

ปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการลาออกจากงานของหัวหน้างาน
ในอุตสาหกรรมผลิตแผ่นพิมพ์วงจรไฟฟ้าในประเทศไทย
FACTORS AFFECTING TO RESIGNATION OF SUPERVISOR IN
PRINT CIRCUIT BOARD MANUFACTURING IN THAILAND

ฐานปนพงษ์ บุญเพชร
THANPANAPONG BOONPETCH

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของงานศึกษาตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม

บัณฑิตวิทยาลัย

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

พ.ศ. ๒๕๕๐

สำนักหอสมุดกลาง พระจอมเกล้าลาดกระบัง

ปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการลาออกจากงานของหัวหน้างาน
ในอุตสาหกรรมผลิตแผ่นพิมพ์วงจรไฟฟ้าในประเทศไทย

FACTORS AFFECTING TO RESIGNATION OF SUPERVISOR IN
PRINT CIRCUIT BOARD MANUFACTURING IN THAILAND



ฐานปนพงษ์ บุญเพชร

THANPANAPONG BOONPETCH

เลขหมู่.....
เลขทะเบียน 73663
วัน,เดือน,ปี 26 ก.ค. 2550

.b.....
.i.....

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม

บัณฑิตวิทยาลัย

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

พ.ศ. 2550

**FACTORS AFFECTING TO RESIGNATION OF SUPERVISOR IN
PRINT CIRCUIT BOARD MANUFACTURING IN THAILAND**

THANPANAPONG BOONPETCH

**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
2007**

COPYRIGHT 2007

SCHOOL OF GRADUATE STUDIES

KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG

บัณฑิตวิทยาลัย
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
ใบรับรองวิทยานิพนธ์

หัวข้อวิทยานิพนธ์ ปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการลาออกจางานของหัวหน้างานในอุตสาหกรรม
ผลิตแผ่นพิมพ์วงจรไฟฟ้าในประเทศไทย
Factors Affecting to Resignation of Supervisor in Print Circuit Board
Manufacturing in Thailand

ชื่อนักศึกษา นายฐานปนพงษ์ บุญเพชร

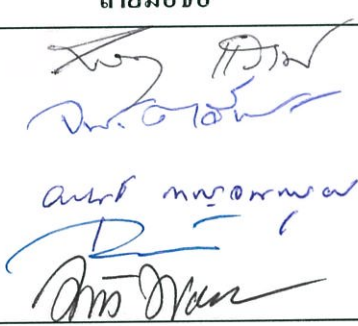
รหัสประจำตัว 45063915

ปริญญา วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชา วิทยาการจัดการอุตสาหกรรม

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ผศ.ดร.จิระเสกข์ ศรีเมธสุนทร

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม รศ.อดิनुช กาญจนพิบูลย์

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์		ลายมือชื่อ
รศ.ดร.วรรณารถ	แสงมณี	
ผศ.ดร.จิระเสกข์	ศรีเมธสุนทร	
รศ.อดิनुช	กาญจนพิบูลย์	
ผศ.ดร.สรรพสิทธิ์	ลิ้มนรรรัตน์	
ผศ.ดร.วินัย	พุทธกุล	

วัน / เดือน / ปี ที่สอบ 16 พฤษภาคม 2550 เวลา 09.30 น. เป็นต้นไป
สถานที่สอบ ณ ห้องเรียนปริญญาเอก คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม


บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว
(รศ.ดร.จางูวัตร เจริญสุข)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

วันที่.....30.....เดือน.....พฤษภาคม.....พ.ศ.....2550.....

หัวข้อวิทยานิพนธ์

ปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการลาออกจากงานของหัวหน้างานในอุตสาหกรรมผลิตแผ่นพิมพ์วงจรไฟฟ้าในประเทศไทย

นักศึกษา

นายฐานปนพงษ์ บุญเพชร

รหัสนักศึกษา

45063915

ปริญญา

วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต

สาขาวิชา

วิทยาการจัดการอุตสาหกรรม

พ.ศ.

2550

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ผศ. ดร. จิระเสกข์ ตรีเมธสุนทร

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

รศ. อติคุณ กาญจนพิบูลย์

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 4 ประการ คือ (1) เพื่อศึกษาความต้องการลาออกจากงานของหัวหน้างานในอุตสาหกรรมผลิตแผ่นพิมพ์วงจรไฟฟ้า (2) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความต้องการลาออกจากงานของหัวหน้างานในอุตสาหกรรมผลิตแผ่นพิมพ์วงจรไฟฟ้ากับปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับเงินเดือน และอายุงานในองค์กร ปัจจุบัน (3) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบการรับรู้บรรยากาศการบริหารงานในองค์กรกับความต้องการลาออกจากงานของหัวหน้างานในอุตสาหกรรมผลิตแผ่นพิมพ์วงจรไฟฟ้า (4) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานกับความต้องการลาออกจากงานของหัวหน้างานในอุตสาหกรรมผลิตแผ่นพิมพ์วงจรไฟฟ้า กลุ่มตัวอย่างของการศึกษาเป็นหัวหน้างานในอุตสาหกรรมผลิตแผ่นพิมพ์วงจรไฟฟ้า จำนวน 216 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตรวัดประมาณค่า โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ SPSS for Windows ในการประมวลผล สถิติที่ใช้ในการวิจัย คือ ค่าร้อยละ, ค่าเฉลี่ยเลขคณิต, ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(SD) และการทดสอบสมมติฐานแต่ละข้อวิธี t-test และวิธีวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) โดยการกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ 0.01 ผลการวิจัยพบว่า

1) หัวหน้างานในอุตสาหกรรมผลิตแผ่นพิมพ์วงจรไฟฟ้า มีความต้องการลาออกจากงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

2) หัวหน้างานในอุตสาหกรรมผลิตแผ่นพิมพ์วงจรไฟฟ้า ที่มีเพศ ระดับการศึกษา และอายุงานในองค์กรปัจจุบันต่างกัน มีความต้องการลาออกจากงานไม่ต่างกัน แต่หัวหน้างานที่มีอายุ สถานภาพสมรส ระดับเงินเดือนต่างกัน มีความต้องการลาออกจากงานแตกต่างกัน โดยหัวหน้างาน

ที่มีสถานภาพโสดมีระดับความต้องการลาออกจากงานแตกต่างจากหัวหน้างานที่มีสถานภาพสมรส อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

3) หัวหน้างานในอุตสาหกรรมผลิตแผ่นพิมพ์วงจรไฟฟ้า ที่มีการรับรู้บรรยากาศการบริหารงานในองค์กรต่างกัน มีความต้องการลาออกจากงานโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

4) หัวหน้างานในอุตสาหกรรมผลิตแผ่นพิมพ์วงจรไฟฟ้า ที่มีความพึงพอใจในการทำงานต่างกัน มีความต้องการลาออกจากงานโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

Thesis Title	Factors Affecting to Resignation of Supervisor in Print Circuit Board Manufacturing in Thailand
Student	Mr. Thanpanapong Boonpetch
Student ID.	45063915
Degree	Master of Science
Program	Industrial Management
Year	2007
Thesis Advisor	Assist. Prof. Dr. Jirasek Treemetsuntorn
Thesis Co-advisor	Assoc. Prof. Atinuch Kanchanapiboon

ABSTRACT

This research had 4 main purposes such as: (1) to study the resignation of supervisor in print circuit board manufacturing. (2) to study and compare the resignation of supervisor in print circuit board manufacturing with personal factors as sex, age, status, level of education, salary and experience in current organization (3) to study and compare the resignation of supervisor in print circuit board manufacturing with perceived-organization (4) to study and compare the resignation of supervisor in print circuit board manufacturing with job satisfaction. The study sample comprises of 216 supervisors in print circuit board manufacturing. The tool used in this study includes the estimated measurement questionnaires. Data calculated by SPSS for window. The statistics used were percentages, arithmetic mean, standard deviation (SD) and to test hypotheses were t-test and One-way ANOVA the hypothesis testing was set at the 0.05 and 0.01 level of significant. The results were as follow:

1. Supervisors in print circuit board manufacturing had level resignation in moderate level.
2. Supervisors in print circuit board manufacturing the differences in sex, education level and working experience did not had any difference in the resignation but the supervisor differences in age, marital status and salary had difference in the resignation. The single status supervisor has difference level of resignation from the married supervisor at the 0.01 level of significant.
3. Supervisors in print circuit board manufacturing the differences in perceived-organization do contribute in the difference of resignation at the 0.01 level of significant.

4. Supervisors in print circuit board manufacturing the differences in job satisfactions do contribute in the difference of resignation at the 0.01 level of significant.

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยคำแนะนำ และคำปรึกษาเกี่ยวกับการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการลาออกจางานของหัวหน้างานในอุตสาหกรรมผลิตแผ่นพิมพ์วงจรไฟฟ้า จาก ผศ.ดร.จิระเสกข์ ตริเมธสุนทร ซึ่งเป็นอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ และรศ.อดิษฐ์ กาญจนพิบูลย์ ซึ่งเป็นอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม ผู้วิจัยซาบซึ้งในความอนุเคราะห์จากท่านอาจารย์และขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ขอขอบพระคุณ คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ รศ.ดร.วรรณารด แสงมณี ผศ.ดร.วินัย พุทธิกุล และ ผศ.ดร.สรรพสิทธิ์ ลิ้มบรรทัดน์ ที่ให้คำแนะนำแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ในขั้นตอนสุดท้ายทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีความถูกต้องสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณ ดร.จ่านงค์ จีงธีรพานิช อาจารย์ประจำสาขาวิชาการจัดการงานคอมพิวเตอร์ และวิศวกรรม มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ ดร.ณรงค์ พิมสาร อาจารย์ประจำภาควิชาคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม และอาจารย์ณัฐภูมิ โรจน์นิรุตติกุล อาจารย์ประจำภาควิชาภาษาและสังคม คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ที่ให้ความกรุณาช่วยเหลือในการตรวจสอบแบบสอบถามที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้

ขอขอบคุณ คุณพล คุริยะบรรเลง ผู้จัดการฝ่ายผลิต บริษัท เค ซี อี อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด และคุณบุญยัง ปิยะวิระยะกุล ผู้จัดการฝ่ายควบคุมคุณภาพ บริษัท เค ซี อี เทคโนโลยี จำกัด ที่ช่วยเหลือในการตรวจสอบแก้ไขแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ก่อนจะมีการเก็บข้อมูลจริง

ขอขอบคุณเจ้าหน้าที่ธุรการภาควิชาภาษาและสังคม ตลอดจนบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม และบัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ที่ให้ความช่วยเหลือประสานงาน และอำนวยความสะดวกในการจัดทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้

สุดท้ายนี้ ขอกราบขอบพระคุณ บิดา-มารดา (คุณสมบูรณ์-คุณจินตนา บุญเพชร) ผู้เป็นที่เคารพรักซึ่งให้การสนับสนุนในทุกเรื่อง ตลอดจนบุคคลที่ทำให้ผู้วิจัยมีกำลังใจทำงานได้ด้วยความมุ่งมั่นและไม่ท้อถอย คุณหนึ่งฤทัยและค.ช.คุณานนต์ บุญเพชร ภรรยาและบุตรชายอันเป็นที่รักยังเป็นกำลังใจและช่วยพิมพ์ข้อมูลในการจัดทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้

คุณค่าและประโยชน์อันพึงมีจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอบแต่ผู้มีพระคุณทุกท่าน

ฐานปนพงษ์ บุญเพชร

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	I
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	III
กิตติกรรมประกาศ.....	V
สารบัญ.....	VI
สารบัญตาราง.....	IX
สารบัญภาพ.....	XII
บทที่ 1 บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	4
1.3 สมมติฐานการวิจัย.....	5
1.4 ทฤษฎีกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย.....	5
1.5 ขอบเขตของการวิจัย.....	7
1.6 ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา.....	8
1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	8
1.8 นิยามคำศัพท์เฉพาะ.....	8
บทที่ 2 ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	11
2.1 ทฤษฎีและแนวความคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมองค์กร.....	11
2.1.1 ความหมายขององค์การ.....	11
2.1.2 หลักการและเป้าประสงค์ขององค์การ.....	12
2.1.3 องค์กรที่มีประสิทธิภาพ.....	12
2.1.4 มนุษย์กับงานอาชีพ.....	13
2.1.5 ธรรมชาติของมนุษย์.....	13
2.1.6 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow.....	14
2.1.7 ทฤษฎี X และ ทฤษฎี Y.....	17
2.1.8 ปัจจัยการทำงานของมนุษย์.....	17
2.1.9 ผู้นำกับองค์กร.....	19
2.1.10 ปัจจัยของภาวะผู้นำ.....	20

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
2.1.11 การตัดสินใจ.....	23
2.1.12 ปัจจัยความสำเร็จของบุคคล.....	24
2.2 ทฤษฎีและแนวความคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานและการรับรู้บรรยากาศ การบริหารงานในองค์การ.....	26
2.2.1 ความหมายของความพึงพอใจในการทำงาน.....	26
2.2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน.....	28
2.2.3 ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน.....	29
2.2.4 มุลเหตุจูงใจในการทำงาน.....	33
2.2.5 ทฤษฎีการจูงใจและสุขปัจจัย.....	33
2.2.6 ทฤษฎีแรงจูงใจของแมคเคลแลนด์.....	34
2.2.7 ความหมายของการรับรู้บรรยากาศการบริหารงานในองค์การ.....	34
2.2.8 การจำแนกลักษณะของบรรยากาศการบริหารงานในองค์การ.....	35
2.3 แนวคิดเกี่ยวกับการตัดสินใจลาออกจากงาน.....	37
2.3.1 ความหมายของการลาออกจากงาน.....	37
2.3.2 กระบวนการในการลาออกจากงาน.....	39
2.3.3 ประเภทของการลาออกจากงาน.....	40
2.3.4 ต้นทุนของการลาออกจากงาน.....	40
2.3.5 การควบคุมอัตราการลาออกจากงาน.....	40
2.4 อุตสาหกรรมผลิตแผ่นพิมพ์วงจรไฟฟ้าในประเทศไทย.....	41
2.5 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	42
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	50
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย.....	50
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	51
3.3 การสร้างและตรวจสอบเครื่องมือ.....	52
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	53
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	54
3.6 สถิติที่ใช้ในการวิจัย.....	57

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	64
4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามและการรับรู้ บรรยากาศการบริหารงานในองค์กร.....	65
4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน.....	67
4.3 การวิเคราะห์ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับความต้องการลาออกจากงาน....	80
4.4 การวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความต้องการลา ออกจากงานของหัวหน้างาน.....	83
4.5 การวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบความต้องการลาออกจากงาน ของหัวหน้างานที่มีการรับรู้บรรยากาศการบริหารงานในองค์กรแตกต่างกัน.....	88
4.6 การวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบความต้องการลาออกจากงาน ของหัวหน้างานที่มีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน.....	89
4.7 การวิเคราะห์เนื้อหาจากแบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับความคิดเห็นและข้อเสนอ แนะด้านความพึงพอใจในการทำงานและบรรยากาศการบริหารงานในองค์กร.....	90
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปราย และข้อเสนอแนะ.....	96
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	96
5.2 อภิปรายผล.....	103
5.3 ข้อเสนอแนะ.....	108
บรรณานุกรม.....	110
ภาคผนวก.....	115
ภาคผนวก ก. แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย.....	116
ประวัติผู้เขียน.....	123

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1.1 แสดงมูลค่าการส่งออกสินค้าไทยสิบอันดับแรกในปี 2544 ถึง 2549(ม.ค.-ก.ย.).....	3
2.1 การเปรียบเทียบความต้องการของพนักงานกับหัวหน้างาน.....	16
3.1 แสดงรายชื่อ ตำแหน่ง และสถานที่ปฏิบัติงานของผู้ทรงคุณวุฒิ.....	53
3.2 แสดงคะแนนในแต่ละระดับความคิดเห็นของแบบสอบถามวัดความพึงพอใจในการทำงาน .	55
3.3 แสดงคะแนนในแต่ละระดับความคิดเห็นของแบบสอบถามวัดความต้องการ ลาออกจากงาน.....	56
3.4 แสดงสูตรการวิเคราะห์โดยวิธี One-Way ANOVA.....	61
3.5 แสดงสมมติฐานการวิจัยและสถิติที่ใช้ในการทดสอบ.....	62
4.1 แสดงจำนวนและร้อยละของข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม และการรับรู้ บรรยากาศการบริหารงานในองค์กร.....	65
4.2 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การแปลความหมายและการจัดลำดับ ของความพึงพอใจในการทำงานด้านตัวงาน.....	68
4.3 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การแปลความหมายและการจัดลำดับ ของความพึงพอใจในการทำงานด้านหัวหน้างาน.....	69
4.4 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การแปลความหมายและการจัดลำดับ ของความพึงพอใจในการทำงานด้านเพื่อนร่วมงาน.....	71
4.5 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การแปลความหมายและการจัดลำดับ ของความพึงพอใจในการทำงานด้านความก้าวหน้า.....	73
4.6 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การแปลความหมายและการจัดลำดับ ของความพึงพอใจในการทำงานด้านความมั่นคง.....	74
4.7 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การแปลความหมายและการจัดลำดับ ของความพึงพอใจในการทำงานด้านเงินเดือน.....	75
4.8 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การแปลความหมายและการจัดลำดับ ของความพึงพอใจในการทำงานด้านสวัสดิการ.....	77
4.9 แสดงผลสรุปค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การแปลความหมายและการ จัดลำดับองค์ประกอบของความพึงพอใจในงานทั้ง 7 ด้าน ของหัวหน้างานใน อุตสาหกรรมผลิตแผ่นพิมพ์วงจรไฟฟ้าในภาพรวม.....	78

