงานของพนักงานในอุตสาหกรรมเหล็กและเหล็กกล้าที่มีระดับตำแหน่งงานต่างกัน 3 ระดับ ผลการทดสอบแสดงในตารางที่ 4.8 มีดังนี้

สมมติฐานที่ 1.6 พนักงานในอุตสาหกรรมเหล็กและเหล็กกล้าที่มีระดับตำแหน่งงานต่างกันมีระดับความต้องการลาออกจากงานต่างกัน

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความต้องการลาออกจากงานของพนักงานในอุตสาหกรรมเหล็กและเหล็กกล้าที่มีระดับตำแหน่งงาน 3 ระดับ โดยใช้ One –Way ANOVA

ความต้องการลาออกจากงาน	ระดับตำแหน่งงาน \bar{X}			p – value
	ระดับปฏิบัติการ	ระดับหัวหน้างาน	ระดับบังคับบัญชา ผู้จัดการ แผนกหรือ เทียบเท่า	
ระดับความต้องการลาออกจากงาน	3.05	3.23	3.19	0.290

จากตารางที่ 4.8 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่าค่า p-value มากกว่า 0.05 แสดงว่าระดับความต้องการลาออกจากงานของพนักงานในอุตสาหกรรมเหล็กและเหล็กกล้าทั้ง 3 กลุ่ม คือ ระดับปฏิบัติการ ระดับหัวหน้างาน และ ระดับบังคับบัญชา ระดับผู้จัดการแผนก หรือ เทียบเท่า ไม่แตกต่างกัน

4.4.5 เปรียบเทียบระดับความต้องการลาออกจากงานของพนักงานในอุตสาหกรรมเหล็กและเหล็กกล้าที่มีระดับความพึงพอใจในการทำงานต่างกัน

ในการทดสอบความแตกต่างของระดับความต้องการลาออกจากงานของพนักงานในอุตสาหกรรมเหล็กและเหล็กกล้าที่มีความพึงพอใจในการทำงาน 3 ระดับ ผลการทดสอบแสดงในตารางที่ 4.9 มีดังนี้

สมมติฐานที่ 1.8 พนักงานในอุตสาหกรรมเหล็กและเหล็กกล้าที่มีระดับความพึงพอใจในการทำงานต่างกัน มีระดับความต้องการลาออกจากงานต่างกัน

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความ ต้องการลาออกจากงานของพนักงานในอุตสาหกรรมเหล็กและเหล็กกล้าที่มีระดับความพึงพอใจในการทำงาน 5 ระดับ โดยใช้ One –Way ANOVA

ความต้องการลาออกจากงาน	ระดับความพึงพอใจในการทำงาน \bar{X}			p – value
	มาก	ปานกลาง	น้อย	
ระดับความต้องการลาออกจากงาน	2.71	3.40	4.03	0.000**

** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.9 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่าค่า p-value น้อยกว่า 0.01 แสดงว่าระดับความต้องการลาออกจากงานของพนักงานในอุตสาหกรรมเหล็กและเหล็กกล้าทั้ง 3 ระดับ คือ พนักงานที่มีระดับความพึงพอใจมาก ปานกลาง และ น้อย แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 และเมื่อทดสอบเพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในการทำงานเป็นรายคู่โดยวิธี LSD ผลการเปรียบเทียบแสดงในตารางที่ 4.10 ดังนี้

ตารางที่ 4.10 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความ ต้องการลาออกจากงานของพนักงานในอุตสาหกรรมเหล็กและเหล็กกล้า ที่มี 3 ระดับ โดยใช้ LSD

ระดับความพึงพอใจ	\bar{X}	กลุ่มที่	1	2	3
มาก	2.71	1	-	0.000**	0.000**
ปานกลาง	3.40	2		-	0.000**
น้อย	4.03	3			-

** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.10 ผลการเปรียบเทียบพบว่าพนักงานในอุตสาหกรรมเหล็กและเหล็กกล้าที่มีระดับความพึงพอใจมาก ปานกลาง และ น้อย มีระดับความต้องการลาออกแตกต่างกันทุกคู่ โดยพนักงานที่มีระดับความพึงพอใจมาก ปานกลาง และน้อย มีค่าเฉลี่ยความต้องการลาออกเป็น 2.71 3.40 และ 4.03 ตามลำดับ

4.4.6 ทดสอบการมีอิทธิพลร่วมกันของอายุงานในองค์การปัจจุบันและสถานภาพสมรสต่อระดับความต้องการลาออกจากงาน อิทธิพลร่วมของอายุงานในองค์การปัจจุบันและสถานภาพสมรส ต่อระดับความต้องการลาออกจากงานของพนักงานในอุตสาหกรรมเหล็ก และเหล็กกล้า

ในการทดสอบการมีอิทธิพลร่วมกันของอายุงานในองค์การปัจจุบันและสถานภาพสมรสต่อระดับความต้องการลาออกจากงาน โดยใช้การวิเคราะห์แบบสองทาง Two - Way ANOVA ใช้ทดสอบสมมติฐานดังนี้

สมมติฐานที่ 1.2 พนักงานในอุตสาหกรรมเหล็กและเหล็กกล้าที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีระดับความต้องการลาออกจากงานต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.5 พนักงานในอุตสาหกรรมเหล็กและเหล็กกล้าที่มีอายุงานในองค์การปัจจุบันต่างกัน มีระดับความต้องการลาออกจากงานต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.1 อายุงานในองค์การปัจจุบันและสถานภาพสมรส มีอิทธิพลร่วมกันต่อระดับความต้องการลาออกจากงานของพนักงานในอุตสาหกรรมเหล็กและเหล็กกล้า

ตารางที่ 4.11 แสดงค่า p-value ของผลการทดสอบการมีอิทธิพลร่วมกันของอายุงานในองค์การปัจจุบันและสถานภาพสมรสต่อระดับความต้องการลาออกของพนักงานในอุตสาหกรรมเหล็กและเหล็กกล้า โดยใช้ Two -Way ANOVA

การมีอิทธิพลร่วมกัน	p-value
อายุงานในองค์การปัจจุบัน	0.928
สถานภาพสมรส	0.184
อายุงานในองค์การปัจจุบัน × สถานภาพสมรส	0.822

จากตารางที่ 4.11 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทาง พบว่าค่า p-value มากกว่า 0.05 แสดงว่าอายุงานในองค์การปัจจุบันและสถานภาพสมรส ไม่มีอิทธิพลร่วมกันต่อความต้องการลาออกจากงานของพนักงานในอุตสาหกรรมเหล็กและเหล็กกล้า และพนักงานในอุตสาหกรรมเหล็กและเหล็กกล้าที่มีอายุงานในองค์การปัจจุบันแตกต่างกัน และพนักงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีระดับความต้องการลาออกไม่แตกต่างกัน

4.4.7 ทดสอบการมีอิทธิพลร่วมกันของอายุงานในองค์การปัจจุบันและการรับรู้บรรยากาศการบริหารงานในองค์การต่อระดับความต้องการลาออกจาก ของพนักงานในอุตสาหกรรมเหล็กและเหล็กกล้า

ในการทดสอบการมีอิทธิพลร่วมกันของอายุงานในองค์การปัจจุบันและการรับรู้บรรยากาศการบริหารงานในองค์การต่อระดับความต้องการลาออกจากงาน โดยใช้การวิเคราะห์แบบสองทาง Two - Way ANOVA ใช้ทดสอบสมมติฐานดังนี้

สมมติฐานที่ 1.5 พนักงานในอุตสาหกรรมเหล็กและเหล็กกล้าที่มีอายุงานในองค์การปัจจุบันต่างกัน มีระดับความต้องการลาออกจากงานต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.7 พนักงานในอุตสาหกรรมเหล็กและเหล็กกล้าที่มีระดับการรับรู้บรรยากาศการบริหารงานในองค์การต่างกัน มีระดับความต้องการลาออกจากงานต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.2 อายุงานในองค์การปัจจุบันและการรับรู้บรรยากาศการบริหารงานในองค์การ มีอิทธิพลร่วมกันต่อระดับความต้องการลาออกจากงานของพนักงานในอุตสาหกรรมเหล็กและเหล็กกล้า

ตารางที่ 4.12 แสดงค่า p- value ของผลการทดสอบการมีอิทธิพลร่วมกันของอายุงานในองค์การปัจจุบันและการรับรู้บรรยากาศการบริหารงานในองค์การ ต่อระดับความต้องการลาออกของ พนักงานในอุตสาหกรรมเหล็กและเหล็กกล้า โดยใช้ Two – Way ANOVA

การมีอิทธิพลร่วมกัน	p-value
อายุงานในองค์การปัจจุบัน	0.335
การรับรู้บรรยากาศการบริหารงานในองค์การ	0.149
อายุงานในองค์การปัจจุบัน × การรับรู้บรรยากาศการบริหารงานในองค์การ	0.000**

** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.01

จากตารางที่ 4.12 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทาง พบว่าค่า p-value น้อยกว่า 0.01 แสดงว่าอายุงานในองค์การปัจจุบันและการรับรู้บรรยากาศการบริหารงานในองค์การ มีอิทธิพลร่วมกันต่อระดับความต้องการลาออกจากงานของพนักงานในอุตสาหกรรมเหล็กและเหล็กกล้า ส่วนพนักงานในอุตสาหกรรมเหล็กและเหล็กกล้าที่มีอายุงานองค์การปัจจุบันแตกต่างกัน และพนักงานที่มีระดับการรับรู้บรรยากาศการบริหารงานในองค์การต่างกัน มีระดับความต้องการลาออกไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ยระดับความต้องการลาออกจากงานของพนักงานในอุตสาหกรรมเหล็กและเหล็กกล้าระหว่างอายุงานในองค์กรปัจจุบัน และการรับรู้บรรยากาศการบริหารงานในองค์กร

อายุงานในองค์กร ปัจจุบัน	การรับรู้บรรยากาศการบริหารงานในองค์กร				เฉลี่ย
	เน้นการใช้อำนาจ	เน้นความสัมพันธ์	เน้นความสำเร็จของงาน	เน้นกฎระเบียบ	
น้อยกว่า 2 ปี	3.22	2.74	2.88	4.83	3.42
2-5 ปี	3.27	3.37	3.24	2.53	3.10
มากกว่า 5-9 ปี	3.39	3.44	2.91	2.88	3.16
มากกว่า 9 ปี	3.59	2.86	3.33	2.59	3.09
เฉลี่ย	3.37	3.10	3.09	3.21	

ค่าเฉลี่ยระดับความต้องการลาออกจากงานของพนักงานในอุตสาหกรรมเหล็กและเหล็กกล้าระหว่างอายุงานในองค์กรปัจจุบันและการรับรู้บรรยากาศการบริหารงานในองค์กร แสดงในตารางที่ 4.13 และเมื่อทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความต้องการลาออกของพนักงานในอุตสาหกรรมเหล็กและเหล็กกล้าระหว่างอายุงานในองค์กรปัจจุบันและการรับรู้บรรยากาศในการบริหารงานในองค์กร ผลการเปรียบเทียบแสดงดังในตารางที่ 4.14

ตารางที่ 4.14 ผลการเพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความต้องการลาออกของพนักงานในอุตสาหกรรมเหล็กและเหล็กกล้า ระหว่างอายุงานในองค์กรปัจจุบันและการรับรู้บรรยากาศการบริหารงานในองค์กร โดยวิธี LSD

อายุงานใน องค์กร ปัจจุบัน	ค่าเฉลี่ยความ ต้องการ ลาออก	การรับรู้บรรยากาศการ บริหารงานในองค์กร	ค่าผลต่างของค่าเฉลี่ยความต้องการลาออกจาก งานของพนักงานในอุตสาหกรรมเหล็กและ เหล็กกล้า		
			เน้น ความสัมพันธ์	เน้น ความสำเร็จ ของงาน	เน้นกฎระเบียบ
น้อยกว่า 2 ปี	3.22	เน้นการใช้อำนาจ	0.48	0.34	-1.61**
	2.74	เน้นความสัมพันธ์		-0.14	-2.09**
	2.88	เน้นความสำเร็จของงาน			-1.95**
	4.83	เน้นกฎระเบียบ			
2-5 ปี	3.27	เน้นการใช้อำนาจ	-0.1	0.03	0.74**
	3.37	เน้นความสัมพันธ์		0.13	0.04
	3.24	เน้นความสำเร็จของงาน			0.71**
	2.53	เน้นกฎระเบียบ			
มากกว่า 5-9 ปี	3.39	เน้นการใช้อำนาจ	-0.05	0.48	0.51
	3.44	เน้นความสัมพันธ์		0.53	0.56
	2.91	เน้นความสำเร็จของงาน			0.03
	2.88	เน้นกฎระเบียบ			
มากกว่า 9 ปี	3.59	เน้นการใช้อำนาจ	0.73**	0.26	1.0**
	2.86	เน้นความสัมพันธ์		-0.47	0.27
	3.33	เน้นความสำเร็จของงาน			0.74**
	2.59	เน้นกฎระเบียบ			
LSD _{0.05} = 0.564		LSD _{0.01} = 0.699			

** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.01

ลาออกจากงานแตกต่างจากพนักงานที่มีการรับรู้บรรยากาศการบริหารงานแบบเน้นการใช้อำนาจ จากกลุ่มตัวอย่างพบว่า พนักงานที่มีการรับรู้บรรยากาศการบริหารงานแบบเน้นความสัมพันธ์ มีค่าเฉลี่ยความต้องการลาออกต่ำกว่า พนักงานที่มีการรับรู้บรรยากาศการบริหารงานแบบเน้นการใช้ อำนาจ โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 2.86 และ 3.59 ตามลำดับ ในขณะที่ พนักงานที่มีการรับรู้บรรยากาศการบริหารงานแบบเน้นความสำเร็จของงานกับแบบเน้นการใช้อำนาจและแบบเน้นความสัมพันธ์ และ พนักงานที่มีการรับรู้บรรยากาศการบริหารงานแบบเน้นกฎระเบียบกับเน้นความสัมพันธ์มีความ ต้องการลาออกจากงานไม่แตกต่างกัน

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปราย และข้อเสนอแนะ

บทนี้ผู้วิจัยจะกล่าวถึงการสรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ โดยประกอบด้วย ข้อเสนอแนะเพื่อการนำไปใช้ และข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

5.1 สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ผลการวิจัยในบทที่ 4 สรุปผลการวิจัยได้แยกออกเป็นตอนๆ ดังนี้

5.1.1 ปัจจัยส่วนบุคคลและการรับรู้บรรยากาศการบริหารงานในองค์กร

1. พนักงานในอุตสาหกรรมเหล็กและเหล็กกล้าส่วนใหญ่มีอายุ 25 – 35 ปี ซึ่งมีจำนวน 180 คน คิดเป็นร้อยละ 76.3 รองลงมาคือ กลุ่มอายุ น้อยกว่า 25 ปี มีจำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 16.9 และกลุ่มอายุมากกว่า 35 – 45 ปี มีจำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 6.8 และไม่มีพนักงานที่มีอายุมากกว่า 45 ปี

2. พนักงานในอุตสาหกรรมเหล็กและเหล็กกล้าส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด ซึ่ง มีจำนวน 141 คน คิดเป็นร้อยละ 59.7 รองลงมาคือ กลุ่มสมรส มีจำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 35.6 และกลุ่มหย่าร้างหรือหม้าย มีจำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 6.7