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.10 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การแปลความหมายและการจัดลำดับของความคิดเห็น ของหัวหน้างานในอุตสาหกรรมผลิตแผ่นพิมพ์วงจรไฟฟ้าเกี่ยวกับความต้องการลาออกจากงาน.....	80
4.11 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของความต้องการลาออกจากงานของหัวหน้างานที่มีเพศต่างกัน โดยวิธี T-Test.....	83
4.12 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของความต้องการลาออกจากงานของหัวหน้างานที่มีอายุต่างกัน โดยวิธี One –Way ANOVA....	84
4.13 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นความต้องการลาออกจากงานของหัวหน้างานที่มีอายุต่างกันเป็นรายคู่ โดยใช้ LSD.....	84
4.14 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของความต้องการลาออกจากงานของหัวหน้างานที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน โดยวิธี One –Way ANOVA.....	84
4.15 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นความต้องการลาออกจากงานของหัวหน้างานที่มีสถานภาพต่างกันเป็นรายคู่ โดยใช้ LSD.....	86
4.16 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของความต้องการลาออกจากงานของหัวหน้างานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน โดยวิธี One –Way ANOVA.....	86
4.17 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของความต้องการลาออกจากงานของหัวหน้างานที่มีระดับเงินเดือนต่างกัน โดยวิธี One –Way ANOVA.....	87
4.18 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นความต้องการลาออกจากงานของหัวหน้างานที่มีระดับเงินเดือนต่างกันเป็นรายคู่ โดยใช้ LSD.....	88
4.19 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของความต้องการลาออกจากงานของหัวหน้างานที่มีอายุงานในองค์กรปัจจุบันต่างกัน โดยวิธี One –Way ANOVA.....	89
4.20 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของความต้องการลาออกจากงานของหัวหน้างานที่มีการรับรู้บรรยากาศการบริหารงานในองค์กรแตกต่างกัน โดยวิธี One –way ANOVA.....	90

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.21 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นความต้องการลาออกจากงานของหัวหน้างานที่มีการรับรู้บรรยากาศการบริหารงานในองค์กรแตกต่างกันเป็นรายคู่ โดยใช้ LSD.....	90
4.22 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของความต้องการลาออกจากงานของหัวหน้างานที่มีความพึงพอใจในการทำงาน 5 ระดับ โดยวิธี One –Way ANOVA.....	92
4.23 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในการทำงานของหัวหน้างานในอุตสาหกรรมผลิตแผ่นพิมพ์วงจรไฟฟ้าที่มี 3 ระดับ โดยใช้ LSD.....	92

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1.1 แสดงกรอบแนวความคิดในการวิจัย.....	7
2.1 แสดงกระบวนการในการลาออกจากงานของพนักงานตามแนวคิดของ Mobley.....	39

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

องค์การเอกชนภายใต้สภาวะการแข่งขันทางธุรกิจในยุคโลกไร้พรมแดน ที่เต็มไปด้วยการช่วงชิงโอกาสความได้เปรียบทางธุรกิจ แต่ละองค์การต่างต้องการสรรหาผู้ปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเข้ามาทำงานให้กับองค์การของตน เพราะสิ่งสำคัญที่สุดที่จะทำให้้องค์การสามารถดำรงอยู่และเจริญก้าวหน้าต่อไปได้นั้น ขึ้นอยู่กับคุณภาพของบุคลากรในองค์การเป็นสำคัญ ด้วยเหตุผลนี้จึงทำให้องค์การแต่ละแห่งต้องขอมลทุนและใช้เวลาอย่างมากกับกระบวนการสรรหาคัดเลือกบุคคลที่มีความสามารถ มีประสบการณ์และมีความเชี่ยวชาญในงานแต่ละด้าน โดยหวังว่าบุคคลเหล่านั้นจะเข้ามาทำงานทุ่มเทความสามารถที่เขามีอยู่ในการทำงานให้กับองค์การ

แต่เนื่องจากธรรมชาติขององค์การที่เป็นเหมือนระบบเปิด (Huse and Bowditch. 1977 : 36-63; Muchinsky. 1983 : 250-252) บุคคลที่อยู่ในองค์การต้องมีการปฏิสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมภายในและสภาพแวดล้อมภายนอกขององค์การอยู่ตลอดเวลาอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ซึ่งผลจากกระบวนการที่คนต้องปฏิสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกขององค์การนี้ ส่งผลทั้งทางบวกและทางลบต่อบุคคล (Muchinsky. 1983 : 250-252) ผลในทางบวกก็จะทำให้คนรักองค์การมีความสุขในการทำงาน มีความผูกพันต่อองค์การ และทุ่มเทแรงกายแรงใจทำงานเพื่อองค์การอย่างเต็มกำลังความสามารถ แต่หากเกิดผลในทางลบก็อาจทำให้บุคคลผู้นั้นไม่รักองค์การ มีความรู้สึกต่อต้านองค์การ ทำงานอย่างไม่เต็มความสามารถ ไม่มีความสุขในการทำงาน และหาหนทางที่จะออกจากองค์การและจะลาออกจากองค์การไปในที่สุด การลาออกจากงานในเวลาอันไม่สมควร ย่อมนำมาซึ่งการสูญเสียทั้งต่อตัวบุคคลเอง ต่อองค์การและต่อสังคมส่วนรวมตามมามากมาย ดังผลการศึกษาของ Douglass(1992 : 79) พบว่า การลาออกของพยาบาล 1 คน ทำให้เกิดการสูญเสียเงินกว่าหมื่นดอลลาร์สหรัฐ เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายสำหรับการโฆษณาประชาสัมพันธ์ในการสรรหา การจ้าง การปฐมนิเทศงาน และฝึกอบรม นอกจากนี้ยังมีการสูญเสียที่นับเป็นตัวเงินไม่ได้ ได้แก่ เสียวเวลาในการฝึกอบรม เสียวขวัญและกำลังใจในการทำงาน โดยหัวหน้าต้องฝึกเจ้าหน้าที่ใหม่อยู่เรื่อย ๆ ขาดพยาบาลที่ชำนาญการปฏิบัติการ ซึ่งทำให้ประสิทธิภาพการดูแลผู้ป่วยลดลง เป็นต้น

โดยเฉพาะอย่างยิ่งหากเป็นการตัดสินใจลาออกจากงาน ของผู้ที่อยู่ในระดับหัวหน้างาน (Supervisor) ขององค์การขึ้นไปแล้ว ย่อมจะต้องส่งผลกระทบต่อองค์การอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้

เพราะหัวหน้างานถือเป็นหัวใจของการปฏิบัติงาน ทำหน้าที่เป็นคนกลางคอยรับนโยบายและรายงานผลการปฏิบัติงานให้กับผู้บังคับบัญชาระดับสูง หัวหน้างานจึงเป็นผู้ที่ใกล้ชิดและรับทราบปัญหาการดำเนินงานขององค์กรในเชิงลึกมากที่สุด องค์กรจึงควรให้ความสำคัญต่อหัวหน้างาน และรักษาหัวหน้างานให้อยู่ทำงานกับองค์กรนาน ๆ

อัตราการลาออกจากงานที่สูงขององค์กรที่เกิดขึ้นในช่วงเวลาหนึ่ง อาจเป็นสัญญาณที่แสดงให้ทราบว่า มีบางสิ่งบางอย่างในองค์กรเป็นปัญหาทำให้สมาชิกขององค์กรเกิดความคับข้องใจ ไม่สะดวกใจที่จะทำงานร่วมกับองค์กรต่อไป ซึ่งหากผู้บริหารขององค์กรมองข้ามปัจจัยที่เป็นปัญหาดังกล่าว ไม่มีการศึกษาให้ทราบต้นเหตุของปัญหาว่าปัจจัยใดบ้างที่มีความสัมพันธ์หรือมีอิทธิพลทำให้สมาชิกขององค์กรต้องการลาออกจากองค์กร จำนวนผู้ที่ลาออกจากองค์กรก็อาจจะลุกลามเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องจนเป็นอุปสรรคต่อการดำเนินงานขององค์กร และอาจจะถึงขั้นที่ทำให้องค์กรต้องเสียโอกาสในการแข่งขันทางธุรกิจไปเสียก็เป็นได้ (ประจักษ์ ภูมิทัศน์.2544 : 2)

ในการบริหารงานขององค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนนั้น บุคลากรถือได้ว่าเป็นทรัพยากรที่ทรงคุณค่าและเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุด เพราะบุคลากรจะทำหน้าที่ในการรวบรวมและใช้จ่ายปัจจัยอื่นๆ ทั้งหมด เช่น เงินทุนหรือวัสดุ บุคลากรที่มีคุณภาพจะบริหารจัดการงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล การพัฒนาองค์กรโดยใช้วิธีการพัฒนาบุคลากรนั้น ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้ความสามารถ ทักษะ หรือมีทัศนคติที่ก่อให้เกิดประโยชน์แก่องค์กร อีกทั้งสามารถที่จะปฏิบัติหน้าที่และความรับผิดชอบที่ยากขึ้นได้ รวมถึงการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น ดังนั้น บุคลากร จึงเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้การบริหารงานในองค์กรประสบความสำเร็จ มีขีดความสามารถในการแข่งขัน บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ เพราะในปัจจุบันเครื่องจักรกลเทคโนโลยีต่างๆ หาซื้อได้ไม่ยากนัก ปัญหาส่วนใหญ่จะมาในลักษณะที่ว่า “ทำอะไรจึงจะจัดระบบการบริหารธุรกิจให้ได้ดี” และเมื่อสามารถจัดระบบการบริหารได้ดีแล้ว ก็เป็นปัญหาว่า “ทำอะไรจึงจะมีคนที่มีรู้ความสามารถมาบริหารงานต่างๆ ตามระบบและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ” (จำเนียร จวงตระกูล.2538 : 272)

นับตั้งแต่รัฐบาล ได้มีการปรับปรุงนโยบายจากอุตสาหกรรมทดแทนการนำเข้า มาเป็นอุตสาหกรรมส่งออก และสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุนของไทยได้ประกาศให้มีการส่งเสริมอุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ในปี พ.ศ. 2513 ในช่วงปี พ.ศ. 2515 – 2523 ได้มีบริษัทข้ามชาติ เข้ามาสร้างโรงงานผลิตผลิตภัณฑ์อิเล็กทรอนิกส์เพื่อการส่งออกหลายบริษัทด้วยกัน จนปัจจุบันอุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ มีบทบาทอย่างมากต่อการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศไทย โดยมีมูลค่าการส่งออกเป็นอันดับหนึ่งและสาม ดังแสดงในตารางที่ 1.1

ตารางที่ 1.1 แสดงมูลค่าการส่งออกสินค้าไทยสิบอันดับแรกในปี 2544 ถึง 2549 (ม.ค.-ก.ย.)

รายการ	2544 (ล้านบาท)	2545 (ล้านบาท)	2546 (ล้านบาท)	2547 (ล้านบาท)	2548 (ล้านบาท)	2549 ม.ค.-ก.ย.
1. เครื่องคอมพิวเตอร์ อุปกรณ์และส่วนประกอบ	351,797.8	319,127.2	339,939.8	368,875.9	474,419.2	412,133.4
2. รถยนต์ อุปกรณ์และส่วนประกอบ	117,613.9	125,244.3	164,705.8	220,801.5	310,310.1	266,661.6
3. แผงวงจรไฟฟ้า	154,879.5	141,912.4	191,540.3	196,444.3	238,454.6	199,707.5
4. ยางพารา	58,708.0	74,603.6	115,796.9	137,465.5	148,679.9	154,038.2
5. เม็คพลาสติก	71,428.7	76,110.9	89,204.8	124,808.6	167,914.5	128,925.2
6. น้ำมันสำเร็จรูป	50,832.7	44,815.3	42,404.8	71,074.2	94,995.5	106,851.7
7. อัญมณีและเครื่องประดับ	81,312.3	93,082.2	104,525.6	106,278.9	129,339.3	103,896.2
8. เครื่องรับวิทยุโทรทัศน์และส่วนประกอบ	74,910.2	89,751.6	103,764.7	129,542.5	125,534.4	100,050.2
9. เหล็ก เหล็กกล้าและผลิตภัณฑ์	48,300.6	53,600.4	70,222.3	99,588.2	115,603.5	98,370.1
10. เคมีภัณฑ์	44,875.6	51,150.1	65,897.4	82,847.9	105,760.8	93,940.0
รวม 10 รายการ	1,054,659.3	1,069,398.0	1,288,002.4	1,537,727.5	1,911,011.8	1,664,574.1
อื่น ๆ	1,830,044.6	1,831,671.6	1,901,728.1	2,066,668.2	2,160,238.8	1,994,682.8
มูลค่ารวม	2,884,703.9	2,923,941.4	3,325,630.1	3,874,823.8	4,439,310.6	3,679,261.3

ที่มา : ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร.2549

อุตสาหกรรมแผ่นพิมพ์วงจรไฟฟ้าในประเทศไทย เป็นอุตสาหกรรมการผลิตเพื่อส่งออกที่ทำรายได้เข้าประเทศเป็นอันดับสามโดยในปี 2548 มีมูลค่าส่งออกรวม 238,454.6 ล้านบาท เพิ่มขึ้นจากปี 2547 ร้อยละ 21.4 และเป็นอุตสาหกรรมที่ก่อให้เกิดการพัฒนาอุตสาหกรรมต่อเนื่องอื่นๆ โดยเป็น Supporting Industries ของอุตสาหกรรมการผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าในบ้าน เครื่องใช้ไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์ และเครื่องมือสื่อสาร โทรคมนาคมประเภทต่างๆ ที่ใช้แผ่นพิมพ์วงจรไฟฟ้าเป็นชิ้นส่วนประกอบพื้นฐานสำคัญ และจะเป็นการเชื่อมโยงระหว่างอุตสาหกรรมการผลิตสินค้าสำเร็จรูปกับอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในประเทศเข้าด้วยกัน ก่อให้เกิดการจ้างงานในประเทศเพิ่มขึ้นเนื่องจากมีลักษณะการผลิตแบบ Labor Intensive

แผ่นพิมพ์วงจรไฟฟ้า (Printed Circuit Board หรือ PCB) เป็นวงจรไฟฟ้าอยู่บนแผ่นฉนวนเคลือบทองแดง (Copper Clad Laminate) ขนาดเล็ก ทำหน้าที่เป็นฐานสำหรับยึดชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ต่างๆเข้าด้วยกัน เพื่อเชื่อมโยงวงจรไฟฟ้าระหว่างส่วนประกอบต่างๆ และเป็นส่วนประกอบขั้นพื้นฐานที่สำคัญในผลิตภัณฑ์เครื่องใช้ไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์และเครื่องมือสื่อสาร โทรคมนาคมเกือบทุกชนิด

ลักษณะโครงสร้างของอุตสาหกรรมผู้ผลิตแผ่นพิมพ์วงจรไฟฟ้า เป็นอุตสาหกรรมที่อาศัยเทคโนโลยีขั้นสูง การผลิตส่วนใหญ่จะใช้เครื่องจักรระบบอัตโนมัติในการผลิต ซึ่งผู้ผลิตแต่ละรายในอุตสาหกรรมนี้สามารถลงทุนซื้อเครื่องจักรระบบอัตโนมัตินี้ได้ สิ่งสำคัญคือการควบคุมคุณภาพในการผลิต เนื่องจากในแต่ละแผ่นพิมพ์วงจรไฟฟ้าจะมีเส้นลวดวงจรที่มีขนาดเล็กหรือใหญ่แตกต่างกัน

กันไปตามการออกแบบลายวงจรของแต่ละลูกค้า การควบคุมคุณภาพในการผลิตจำเป็นต้องอาศัยประสบการณ์จากหัวหน้างาน เพื่อแก้ไขปัญหาในการผลิตโดยเฉพาะแผ่นพิมพ์วงจรไฟฟ้าที่มีเส้นลายวงจรถขนาดเล็กมาก ซึ่งจะนำไปสู่อัตราการสูญเสียในกระบวนการผลิตให้น้อยที่สุด หัวหน้างานที่มีประสบการณ์มีความชำนาญทั้งด้านเทคนิคและการบริหารงาน จึงมีบทบาทสำคัญในการควบคุมการผลิตแผ่นพิมพ์วงจรไฟฟ้าซึ่งอาศัยเครื่องจักรและเทคโนโลยีขั้นสูงในการผลิต มีการพัฒนาของเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว การตัดสินใจลาออกของหัวหน้างานในอุตสาหกรรมการผลิตแผ่นพิมพ์วงจรไฟฟ้า ย่อมส่งผลกระทบต่อปัญหาการดำเนินงานและคุณภาพการผลิตแผ่นพิมพ์วงจรไฟฟ้าอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้

จากความสำคัญของปัญหาการตัดสินใจลาออกจากงาน ของหัวหน้างานผู้ที่เป็นกุญแจสำคัญในการผลิตแผ่นพิมพ์วงจรไฟฟ้า ทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการลาออกจากงานของหัวหน้างานในอุตสาหกรรมผลิตแผ่นพิมพ์วงจรไฟฟ้า ซึ่งปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับเงินเดือน อายุงานในองค์กรปัจจุบัน ปัจจัยการรับรู้บรรยากาศการบริหารงานในองค์กร และปัจจัยความพึงพอใจในการทำงาน ผลการวิจัยในครั้งนี้ จะทำให้เข้าใจถึง ปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการลาออกจากงานของหัวหน้างานในอุตสาหกรรมผลิตแผ่นพิมพ์วงจรไฟฟ้า เพื่อใช้เป็นแนวทางในการวางแผนป้องกันและแก้ไขปัญหาการลาออกจากงานของหัวหน้างานในอุตสาหกรรมผลิตแผ่นพิมพ์วงจรไฟฟ้าได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาความต้องการลาออกจากงาน ของหัวหน้างานในอุตสาหกรรมผลิตแผ่นพิมพ์วงจรไฟฟ้า