3. พนักงานในอุตสาหกรรมเหล็กและเหล็กกล้าส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ซึ่งมีจำนวน 161 คน คิดเป็นร้อยละ 68.2 รองลงมาคือ ระดับปริญญาตรี มีจำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 28 และกลุ่มสูงกว่าระดับปริญญาตรี มีจำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 3.8

4. พบว่า พนักงานในอุตสาหกรรมเหล็กและเหล็กกล้าส่วนใหญ่มีระดับเงินเดือนต่ำกว่า 20,000 บาท ซึ่งมีจำนวน 153 คน คิดเป็นร้อยละ 64.8 รองลงมาคือกลุ่มเงินเดือน 20000-30000 บาท มีจำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 22 กลุ่มเงินเดือน มากกว่า 30,000 – 40,000 บาท มีจำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 7.6 และกลุ่มเงินเดือนมากกว่า 40,000 บาท มีจำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 5.6

5. พนักงานในอุตสาหกรรมเหล็กและเหล็กกล้าส่วนใหญ่ มีอายุงานในองค์กรปัจจุบันมากกว่า 5 – 9 ปี มีจำนวน 127 คน คิดเป็นร้อยละ 53.8 รองลงมาคือกลุ่มอายุงานในองค์กรปัจจุบัน น้อยกว่า 2 ปี และ กลุ่มอายุงานในองค์กรปัจจุบัน 2-5 ปี มีจำนวนกลุ่มละ 38 คน คิดเป็นร้อยละ 16.1 และ กลุ่มอายุงานในองค์กรปัจจุบัน มากกว่า 9 ปี มีจำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 14

6. พนักงานในอุตสาหกรรมเหล็กและเหล็กกล้าส่วนใหญ่ มีระดับตำแหน่งงาน ระดับปฏิบัติการจำนวน 127 คน คิดเป็นร้อยละ 53.8 รองลงมาคือระดับบังคับบัญชา ระดับผู้จัดการแผนก

หรือเทียบเท่า จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 25.4 และระดับหัวหน้างาน(technichain,foreman) จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 20.8

7. พนักงานในอุตสาหกรรมเหล็กและเหล็กกล้าส่วนใหญ่ มีการรับรู้บรรยากาศการบริหารงานในองค์กรแบบเน้นความสำเร็จของงาน มีจำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 36 รองลงมาคือกลุ่มรับรู้บรรยากาศการบริหารงานแบบเน้นการใช้อำนาจ มีจำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 31.8 และกลุ่มรับรู้บรรยากาศการบริหารแบบเน้นกฎระเบียบ และ เน้นความสัมพันธ์ จำนวนกลุ่มละ 38 คน คิดเป็นร้อยละ 16.1

5.1.2 ความพึงพอใจในการทำงาน

พนักงานในอุตสาหกรรมเหล็กและเหล็กกล้ามีความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานในภาพรวมที่มีระดับความคิดเห็นรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งได้แก่ ด้านตัวงาน ด้านหัวหน้างาน ด้านความก้าวหน้า ด้านเงินเดือนและด้านสวัสดิการ มีความพึงพอใจมากในด้านเพื่อนร่วมงานและ ด้านความมั่นคง

5.1.3 ระดับความต้องการลาออกจากงาน

พนักงานในอุตสาหกรรมเหล็กและเหล็กกล้ามีความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการลาออกจากงานในระดับปานกลาง

5.1.4 ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 พนักงานในอุตสาหกรรมเหล็กและเหล็กกล้าที่มีปัจจัยส่วนบุคคล การรับรู้บรรยากาศการบริหารงานในองค์กรและความพึงพอใจในงานที่แตกต่างกัน มีความต้องการลาออกจากงานที่แตกต่างกัน โดยมีสมมติฐานย่อย ดังนี้

สมมติฐานที่ 1.1 พนักงานในอุตสาหกรรมเหล็กและเหล็กกล้าที่มีอายุต่างกัน มีระดับความต้องการลาออกจากงานต่างกัน

ผลจากการทดสอบพบว่า พนักงานในอุตสาหกรรมเหล็กและเหล็กกล้าที่มีอายุต่างกัน มีความต้องการลาออกจากงานไม่ต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.2 พนักงานในอุตสาหกรรมเหล็กและเหล็กกล้าที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีระดับความต้องการลาออกจากงานต่างกัน

ผลจากการทดสอบพบว่า พนักงานในอุตสาหกรรมเหล็กและเหล็กกล้าที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีความต้องการลาออกจากงานไม่ต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 2 อายุงานในองค์การปัจจุบัน กับสถานภาพสมรสและการรับรู้บรรยากาศการบริหารงานในองค์การ มีอิทธิพลร่วมกันต่อระดับความต้องการลาออกจากงานของพนักงานในอุตสาหกรรมเหล็กและเหล็กกล้า โดยมีสมมติฐานย่อย ดังนี้

สมมติฐานที่ 2.1 อายุงานในองค์การปัจจุบันและสถานภาพสมรส มีอิทธิพลร่วมกันต่อระดับความต้องการลาออกจากงานของพนักงานในอุตสาหกรรมเหล็กและเหล็กกล้า

ผลจากการทดสอบพบว่า อายุงานในองค์การปัจจุบันและสถานภาพสมรส ไม่มีอิทธิพลร่วมกันต่อความต้องการลาออกจากงานของพนักงานในอุตสาหกรรมเหล็กและเหล็กกล้า ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 2.2 อายุงานในองค์การปัจจุบันและการรับรู้บรรยากาศการบริหารงานในองค์การมีอิทธิพลร่วมกันต่อระดับความต้องการลาออกจากงานของพนักงานในอุตสาหกรรมเหล็กและเหล็กกล้า

ผลจากการทดสอบพบว่า อายุงานในองค์การปัจจุบันและการรับรู้บรรยากาศการบริหารงานในองค์การ มีอิทธิพลร่วมกันต่อความต้องการลาออกจากงานของพนักงานในอุตสาหกรรมเหล็กและเหล็กกล้า ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

5.2 อภิปรายผล

การวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อระดับความต้องการลาออกจากงานของพนักงานในอุตสาหกรรมเหล็กและเหล็กกล้า สามารถนำผลที่ทดสอบสมมติฐานมาอภิปรายได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 1.1 พนักงานในอุตสาหกรรมเหล็กและเหล็กกล้าที่มีอายุต่างกัน มีระดับความต้องการลาออกจากงานต่างกัน

จากการวิจัยพบว่า พนักงานในอุตสาหกรรมเหล็กและเหล็กกล้าที่มีอายุต่างกัน มีความต้องการลาออกจากงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สนับสนุนสมมติฐานที่ตั้งไว้ ผลงานวิจัยที่สอดคล้องกับงานวิจัยในครั้งนี้คือ ผลงานวิจัยของ ภราดี บุตรศักดิ์ (2539 : บทคัดย่อ) ที่พบว่าอายุไม่มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มที่จะลาออกจากงาน ผลงานวิจัยของ พิสิฐ กาญจนาคพันธ์ (2541 : บทคัดย่อ) ที่พบว่าอายุไม่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจลาออกจากงานของพนักงาน ผลงานวิจัยของ ประจักษ์ ปุทธิทัศน์ (2544 : บทคัดย่อ) ที่พบว่าผู้บริหารระดับกลางที่มีอายุต่างกัน ไม่มีความสัมพันธ์กับความต้องการลาออกจากงาน ตลอดจนผลงานวิจัยของ อุบลรัตน์ พรหมสาขา ณ สกลนคร (2545 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า พนักงานที่มีอายุต่างกัน ไม่มีความสัมพันธ์กับความต้องการลาออกจากงาน ตลอดจนผลงานวิจัยของ สุรสาร เทพศิริ (2547 : บทคัดย่อ) ที่พบว่าวิศวกรในอุตสาหกรรมรถยนต์ที่มีอายุต่างกัน มีระดับความต้องการลาออกจากงานไม่ต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.2 พนักงานในอุตสาหกรรมเหล็กและเหล็กกล้าที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีระดับความต้องการลาออกจากงานต่างกัน

จากการวิจัยพบว่า พนักงานในอุตสาหกรรมเหล็กและเหล็กกล้าที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีความต้องการลาออกจากงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สนับสนุนสมมติฐานที่ตั้งไว้ และผลงานวิจัยไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ประจักษ์ ปฏิทัศน์ (2544 : บทคัดย่อ) ที่พบว่าสถานภาพสมรส มีความสัมพันธ์กับความต้องการลาออกจากงาน

อย่างไรก็ตามผลงานวิจัยที่สอดคล้องกับงานวิจัยในครั้งนี้คือ ผลงานวิจัยของ อนันต์ รุ่งผ่องศรีกุล (2540 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า สถานภาพสมรส และความต้องการสัมฤทธิ์ผลไม่มีผลต่อแนวโน้มที่จะลาออกจากองค์กร ผลงานวิจัยของ พิสิฐ กาญจนาคพันธ์ (2541: บทคัดย่อ) ที่พบว่า สถานภาพสมรส ไม่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจลาออกจากงานของพนักงาน ผลงานวิจัยของ อุบลรัตน์ พรหมสาขา ณ สกลนคร (2545: บทคัดย่อ) ที่พบว่า สถานภาพสมรสไม่มีความสัมพันธ์กับความต้องการลาออกจากงาน ตลอดจนผลงานวิจัยของ สุรสาร เทพศิริ (2547 :บทคัดย่อ) ที่พบว่า วิศวกรในอุตสาหกรรมรถยนต์ที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีระดับความต้องการลาออกจากงานไม่ต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.3 พนักงานในอุตสาหกรรมเหล็กและเหล็กกล้าที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับความต้องการลาออกจากงานต่างกัน

จากการวิจัยพบว่า พนักงานในอุตสาหกรรมเหล็กและเหล็กกล้าที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความต้องการลาออกจากงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สนับสนุนสมมติฐานที่ตั้งไว้ และผลงานวิจัยไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของประจักษ์ ปฏิทัศน์ (2544 : บทคัดย่อ) ที่พบว่าระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์กับความต้องการลาออกจากงาน

อย่างไรก็ตามผลงานวิจัยที่สอดคล้องกับงานวิจัยในครั้งนี้คือ ผลงานวิจัยของ พิสิฐ กาญจนาคพันธ์ (2541 : บทคัดย่อ) ที่พบว่าระดับการศึกษาไม่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจลาออกจากงานของพนักงาน ผลงานวิจัยของ อุบลรัตน์ พรหมสาขา ณ สกลนคร (2545 : บทคัดย่อ) ที่พบว่าระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับความต้องการลาออกจากงาน ตลอดจนผลงานวิจัยของ สุรสาร เทพศิริ (2547 :บทคัดย่อ) ที่พบว่าวิศวกรในอุตสาหกรรมรถยนต์ที่มีการศึกษาต่างกัน มีระดับความต้องการลาออกจากงานไม่ต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.4 พนักงานในอุตสาหกรรมเหล็กและเหล็กกล้าที่มีระดับเงินเดือนต่างกัน มีระดับความต้องการลาออกจากงานต่างกัน

จากการวิจัยพบว่า พนักงานในอุตสาหกรรมเหล็กและเหล็กกล้าที่มีระดับเงินเดือนต่างกัน มีความต้องการลาออกจากงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สนับสนุนสมมติฐานที่ตั้งไว้ และผลงานวิจัยสอดคล้องกับ งานวิจัยของ พิสิฐ กาญจนาคพันธ์ (2541 : บทคัดย่อ) ที่พบว่ารายได้ของพนักงาน ไม่

มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจลาออกจากงานของพนักงาน และผลงานวิจัยของ อุบลรัตน์ พรหมสาขา ณ สกลนคร (2545 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า ระดับเงินเดือนไม่มีความสัมพันธ์กับความต้องการลาออกจากงาน ตลอดจนผลงานวิจัยของ สุรสาร เทพศิริ (2547 : บทคัดย่อ) ที่พบว่าวิศวกรในอุตสาหกรรมรถยนต์ที่มีเงินเดือนต่างกัน มีระดับความต้องการลาออกจากงานไม่ต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.5 พนักงานในอุตสาหกรรมเหล็กและเหล็กกล้าที่มีอายุงานในองค์กรปัจจุบันต่างกัน มีระดับความต้องการลาออกจากงานต่างกัน

จากการวิจัยพบว่า พนักงานในอุตสาหกรรมเหล็กและเหล็กกล้าที่มีอายุงานในองค์กรปัจจุบันต่างกัน มีความต้องการลาออกจากงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สนับสนุนสมมติฐานที่ตั้งไว้ และผลงานวิจัยไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ นันทนา ประกอบกิจ (2538 : บทคัดย่อ) ที่พบว่าอายุงานในองค์กรปัจจุบันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร และการลาออกจากงาน อย่างไรก็ตามผลงานวิจัยที่สอดคล้องกับงานวิจัยในครั้งนี้คือ ผลงานวิจัยของ กาญจนา พูลแก้ว (2541 : บทคัดย่อ) ที่พบว่าอายุงานในองค์กรปัจจุบันไม่มีความสัมพันธ์ต่อความต้องการเปลี่ยนงานของพยาบาล ผลงานวิจัยของ อุทิศ เตชะพุดติ (2541 : บทคัดย่อ) ที่พบว่าอายุงานในองค์กรปัจจุบันไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันกับองค์กร ผลงานวิจัยของ พิสิฐ กาญจนาคพันธ์ (2541 : บทคัดย่อ) ที่พบว่าระยะเวลาการปฏิบัติงานกับบริษัท ไม่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจลาออกจากงานของพนักงาน ผลงานวิจัยของ ประจักษ์ ปฏิทัศน์ (2544 : บทคัดย่อ) ที่พบว่าอายุงานในองค์กรปัจจุบัน ไม่มีความสัมพันธ์กับความต้องการลาออกจากงาน ตลอดจนผลงานวิจัยของ สุรสาร เทพศิริ (2547 : บทคัดย่อ) ที่พบว่าวิศวกรในอุตสาหกรรมรถยนต์ที่มีอายุงานในองค์กรต่างกัน มีระดับความต้องการลาออกจากงานไม่ต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.6 พนักงานในอุตสาหกรรมเหล็กและเหล็กกล้าที่มีระดับตำแหน่งงานต่างกัน มีระดับความต้องการลาออกจากงานที่ต่างกัน

จากการวิจัยพบว่าพนักงานในอุตสาหกรรมเหล็กและเหล็กกล้าที่มีระดับตำแหน่งงานต่างกัน มีความต้องการลาออกจากงานที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สนับสนุนสมมติฐานที่ตั้งไว้และผลงานวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยการดี บุตรศักดิ์ (2539 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ตำแหน่งงาน เงินเดือน ค่าตอบแทน ความรับผิดชอบทางการเงินต่อครอบครัวและระยะเวลาในการเดินทางมาทำงาน กับแนวโน้มที่จะลาออกจากองค์กร

สมมติฐานที่ 1.7 พนักงานในอุตสาหกรรมเหล็กและเหล็กกล้าที่มีการรับรู้บรรยากาศการบริหารงานในองค์กรต่างกัน มีระดับความต้องการลาออกจากงานต่างกัน

จากการวิจัยพบว่าพนักงานในอุตสาหกรรมเหล็กและเหล็กกล้าที่มีการรับรู้บรรยากาศการบริหารงานในองค์กรต่างกัน มีความต้องการลาออกจากงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สนับสนุนสมมติฐานที่ตั้งไว้และผลงานวิจัยไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ประจักษ์ ปฏิทัศน์ (2544 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า การรับรู้บรรยากาศการบริหารงานในองค์กรมีความสัมพันธ์กับความต้องการลาออก