1.2.2 เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความต้องการลาออกจากงานของหัวหน้างานในอุตสาหกรรมผลิตแผ่นพิมพ์วงจรไฟฟ้ากับปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับเงินเดือน และอายุงานในองค์กรปัจจุบัน

1.2.3 เพื่อศึกษาเปรียบเทียบการรับรู้บรรยากาศการบริหารงานในองค์กรกับความต้องการลาออกจากงานของหัวหน้างานในอุตสาหกรรมผลิตแผ่นพิมพ์วงจรไฟฟ้า

1.2.4 เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานกับความต้องการลาออกจากงานของหัวหน้างานในอุตสาหกรรมผลิตแผ่นพิมพ์วงจรไฟฟ้า

1.3 สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 หัวหน้างานในอุตสาหกรรมผลิตแผ่นพิมพ์วงจรไฟฟ้าที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีความต้องการลาออกจากงานแตกต่างกัน โดยมีสมมติฐานย่อย ดังนี้

สมมติฐานที่ 1.1 หัวหน้างานในอุตสาหกรรมผลิตแผ่นพิมพ์วงจรไฟฟ้าที่มีเพศต่างกัน มีความต้องการลาออกจากงานต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.2 หัวหน้างานในอุตสาหกรรมผลิตแผ่นพิมพ์วงจรไฟฟ้า ที่มีอายุต่างกัน มีความต้องการลาออกจากงานต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.3 หัวหน้างานในอุตสาหกรรมผลิตแผ่นพิมพ์วงจรไฟฟ้าที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีความต้องการลาออกจากงานต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.4 หัวหน้างานในอุตสาหกรรมผลิตแผ่นพิมพ์วงจรไฟฟ้าที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความต้องการลาออกจากงานต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.5 หัวหน้างานในอุตสาหกรรมผลิตแผ่นพิมพ์วงจรไฟฟ้าที่มีระดับเงินเดือนต่างกัน มีความต้องการลาออกจากงานต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.6 หัวหน้างานในอุตสาหกรรมผลิตแผ่นพิมพ์วงจรไฟฟ้าที่มีอายุงานในองค์กรปัจจุบันต่างกัน มีความต้องการลาออกจากงานต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 หัวหน้างานในอุตสาหกรรมผลิตแผ่นพิมพ์วงจรไฟฟ้าที่มีการรับรู้บรรยากาศการบริหารงานในองค์กรแตกต่างกัน มีความต้องการลาออกจากงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 3 หัวหน้างานในอุตสาหกรรมผลิตแผ่นพิมพ์วงจรไฟฟ้าที่มีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน มีความต้องการลาออกจากงานแตกต่างกัน

1.4 ทฤษฎีกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

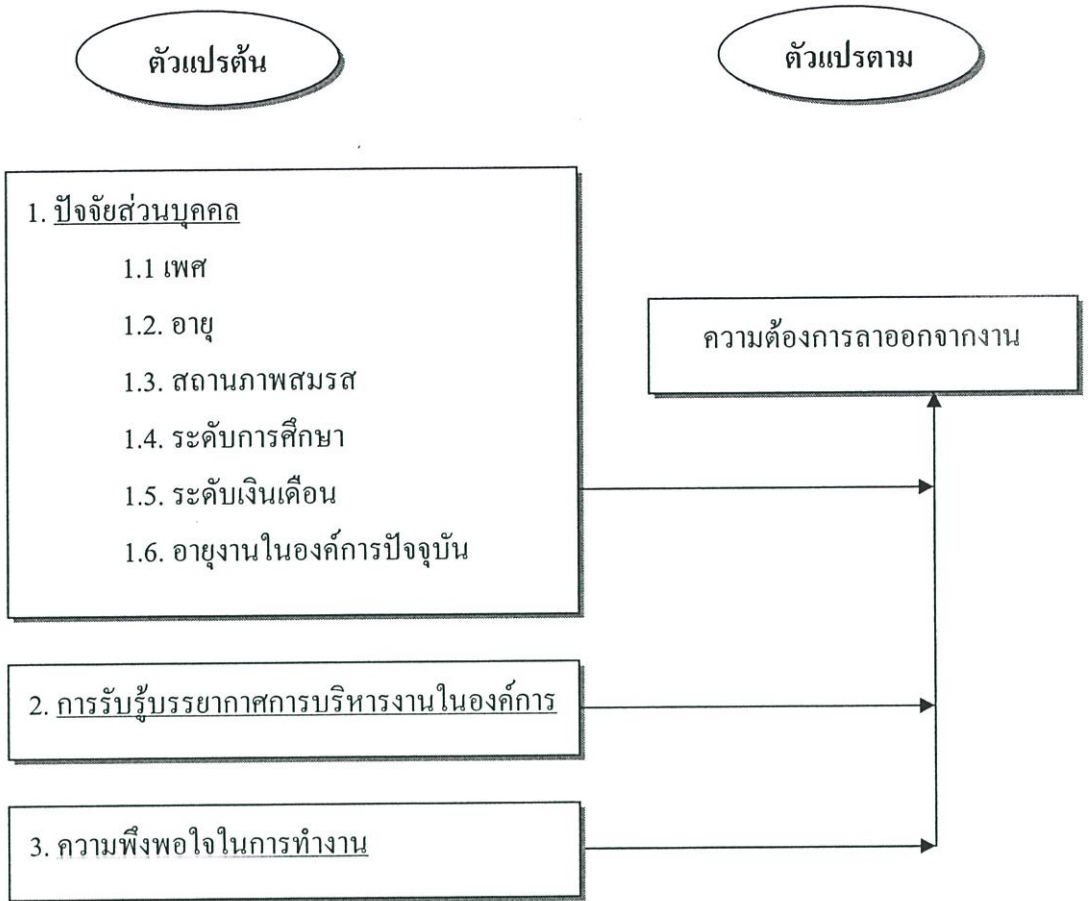
ปัจจัยส่วนบุคคลเป็นอีกปัจจัยหนึ่ง ที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจแสดงพฤติกรรมของมนุษย์จากการสรุปการวิจัยของ Porter and Steers (1973 : 151-176) ได้ความว่าปัจจัยต่างๆ ที่มักจะนำมาเป็นปัจจัยในการศึกษาการลาออกจากงานมีความสอดคล้องกัน โดยพบว่า ปัจจัยทางด้านอายุ อายุงาน บุคลิกภาพ เพศ การศึกษา ความพอใจในงาน ลักษณะทางด้านองค์กรและทางด้านงาน

ปัจจัยหนึ่งที่พบที่มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการทำงาน และประสิทธิภาพการทำงานอย่างมาก คือ ปัจจัยการรับรู้บรรยากาศการบริหารงานในองค์กร (Muchinsky, 1983 : 295)

Porter and Steers (1973 : 151-176) กล่าวว่า ปัจจัยทางด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และปัจจัยส่วนบุคคลมีผลต่อการรับรู้ของบุคคลแตกต่างกัน กล่าวคือหากบุคคลมีการรับรู้องค์การ และการรับรู้บุคคลในทางบวก (มีความสุขในการทำงาน) แม้องค์การจะมีสภาพแวดล้อมในองค์การที่ไม่ดีนัก บุคคลผู้นั้นก็จะยังคงรักและมีความสุขในการทำงาน แต่หากบุคคลมีการรับรู้องค์การของตนในทางลบ (ไม่มีความสุขในการทำงาน) แม้องค์การจะมีสภาพแวดล้อมในการทำงานดีเยี่ยมเพียงใด บุคคลก็จะไม่มีความสุขในการทำงานและจะหาทางลาออกจากองค์การไปในที่สุด Aamodt (1991 : 472-475) กล่าวว่าปัจจัยที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกว่บรรยากาศขององค์การ นำทำงานหรือไม่ ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายอย่าง ได้แก่ ความท้าทายในงาน การรับรู้ผลการปฏิบัติงาน ความชัดเจนของความคาดหวังเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน การรับรู้เรื่องความท้าทายของงานอันก่อให้เกิดความพอใจในงาน และพัฒนาไปสู่ความผูกพันต่อองค์การในที่สุด

สำหรับการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยการรับรู้บรรยากาศการบริหารงานในองค์การและความต้องการลาออกจากงาน ได้ศึกษาผลงานวิจัยของ ประจักษ์ ปฏิทัศน์.(2544 : 78)ทำการศึกษาความสัมพันธ์ของการรับรู้บรรยากาศการบริหารงานในองค์การ และการมีทัศนคติต่อธรรมชาติของมนุษย์ ที่มีต่อระดับความต้องการลาออกจากงานของผู้บริหารระดับกลางขององค์การเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า การรับรู้ว่าองค์การของตนมีบรรยากาศการบริหารงานแบบเน้นความสัมพันธ์มีความสัมพันธ์กับความต้องการลาออกจากงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในขณะที่งานวิจัยของ สุรสาร เทพศิริ.(2547 : บทคัดย่อ) ซึ่งทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อระดับความต้องการลาออกจากงานของวิศวกรในอุตสาหกรรมรถยนต์ พบว่า วิศวกรที่มีการรับรู้บรรยากาศการบริหารงานในองค์การต่างกัน มีระดับความต้องการลาออกจากงานไม่ต่างกัน ส่วนวิศวกรที่มีระดับความพึงพอใจในการทำงานต่างกัน มีระดับความต้องการลาออกจากงานแตกต่างกันอย่างมีนัย สำคัญที่ระดับ 0.05 โดยวิศวกรที่มีระดับความพึงพอใจในการทำงานค่อนข้างต่ำ จะมีระดับความต้องการลาออกจากงานสูง

จากเหตุผลและความสำคัญดังกล่าว ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล การรับรู้บรรยากาศการบริหารงานในองค์การและความพึงพอใจในงาน ที่มีผลต่อความต้องการลาออกจากงานของหัวหน้างานในอุตสาหกรรมผลิตแผ่นพิมพ์วงจรไฟฟ้าในประเทศไทย ซึ่งสรุปกรอบแนวความคิดได้ดัง ภาพที่ 1.1



ภาพที่ 1.1 แสดงกรอบแนวความคิดในการวิจัย

1.5 ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ มุ่งเน้นศึกษาความต้องการลาออกจางาน ความพึงพอใจในการทำงาน และการรับรู้บรรยากาศการบริหารงานในองค์กร ของหัวหน้างานใน โรงงานอุตสาหกรรมผลิตแผ่นพิมพ์วงจรไฟฟ้า โดยมีขอบเขตของการวิจัย ดังนี้

1.5.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ หัวหน้างานใน โรงงานอุตสาหกรรมผลิตแผ่นพิมพ์วงจรไฟฟ้า ที่มีจำนวนพนักงานตั้งแต่ 300 คนขึ้นไป จาก 12 บริษัทผู้ผลิตแผ่นพิมพ์วงจรไฟฟ้า ในประเทศไทย (กรมโรงงานอุตสาหกรรม : 2549) ซึ่งมีจำนวนหัวหน้างานทั้งสิ้น 442 คน (ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ผู้ผลิตแผ่นพิมพ์วงจรไฟฟ้า ข้อมูล ณ เดือนตุลาคม พ.ศ. 2549)

1.5.2 ระยะเวลาในการวิจัย การวิจัยนี้มีช่วงระยะเวลาในการเก็บข้อมูลตั้งแต่เดือนมกราคม ถึงเดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. 2550 รวมเป็นเวลา 2 เดือน

1.6 ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

1.6.1 ตัวแปรต้น ได้แก่

1.6.1.1 ปัจจัยส่วนบุคคลของหัวหน้างานในอุตสาหกรรมผลิตแผ่นพิมพ์วงจรไฟฟ้าที่มีผลต่อตัวแปรตาม ซึ่งได้แก่ ความต้องการลาออกจากงาน มีดังนี้

- (1) เพศ
- (2) อายุ
- (3) สถานภาพสมรส
- (4) ระดับการศึกษา
- (5) ระดับเงินเดือน
- (6) อายุงานในองค์กรปัจจุบัน

1.6.1.2 ปัจจัยการรับรู้บรรยากาศการบริหารงานในองค์กร

1.6.1.3 ปัจจัยความพึงพอใจในการทำงาน

1.6.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ความต้องการลาออกจากงาน

1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.7.1 ทำให้ทราบถึงความต้องการลาออกจากงานของหัวหน้างานในอุตสาหกรรมผลิตแผ่นพิมพ์วงจรไฟฟ้า

1.7.2 ทำให้ทราบถึงผลการเปรียบเทียบความต้องการลาออกจากงาน ของหัวหน้างานในอุตสาหกรรมผลิตแผ่นพิมพ์วงจรไฟฟ้า จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับเงินเดือน อายุงานในองค์กรปัจจุบัน การรับรู้บรรยากาศการบริหารงานในองค์กร และความพึงพอใจในการทำงาน

1.7.3 เพื่อเป็นแนวทางให้ผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้อง นำข้อมูลไปใช้ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการป้องกันการลดปัญหา การลาออกจากงานของหัวหน้างานและการปรับปรุงความพึงพอใจในการทำงาน เพื่อเสริมสร้างขวัญกำลังใจของหัวหน้างาน

1.8 นิยามคำศัพท์เฉพาะ

1.8.1 อุตสาหกรรมผลิตแผ่นพิมพ์วงจรไฟฟ้า หมายถึง โรงงานอุตสาหกรรมผลิตแผ่นพิมพ์วงจรไฟฟ้าในประเทศไทย ที่มีจำนวนพนักงานตั้งแต่ 300 คนขึ้นไป

1.8.2 การรับรู้บรรยากาศการบริหารงานขององค์กร หมายถึง การรับรู้ของสมาชิกองค์กรต่อบรรยากาศการบริหารขององค์กรที่ตนทำงานอยู่ อาจจะเหมือนหรือแตกต่างกันขึ้นอยู่กับ การรับรู้ และการแปลความหมายของแต่ละคน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยทางจิตวิทยา และปัจจัยส่วนบุคคลของแต่ละคนในการศึกษาวิจัยครั้งนี้แบ่งบรรยากาศการทำงานในองค์กรเป็น 4 แบบ คือ

1.8.2.1 บรรยากาศการบริหารงานในองค์กรแบบเน้นการใช้อำนาจ

1.8.2.2 บรรยากาศการบริหารงานในองค์กรแบบเน้นความสัมพันธ์

1.8.2.3 บรรยากาศการบริหารงานในองค์กรแบบเน้นความสำเร็จของงาน

1.8.2.4 บรรยากาศการบริหารงานในองค์กรแบบเน้นความสำคัญต่อผู้ปฏิบัติงาน

1.8.3 อายุงานในองค์กรปัจจุบัน หมายถึง เวลาที่เริ่มทำงานในองค์กรปัจจุบัน ถึงเวลา ณ เวลาปัจจุบันที่ทำงานอยู่กับองค์กรนั้น

1.8.4 สถานภาพสมรส หมายถึง สถานภาพสมรสของผู้ตอบแบบสอบถาม ณ เวลาปัจจุบัน ได้แก่ โสด สมรส และหย่าหรือหม้าย

1.8.5 ระดับเงินเดือน หมายถึง รายได้ประจำที่ได้รับเป็นรายเดือน ค่าตอบแทนจากการปฏิบัติงานล่วงเวลา และค่าตอบแทนอื่นๆ ที่ได้รับเป็นรายเดือน

1.8.6 ระดับการศึกษา หมายถึง วุฒิการศึกษาชั้นสูงสุดที่ได้รับ แบ่งออกเป็น 3 ระดับ

1.8.6.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี

1.8.6.2 ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า

1.8.6.3 สูงกว่าปริญญาตรี

1.8.7 ความต้องการลาออกจากงาน หมายถึง ความต้องการของหัวหน้างานในอุตสาหกรรมผลิตแผ่นพิมพ์วงจรไฟฟ้าที่จะลาออกจากงานในองค์กรปัจจุบัน ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ระดับ ตามระดับคะแนนที่แต่ละบุคคลตอบจากแบบสอบถาม คือ มีความต้องการที่จะลาออกจากงานสูง มีความต้องการที่จะลาออกจากงานค่อนข้างสูง มีความต้องการลาออกจากงานปานกลาง มีความต้องการลาออกจากงานค่อนข้างต่ำ และมีความต้องการลาออกจากงานต่ำ โดยที่

1.8.7.1 มีความต้องการลาออกจากงานสูง คือ ถ้ามีโอกาสที่ดีจะลาออกทันที

1.8.7.2 มีความต้องการลาออกจากงานค่อนข้างสูง คือ ถ้ามีโอกาสที่ดีจะคิดสักระยะหนึ่งก่อนตัดสินใจลาออกจากงาน

1.8.7.3 มีความต้องการลาออกจากงานปานกลาง คือ ถ้ามีโอกาสที่ดีจะคิดให้รอบคอบก่อนตัดสินใจลาออกจากงาน

1.8.7.4 มีความต้องการลาออกจากงานค่อนข้างต่ำ คือ ถ้ามีโอกาสที่ดีจะคิดทบทวนหลายรอบก่อนจะตัดสินใจลาออกจากงาน

1.8.7.5 มีความต้องการลาออกจากงานต่ำ คือ คิดจะทำงานอยู่กับองค์การจนเกษียณอายุ

1.8.8 หัวหน้างาน หมายถึง เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในอุตสาหกรรมผลิตแผ่นพิมพ์วงจรไฟฟ้าที่มีตำแหน่งเป็นหัวหน้างาน (Supervisor) หรือเทียบเท่า ซึ่งทำงานในอุตสาหกรรมผลิตแผ่นพิมพ์วงจรไฟฟ้าในประเทศไทย ในช่วงเวลาที่ทำการศึกษาวิจัยในครั้งนี้