สมมติฐานที่ 1.8 พนักงานในอุตสาหกรรมเหล็กและเหล็กกล้าที่มีระดับความพึงพอใจในการทำงานต่างกัน มีระดับความต้องการลาออกจากงานต่างกัน

จากการวิจัยพบว่า พนักงานในอุตสาหกรรมเหล็กและเหล็กกล้าที่มีความพึงพอใจในการทำงานต่างกัน มีความต้องการลาออกจากงานแตกต่างกัน ซึ่งสนับสนุนสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยพนักงานที่มีความพึงพอใจในการทำงานมากจะมีความต้องการลาออกจากงานต่ำกว่าพนักงานที่มีความพึงพอใจในการทำงานปานกลางและน้อย ตามลำดับ และผลงานวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของ จารุพร แสงเป่า (2541 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า ความพึงพอใจในงาน มีอิทธิพลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลสังกัดสำนักงานสาธารณสุข กรุงเทพมหานคร ผลงานวิจัยของ พิสิษฐ กาญจนาคพันธ์ (2541 : บทคัดย่อ) ที่พบว่าปัจจัยด้านความพึงพอใจ ซึ่งได้แก่ความพึงพอใจในลักษณะงาน ความพึงพอใจในสภาพแวดล้อม ความพึงพอใจในสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจต่อผู้บังคับบัญชาความพึงพอใจในนโยบาย / ระเบียบของบริษัท ในภาวะวิกฤตเศรษฐกิจ ความพึงพอใจต่อบุคคล / เพื่อนร่วมงานและความพึงพอใจต่อค่าจ้างที่ได้รับจากบริษัทฯ มีอิทธิพลต่อการลาออกของพนักงาน มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจลาออกจากงานของพนักงาน ผลงานวิจัยของ อุบลรัตน์ พรหมสาขา ณ สกลนคร (2545 : บทคัดย่อ) ที่พบว่าความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับความต้องการลาออกจากงาน โดยพบว่า ความพึงพอใจในงานด้านตัวงาน ด้านหัวหน้างาน ด้านความก้าวหน้า ด้านความมั่นคง และด้านเงินเดือน มีความสัมพันธ์กับความต้องการลาออกจากงาน

สมมติฐานที่ 2.1 อายุงานในองค์กรปัจจุบันและสถานภาพสมรส มีอิทธิพลร่วมกันต่อระดับความต้องการลาออกจากงานของพนักงานในอุตสาหกรรมเหล็กและเหล็กกล้า

จากการวิจัยพบว่า อายุงานในองค์กรปัจจุบันและสถานภาพสมรส ไม่มีอิทธิพลร่วมกันต่อความต้องการลาออกจากงานของพนักงานในอุตสาหกรรมเหล็กและเหล็กกล้า ซึ่งไม่สนับสนุนสมมติฐานที่ตั้งไว้

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะจากการวิจัยเพื่อนำไปใช้

จากผลการศึกษาระดับความต้องการลาออกจากงานของพนักงานในอุตสาหกรรมเหล็กและเหล็กกล้า พบว่าพนักงานในอุตสาหกรรมเหล็กและเหล็กกล้ามีระดับความต้องการลาออกอยู่ในระดับปานกลาง และจากผลการศึกษาจะเห็นว่าความต้องการลาออกมีผลมาจากความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญในการทำงาน เมื่อพนักงานมีความพึงพอใจในการทำงานจะทำให้พนักงานรู้สึกอยากจะทำลาออกจากงาน ดังนั้นแนวทางในการแก้ไขปัญหาในเรื่องของการลาออกที่ดี คือการส่งเสริมให้พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงาน ดังต่อไปนี้

5.3.1.1 ควรส่งเสริมในด้านความก้าวหน้า เนื่องจากในอุตสาหกรรมเหล็กและเหล็กกล้าเป็นอุตสาหกรรมหนัก เป็นอุตสาหกรรมที่ใช้เทคโนโลยีน้อยกว่าเมื่อเทียบกับอุตสาหกรรมอื่น เช่น อุตสาหกรรมรถยนต์ และเป็นอุตสาหกรรมที่มีพนักงานระดับปฏิบัติการที่ระดับการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรีเป็นจำนวนมาก (จากกลุ่มตัวอย่างพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการจำนวน 127 คน คิดเป็น 53.8% และพนักงานระดับการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี 161 คน คิดเป็น 68.2 %) ทำให้พนักงานมีโอกาสก้าวหน้าในการทำงานค่อนข้างช้า ทำให้พนักงานรู้สึกไม่พึงพอใจ ดังนั้นผู้บริหารจึงควรพิจารณาหาวิธีการในการส่งเสริมด้านความก้าวหน้าให้กับพนักงานให้มากขึ้น

5.3.1.2 ควรส่งเสริมในด้านเงินเดือน ควรมีค่าตอบแทนหรือเงินเดือนที่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน ความรับผิดชอบ และอายุการทำงานประสบการณ์การทำงาน ซึ่งส่วนใหญ่แล้วพนักงานในอุตสาหกรรมเหล็กและเหล็กกล้าเงินเดือนจะไม่สูง โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การพิจารณาขึ้นเงินเดือน จากกลุ่มตัวอย่าง ในแบบสอบถามแบบเปิดในตอนที่ 4 พบว่าบางบริษัทมีการพิจารณาการขึ้นเงินเดือนแบบโควต้า ทำให้พนักงานรู้สึกถึงความไม่ยุติธรรมและเป็นสาเหตุที่ทำให้พนักงานไม่มีกำลังใจในการทำงานทำให้ บางคนมีความคิด ว่าทำงานแบบเช้าชามเย็นชามก็ได้ ทำดีแค่ไหนก็ได้เท่าเดิม ดังนั้นผู้บริหารควรพิจารณา ในเรื่องของเงินเดือนให้มีความเหมาะสมเพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้กับพนักงาน

5.3.1.3 ควรส่งเสริมในด้านความสวัสดิการ เนื่องจากว่าพนักงานพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับในปัจจุบันในระดับแค่ปานกลางจากกลุ่มตัวอย่าง ในแบบสอบถามแบบเปิดในตอนที่ 4 พบว่า พนักงานบางคนไม่พึงพอใจกับงานเนื่องจากงานที่ทำอยู่นั้นค่อนข้างเสี่ยงอันตรายมากกว่าเมื่อเทียบกับพนักงานในแผนกอื่นๆ ดังนั้นผู้บริหารควรพิจารณาในด้านตัวงานสำหรับพนักงานที่ทำงานเสี่ยงมากกว่าปกติ และเรื่องของการประกันอุบัติเหตุให้มากขึ้นเพื่อสร้างขวัญกำลังใจให้กับพนักงานที่เป็นผู้ปฏิบัติงาน

5.3.1.4 ควรส่งเสริมในด้านหัวหน้างาน ผู้บริหารระดับสูงผู้ที่เป็นผู้คัดเลือกบุคคลที่เป็นหัวหน้างาน ควรคัดเลือกบุคคลที่มีความรู้ความสามารถในงานตำแหน่งนั้นอย่างแท้จริง เพื่อให้สามารถสอนงาน สั่งงาน และสร้างความนับถือและการยอมรับให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา นอกจากนี้จะมีการคัดเลือกผู้ที่มีความสามารถด้านงานแล้วยังจะต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถในด้านคนด้วย หัวหน้างานควรจะเป็นคนใจกว้าง เปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็น ให้ความช่วยเหลือกับพนักงานพนักงานอย่างเต็มที่เมื่อผู้ใต้บังคับบัญชามีปัญหาเกี่ยวกับการทำงาน นอกจากนี้ ผู้บริหารควรจะมีการจัดอบรมหัวหน้างาน ตามระดับความเหมาะสมกับความรับผิดชอบ เพื่อความก้าวหน้าขององค์กร

5.3.1.5 ควรส่งเสริมในด้านตัวงาน ควรทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งอาจใช้วิธีจัดงานให้เหมาะกับคน ควรสับเปลี่ยนหมุนเวียนหน้าที่ความรับผิดชอบเพื่อไม่ให้เกิดความจำเจและยังมีประโยชน์ในกรณีฉุกเฉินที่พนักงานผู้ปฏิบัติงานประจำไม่สามารถมาทำงานได้ สามารถให้พนักงานคนอื่นที่เคยผ่านงานมาก่อนสามารถทำงานแทนได้ ควรพัฒนารูปแบบการทำงานให้เหมาะสม ไม่ควรซับซ้อนจนเกินไปจนทำให้ขาดความคล่องตัวในการทำงาน

5.3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

5.3.2.1 การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อระดับความต้องการลาออกจากงานของพนักงานในอุตสาหกรรมเหล็กและเหล็กกล้าในครั้งนี้ อาจจะมีตัวแปรอื่นอีกที่ไม่ได้นำมาศึกษา ดังนั้นผู้ที่จะนำไปศึกษาต่อควรพิจารณาตัวแปรอื่นเพิ่มเติม เช่น ขนาดขององค์กร นโยบายการบริหารงานของบริษัท เป็นต้น

5.3.2.2 การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อระดับความต้องการลาออกจากงานของพนักงานนั้นควรให้ความสำคัญกับปัจจัยแทรกซ้อนต่างๆ ให้มากขึ้น เพราะกระบวนการตัดสินใจของคนเป็นกระบวนการที่มีความซับซ้อน โดยเฉพาะการตัดสินใจลาออกจากงานที่จะส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพชีวิตของผู้ตอบ การควบคุมปัจจัยแทรกซ้อนต่างๆ ให้มากที่สุด จะทำให้ผู้วิจัยได้คำตอบที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุดด้วย

5.3.2.3 การศึกษาในครั้งนี้ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อระดับความต้องการลาออกจากงานของพนักงานในอุตสาหกรรมเหล็กและเหล็กกล้า ดังนั้นเพื่อให้เข้าใจปัจจัยต่างๆ มากขึ้นควรจะศึกษาปัจจัยในด้านอื่นๆ เพิ่มขึ้น ตัวอย่างเช่น ปัจจัยที่สนับสนุนกำลังใจในการทำงานของพนักงาน ปัจจัยที่มีผลทำให้พนักงานทำงานอยู่ในองค์กร ด้วย

บรรณานุกรม

- กิติมา ปรีดีดิลก.2529. ทฤษฎีบริหารองค์การ. กรุงเทพฯ : ชนะการพิมพ์.
- กรีช สืบสนธิ์ 2533. สูตรสำเร้จนักบริหาร. กรุงเทพฯ :ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- กรมโรงงานอุตสาหกรรม 2548 “รายชื่อโรงงานที่ได้รับอนุญาตให้ประกอบกิจการประเภทที่ 56.
- ก้องเกียรติ โอภาสวงการ.2532. กลยุทธ์สู่ความสำเร็จในธุรกิจส่วนตัว.สิ้นปี 2547”. [Online]. Available: <http://www.diw.go.th> .กรุงเทพฯ:ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- จารุพร แสงเป่า.2541. “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลสังกัดสำนักงานการแพทย์ กรุงเทพฯ” วิทยานิพนธ์ดุขุฎีบัณฑิต สาขาวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์ บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ชูศรี วงศ์รัตนะ.2544. เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย. กรุงเทพฯ :เทพนมิตการพิมพ์
- ทวนชัย อรุณ โรจน์.2537. “การศึกษาการลาออกจากราชการของครูช่างอุตสาหกรรม สังกัดกรมอาชีวศึกษา ระหว่างปี พ.ศ. 2531-2533“ วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารอาชีวศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- ธงชัย สันติวงศ์.2537. องค์การและการบริหาร .กรุงเทพฯ :ไทยวัฒนาพานิช
- นันทนา ประกอบกิจ .2538. “ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ศึกษากรณีฝ่ายพัฒนาชุมชนสำนักงานเขต สังกัดกรุงเทพฯ” วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์.2542. เทคนิคการสร้างเครื่องมือรวบรวมข้อมูลสำหรับงานวิจัย. กรุงเทพฯ :พี แอนด์ บี พับบลิชซิ่ง.
- ประจักษ์ ปฏิทัศน์.2544 “ความสัมพันธ์ของการรับรู้บรรยากาศการบริหารงานในองค์การและการมีทัศนคติต่อธรรมชาติของมนุษย์ที่มีต่อระดับความต้องการลาออกจางานของผู้บริหารระดับกลางขององค์การเอกชน ในเขตกรุงเทพฯ” วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ปรียาพร วงศ์อนุตร โรจน์.2535. จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ :ศูนย์สื่อเสริม กรุงเทพฯ.
- ปรียาพร วงศ์อนุตร โรจน์.2542. จิตวิทยาอุตสาหกรรม.กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี.
- พยอม วงศ์สารศรี.2530. การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ: พรานนกการพิมพ์.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์.2540. วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. กรุงเทพฯ

- :มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- พิสิฐ กาญจนาคพันธุ์.2541. “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงานบริษัทเดอะมอลล์ กรุ๊ป จำกัด ในภาวะวิกฤตเศรษฐกิจ” วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต.
- ภราดี บุตรศักดิ์.2539. “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ความพึงพอใจในงานและแนวโน้มที่จะลาออกจากองค์การของพนักงานในกลุ่มธุรกิจบริษัทเงินทุนในเขตกรุงเทพฯ” วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ บัณฑิตวิทยาลัย ,มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ภิเษก จันทร์เอี่ยม.2537. “การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกของอาจารย์ในวิทยาลัยครู” วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขานิติศาสตร์ศึกษาและพัฒนาหลักสูตร บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ยอดชาย ทองไทยนันท์.2526. เทคนิคการจูงใจให้ทำงาน. กรุงเทพฯ :อ.อิทธิพล.
- ยุทธ ไกยวรรณ.2546. สถิติเพื่อการวิจัย. กรุงเทพฯ :พิมพ์ดี.
- ลัทธิกาล ศรีวะรมย์.2541. พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ :ธีระฟิล์มและไซเท็กซ์.
- วรรณาด แสงมณี.2544. องค์การและการจัดองค์การ. กรุงเทพฯ :ระเบียบทองการพิมพ์.
- วรรณภา ณ สงขลา.2539. “บรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในงานของข้าราชการสำนักงาน ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ” วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วิกรม อัศวิกุล.2540. “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความรู้สึกมั่นคงในการทำงานและผลของความรู้สึกมั่นคงในการทำงานที่มีต่อความทุ่มเทให้กับงานและความตั้งใจที่จะลาออกของพนักงานบริษัทเงินทุนหลักทรัพย์” วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วิจิตร อาวะกุล.2528. เทคนิคมนุษยสัมพันธ์. กรุงเทพฯ :จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศิริวรรณ กิติเวชกุล.2539. “บรรยากาศองค์การที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการ ศึกษาเฉพาะกรณี กรมชลประทาน” วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ.2541.จิตวิทยาอุตสาหกรรม.กรุงเทพฯ:ธีระฟิล์มและไซเท็กซ์.
- สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม.2548 “สถิติอุตสาหกรรม” .[Online].Available
.http://www.oie.go.th.
- สมยศ นาวิการ.2536. การบริหาร. กรุงเทพฯ : ดอกหญ้า.
- สมพงษ์ เกษมสิน.2526. การบริหาร. กรุงเทพฯ :ไทยวัฒนาพานิช.
- สุกัญญา สุทธิวานิช.2538. “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลาออกของพยาบาลประจำการของโรงพยาบาล

จุฬาลงกรณ์” วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาสังคม บัณฑิตวิทยาลัย,
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุพล ทองคลองไทร.2530. **ศิลปะการเป็นหัวหน้างาน**. กรุงเทพฯ :สายใจ .