1.8.9 ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึก ทัศนคติ หรือเจตคติในทางบวกของบุคคลที่มีต่องานหรือสิ่งอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานหรือกิจกรรมที่บุคคลทำ ณ เวลาปัจจุบัน ในที่นี้ได้แก่ ด้านตัวงาน ด้านหัวหน้างาน ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านความก้าวหน้า ด้านความมั่นคง ด้านเงินเดือน และด้านสวัสดิการ โดยที่

1.8.9.1 ด้านตัวงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่องานในหน้าที่ที่บุคคลนั้นรับผิดชอบ

1.8.9.2 ด้านหัวหน้างาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อผู้ที่มีบทบาทในการควบคุมดูแลตนในการทำงาน

1.8.9.3 ด้านเพื่อนร่วมงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อการยอมรับและการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน และสามารถปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี

1.8.9.4 ด้านความก้าวหน้า หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความเจริญก้าวหน้าหรือการได้เลื่อนตำแหน่งในหน้าที่การงาน

1.8.9.5 ด้านความมั่นคง หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความปลอดภัย และความมั่นคงขององค์กรที่ให้ความน่าเชื่อถือและไว้วางใจในการทำงานในองค์กรนั้นๆ

1.8.9.6 ด้านเงินเดือน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อค่าจ้างหรือค่าตอบแทนที่ตนได้รับจากการทำงาน

1.8.9.7 ด้านสวัสดิการ หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อการให้ความช่วยเหลือหรือการตอบแทนการทำงานที่องค์กรให้แก่พนักงาน

บทที่ 2

ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษา รวบรวมเนื้อหาของทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยศึกษาจากตำรา เอกสาร วารสาร รายงานการวิจัยและวิทยานิพนธ์ที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้เพื่อให้สามารถกำหนดกรอบแนวคิดที่จะใช้เป็นแนวในการศึกษาได้ครอบคลุมและชัดเจนขึ้น ซึ่งประกอบด้วยสาระสำคัญตามลำดับดังนี้

- 2.1 ทฤษฎีและแนวความคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมองค์การ
- 2.2 ทฤษฎีและแนวความคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานและการรับรู้บรรยากาศการบริหารงานในองค์การ
- 2.3 ทฤษฎีและแนวความคิดเกี่ยวกับการตัดสินใจลาออกจากงาน
- 2.4 อุตสาหกรรมผลิตแผ่นพิมพ์วงจรไฟฟ้า
- 2.5 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 ทฤษฎีและแนวความคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมองค์การ

2.1.1 ความหมายขององค์การ

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

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

ทวนชัย อรุณโรจน์. (2537: 8) “องค์การ คือ กลุ่มบุคคลนั่นเอง แต่เป็นกลุ่มที่ค่อนข้างใหญ่ และมีลักษณะเฉพาะที่มีจุดมุ่งหมายในการดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่ง เพื่อบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

โดยบุคคลจะต้องเข้าไปร่วมและจัดการทำงานร่วมกัน โดยมีสิ่งยึดเหนี่ยวซึ่งกันและกัน” องค์การจึงมีลักษณะดังนี้

1. องค์การเป็นรูปแบบของการรวมบุคคล
2. มีความสัมพันธ์ในอันที่จะกระทำกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งร่วมกัน
3. มีการแบ่งสรรปันส่วนงานและหน้าที่ให้สมาชิกในองค์การ
4. มีโครงสร้างขององค์การในลักษณะของการบังคับบัญชา
5. มีการยอมรับในสังคมตามระเบียบแบบแผน ประเพณีหรือกฎหมาย

สมยศ นาวิการ (2536 : 185) “องค์การ มีความหมาย 2 อย่างคือ ความหมายแรก จะหมายถึงสถาบันใดสถาบันหนึ่งหรือกลุ่มตามหน้าที่ เช่น เราจะอ้างถึงธุรกิจ โรงพยาบาล หน่วยงานของรัฐบาลว่าเป็นองค์การ ความหมายที่สอง จะอ้างถึงกระบวนการจัดองค์การ แนวทางที่งานถูกจัดระเบียบและจัดสรรระหว่างสมาชิกขององค์การ เพื่อให้เป้าหมายขององค์การประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ”

2.1.2 หลักการและเป้าประสงค์ขององค์การ

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

1. บุคลากร (Staff) ได้แก่ พนักงาน หรือเจ้าหน้าที่ต่าง ๆ ทุกระดับ ซึ่งแต่ละบุคคลจะต้องมีความรู้ความชำนาญ เป็นการเฉพาะงาน
2. สายการบังคับบัญชา (Line of Command) เป็นการกำหนดระดับชั้น หน้าที่ความรับผิดชอบ การมอบหมายงาน และการประสานงานขององค์การ
3. ขอบข่ายงาน (Job Description) เป็นการกำหนดคัลักษณะหน้าที่ และความรับผิดชอบของบุคลากรในแต่ละงานไว้ให้สอดคล้องกัน โดยไม่มีการก้าวท้าว
4. เป้าประสงค์ (Goal) หมายถึง กรอบนโยบาย วัตถุประสงค์ ตลอดจนวิธีการต่าง ๆ ในการดำเนินกิจกรรมขององค์การ

2.1.3 องค์การที่มีประสิทธิภาพ

บุคลากรในองค์การนั้นจะเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุด ในการที่จะทำให้องค์การนั้นดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพหรือไม่ องค์ประกอบที่จะส่งเสริมให้มีประสิทธิภาพนั้นประกอบด้วย (ทวนชัย อรุณโรจน์ . 2537 : 10)

1. ระบบงานขององค์กร จะต้องมีการขึ้นตอนและวิธีการที่ไม่ยุ่งยาก สลับซับซ้อนทุกระดับชั้นมีความคล่องตัวในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี
2. การติดต่อสื่อสาร จะต้องมีความคล่องตัว รวดเร็ว และสื่อความหมายได้ถูกต้อง ทั้งภายในองค์กรเอง และกับภายนอกองค์กรด้วย
3. การพัฒนาองค์กร องค์กรจะต้องมีมาตรการและวิธีการในการกระตุ้น ใ้บุคลากรเกิดความกระตือรือร้น มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์อยู่เสมอ มีการนำเทคโนโลยีใหม่เข้ามาช่วยให้มีประสิทธิภาพการทำงานสูงขึ้น
4. ความผูกพันกับองค์กร สภาพแวดล้อมและความสัมพันธ์ที่ดีสำหรับบุคลากรในองค์กร มีความเข้าใจกัน สัมผัสสามัคคีกันจนเกิดความรู้สึกมีส่วนร่วมแล้ว การดำเนินการขององค์กรนั้น ก็จะดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ

2.1.4 มนุษย์กับงานอาชีพ

บุคลากรที่ทำงานอยู่ในองค์กรนั้น คือ ปัจจัยที่สำคัญที่สุดขององค์กร เพราะมนุษย์จะต้องมีงานอาชีพจึงจะสามารถดำรงตนอยู่ในสังคมได้ โดยมีจุดมุ่งหมายสำคัญอยู่ 2 ประการ ได้แก่ (ปรีชาพร วงศ์อนุตรโรจน์ . 2542 : 99)

1. เพื่อสนองความต้องการของตน และพัฒนาตนเองโดยใช้ศักยภาพที่ตนมีอยู่อย่างเต็มที่ นำไปสู่ความสำเร็จและเป้าหมายในชีวิตของการเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์
2. เพื่อผลตอบแทนทางเศรษฐกิจ เป็นการหาเลี้ยงชีพตนเองและครอบครัว โดยมีรายได้เป็นเงินตราและค่าตอบแทนรูปแบบต่างๆ

2.1.5 ธรรมชาติของมนุษย์

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

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

ความเห็นแก่ตนหรือการเข้าข้างตนเอง เพื่อความอยู่รอดเป็นธรรมชาติประการหนึ่งของมนุษย์

ประการที่ 4 มนุษย์มีความแตกต่างกันระหว่างบุคคล (Individual Difference)

มนุษย์ในโลกนี้จะไม่มีความเหมือนกันทุกประการทั้งด้านร่างกายและจิตใจ ถึงแม้ว่าจะเป็นคู่แฝดกันก็ตาม

ประการที่ 5 มนุษย์ฝึกได้ (Training Animal)

มนุษย์ทุกคนสามารถเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมหรือพัฒนาสมรรถภาพขึ้นได้ ตามการจัดสภาพแวดล้อมและประสบการณ์ที่ได้รับ

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

2.1.6 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow

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

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

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

- 1) ความต้องการขั้นพื้นฐานทางร่างกาย (Basic Physical Needs)
สิ่งเหล่านี้เป็นความจำเป็นขั้นต้นของชีวิต ได้แก่ อหะเร ที่อยู่อาศัย เสื้อผ้า การพักผ่อน การสืบพันธุ์ และความต้องการทางกายในด้านอื่นๆ ที่มีอยู่ในมนุษย์เราโดยธรรมชาติ เพื่อให้เราอยู่รอด
- 2) ความต้องการความปลอดภัย (Safety Needs)

เมื่อความต้องการในข้อ 1 ได้รับการสนองตอบแล้ว ความคิดของเราก็หันมาในเรื่องของความต้องการในการป้องกันตัวเราจากอันตราย ต้องการความมั่นคง และเราต้องการอิสรภาพ โดยปราศจากความกังวลในเรื่องสวัสดิการในอนาคตของเรา โดยปกติสิ่งดังกล่าว หมายถึง ความมั่นคงในงานของเรานั้นเอง เราต้องการความมั่นคงในงานและมีรายได้จนกระทั่งเราเกษียณอายุการทำงาน

3) ความต้องการทางด้านสังคม (Social Needs)

ทุกคนต้องการมีความรู้สึกที่ว่า “มีส่วนร่วม” 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 ประเภทข้างต้นได้รับสนองตอบต่อความต้องการของเราแล้ว 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 จะเห็นว่า ความต้องการที่แท้จริงของพนักงานนั้น แตกต่างกับความคาดหวังของหัวหน้างานโดยสิ้นเชิง เช่น ในเรื่องค่าจ้างที่หัวหน้างานคิดว่าพนักงานต้องการเป็นอันดับ 1 แต่พนักงานกลับต้องการเป็นอันดับที่ 5 โดยสิ่งที่ต้องการอันดับแรกจริง ๆ คือ ความประทับใจในความสำเร็จของงาน ดังนั้นหากหัวหน้างานรู้ถึงความต้องการแท้จริงของพนักงานแล้ว และสามารถตอบสนองความต้องการนั้นได้ พนักงานก็จะมีขวัญกำลังใจดี ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ตารางที่ 2.1 แสดงการเปรียบเทียบความต้องการของพนักงานกับหัวหน้างาน

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 : สุลล ทองคลองไทร.(2530:86)

เมื่อก้าวโดยสรุปแล้วจะเห็นว่า พนักงานส่วนมากมีความต้องการในเรื่องต่อไปนี้ เป็นอันดับแรก ๆ คือ

- การยอมรับเขาในฐานะปัจเจกบุคคล
- ความมั่นคงและสวัสดิการในการทำงาน
- ค่าจ้างและผลตอบแทน
- สภาพการทำงานที่ดี
- มีผู้นำที่ดีและยุติธรรม

สุลล ทองคลองไทร. (2530:86) ได้กล่าวว่า Elton Mayo แห่งบัณฑิตวิทยาลัยบริหารธุรกิจของฮาร์วาร์ด ซึ่งต่อมาได้รับการยกย่องว่าเป็นบิดาแห่งวิชาการด้าน “มนุษยสัมพันธ์” เขาได้ทำการศึกษาถึงเรื่องราวของสภาพแวดล้อมกับการจูงใจของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม โดยค้นพบว่า “ความรู้สึกร่วมมีส่วนร่วมในกิจกรรม หรือได้รับการดูแลเอาใจใส่ มีผลให้ผลผลิตของเรษัทสูงขึ้น 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 ก็ได้ทำการศึกษาธรรมชาติของมนุษย์และการจูงใจมนุษย์ โดยครั้งแรกเขาได้ตั้งชื่อทฤษฎีของเขาว่า ทฤษฎี X ซึ่งมีความคิดความเชื่อว่า (ยอดชาย ทองไทยนันท์. 2526 : 60)

“มนุษย์ทุกคนนั้นต้องการความปลอดภัยเหนือสิ่งอื่นใด คนส่วนใหญ่อยากถูกควบคุมหรือสั่งการ ไม่มีความสนใจในความรับผิดชอบ บุคคลสามารถจูงใจด้วยเงิน ผลประโยชน์ การบังคับ และการลงโทษ เพราะฉะนั้นผู้บริหารที่ยอมรับในทฤษฎีนี้จะต้องพยายามบริหารงานโดยการควบคุม บังคับสั่งการและลงโทษอย่างเคร่งครัด 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) กล่าวถึงปัจจัยการทำงานของมนุษย์ไว้ว่ามี 2 ส่วน คือ ปัจจัยที่ตัวบุคคลและปัจจัยที่สถานการณ์

1. ปัจจัยที่ตัวบุคคล ลักษณะและคุณสมบัติประจำตัวบุคคลที่แตกต่างกันไป มีผลต่อการแสดงออกของพฤติกรรมแตกต่างกันไปด้วย ปัจจัยในตัวบุคคล ได้แก่

1.1 ลักษณะทางกายภาพ เป็นความแตกต่างทางลักษณะความสามารถทางด้านกายภาพ บุคคลที่มีร่างกายแข็งแรงย่อมจะเหมาะกับงานในลักษณะหนึ่ง อาจแตกต่างจากบุคคลที่มีรูปร่างหน้าตาสวยงาม

1.2 ลักษณะทางบุคลิกภาพ เป็นส่วนประกอบที่เป็น โครงสร้าง ในลักษณะรวมกันของคนนั้น ทำให้ลักษณะนิสัยการแสดงออกแตกต่างกันไป

1.3 ความถนัด เป็นความสามารถเฉพาะของบุคคลที่มีความชำนาญเฉพาะด้านไม่เหมือนกัน ถ้าเราสามารถทดสอบความถนัดของบุคคลได้ก็จะมอบหมายงานให้เหมาะสมกับบุคคลนั้น

1.4 ความสนใจในงานเป็นความสนใจงานของแต่ละคนที่ไม่เหมือนกัน ความสนใจในงานเป็นแรงผลักดันให้บุคคลเลือกงานตามความพอใจด้วย

1.5 อายุและเพศ วยต่าง ๆ มีผลต่อการทำงาน คนอายุน้อยไม่เหมาะกับการทำงานที่จำเจและต้องใช้แรงงานหนัก ชายและหญิงก็มีลักษณะของงานที่แตกต่างกันไปบ้าง

1.6 การศึกษา ในการคัดเลือกงานเน้นการศึกษามาเฉพาะด้าน มีส่วนต่อลักษณะงาน ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะย่อมต้องการผู้ที่ผ่านการฝึกอบรมในด้านนั้น ๆ มิฉะนั้นก็ไม่อาจจะทำได้

1.7 ประสบการณ์ การเคยเรียนรู้งานมาก่อนย่อมมีความชำนาญในงานนั้น งานบางอย่างจึงต้องบ่งจำนวนปีที่เคยทำงานก่อนจะรับเข้าทำงาน

สิ่งเหล่านี้ทำให้บุคคลมีความแตกต่างกันมาก และมีผลต่อการทำงานรวมทั้งการเลือกลักษณะของงานด้วย

2. ปัจจัยที่สถานการณ์ เน้นปัจจัยภายนอกที่มีผลต่อการทำงาน สถานการณ์แบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ

2.1 ปัจจัยที่เกี่ยวกับงานในวงการธุรกิจอุตสาหกรรม จะมีงานในลักษณะที่แตกต่างกันมาก งานบางอย่างอยู่ในสำนักงานเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับเอกสารการพิมพ์ บุคคลที่นิยมงานในห้องทำงานปรับอากาศสถานที่โอ้อ่า มีความสะดวกสบายก็จะเป็นเครื่องจูงใจให้คนทำงาน แต่งานบางอย่างเป็นงานภายนอกอาคาร เช่น การคุมงานก่อสร้าง การคุมงานชุดและเจาะเป็นงานที่ทำทหายความสามารถ การแก้ไขปัญหาในบางครั้งก็เสี่ยงอันตราย แต่บางคนก็สนใจงานในลักษณะนี้ ลักษณะที่เกี่ยวกับคนจึงแบ่งออกได้ดังนี้

2.1.1 วิธีการทำงาน เป็นระบบของการทำงานว่ามีขั้นตอนอย่างไร ต้องติดต่oprสานงานกับบุคคลใดบ้าง ตัวงานมีความยากง่ายเพียงใด

2.1.2 เครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงาน ความคล่องตัวของการทำงานอยู่ที่อุปกรณ์ที่ช่วยในการผ่อนแรง 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 (Leader in Organization)

ในองค์การใด ๆ ก็ตามไม่ว่าจะเป็นทางด้าน การศึกษา ราชการ หรือเอกชน จะต้องมิผู้นำในแต่ละระดับชั้นของการทำงาน เพื่อเขาเหล่านั้นจะได้นำความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ ตลอดจนประสบการณ์ทั้งหลายทั้งปวงที่มีอยู่มาใช้ในการทำงานให้ประสบความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ สิ่งที่กำลังพูดถึงนี้เรียกว่า “ภาวะผู้นำ”