สุรพล พยอมแย้ม.2541. **จิตวิทยาอุตสาหกรรม**. กรุงเทพฯ : โครงการส่งเสริมการผลิตตำราและ
เอกสารการสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร.

สุรสาร เทพศิริ.2547.”ปัจจัยที่มีผลต่อระดับความต้องการลาออกจากงานของวิศวกรใน
อุตสาหกรรมรถยนต์ วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
อุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.

สุวจิ ศิริปัญญา.2536. “บรรยายกาศองค์การและผลกระทบต่อเจตคติอาชีพรับราชการศึกษาเฉพาะ
กรณีข้าราชการสังกัดสำนักงานเลขาธิการนายกรัฐมนตรี” สารนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต
บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

เสริมศักดิ์ ธรรมจุนเจือ. 2541. “คุณลักษณะทางประชากร และปัจจัยเกี่ยวกับงานและการปฏิบัติงาน
ของพนักงานที่ลาออก จากธนาคารทหารไทย จำกัด(มหาชน)” วิทยานิพนธ์การบริหาร
ธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.

อนันต์ รุ่งผ่องศรีกุล.2540. “ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความสำเร็จในงาน ความพึงพอใจในงานและ
แนวโน้มที่จะลาออก จากองค์การของผู้แทนขายยา” วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

อุบลรัตน์ พรหมสาขา ณ สกลนคร. 2545. “ปัจจัยที่มีอิทธิพลที่ก่อให้เกิดความต้องการลาออกจาก
งานของพนักงาน” การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ
บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

Douglass,L.M.1992.**The Effective Nurse:Leader and Manage**.4d ed.St.Louis:Mosby Year
book.

Flippo,Edwin B.1980. **Personel Management**.Tokyo:McGraw-Hill Kogakusha.

Gilmer,Von Haller B.1971. **Industrial and Organization Psychology**.New York :McGraw-
Hill.Book Company.

Herbiniak.L.,and Alutto J.A..1972 “Personal and Role-related factor in the development of
Organizational commitment.” **Administrative Science Quarterly**.(9):555-573.

Huse E.F.,and.Bowditch J.L.1977.**Behavior in Organizations:A Systems Approach to
Managing** .Reading :Addison-Wesley.

Litwin,and Stringer.1968.**Motivation and Organization Climate**.Boston:Harward University.

Maslach.1982. “Annual Review of Psychology.” **Job Burnout :HoePeople Cope**.(8):526-530.

Muchinsky,Paul M.1983.**Psychology Applied to Work**.New York:The Dorsey Press.

- Noorderhoven, Niels. 1995. **Strategic Decision Making**. Working ham: Addison-Wesley.
- Porter L.W., and Steers R.M. 1973 . "Organizational work and Personal factors in employee turnover and Absenteeism." **Psychological Bulletin**.(2):151-176.
- Robbins, Stephen P. 1996. **Organization Behavior**. New Delhi: Prentice-Hall of India Private.
- Robert L. Mathis and John H. Jackson. 1997. **Human Resource Management**. New York : West Publishing Company.
- Webster's New World Dictionary. 1994. **Third College Edition**. New York: Prentice Hall.
- Yates, Frank J. 1990. **Judgement And Decision Making**. Englewood Cliffs, N.J : Prentice Hall.
- Zohar, Dov. 2000. "A group-level model of safety climate: Testing the effect of group Climate on Micro accidents in manufacturing jobs." **Journal of Applied Psychology**.(85):587-596.

ภาคผนวก

แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามเลขที่

1 2 3

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ปัจจัยที่มีผลต่อระดับความต้องการลาออกจากงาน
ของพนักงานในอุตสาหกรรมเหล็กและเหล็กกล้าในเขตนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด

ผู้วิจัย

นส. พูลผล มาตแย้ม

นักศึกษาปริญญาโท

สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย สถาบัน

เทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

คำชี้แจง

- แบบสอบถามชุดนี้ เป็นแบบสอบถามในการเก็บข้อมูลของการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อระดับความต้องการลาออกจากงานของพนักงานในอุตสาหกรรมเหล็กและเหล็กกล้าในเขตนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด เพื่อศึกษาหาปัจจัยที่ทำให้พนักงานมีความต้องการลาออกจากงาน
- ผู้วิจัยขอรับรองว่าคำตอบของท่านจะไม่มีผลกระทบใดๆต่อท่าน โดยผู้วิจัยจะเก็บข้อมูลไว้เป็นความลับและจะไม่มีผลกระทบใดๆเกิดขึ้นแก่ผู้ตอบแบบสอบถาม และจะนำเสนอข้อมูล โดยส่วนรวมที่ได้จากการวิเคราะห์แล้วเท่านั้น
- แบบสอบถามชุดนี้มี 4 ตอน คือ
 - ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป ปัจจัยด้านงาน และการรับรู้บรรยากาศการบริหารงานในองค์การของผู้ตอบแบบ สอบถาม มีทั้งสิ้น 7 ข้อ
 - ตอนที่ 2 ความพึงพอใจในการทำงาน มีทั้งสิ้น 35 ข้อ
 - ตอนที่ 3 ความต้องการลาออกจากงานทั้งสิ้น 12 ข้อ
 - ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะอื่นๆ เกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน และความต้องการลาออกจากงาน

การตอบแบบสอบถามนี้ ขอความกรุณาตอบให้ครบทุกข้อ เนื่องจาก ถ้าตอบไม่ครบเพียงข้อใดข้อหนึ่งจะทำให้การวิเคราะห์แบบสอบถามไม่สมบูรณ์ และขอให้ท่านตอบตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

ขอขอบพระคุณอย่างสูงในความร่วมมือ

นางสาว พูลผล มาตแย้ม ผู้วิจัย

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป ปัจจัยด้านงาน และการรับรู้บรรยากาศ
การบริหารงานในองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องสี่เหลี่ยมตามสถานะภาพให้ตรงกับสภาพความเป็นจริงมากที่สุด เพียงข้อเดียว (ยกเว้นระบุเป็นอย่างอื่น)

- | | | สำหรับผู้วิจัย |
|---------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------|--------------------------|
| 1. อายุปัจจุบัน | | <input type="checkbox"/> |
| <input type="checkbox"/> น้อยกว่า 25 ปี | <input type="checkbox"/> 25-35 ปี | |
| <input type="checkbox"/> มากกว่า 35 -45 ปี | <input type="checkbox"/> มากกว่า45 ปีขึ้นไป | |
| 2. สถานภาพสมรส | | <input type="checkbox"/> |
| <input type="checkbox"/> โสด | <input type="checkbox"/> หย่าร้างหรือหม้าย | |
| <input type="checkbox"/> สมรส | | |
| 3. ระดับการศึกษา | | <input type="checkbox"/> |
| <input type="checkbox"/> ต่ำกว่าปริญญาตรี | <input type="checkbox"/> ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า | |
| <input type="checkbox"/> สูงกว่าระดับปริญญาตรี | | |
| 4. ระดับเงินเดือน | | <input type="checkbox"/> |
| <input type="checkbox"/> ต่ำกว่า 20,000 บาท | <input type="checkbox"/> 20,000 – 30,000 บาท | |
| <input type="checkbox"/> มากกว่า 30,000 – 40,000 บาท | <input type="checkbox"/> มากกว่า40,000 บาทขึ้นไป | |
| 5. อายุงานในองค์กรปัจจุบัน | | <input type="checkbox"/> |
| <input type="checkbox"/> น้อยกว่า 2 ปี | <input type="checkbox"/> 2-5 ปี | |
| <input type="checkbox"/> มากกว่า 5 – 9 ปี | <input type="checkbox"/> มากกว่า 9 ปีขึ้นไป | |
| 6. ระดับตำแหน่งงาน | | <input type="checkbox"/> |
| <input type="checkbox"/> ระดับปฏิบัติการ | <input type="checkbox"/> ระดับหัวหน้างาน
(technichian,foreman) | |
| <input type="checkbox"/> ระดับบังคับบัญชา ระดับผู้จัดการแผนกหรือเทียบเท่า | | |

สำหรับผู้วิจัย

7. ท่านพบว่าการรับรู้บรรยากาศการบริหารงานในองค์กรของท่านเป็นแบบใด

แบบเน้นการใช้อำนาจ

แบบเน้นความสัมพันธ์

แบบเน้นความสำเร็จของงาน

แบบเน้นกฎระเบียบ

หมายเหตุ

แบบเน้นการใช้อำนาจ หมายถึง รวมศูนย์อำนาจที่ผู้บริหารใช้อำนาจบังคับให้ผู้บังคับบัญชาเกิดความเกรงกลัว

แบบเน้นที่ความสัมพันธ์ หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานทุกระดับเป็นสิ่งสำคัญ เอื้ออาทรต่อกัน มีประนีประนอม

แบบเน้นความสำเร็จของงาน หมายถึง ไม่เน้นว่าจะต้องใช้วิธีการใดแต่มุ่งความสำเร็จของงานเป็นลำดับแรก ขอมริบทุกวิธีการที่สร้างความสำเร็จในงานที่ตั้งไว้ได้ดีที่สุด

แบบเน้นกฎระเบียบ หมายถึง วิธีการไม่สนใจประสิทธิภาพและประสิทธิผลในงานมากเท่าความถูกต้องตรงตามหลักเกณฑ์ระเบียบขององค์กรในการทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน

ข้อคำถาม	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ ใจ	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่ เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	สำหรับผู้วิจัย
ด้านตัวงาน						
1. ท่านได้ทำงานตามความรู้ความสามารถและความถนัด						
2. ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย						
3. งานที่ท่านทำอยู่เป็นงานจำเจไม่น่าสนใจ						
4. ท่านทราบถึงหน้าที่และความรับผิดชอบของงานที่ท่านทำอย่างชัดเจน						
5. ท่านมีส่วนร่วมในการวางแผนและตัดสินใจในงานที่ทำ						
6. ท่านพอใจในรูปแบบการทำงานที่ท่านต้องทำในปัจจุบัน						
7. เมื่อท่านปฏิบัติงานได้ดี มีคนรับรู้การทำงานของท่าน						
ด้านหัวหน้างาน						
8. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความยุติธรรมกับทุกคน						
9. ท่านยอมรับความสามารถของผู้บังคับบัญชา						
10. ท่านมีโอกาสเสนอแนะความคิดเห็นต่อผู้บังคับบัญชา						
11. หัวหน้าของท่านไม่เป็นผู้นำที่ดี						
12. ท่านมีความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บังคับบัญชา						

ข้อคำถาม	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ ใจ	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่ เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	สำหรับผู้วิจัย
13. ผู้บังคับบัญชาตรวจสอบการทำงานอย่าง ใกล้ชิดจนขาดความเป็นอิสระ						
14. ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความช่วยเหลือ อย่างเต็มที่เมื่อท่านมีปัญหาจากการทำงาน						
ด้านเพื่อนร่วมงาน 15. ท่านและเพื่อนร่วมงานทำงานร่วมกันได้ อย่างดี						
16. ท่านและเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์อัน ดีต่อกัน						
17. เพื่อนร่วมงานของท่านแก่งแย่งชิงดีชิง เด่นกันในที่ทำงาน						
18. เพื่อนร่วมงานของท่านให้ความช่วยเหลือ อย่างเต็มที่เมื่อท่านมีปัญหาจากการทำงาน						
19. ท่านสบายใจเมื่อทำงานร่วมกับเพื่อน ร่วมงานของท่าน						
ด้านความก้าวหน้า 20. ท่านพอใจกับโอกาสในการพัฒนาทักษะ ความรู้ความสามารถจากงานที่ได้รับ						
21. ท่านคิดว่าการปฏิบัติงานในตำแหน่งของ ท่านมีโอกาสก้าวหน้าเท่ากับตำแหน่งอื่น						
22. ท่านคิดว่าทุกคนมีโอกาสเท่าเทียมกันใน การได้รับมอบหมายงาน						
23. ท่านมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งและ เงินเดือนตามความรู้ความสามารถของท่าน						
24. ท่านรู้สึกพอใจกับระบบการเลื่อน ตำแหน่งของบริษัท						

ข้อคำถาม	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ ใจ	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่ เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	สำหรับผู้วิจัย
ด้านความมั่นคง 25. ท่านรู้สึกว่าเป็นบริษัทที่ท่านทำงานอยู่นั่นคง						
26. ท่านพอใจกับการทำงานในบริษัทที่ท่านทำงานอยู่						
27. ท่านเชื่อว่าบริษัทที่ท่านทำงานอยู่สามารถอยู่ดำเนินงานต่อไปได้อีกนาน						
ด้านเงินเดือน 28. เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ท่านได้รับมีความสอดคล้องกับงานที่ท่านทำ						
29. เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ท่านได้รับความเพียงพอกับค่าใช้จ่าย						
30. ท่านพอใจกับเงินเดือนที่ได้รับเมื่อเทียบกับบริษัทอื่นที่มีลักษณะงานที่คล้ายกัน						
31. ท่านพอใจกับเงินเดือนที่ได้รับเพิ่มขึ้นทุกปี						
32. ท่านไม่ลังเลที่จะเปลี่ยนงานหากได้รับเงินเดือนมากกว่าในปัจจุบัน						
ด้านสวัสดิการ 33. ท่านพอใจกับประกันสุขภาพที่บริษัททำให้นักงาน						
34. ท่านพอใจกับประกันอุบัติเหตุที่บริษัททำให้นักงาน						
35. ท่านคิดว่าสวัสดิการที่ได้รับในปัจจุบันเทียบเท่าหรือดีกว่าบริษัทอื่น						

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความต้องการลาออกจากงาน

ข้อคำถาม	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่ เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	สำหรับผู้วิจัย
1. ท่านมีความรู้สึกเบื่อและอยากลาออกจากงาน						
2. ท่านต้องการเปลี่ยนงานในอนาคตอันใกล้						
3. หากท่านมีโอกาสได้งานที่ดีกว่าปัจจุบัน ท่านจะลาออกทันที						
4. ท่านคิดว่าจะสามารถหางานใหม่ที่เหมาะสมกับท่านได้ไม่ยากในสภาวะเศรษฐกิจปัจจุบัน						
5. ท่านตั้งใจที่จะลาออกจากงานภายใน 3 ปีข้างหน้า						
6. ท่านคิดเกี่ยวกับเรื่องที่จะลาออกจากงาน						
7. ท่านติดตามประกาศข่าวรับสมัครงานอยู่เสมอ						
8. ท่านคิดว่าค่าตอบแทนและโอกาask้าวหน้า จะสูงขึ้นถ้าท่านเปลี่ยนงานใหม่						
9. ท่านคิดว่าค่าตอบแทนและโอกาask้าวหน้า จะน้อยกว่าถ้าท่านเปลี่ยนงานใหม่						
10. ท่านคิดว่าท่านจะคงทำงานอยู่กับองค์กรปัจจุบันจนกว่าจะเกษียณอายุ						
11. ท่านมีความความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานกับองค์กรที่ท่านทำงานอยู่						
12. ท่านมีความรู้สึกผูกพันกับองค์กรที่ท่านทำงานอยู่						

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะอื่นๆ เกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน และความต้องการลาออกจากงาน

1. ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2. ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับความต้องการลาออกจากงาน

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล	นางสาว พูลผล มาตเข้ม
วัน เดือน ปีเกิด	25 พฤศจิกายน 2519
พ.ศ.2542	ปริญญาตรี วิศวกรรมศาสตร์ สาขา วิศวกรรมอุตสาหการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า ธนบุรี