คำจำกัดความและความหมายของคำว่า “ภาวะผู้นำ” นั้น มีผู้ให้ความหมายไว้มากมายหลายแนว ซึ่งจะแตกต่างกันในรายละเอียดปลีกย่อย เช่น

วิจิตร อาวะกุล (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 (Leadership Factor)

มีผู้ศึกษาค้นคว้าถึงคุณสมบัติที่จำเป็นในการเป็นผู้นำของบุคคลไว้มากมาย สามารถสรุปได้ 26 ประการประกอบด้วย (ทวนชัย อรุณ โรจน์. 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 ไม่โอเล่ ท้อถอย

7) มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (Initiative) ผู้นำจะต้องไม่หยุดคิดและต้องคิดในเรื่องการทำงาน แก้ปัญหาทางาน คิดสิ่งใหม่ ๆ คิดสร้างสรรค์ให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ

8) มีศรัทธาความเชื่อมั่น (Faith) ผู้นำจะต้องมีความเชื่อมั่นและศรัทธาในงานที่ทำ เชื่อมั่นในความรู้ความสามารถของผู้อื่นด้วย

9) มีเทคนิคในการทำงาน (Technical Mastery) ผู้นำจะต้องไม่ทำงานอย่างธรรมดาไปเรื่อย ๆ แต่จะต้องรอบรู้เทคนิควิธีที่จะทำให้งานบังเกิดผลดีสูงสุดขึ้นตลอดเวลา ประสานงานได้ ทุกเรื่องทั้งคนและเครื่องมือ เพื่อให้ผลงานออกมามีประสิทธิภาพ

10) มีทักษะในการถ่ายทอด (Teaching Skill) ผู้นำจะต้องมีความสามารถในการถ่ายทอดความรู้สึกรู้สึกนึกคิดในการทำงานไปยังผู้ร่วมงาน มีความสามารถในการพูดและชี้แจงให้เกิดความเข้าใจถ่ายทอดความรู้ แนวความคิดไปให้กับผู้ร่วมงานได้เข้าใจเป้าหมาย และวิธีการดำเนินการไปในทิศทางเดียวกันได้เป็นอย่างดี

11) มีความแข็งแรงทั้งทางร่างกายและจิตใจ (Physical and Mental Energy) ผู้นำจะต้องเป็นผู้มีร่างกายและจิตใจที่สมบูรณ์แข็งแรง 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 โดยใช้หลักจิตวิทยาผสมผสานกับอำนาจหน้าที่ที่ตนมีอยู่อย่างเหมาะสม จนเกิดความราบรื่น

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

18) ความแนบเนียน (Tactfulness) คำว่า Tact คำนี้บางครั้งอาจเข้าใจไปว่าเป็นเล่ห์เหลี่ยมหรือกล โกง ความจริงแล้วคำแปลที่ว่าความแนบเนียนจะดูเหมาะสมกว่า หมายถึงความชำนาญ ชำนาญ แนบเนียนในการกระทำหรือดำเนินการต่าง ๆ ให้เกิดความราบรื่นให้ได้รับความสำเร็จในการดำเนินการติดต่อคบค้าสมาคมทั่วไป

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

20) ความอดทน (Endurance) กล่าวกันว่าผู้นำจะมีเฉพาะความอดทนยังไม่พอก็ต้องมีอดทนด้วย หมายถึง ความสามารถของร่างกายและจิตใจที่จะทนทานต่องานที่ตนรับผิดชอบ จนกระทั่งไปสู่ความสำเร็จของงานอันเป็นจุดหมายปลายทาง

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

22) ความตื่นตัว (Alertness) ต้องตื่นตัวแต่ไม่ตื่นตูม ผู้นำต้องตื่นตัวกระฉับกระเฉงต่อความเจริญก้าวหน้า ข่าวสาร ความเป็นไปของโลกและสังคม เพื่อจะบอกกล่าวหรือนำ บังคับบัญชาผู้อื่นให้รู้หลบหลีก หรือรับรู้เรื่องราวต่าง ๆ ได้ทันการณ์ แต่ไม่ตระหนกตกใจจนอกสั่นขวัญแขวน

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

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

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

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

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

“มีความหมายมากมายเท่ากับจำนวนคนที่พยายามให้คำจำกัดความนั่นเอง”

2.1.11 การตัดสินใจ (Decision Making)

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

- 1) ความไม่อดทน ความรีบร้อนหรือหนทางไปสู่ความวิบัติ จึงบังคับตัวเองให้รู้จักลุยผ่าน โคลนตมหรือเรื่องราวที่ไม่คุ้นเคย จนกระทั่งแน่ใจว่าทุกอย่างกระจ่างแจ้งจริง
- 2) การมองโลกแคบ เนื่องจากทุกวันนี้ โลกของเรากลายเป็นโลกของผู้เชี่ยวชาญ เฉพาะเรื่อง เป็นผลทำให้ทัศนคติในการตัดสินใจแคบลงและทำให้เราไม่อยากจะคลุกคลีกับเรื่องที่ไม่คุ้นเคย
- 3) การใช้สมองเป็นเรื่องยาก แท้จริงแล้วยิ่งคุณใช้สมองมากเท่าไรคุณก็ยิ่งจะสนุกกับการใช้สมองมากขึ้นเท่านั้น
- 4) ความมั่นใจในตนเองมากเกินไป จะทำให้คุณคิดสั้น คุณจะต้องทำใจให้กว้างและมองทุกแง่ทุกมุมในการตัดสินใจครั้งสำคัญ การมองสิ่งที่ผิดหรือจุดบกพร่องของคนอื่นเป็นเรื่องที่ทำได้ง่ายกว่าการมองหาข้อเสียของตัวเองมาก
- 5) ความกลัวที่จะได้ยินในสิ่งที่ไม่อยากจะได้ยิน เป็นอีกจุดหนึ่งที่มาฆ่าความคิดอ่านของเราได้ ผู้ประกอบการที่ดีไม่ควรมือคดหากแต่ต้องมีความเที่ยงธรรมใช้เหตุใช้ผลในการตัดสินใจเสมอ

6) ความกระตือรือร้น ก็อาจเป็นอุปสรรคได้เช่นกัน จริงอยู่ความกระตือรือร้นเป็นคุณสมบัติที่สำคัญในการเริ่มต้นทำธุรกิจหรือประกอบกิจการใด ๆ แต่เราควรแยกข้อนี้ออกไปเสียก่อนในช่วงที่กำลังรอการตัดสินใจ

สุพล ทองคลองไทร (2530: 112) เสนอข้อเสนอแนะสำหรับการตัดสินใจไว้คล้ายกับที่ก้องเกียรติ โอภาสวงการ กล่าวไว้คือ

1. พิจารณาว่า การตัดสินใจเป็นเรื่องสำคัญหรือไม่สำคัญ
2. อย่าด่วนตัดสินใจ
3. ตั้งอยู่บนพื้นฐานของนโยบายและเป้าหมายขององค์กรหรือตัวคุณเอง
4. ขอความช่วยเหลือจากคนอื่นหรือแหล่งอื่นๆ
5. หลีกเลี่ยงการตัดสินใจที่ก่อให้เกิดวิกฤตการณ์
6. ถ้าต้องมีการตัดสินใจ ให้ตัดสินใจลงไป
7. อย่าวิตกกังวลเมื่อนำการตัดสินใจออกปฏิบัติ

สรุปแล้ว เมื่อจะต้องตัดสินใจครั้งสำคัญ ทุกคนควรจะต้อง

- ใช้เวลากับมันทุกวัน
- นอนฝันถึงมันด้วย
- คำนวณความเสี่ยงที่เป็นไปได้ทั้งหมด
- ปรึกษาคนอื่น
- เขียนรายงานข้อดี และข้อเสีย เอาไว้ซึ่งเปรียบเทียบด้วย

2.1.12 ปัจจัยความสำเร็จของบุคคล

สมาชิกขององค์กรไม่ว่าจะทำงานอยู่ในระดับใด 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) สรุปได้ว่า

1. สามัญสำนึก คนที่ประสบความสำเร็จสามารถพินิจพิจารณาเรื่องราวต่าง ๆ ที่เกิดในชีวิตประจำวันอย่างมีเหตุผล โดยจัดทรวมคิดและการที่คิดที่ไม่เกี่ยวข้องที่เกินเลย เพื่อให้เข้าถึงแก่นแท้ของเรื่องได้

กริช สืบสนธิ์. (2533 : 15-22) ได้กล่าวไว้ว่า ในการสำรวจของ Gallob พบว่าผู้ประสบความสำเร็จส่วนใหญ่ระบุว่า สามัญสำนึกเป็นหลักสำคัญของความสำเร็จ เศรษฐีบ่อน้ำมันเท็กซัสที่

ติดอันดับคนหนึ่ง เห็นว่า สามัญสำนึกเป็นความสามารถที่จะเข้าใจปัญหาที่สลับซับซ้อน และทำให้มันเป็นปัญหาที่ง่ายที่สุด

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

3. พึ่งตนเอง นี่คือการกล้าหาญที่ทำให้สิ่งต่าง ๆ เดินหน้าในชีวิต โดยอาศัยทรัพยากรและความสามารถของตนเองเป็นหลัก คุณสามารถทำได้โดยกำหนดเป้าหมายและทุ่มเทพลังความสามารถที่มีทั้งหมด

4. ความเฉลียวฉลาดโดยทั่วไป ผลการสำรวจผู้ประสบความสำเร็จของ Gallop ซึ่งว่า เมื่อพูดถึงความเฉลียวฉลาดซึ่งหมายถึงบางสิ่งบางอย่าง โดยเฉพาะ เช่น มีไอคิวสูง มีความสามารถใช้ศัพท์ได้ลึกซึ้งและกว้างขวาง มีความชำนาญในการอ่านและการเขียนเป็นเยี่ยม เป็นสิ่งที่มีอยู่ในตัวผู้ประสบความสำเร็จแทบทุกคน

5. ความสามารถในการทำงานให้ลุล่วง คนที่ประสบความสำเร็จเป็นคนขยันทำงานหนัก มีความสามารถในการปฏิบัติงานในองค์การอย่างดี มีนิสัยชอบทำงานและสามารถแยกแยะได้ว่าอะไรสำคัญ อะไรไม่สำคัญ มุ่งทำงานไปสู่เป้าหมายที่เป็นไปไม่ได้ ไม่เคยกลัวต่อความล้มเหลวและไม่เคยรู้สึกยินดีหรือพอใจต่อการทำงานสำเร็จจนลืมทำงานอื่น ๆ ต่อไป

6. ความเป็นผู้นำ คนที่ประสบความสำเร็จมักแสดงความเป็นผู้นำโดยใช้แรงจูงใจไม่ใช่ข่มขู่ให้คนอื่นทำตาม ความรัก ความศรัทธาบังคับกันไม่ได้

7. รู้ผิดรู้ถูก เป็นคนมีศีลธรรมและจรรยาบรรณ

8. ความคิดสร้างสรรค์ คนที่มีความปราดเปรื่องตามธรรมชาติ บวกกับการมองเห็นการณ์ไกล นั่นคือ การมีความคิดสร้างสรรค์ อย่่างไรก็ตามพรสวรรค์ที่มีมาแต่กำเนิดหรือความฉลาดที่มีติดตัวมา ยังไม่สำคัญเท่ากับการใช้ความสามารถของตนเองให้ดีที่สุด แม้แต่ศิลปินยังยอมรับว่ามวลชนจะยอมรับตนเนื่องจากมีผลงานดีเยี่ยม ก็เพราะได้ใช้ความพยายามอย่างหนักมากกว่ายอมรับพรสวรรค์ที่ตนมีอยู่ ศิลปินจึงมีแรงจูงใจ ความทะเยอทะยาน และความปรารถนาที่จะผลิตงานคุณภาพเยี่ยมมากกว่าที่จะแสดงพรสวรรค์ที่ตนมีเท่านั้น

9. ความเชื่อมั่นในตนเอง ความมั่นใจในตนเองเกิดจากการที่รู้ว่า คุณ ได้ทำในสิ่งที่คุณสามารถเตรียมไว้ได้ ความมั่นใจไม่ได้หมายถึงความเต็มใจที่จะเสี่ยงอย่างโง่เขลาดันทุรัง แต่ความมั่นใจจะชี้ถึงความเต็มใจที่จะลองไปในทิศทางใหม่ที่ยังไม่รู้แน่

10. การพูดแสดงความคิดเห็น หมายถึง ความสามารถในการนำเสนอต่อผู้อื่น แม้แต่ต่อหน้ากลุ่มคนขนาดใหญ่

11. ห่วงใยผู้อื่น จริงใจและมีน้ำใจต่อผู้อื่น ต้องสามารถเข้ากับคนอื่นได้

12. โชค โชคมักจะช่วย เก่งอย่างเดียวไม่พอต้องเฮงด้วย ประธานบริษัทประกันมีชื่อแห่งหนึ่งแสดงความคิดเห็นกับโชคว่า สมมุติว่าทุกคนมีการศึกษาพื้นฐาน และมีสุขภาพดีเท่ากัน คุณเหมือนว่าแรงผลักดันในตัวของแต่ละคน การริเริ่มและการทำงานหนักได้อย่างมีประสิทธิภาพเป็นส่วนประกอบสำคัญของความสำเร็จ นอกเหนือจากมีบุคลิกภาพอันดีและมีศีลธรรมจรรยาได้มาตรฐานระดับสูง คุณสมบัติเหล่านี้จะทำให้คุณอยู่ในตำแหน่งที่ได้ใช้โชคอันดี

2.2 ทฤษฎีและแนวความคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานและการรับรู้บรรยากาศการบริหารงานในองค์กร

2.2.1 ความหมายของความพึงพอใจในการทำงาน

Gilmer (1971 : 279 – 283) ได้กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึงผลของเจตคติต่างๆ ของบุคคล ที่มีต่อองค์ประกอบของงานและมีส่วนสัมพันธ์กับลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งความพอใจนั้น ได้แก่ รู้สึกว่ามีความสำเร็จในผลงาน รู้สึกได้รับการยกย่อง และรู้สึกว่ามีโอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน

กิติมา ปรีดีศิลป์ (2529 : 331 – 332) ได้กล่าวไว้ว่า ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึงความรู้สึกที่ชอบหรือพอใจที่มีต่อองค์ประกอบและสิ่งจูงใจในด้านต่างๆ ของงานและผู้ปฏิบัติงานนั้นได้รับการตอบสนองตามความต้องการของเขาได้

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

ลัทธิกาล ศรีวระมย์ (2541 : 95) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในงานว่า หมายถึงทัศนคติทั่วไปของบุคคลที่มีต่องานของเขา

เช่นเดียวกับ ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2541 : 100) ซึ่งได้ให้ความหมายไว้ว่า ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ทักษะคติทั่วไปของบุคคลที่มีต่องานของเขา งานของคนใดคนหนึ่งเป็นสิ่งที่มีความหมายมากกว่าการเป็นสิ่งที่ปรากฏให้เห็นเท่านั้น เช่น การพิมพ์ การรอกอยลูกค้า การขับรถส่งของ งานที่เราทำจะรวมถึงการมีปฏิริยาโต้ตอบต่อกันกับผู้ร่วมงานและเจ้านาย การทำตามกฎเกณฑ์และนโยบายขององค์กร การทำงานให้มีคุณภาพเข้าขั้นมาตรฐาน การมีชีวิตกับสภาพการทำงานซึ่งบ่อยครั้งมีคุณภาพต่ำกว่าที่เราคิดและอื่นๆ ซึ่งสิ่งต่างๆ ดังที่กล่าวมาพนักงานจะมีการประเมินว่าเขาพอใจหรือไม่

สุรพล พยอมแย้ม (2541 : 50) ได้กล่าวว่า เมื่อบุคคลอยู่สภาวะอารมณ์ที่พึงพอใจในงานย่อมหมายถึงบุคคลนั้นมีสภาวะอารมณ์ที่ดี 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 มีความสนใจทำให้

สำเร็จ และมีคุณภาพ บรรลุวัตถุประสงค์

จากความหมายของความพึงพอใจในการทำงานที่กล่าวมานั้น พอจะสรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึก ทักษะคติ หรือเจตคติในทางบวกของบุคคลที่มีต่องานหรือสิ่งอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานหรือกิจกรรมที่บุคคลทำ ซึ่งเป็นผลให้บุคคลนั้นเกิดความรู้สึกกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นและเต็มใจที่จะทำงาน เพื่อให้งานที่ได้มีมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลและบรรลุตามเป้าหมายขององค์กร และสิ่งเหล่านี้แสดงให้เห็นว่า เมื่อบุคคลมีความพึงพอใจในการทำงานก็จะทำให้รู้สึกผูกพันต่อองค์กรด้วย

2.2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์.(2542 : 130 – 13) 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) เฮอ์เบอร์ (Herzberg) ลิเคิร์ต (Likert) โดยมองความพึงพอใจในการทำงานเกิดจากความต้องการของบุคคลที่ต้องการความสำเร็จของงาน และความต้องการการยอมรับจากบุคคลอื่น

2. กลุ่มภาวะผู้นำ (leadership school) เป็นกลุ่มที่วิเคราะห์ความพึงพอใจของผู้บังคับบัญชาที่เกิดจากภาวะผู้นำหรือผู้บังคับบัญชา กลุ่มนี้ได้แก่ เบลค (Blake) มูตัน (Mouton) ฟีลเดอร์ (Fieldler)

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

4. กลุ่มอุดมการณ์การจัดการ (Management ideology school) มองความพึงพอใจจากพฤติกรรมกรรมการบริหารงานขององค์กรได้แก่ โครซีเออร์ (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

ปัจจัยต่างๆที่เป็นเครื่องบ่งชี้ถึงปัญหาที่เกิดขึ้นกับความพึงพอใจในการทำงานประกอบด้วย 3 ประการ คือ (ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2542: 132-139)

2.2.3.1 ปัจจัยด้านบุคคล (Personal Factors)

1. ประสบการณ์ จากการศึกษาในการวิจัยพบว่า ประสบการณ์ในการทำงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงาน บุคคลที่ทำงานนานจนมีความชำนาญในงานมากขึ้นทำให้เกิดความพึงพอใจกับงานที่ทำ

2. เพศ แม้ว่างานวิจัยหลายชิ้นจะแสดงว่าเพศไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานก็ตาม แต่ก็ขึ้นอยู่กับลักษณะงานที่ทำด้วยว่าเป็นงานลักษณะใด รวมทั้งเกี่ยวข้องกับระดับความทะเยอทะยาน และความต้องการทางด้านการเงิน เพศหญิงมีความอดทนที่จะทำงานที่ต้องใช้ฝีมือและงานที่ต้องการความละเอียดอ่อนมากกว่าเพศชาย

3. จำนวนสมาชิกในความรับผิดชอบ กลุ่มที่ทำงานด้วยกันมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน งานที่ต้องการความสามารถหลายอย่างประกอบกัน ต้องมีสมาชิกที่มีทักษะในงานหลายด้าน และความปรองดองกันของสมาชิกในการทำงาน ก็มีหน้าที่จะนำไปสู่ความสำเร็จในการทำงาน

4. อายุ อายุแม้จะมีผลต่อการทำงานไม่เด่นชัด แต่อายุก็ไม่เกี่ยวข้องกับระยะเวลาและประสบการณ์ในการทำงาน ผู้ที่มีอายุมากมักจะมีประสบการณ์ในการทำงานด้วย แต่ก็ขึ้นอยู่กับลักษณะงานและสถานการณ์ในการทำงานด้วย

5. เวลาในการทำงาน งานที่ทำในเวลาปกติจะสร้างความพึงพอใจในการทำงานมากกว่างานที่ต้องทำในเวลาที่ไม่ปกติไม่ต้องทำงาน เพราะเกี่ยวกับการพักผ่อน และการสังสรรค์กับบุคคลอื่น

6. เชาวน์ปัญญา ปัญหาเรื่องเชาวน์ปัญญากับความพึงพอใจในการทำงานขึ้นอยู่กับสถานการณ์และลักษณะงานที่ทำ ในบางลักษณะไม่พบความแตกต่างระหว่างเชาวน์ปัญญากับความพึงพอใจในการทำงาน แต่ในลักษณะงานบางอย่างพบว่ามีความแตกต่างกัน พนักงานในโรงงานแห่งหนึ่งมีเชาวน์ปัญญาในระดับสูง มักจะเบื่องานได้ง่าย และมีเจตคติที่ไม่ดีต่อการทำงานในโรงงาน ซึ่งงานที่ทำไม่เหมาะสมกับความสามารถของเขา

7. การศึกษา การศึกษากับความพึงพอใจในการทำงานนั้นมีผลการวิจัยที่ไม่เด่นชัดนัก จากงานวิจัยบางแห่งพบว่า การศึกษาไม่แสดงถึงความแตกต่างระหว่างความพึงพอใจในการทำงาน แต่มักจะขึ้นอยู่กับงานที่ทำว่าเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของเขาหรือไม่ ในรายงานวิจัยหลายชิ้นพบว่า นักวิชาการวิชาชีพ เช่น แพทย์ วิศวกร ทนายความ มีความพึงพอใจในงานสูงกว่าคนงาน และพนักงานลูกจ้างที่ใช้แรงงานทั่วไป รวมทั้งเสมียนพนักงานด้วย

8. บุคลิกภาพ ปัญหาเรื่องบุคลิกภาพกับความพึงพอใจในงานนั้นอยู่ที่เครื่องมือวัดบุคลิกภาพที่ไม่เที่ยงตรง สิ่งหนึ่งที่เห็นได้เด่นชัดคือ คนที่มีอาการของโรคประสาท มักจะไม่พอใจในการทำงานมากกว่าคนที่ปกติ ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะความไม่พึงพอใจในการทำงานเป็นเหตุให้เกิดโรคประสาทได้ เพราะต้องเครียดกับภาวะของความไม่พึงพอใจในการทำงาน

9. ระดับเงินเดือน จากงานวิจัยหลายชิ้น พบว่าเงินเดือนมีส่วนในการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน เงินเดือนที่มากพอแก่การดำรงชีพตามสถานภาพ ทำให้บุคคลไม่ต้องคิดนรมนักที่จะไปทำงานเพิ่มนอกเวลาทำงาน และเงินเดือนยังเกี่ยวข้องกับความสามารถจัดหาปัจจัยอื่นที่สำคัญแก่การดำรงชีวิตด้วย ผู้ที่มีเงินเดือนสูงมีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าผู้มีเงินเดือนต่ำ

10. แรงจูงใจในการทำงาน แรงจูงใจเป็นการแสดงออกถึงความต้องการของบุคคล โดยเฉพาะแรงจูงใจจากปัจจัยตัวผู้ทำงานเองก็จะสร้างความพึงพอใจในการทำงาน

11. ความสนใจในงาน บุคคลที่สนใจในงาน ได้ทำงานที่ตัวเองถนัดและพอใจ จะมีความสุข และความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าบุคคลที่มีศูนย์ความสนใจในชีวิตไม่ได้อยู่ที่งาน

2.2.3.2 ปัจจัยด้านงาน (Job Factors)

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

2. ทักษะในการทำงาน ความชำนาญในงานที่ทำ มักจะพิจารณาควบคู่ไปกับลักษณะของงาน ฐานะทางอาชีพ ความรับผิดชอบ เงินเดือนที่ได้รับ ต้องพิจารณาไปด้วยกันจึงจะเกิดความพึงพอใจในงาน

3. ฐานะทางวิชาชีพ จากการศึกษาวิจัยพบว่าประมาณครึ่งหนึ่งของเสมียนมีความพึงพอใจในการทำงาน แต่จะมีถึงร้อยละ 17 ที่พบว่าถ้ามีโอกาสก็อยากจะเปลี่ยนงานในสถานะที่เศรษฐกิจดี มีงานให้เลือกทำ จะมีการเปลี่ยนงานบ่อย เพื่อจะเลื่อนเงินเดือน เลื่อนฐานะของตนเอง ดังนั้น ตำแหน่งทางการงานที่มีฐานะทางวิชาชีพสูง เช่น การเป็นเจ้าของกิจการ ผู้จัดการจะมีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าระดับอาชีพที่มีฐานะทางอาชีพต่ำกว่า ความจริงแล้วต้องพิจารณาควบคู่ไปกับความมีอิสระในงาน ความภูมิใจในงาน ด้วย ทั้งนี้ก็เพราะฐานะทางอาชีพ นอกจากขึ้นกับบุคคลนั้นเป็นผู้พิจารณาความสำคัญแล้ว ยังขึ้นอยู่กับบุคคลอื่นในสังคมเป็นผู้พิจารณาตัดสินด้วย ในแต่ละสังคมแต่ละหน่วยงานให้ความสำคัญของฐานะทางวิชาชีพแตกต่างกันไป ระยะเวลาที่ผ่านมาไปความคิดเห็นเกี่ยวกับฐานะทางวิชาชีพก็เปลี่ยนไปด้วย

4. ขนาดของหน่วยงาน ความพึงพอใจในการทำงาน หน่วยงานขนาดเล็กจะดีกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงานขนาดใหญ่ หน่วยงานขนาดเล็กพนักงานมีโอกาสรู้จักกัน ทำงานคุ้นเคย

กันได้ง่ายกว่าหน่วยงานขนาดใหญ่ ทำให้พนักงานรู้สึกเป็นกันเองและร่วมมือช่วยเหลือกัน ขวัญในการทำงานดีทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

5. ความห่างไกลของบ้านและที่ทำงาน การที่บ้านห่างไกล การเดินทางไม่สะดวกต้องตื่นแต่เช้ามีรถติดและเหน็ดเหนื่อยจากการเดินทาง มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน คนที่เป็นคนจังหวัดหนึ่งแต่ต้องไปทำงานอีกจังหวัดหนึ่งและสภาพท้องถิ่น ความเป็นอยู่ ภาษา ไม่คุ้นเคย ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน เนื่องจากการปรับตัว และการสร้างความคุ้นเคยต้องใช้เวลาานาน

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 (Factors Controllable by Management)

1. ความมั่นคงในงาน สรุปรจากการศึกษาค้นคว้าส่วนใหญ่จะพบว่า พนักงานมีความต้องการงานที่มีความมั่นคงแน่นอน แม้ว่าในปัจจุบันบุคคลจะสนใจเรื่องความมั่นคงน้อยลงก็ตาม แต่บริษัท ที่ประสบความสำเร็จในการบริหารงาน เช่น บริษัทญี่ปุ่นก็ยังคงคิดถึงความมั่นคงของงาน คือมีการจ้างงานตลอดชีพ (Long life Employment) จากการสำรวจโดยการสอบถามเกี่ยวกับความต้องการความมั่นคงของงานปรากฏว่าร้อยละ 80 ต้องการงานที่มีความมั่นคง พนักงานของบริษัท และโรงงานต้องการจะอยู่ทำงานจนถึงวัยเกษียณ

2. รายรับ ฝ่ายบริหารและฝ่ายจัดการของบริษัทเชื่อมั่นว่ารายรับที่ดีของพนักงานจะช่วยบรรเทาความไม่พึงพอใจในการทำงานได้ การสำรวจส่วนใหญ่พบว่า รายรับมาที่หลังความมั่นคงในการทำงาน ลักษณะของงานและความก้าวหน้าในการทำงาน แต่ในสถานะเศรษฐกิจปัจจุบันที่มีค่าครองชีพสูง รายรับจะมีความสำคัญอันดับแรก นักวิชาการที่เปลี่ยนงานเนื่องจาก รายรับของหน่วยงานอื่นดีกว่าแห่งเดิม ผู้เชี่ยวชาญจากหน่วยงานของรัฐลาออกไปสู่ภาคเอกชน ก็เพราะรายรับที่ดีกว่าเช่นกัน

3. ผลประโยชน์ เช่นเดียวกับรายรับ ฝ่ายบริหารของบริษัทและโรงงานเห็นว่าการได้รับผลประโยชน์เป็นสิ่งชดเชยและสร้างความพึงพอใจในการทำงานได้ แต่จากการศึกษาซึ่งก็พบว่าผลเป็นเช่นเดียวกับรายรับ พนักงานบางส่วนอาจให้ความสนใจน้อยกว่าความมั่นคงในการ

ทำงาน และความก้าวหน้าในการทำงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการจ่ายค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียน บุตร ค่าประกันสังคมและประกันชีวิตต่างๆ ถูกจัดอยู่ในด้านความมั่นคงและสวัสดิการในการทำงาน

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

5. อำนาจตามตำแหน่งหน้าที่ หมายถึง อำนาจที่หน่วยงานมอบหมายให้โดยตำแหน่ง เพื่อควบคุมสั่งการผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานให้ปฏิบัติงานที่มอบหมายให้สำเร็จ งานบางอย่างมีอำนาจตามตำแหน่งที่เด่นชัด งานบางอย่างมีอำนาจที่ไม่เด่นชัด ทำให้ผู้ปฏิบัติงานยากและอึดอัด อำนาจตามตำแหน่งหน้าที่จึงมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน

6. สภาพการทำงาน พนักงานมีความคิดเห็นที่แตกต่างกันมากในเรื่องสถานการณ์และสภาพการทำงาน บรรยากาศการทำงาน ความสะดวกสบาย ความปลอดภัย ตลอดจนสภาพแวดล้อมต่างๆ ล้วนมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน

7. เพื่อนร่วมงาน เพื่อนร่วมงานเป็นส่วนหนึ่งที่จะเข้าไปปัจจัยที่สร้างความพึงพอใจในการทำงาน ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานทำให้คนเรามีความสุขในที่ทำงาน สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนจึงมีความสำคัญและเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

8. ความรับผิดชอบงาน การศึกษาพบว่าพนักงานที่มีขวัญดีจะมีความรับผิดชอบในงานสูง ความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ระหว่างความรับผิดชอบร่วมกับปัจจัยอื่น เช่น อายุ ประสบการณ์ เงินเดือนและตำแหน่งด้วย

9. การนิเทศงาน สำหรับพนักงาน การนิเทศก็คือการชี้แนะในการทำงานจากหน่วยงาน ดังนั้น ความรู้สึกต่อผู้นิเทศก็มักจะเน้นความรู้สึกที่มีต่อหน่วยงานและองค์การด้วย จากการศึกษากรณีฮอร์ธอร์น พบว่าขวัญและเจตคติของพนักงานขึ้นอยู่กับความสัมพันธ์กับผู้นิเทศงาน การสร้างความเข้าใจที่ดีระหว่างผู้นิเทศงานและพนักงาน ก่อให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

10. การสื่อสารกับผู้บังคับบัญชา การศึกษาหลายแห่งพบว่า พนักงานมีความต้องการที่จะรู้ว่าการทำงานของตนเป็นอย่างไร จะปรับปรุงการทำงานของตนอย่างไร ข่าวสารจากบริษัท หน่วยงานต่างๆ จึงมีความสำคัญกับผู้ปฏิบัติงาน งานของตนจะก้าวหน้าต่อไปหรือไม่ พนักงานมักจะได้ข่าวสารของหน่วยงานน้อยกว่าที่ต้องการ

11. ความศรัทธาในตัวผู้บริหาร พนักงานที่ชื่นชมความสามารถของผู้บริหาร จะมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน เป็นผลทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานด้วย ความศรัทธาในด้าน

ความสามารถและความตั้งใจที่ผู้บริหารมีต่อหน่วยงาน ทำให้พนักงานหน่วยงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดความพึงพอใจในการทำงานในหน่วยงาน

12. ความเข้าใจกันระหว่างผู้บริหารกับพนักงาน ความเข้าใจที่ดีต่อกัน ยอมรับในบทบาทหน้าที่ซึ่งกันและกัน ทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน

2.2.4 มวลเหตุจูงใจในการทำงาน

การทำงานของแต่ละคนย่อมขึ้นอยู่กับมวลเหตุจูงใจที่เป็นแรงกระตุ้นให้คนแต่ละคนทำงาน ผลงานจะดีหรือไม่ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบต่อไปนี้ (ทวนชัย อรุณโรจน์. 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 ก็จะทำให้บุคคลนั้นเกิดความภาคภูมิใจมีความรับผิดชอบขึ้น
4. เจตคติต่องาน ความรู้สึกว่างานนั้นเป็นสิ่งที่มีความหมาย เป็นการรับผิดชอบต่อสังคมจะก่อประโยชน์แก่ตนและสังคม บุคคลนั้นย่อมจะรักงาน นอกจากนี้ความถนัดความสนใจ ความเอาใจใส่ ก็มีผลต่อการทำงานเป็นอย่างมาก
5. ความอิสระในการทำงาน ความสามารถในการใช้ ความรู้ ความสามารถ ได้อย่างเต็มที่ โดยไม่ต้องมีใครมาบังคับบัญชา ไม่ได้รับการบีบบังคับจากผู้อื่น มีอิสระในการทำงานเป็นเหตุให้คนตั้งใจทำงาน และมีความสุขในการทำงานด้วย

2.2.5 ทฤษฎีการจูงใจและสุขปัจจัย

Federick Herzberg แห่งมหาวิทยาลัยยูทาห์ ได้ศึกษาพัฒนาทฤษฎีการจูงใจและสุขปัจจัยขึ้นมาจากความสำคัญที่ได้จากทฤษฎี X และทฤษฎี Y โดยเขาเชื่อว่า (ยอดชาย ทองไทยนนท์. 2526 : 60) “ค่าใช้จ่ายในการศึกษาทัศนคติเกี่ยวกับงานจะช่วยเพิ่มผลผลิต ลดการขาดงานและก่อให้เกิดความสัมพันธ์ในการทำงานราบรื่น ต่อตัวบุคคล การเข้าใจในแรงที่ชักจูงอยู่จะเพิ่มขวัญและกำลังใจซึ่งจะนำไปสู่การมีความสุขมากขึ้นและได้รู้จักตัวเองมากขึ้น”

เขาได้ทำการศึกษาโดยการสัมภาษณ์วิศวกร 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 Rennis Likert แห่งมหาวิทยาลัยมิชิแกน ได้ทำการศึกษาถึงรูปแบบการบริหารซึ่งสัมพันธ์กับการใช้ทฤษฎี X ทฤษฎี Y ของ McGregor และทฤษฎีสิ่งจูงใจ-สุขปัจจัยของ Herzberg พบว่ารูปแบบการบริหารสามารถแบ่งได้เป็น 4 ระบบ คือ (ยอดชาย ทองไทย. 2526 : 80)

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

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

2.2.6 ทฤษฎีแรงจูงใจของแมคเคลแลนด์

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

1. ความต้องการความสำเร็จ
2. ความต้องการมีอำนาจ
3. ความต้องการความสัมพันธ์

บุคคลที่มีความต้องการมีความสำเร็จมักจะมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง มีความปรารถนาที่จะทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี และแข่งกับมาตรฐานอันดีเยี่ยม พยายามจะเอาชนะอุปสรรคต่างๆ มีความสบายใจเมื่อประสบความสำเร็จ และมีความวิตกกังวลเมื่อประสบความล้มเหลวบุคคลเหล่านี้จะมีความทะเยอทะยานสนใจในตำแหน่งผู้บริหาร อย่างไรก็ตาม มนุษย์ทุกคนมีความต้องการเช่นเดียวกันทั้ง 3 ประเภทเพียงแต่บางครั้งจะมีระดับของความต้องการที่แตกต่างกัน

2.2.7 ความหมายของการรับรู้บรรยากาศการบริหารงานในองค์กร

บรรยากาศการบริหารงานในองค์กร หมายถึง การรับรู้ร่วมกันระหว่างสมาชิกขององค์การต่อนโยบายขององค์การ วิธีการดำเนินงาน และการปฏิบัติจริง องค์กรแต่ละแห่งจะมีบรรยากาศมากกว่าหนึ่งบรรยากาศ ขึ้นอยู่กับว่าสมาชิกขององค์กรแต่ละคนให้ความสนใจหรือรับรู้องค์การของตนที่จุดใดเป็นสำคัญ เช่น บรรยากาศการบริการ บรรยากาศการบริหารงาน บรรยากาศความปลอดภัย เป็นต้น (Zohar . 2000 : 587-588) การรับรู้บรรยากาศการบริหารงานในองค์กรจะเกิดขึ้นได้ใน 2 ทิศทาง คือ ความรู้สึกในทางบวก เช่น ฟังพอใจต่อบรรยากาศการ

บริหารงานในองค์กรที่ตนทำงานอยู่ และในทางลบ เช่น ไม่ชอบบรรยากาศการทำงานในองค์กรของตน ความรู้สึกจากการรับรู้บรรยากาศการบริหารงานในองค์กรของแต่ละบุคคลจะแตกต่างกัน แม้เขาเหล่านั้นจะทำงานในองค์กรเดียวกันก็ตามที่เป็นเช่นนี้เพราะการรับรู้ก็เป็นกระบวนการทางพุทธิปัญญาของบุคคลแต่ละคน ที่ทำหน้าที่จัดระเบียบและแปลความหมายข้อมูลผ่านอวัยวะรับสัมผัสทั้ง 5 ของร่างกาย คือ ข้อมูลการมองเห็นจากดวงตา ข้อมูลการได้ยินจากหู ข้อมูลการรับรสจากลิ้น และข้อมูลการรับสัมผัสจากผิวหนังของเรา ส่วนบรรยากาศการบริหารงานในองค์กรก็คือสิ่งเร้าที่มากกระทบอวัยวะรับสัมผัสจากนั้นข้อมูลจากการรับสัมผัสที่สำคัญก็จะถูกส่งไปสู่สมอง ที่สมองนี้เองระบบพุทธิปัญญาจะทำหน้าที่จัดระเบียบและคัดเลือกข้อมูลเพื่อแปลความหมาย หรือละเลยต่อข้อมูลบางอย่างที่เห็นว่าไม่สำคัญแล้วจึงตัดสินใจว่าจะทำการตอบสนองต่อสิ่งเร้านั้นหรือไม่ ถ้าตอบสนองจะตอบสนองอย่างไร กระบวนการรับรู้บรรยากาศการบริหารงานในองค์กร จึงเป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องตลอดเวลาที่บุคคลทำงานอยู่ในองค์กรนั้นๆ ในบางกรณีที่มีการรับสัมผัสกับบรรยากาศการบริหารงานในองค์กร แต่ถ้าไม่เกิดการตอบสนองก็ยังไม่ถือว่าเกิดกระบวนการรับรู้บรรยากาศการบริหารงานในองค์กร และอาการตอบสนองที่กล่าวถึงนี้อาจจะแสดงออกในรูปของพฤติกรรมภายนอก หรือเกิดในรูปของพฤติกรรมภายในก็ได้ เช่น การแสดงพฤติกรรมตอบสนองโดยการคิด การจินตนาการ การมีเจตคติต่อสิ่งต่างๆ เป็นต้น

(Robbins. 1996 : 132) เนื่องจากบุคคลแต่ละคนจะให้ความหมายต่อสิ่งเร้าในความหมายของเขาเอง ดังนั้นแม้เป็นบรรยากาศการทำงานในองค์กรเดียวกันแต่ต่างบุคคลก็อาจให้ความหมายต่อบรรยากาศการบริหารงานในองค์กรนั้นแตกต่างกันได้ นักจิตวิทยาและนักพฤติกรรมองค์กรต่างมีความเห็นที่สอดคล้องกัน ในส่วนของการทำงานร่วมกันในองค์กรว่า การศึกษาว่าสมาชิกขององค์กรรับรู้บรรยากาศการบริหารงานในองค์กรอย่างไร ย่อมมีความสำคัญมากกว่าการศึกษาว่าตัวบรรยากาศการบริหารงานในองค์กรนั้นเป็นอย่างไร เพราะการรับรู้บรรยากาศมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของบุคคลต่อองค์กร นอกจากนี้ยังมีความสัมพันธ์กับผลผลิตในการทำงานและการลาออกจากงานของคนนั้นด้วย ส่วนผลกระทบในระดับองค์กร บรรยากาศมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพโดยรวมของทั้งองค์กร การพัฒนาเทคนิคการทำงานและการปรับปรุงมาตรฐานการทำงานขององค์กร (Kozlowski and Hults . 1978 : 110)

2.2.8 การจำแนกลักษณะของบรรยากาศการบริหารงานในองค์กร

นักวิชาการหลายท่านได้ศึกษา และจำแนกบรรยากาศการบริหารภายในองค์กรไว้ดังต่อไปนี้ Brown and Moberg (1980, 420) ได้แบ่งลักษณะของบรรยากาศการบริหารงานในองค์กร

ออกเป็น 4 ลักษณะ คือ องค์กรที่มีบรรยากาศเน้นการใช้อำนาจ องค์กรที่มีบรรยากาศเส้นการทำหน้าที่ตามบทบาท องค์กรที่มีรูปแบบเน้นการทำงานและองค์กรที่มีบรรยากาศเน้นความสำคัญของคน ส่วนแนวคิดของ Litwin and Stringer (1968 : 189-190) ได้แบ่งลักษณะบรรยากาศการบริหารงานในองค์กร ไว้ 4 ลักษณะ คือ บรรยากาศแบบการใช้อำนาจ (Authoritarian Climate) บรรยากาศการบริหารงานในองค์กรแบบเน้นมุ่งความสัมพันธ์เป็นกันเอง (Affinitive Climate) บรรยากาศการบริหารงานในองค์กรที่มุ่งความสำเร็จของงาน (Achievement Oriented Climate) บรรยากาศการบริหารงานในองค์กรที่ให้ความสำคัญต่อผู้ปฏิบัติงาน (Employee Centered Climate) จะเห็นได้ว่าแนวคิดในการจำแนกประเภทของบรรยากาศการบริหารงานในองค์กรของนักวิชาการหลาย ๆ ท่านมีความสอดคล้องกัน ไม่มีความแตกต่างที่เด่นชัดนัก เราไม่สามารถชี้ได้อย่างชัดเจนว่าบรรยากาศการบริหารงาน ในองค์กรลักษณะใดดีกว่าหรือลักษณะบรรยากาศการบริหารงานในองค์กรแบบใดดีที่สุด ทั้งนี้เพราะขึ้นอยู่กับความแตกต่างระหว่างบุคคลในการรับรู้บรรยากาศการบริหารงานในองค์กร และแต่ละองค์กรต่างก็มีวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นเอกลักษณ์ของตัวเอง ดังนั้นรูปแบบบรรยากาศการบริหารงานในองค์กรแบบหนึ่ง อาจเหมาะกับองค์กรหนึ่งแต่อาจไม่เหมาะกับองค์กรอื่น ๆ ในธุรกิจประเภทเดียวกันก็ได้ ลักษณะบรรยากาศการบริหารงานในองค์กรที่องค์กรแต่ละแห่งต้องการจะต้องส่งเสริมให้คนทำงานมีการรับรู้ไปในทางบวก และต้องสามารถตอบสนองความต้องการ ความคาดหวัง ฯ ของทั้งสมาชิกส่วนใหญ่และขององค์กรเองเป็นสำคัญ ซึ่งในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยยึดแนวคิดการแบ่งลักษณะบรรยากาศการบริหารงานในองค์กรตามแนวคิดของ Litwin and Stringer ดังที่กล่าวไว้แล้วข้างต้น โดยรวบรวมลักษณะบรรยากาศการบริหารงานในองค์กร เป็น 4 ลักษณะ ดังต่อไปนี้ คือ

1. บรรยากาศการบริหารงานในองค์กรแบบเน้นการใช้อำนาจ รวมศูนย์อำนาจที่ผู้บริหารใช้อำนาจบังคับให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความเกรงกลัว
2. บรรยากาศการบริหารงานในองค์กรแบบเน้นความสัมพันธ์เป็นกันเองระหว่างผู้ร่วมงานทุกระดับเป็นสำคัญ เอื้ออาทรต่อกัน ประนีประนอม ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน
3. บรรยากาศการบริหารงานในองค์กรแบบเน้นความสำเร็จของงาน ไม่เน้นว่าจะต้องใช้วิธีการใดแต่มุ่งความสำเร็จของงานเป็นลำดับแรก ยอมรับทุกวิธีการที่สร้างความสำเร็จในงานที่ตั้งไว้ได้ดีที่สุด
4. บรรยากาศการบริหารงานในองค์กรแบบเน้นให้ความสำคัญต่อผู้ปฏิบัติงาน พยายามตอบสนองต่อความต้องการและความคิดเห็นของพนักงานผู้ปฏิบัติงานเป็นสำคัญ

การศึกษาการรับรู้บรรยากาศการบริหารงานในองค์กรกับความต้องการลาออกจากงาน ของหัวหน้างานในอุตสาหกรรมผลิตแผ่นพิมพ์วงจรไฟฟ้าในครั้งนี้ ผู้วิจัยอาศัยแนวคิดของ Litwin and Stringer ซึ่งแบ่งบรรยากาศการบริหารงานในองค์กรไว้ 4 ลักษณะดังกล่าว ให้หัวหน้างานพิจารณาเลือกบรรยากาศการบริหารที่ใกล้เคียงกับองค์กรที่ปฏิบัติงานอยู่ในปัจจุบัน เพื่อเปรียบเทียบกับความต้องการลาออก และความพึงพอใจในงาน โดยผู้วิจัยจะสร้างแบบสอบถามเป็นเครื่องมือเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้

2.3 ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับการตัดสินใจลาออกจากงาน

2.3.1 ความหมายของการลาออกจากงาน

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

การลาออกจากงานเป็นกระบวนการทางความคิดที่บุคคลแต่ละคนใช้ในการเลือก เกี่ยวกับชีวิตการทำงานของเขาจากทางเลือกที่มีตั้งแต่ 2 ทางเลือกขึ้นไปว่าเขาควรจะยังคงทำงานต่อหรือลาออกจากองค์กรปัจจุบันที่เขาทำงานอยู่ แต่ก็อาจเป็นไปได้ที่บางคนเลือกที่จะทนทำงานไปสักระยะจนกว่าจะหางานที่ดูใจมากกว่าได้จึงค่อยลาออก เป็นต้น (Noorderhaven 1995 :16)

Robbins (1996: 62) กล่าวว่า มนุษย์แต่ละคนมีกระบวนการในการตัดสินใจลาออกจากงานที่แตกต่าง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการมีบุคลิกภาพ ความเชื่อ การรับรู้ และการมีทัศนคติต่อธรรมชาติของมนุษย์ที่แตกต่างกัน กระบวนการตัดสินใจของคนแต่ละคนเป็นรูปแบบเฉพาะตัว และผลการตัดสินใจยังอาจจะเป็นตัวนำให้เกิดการแสดงผลพฤติกรรมไปตามที่ตัดสินใจนั้น จึงส่งผลให้แต่ละคนมีพฤติกรรมที่แตกต่างกัน จากการศึกษาวิจัยกระบวนการตัดสินใจอย่างต่อเนื่องมาจนถึงเวลานี้เราสามารถสรุปได้ว่าการตัดสินใจเป็นผลมาจากพุทธิปัญญาของมนุษย์แต่ละคน คนที่มีพัฒนาการทางพุทธิปัญญาสูงจะสามารถคิด คำนวณ และตัดสินใจในเรื่องราวเหตุการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้องตามหลักตรรกมากกว่าผู้ที่มีพัฒนาการของกระบวนการทางพุทธิปัญญาต่ำกว่า

มนุษย์ใช้โครงสร้างทางความคิดประจำตัวของเขาเป็นกรอบในการพิจารณาตัดสินใจลาออกจากงาน โดยอาศัยข้อมูลเบื้องต้นมากมายในการตัดสินใจ เช่น รายละเอียดของสถานการณ์ ความชัดเจนของปัญหา ความคาดหวังที่เขามีต่องานใหม่ เงื่อนไขทางสังคม จุดมุ่งหมาย ปัจจัยทางชีวะสังคม

และประสบการณ์เดิมที่แต่ละบุคคลมี การรับรู้บรรยากาศการบริหารงานในองค์กร การมีทัศนคติต่อธรรมชาติของมนุษย์ ฯลฯ ปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้เป็นปัจจัยเชิงสาเหตุที่ถูกนำเข้ากระบวนการประมวลผลทางความคิดของแต่ละคนจนได้ผลลัพธ์ออกมาเป็นการตัดสินใจในเรื่องนั้น ๆ บุคคลที่เป็นสมาชิกขององค์กรเดียวกัน ทำงานในช่วงเวลาเดียวกัน ในสิ่งแวดล้อมแห่งเดียวกันแต่เรากลับพบว่าแต่ละคนจะมีการรับรู้องค์การและมักจะเกิดพฤติกรรมสนองต่อองค์การของพวกเขาแตกต่างกันไป บางคนอาจจะมีคามพึงพอใจในการทำงานกับองค์กรมาก แต่ในเวลาเดียวกันคนอื่น ๆ อาจรู้สึกไม่พึงพอใจกับการทำงานในองค์กรนั้นเลยก็เป็นได้

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

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

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

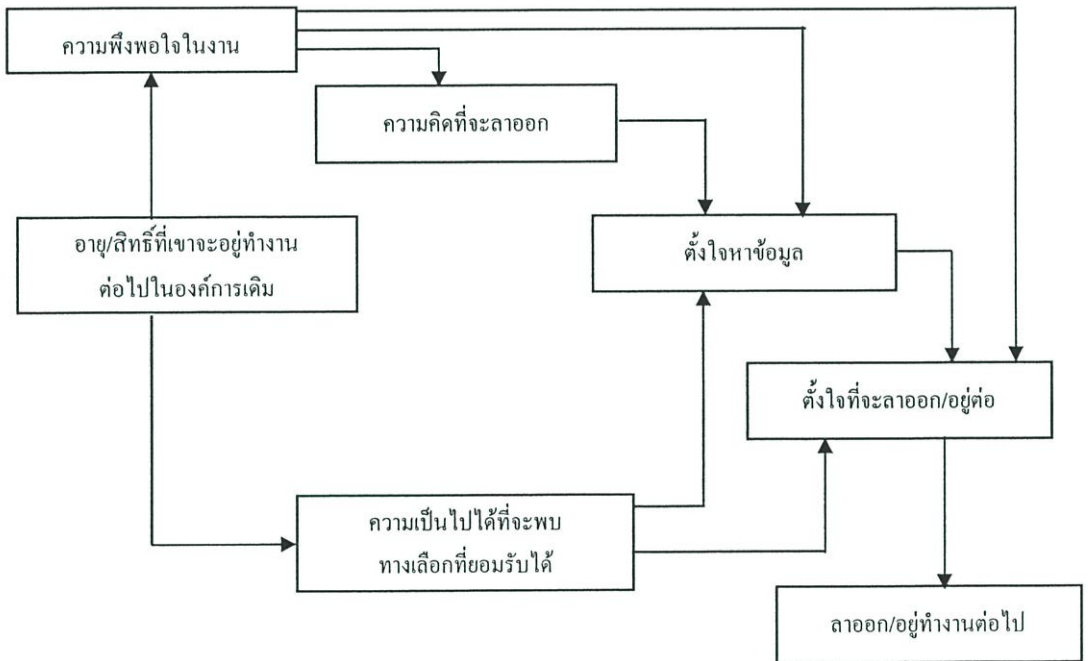
- 1 การรับรู้และมีความตระหนักถึงปัญหาที่เกิดขึ้น
- 2 พิจารณาจุดมุ่งหมายความต้องการของตนเพื่อเปรียบเทียบ หาทางที่เป็นไปได้มากที่สุด
- 3 ปฏิบัติตามทางเลือกนั้น

ความเข้าใจกระบวนการในการตัดสินใจ ดังที่ได้กล่าวเป็นแนวคิดของนักวิชาการสายบริหารและการจัดการที่มองกระบวนการตัดสินใจเป็นรูปแบบที่ตายตัวเป็นขั้นๆ แต่ในการตัดสินใจลาออกจากงานเป็นการตัดสินใจส่วนบุคคล ที่ยากจะหารูปแบบตายตัวมาอธิบายได้อย่างครอบคลุม จึงเกิดการศึกษาระบบการตัดสินใจตามแนวคิดของ Rotter, Kelly, Noorderhoven ต่างมีความเห็นสอดคล้องกัน ว่ากระบวนการในการตัดสินใจลาออกจากงานของบุคคลมิใช่เพียงแค่การ

รับรู้ปัญหา หาข้อมูล และจัดกระทำข้อมูลเท่านั้นแต่เขาจะแสดงพฤติกรรมไปตามคำตอบที่เกิดขึ้นในใจของเขานั้น หรือไม่เป็นอีกกรณีหนึ่งขึ้นอยู่กับผลที่เกิดจากการตรวจสอบโดยพุทธิปัญญาของตัวผู้ทำการตัดสินใจอีกครั้งหนึ่ง ในช่วงวินาทีก่อนการแสดงการตอบสนองใด ๆ ออกไปหากผลจากการตรวจสอบแล้วมีผลเป็นไปในทางบวกในระดับที่เขาพอใจ เขาจึงจะแสดงพฤติกรรมการตอบสนองไปตามคำตอบที่อยู่ในใจของเขา แต่หากผลจากการตรวจสอบได้ผลออกมาในทางลบในระดับที่เขาไม่ต้องการ เขาก็มีแนวโน้มที่จะไม่แสดงพฤติกรรมตอบสนองไปตามคำตอบที่มีอยู่ในใจดังกล่าวก็ได้

2.3.2 กระบวนการในการลาออกจากงาน

Mobley (1982 : 15-34) ได้เสนอโมเดลอธิบายปัจจัยเกี่ยวกับการตัดสินใจว่าจะอยู่ทำงานต่อไปหรือจะลาออกจากงาน ในภาพที่ 2.1 จะเห็นว่าความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับความคิดที่จะลาออกจากงานและความตั้งใจที่จะแสวงหางานใหม่ แต่ไม่มีความสัมพันธ์โดยตรงกับการลาออกจากงานที่แท้จริงของพนักงาน นอกจากนี้ความตั้งใจที่จะแสวงหางานใหม่ยังมีผลทำให้เกิดความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน ซึ่งจะนำไปสู่การลาออกจากงานที่แท้จริงที่สุด



ภาพที่ 2.1 แสดงกระบวนการในการลาออกจากงานของพนักงานตามแนวคิดของ 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, โกลบ้าน หรือเนื่องจากความกดดัน

2.3.4 ต้นทุนของการลาออกจากงาน

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

- 1) ต้นทุนของทำงานล่วงเวลาของพนักงานที่มาทำงานแทนพนักงานที่ลาออก
- 2) ต้นทุนในการผลิตที่ช้าลง
- 3) ต้นทุนในการทำงานที่ลดลง
- 4) ต้นทุนจากการเสี่ยงต่ออุบัติเหตุกับการทำงานล่วงเวลา
- 5) ต้นทุนที่ทำให้พนักงานปัจจุบันเกิดความไม่แน่ใจที่จะอยู่กับองค์กรต่อไป
- 6) ต้นทุนด้านขวัญและกำลังใจของพนักงานที่ต่ำลง
- 7) ต้นทุนด้านชื่อเสียงของบริษัท

การเพิ่มขึ้นของอัตราการลาออกจากงานของพนักงาน จะเป็นสิ่งที่ไม่ดีกับองค์กร เนื่องจาก การเพิ่มขึ้นของอัตราการลาออกจะทำให้ขวัญและกำลังใจของพนักงานที่อยู่กับองค์กรตกต่ำลง และความไม่พึงพอใจกับงานจะสูงขึ้น ซึ่งผู้จัดการต้องรีบเข้าไปแก้ไขก่อนที่จะเป็นปัญหาลูกกลมต่อไป

2.3.5 การควบคุมอัตราการลาออกจากงาน

การควบคุมอัตราการลาออกจากงานสามารถทำได้ดังนี้ คือ (Robert and John 1997 : 76)

1) กระบวนการระหว่างรับเข้าทำงาน ควรมีการแจกแจงรายละเอียดเกี่ยวกับงานให้ทราบในระหว่างการคัดเลือกหรือตอนสัมภาษณ์ เพื่อให้ทราบลักษณะงานที่แท้จริงว่าเป็นไปตามความคาดหวังของพนักงานใหม่หรือไม่

2) การประชุมพิเศษ พนักงานใหม่มีแนวโน้มที่จะลาออกจากงานมากกว่าพนักงานที่ทำงานมานาน และพนักงานที่ได้รับการแนะนำ และฝึกอบรมอย่างดี ถ้าพนักงานได้รับข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับบริษัทและเกี่ยวกับลักษณะงานที่เขาจะทำ ทำให้เขาสามารถพิจารณาตัดสินใจได้รวดเร็วขึ้นว่าจะอยู่กับองค์กรต่อไปหรือไม่

3) ค่าตอบแทน เป็นสิ่งสำคัญอย่างหนึ่งจะเห็นว่า การจ่ายสวัสดิการ ค่าจ้าง เงินชดเชย ที่ดีและยุติธรรม สามารถป้องกันการลาออกจางานได้ พนักงานที่ได้รับหรือเงินเดือนต่ำกว่าพนักงานคนอื่นที่มีทักษะใกล้เคียงกัน ก็จะลาออกทันทีที่มีงานอื่นที่ดีกว่า ดังนั้นเมื่อผู้จัดการทราบถึงปัญหา หรือความไม่พึงพอใจของพนักงานควรรีบแก้ไขทันที ก่อนที่ปัญหาจะทวีความรุนแรงจนพนักงานลาออก

4) การเลื่อนตำแหน่ง การวางแผนการเลื่อนตำแหน่งที่ดีจะช่วยรักษาพนักงานไว้กับองค์กรได้ ถ้าพนักงานมีความคิดว่าเขาไม่มีความก้าวหน้าในอาชีพ พวกเขาอาจจะออกจากองค์กรได้ หรือการที่ผิดหวังจากการเลื่อนตำแหน่ง การย้ายไปสถานที่ใหม่ หรืองานใหม่ โดยที่ไม่มีการฝึกอบรมหรือฝึกอบรมไม่เพียงพอก็จะ เป็นสาเหตุให้พนักงานลาออกโดยสมัครใจ

การลาออกโดยสมัครใจของพนักงานอาจจะมาจากปัจจัยหรือเหตุผลส่วนตัว ซึ่งไม่สามารถควบคุมได้โดยองค์กร เช่น (Robert and John 1997 : 76)

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

ถึงแม้ว่าการลาออกจางานบางครั้งหลีกเลี่ยงไม่ได้ แต่องค์กรต้องมีขั้นตอน ในการควบคุมโดยเฉพาะอย่างยิ่ง การลาออกจางานที่มีสาเหตุมาจากองค์กร เช่น การดูแลจัดการไม่ดี การฝึกอบรมที่ไม่เพียงพอ นโยบายไม่คงเส้นคงวา

2.4 อุตสาหกรรมผลิตแผ่นพิมพ์วงจรไฟฟ้าในประเทศไทย

แผ่นพิมพ์วงจรไฟฟ้า (Printed Circuit Board หรือ PCB) เป็นวงจรไฟฟ้าอยู่บนแผ่นฉนวนเคลือบทองแดง (Copper Clad Laminate) ขนาดเล็ก ทำหน้าที่เป็นฐานสำหรับยึดชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ต่างๆเข้าด้วยกัน เพื่อเชื่อมโยงวงจรไฟฟ้าระหว่างส่วนประกอบต่างๆ และเป็นส่วนประกอบชิ้นพื้นฐานที่สำคัญในผลิตภัณฑ์เครื่องใช้ไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์และเครื่องมือสื่อสาร โทรคมนาคมเกือบทุกชนิด

อุตสาหกรรมแผ่นพิมพ์วงจรไฟฟ้าในประเทศไทย เป็นอุตสาหกรรมการผลิตเพื่อส่งออกที่ทำรายได้เข้าประเทศเป็นอันดับสาม โดยในปี 2548 มีมูลค่าส่งออกรวม 238,454.6 ล้านบาท เพิ่มขึ้นจากปี 2547 ร้อยละ 21.4 และเป็นอุตสาหกรรมที่ก่อให้เกิดการพัฒนาอุตสาหกรรมต่อเนื่องอื่นๆ โดยเป็น Supporting Industries ของอุตสาหกรรมการผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าในบ้าน เครื่องใช้ไฟฟ้า

อิเล็กทรอนิกส์ และเครื่องมือสื่อสาร โทรคมนาคมประเภทต่างๆ ที่ใช้แผ่นพิมพ์วงจรไฟฟ้าเป็นชิ้นส่วนประกอบพื้นฐานสำคัญและจะเป็นการเชื่อมโยง ระหว่างอุตสาหกรรมการผลิตสินค้าสำเร็จรูปกับอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในประเทศเข้าด้วยกัน ก่อให้เกิดการจ้างงานในประเทศเพิ่มขึ้นเนื่องจากมีลักษณะการผลิตแบบ Labor Intensive

ลักษณะโครงสร้างของอุตสาหกรรมผู้ผลิตแผ่นพิมพ์วงจรไฟฟ้า เป็นอุตสาหกรรมที่อาศัยเทคโนโลยีขั้นสูง การผลิตส่วนใหญ่จะใช้เครื่องจักรระบบอัตโนมัติในการผลิต ซึ่งผู้ผลิตแต่ละรายในอุตสาหกรรมนี้สามารถลงทุนซื้อเครื่องจักรระบบอัตโนมัติได้ สิ่งสำคัญคือการควบคุมคุณภาพในการผลิต เนื่องจากในแต่ละแผ่นพิมพ์วงจรไฟฟ้าจะมีเส้นลวดวงจรที่มีขนาดเล็กหรือใหญ่แตกต่างกันไปตามการออกแบบลวดวงจรของแต่ละลูกค้า การควบคุมคุณภาพในการผลิตจำเป็นต้องอาศัยประสบการณ์จากหัวหน้างาน เพื่อแก้ไขปัญหาในการผลิต โดยเฉพาะแผ่นพิมพ์วงจรไฟฟ้าที่มีเส้นลวดวงจรขนาดเล็กมาก ซึ่งจะนำไปสู่อัตราการสูญเสียในกระบวนการผลิตให้น้อยที่สุด หัวหน้างานที่มีประสบการณ์มีความชำนาญทั้งด้านเทคนิคและการบริหารงาน จึงมีบทบาทสำคัญในการควบคุมการผลิตแผ่นพิมพ์วงจรไฟฟ้าซึ่งอาศัยเครื่องจักรและเทคโนโลยีขั้นสูงในการผลิต มีการพัฒนาของเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว ให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

2.5 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ศุภัญญา สุทธิวานิช (2538 : บทคัดย่อ) การวิจัยนี้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการลาออกของพยาบาล ประจําการของโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ สังกัดสภาวิชาชีพเพื่อสร้างสมการในการทำนายพฤติกรรมการลาออกของพยาบาลประจําการของโรงพยาบาล จุฬาลงกรณ์ สังกัดสภาวิชาชีพ โดยใช้ตัวแปร ลักษณะเฉพาะส่วนบุคคล ความพึงพอใจในการทำงาน ความคาดหวังในการทำงาน การได้บรรลุตาม ความคาดหวัง ความผูกพันต่อองค์กร การให้ความสำคัญกับผลตอบแทน ปัจจัย ที่ไม่เกี่ยวข้องกับงาน และความตั้งใจที่จะทำงานอยู่กับองค์กรกลุ่มตัวอย่างเป็นกลุ่มพยาบาลประจําการที่กำลังปฏิบัติงานอยู่ในโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ จำนวน 75 คน และกลุ่มพยาบาลที่เคยประจําการอยู่ในโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ แต่ลาออกจากโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ ในช่วงเวลา 2 ปีที่ผ่านมาจำนวน 75 คน การเก็บรวบรวมข้อมูลใช้แบบสอบถามที่สร้างขึ้นการวิเคราะห์ข้อมูลใช้การ วิเคราะห์จำแนกประเภท (Discriminate analysis) ผลการวิจัยพบว่าพฤติกรรมการลาออกของพยาบาลประจําการของโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ขึ้นกับตัวแปร ลักษณะ เฉพาะส่วนบุคคลเฉพาะสถานภาพสมรส (MS) ความพึงพอใจในการทำงาน (JS) การให้ความสำคัญกับผลตอบแทน (RW) และความตั้งใจที่จะทำงานอยู่กับองค์กร (IN) สามารถเขียนเป็นสมการจำแนกประเภทได้คือ $z = -0.37. MS -0.59 JS + 0.17 RW + 0.97 IN$ และเมื่อนำสมการดังกล่าวไปจำแนกพยาบาลเข้ากลุ่มได้ ถูกต้องร้อยละ 89.33 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ภราดร บุตรศักดิ์ (2539 : บทคัดย่อ) การศึกษาเรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ความพึงพอใจในงาน และแนวโน้มที่จะลาออกจากองค์กร ของพนักงานในกลุ่มธุรกิจบริษัทเงินทุนในเขตกรุงเทพมหานคร" มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแนวโน้มที่จะลาออกจากองค์กร เพื่อเป็นแนวทางในการป้องกันและแก้ไข ปัญหาการลาออกจากองค์กร กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ เป็นพนักงานที่ทำงานเต็มเวลาในกลุ่มธุรกิจบริษัทเงินทุน ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 203 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ สร้างขึ้นเพื่อวัดความพึงพอใจในงานด้านต่าง ๆ 7 ด้าน คือ ด้วงาน หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน ความ มั่นคง ความก้าวหน้า รายได้ และสวัสดิการ นอกจากนี้ ยังวัดแนวโน้มที่จะลาออกจากองค์กร และปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ตำแหน่งงาน เงินเดือน/ ค่าตอบแทน ความรับผิดชอบทางการเงินต่อครอบครัว และระยะเวลาในการเดินทางมาทำงาน ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามวัดความพึงพอใจในงาน และวัดแนวโน้มที่จะลาออกจาก องค์กรมีค่าเท่ากับ .92 และ .87 ตามลำดับ สถิติที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ ความแปรปรวนแบบสองทาง ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุ ผลการวิจัยพบว่า 1. ไม่มีความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ตำแหน่งงาน เงินเดือน/ค่าตอบแทน ความรับผิดชอบทางการเงินต่อครอบครัวและระยะเวลาในการ เดินทางมาทำงาน กับแนวโน้มที่จะลาออกจาก องค์กร 2. มีความสัมพันธ์ทางลบระหว่างความพึงพอใจในงาน ด้านด้วงาน ด้านหัวหน้างาน ด้านความก้าวหน้า ด้านความ มั่นคง และด้านรายได้ กับแนวโน้มที่จะลาออกจากองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 3. ไม่มีความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานด้าน เพื่อนร่วมงาน และด้านสวัสดิการกับแนวโน้มที่จะลาออกจาก องค์กร 4. จากการวิเคราะห์การถดถอยพหุ พบว่า ตัวแปร ที่สามารถทำนายแนวโน้มที่จะลาออกจากองค์กรของพนักงาน ในกลุ่มธุรกิจบริษัทเงินทุน ได้แก่ ความพึงพอใจในงานด้าน หัวหน้างาน ด้านความมั่นคง และด้านความก้าวหน้า

อนันต์ รุ่งผ่องศรีกุล (2540 : บทคัดย่อ) การศึกษาเรื่อง ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความสำเร็จในงาน ความพึงพอใจในงาน และแนวโน้มที่จะลาออกจากองค์กรของผู้แทนขายยา มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความสำเร็จในงาน ความพึงพอใจในงาน และแนวโน้มที่จะลาออกจากองค์กร เพื่อเป็นแนวทางในการสรรหาและคัดเลือกผู้แทนขายยา ลด ปัญหาความไม่พึงพอใจในงานและการลาออกจากองค์กร กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือผู้แทนขายยาในโรงพยาบาลขององค์กรเอกชน ที่ทำงานเต็มเวลาจำนวน 259 คน เครื่องมือในงานวิจัยคือแบบสอบถามที่ได้สร้างขึ้น เพื่อวัดความต้องการสัมฤทธิ์ผล ความพึงพอใจในงาน และแนวโน้มที่จะลาออกจากองค์กร โดยมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .8246, .9076 และ .8960 ตามลำดับ สถิติที่ใช้ในการวิจัยนี้ ได้แก่ การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทาง (Two-way Analysis of variance) การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way Analysis of Variance) การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยวิธี LSD (Least-Significant- Difference) การทดสอบค่าที (t-test) และการวิเคราะห์

การถดถอยพหุ (Multiple Regression) โดยทำการทดสอบสมมติฐานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ผลการวิจัยพบว่า 1. ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความสำเร็จในงาน ได้แก่ อายุ สาขาวิชาที่จบการศึกษา และประสบการณ์ในงาน แต่สถานภาพสมรส และความต้องการสัมฤทธิ์ผลไม่มีผลต่อความสำเร็จ 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. จาก การวิเคราะห์การถดถอยพหุ พบว่าตัวแปรที่สามารถทำนายความสำเร็จในงาน และแนวโน้มที่จะลาออกจากองค์กร ได้แก่ อายุ ตัวแปรที่สามารถทำนายความพึงพอใจในงาน ได้แก่ ความต้องการสัมฤทธิ์ผล

วิกรม อัสวีกุล (2540 : บทคัดย่อ) การวิจัยเรื่องนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงปัจจัย ที่มีอิทธิพลต่อความรู้สึก 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 การทดสอบค่าสถิติที่ และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ผลการวิจัยพบว่า 1. คุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ และระดับการศึกษา ไม่มีผลต่อความรู้สึก มั่นคงในการทำงาน แต่พบว่า ระยะเวลาการปฏิบัติงานมีผลต่อความรู้สึกมั่นคงในการทำงานที่ ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยกลุ่มพนักงานที่มีระยะเวลา

การปฏิบัติงานน้อยและปานกลาง จะมีระดับความรู้สึกมั่นคงในการทำงานต่ำกว่ากลุ่มพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานมาก 2. ลักษณะองค์การ ในด้านประเภทของธุรกิจเงินทุนและหลักทรัพย์ ไม่มีผลต่อระดับ ความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน แต่พบว่า ขนาดขององค์การ มีผลต่อความรู้สึกมั่นคงในการทำงานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยกลุ่มพนักงานที่ทำงานในองค์การขนาดเล็ก และ ขนาดกลางจะมีระดับความรู้สึกมั่นคงในการทำงานต่ำกว่ากลุ่มพนักงานที่ทำงานในองค์การขนาดใหญ่ 3. ปัจจัยด้านการรับรู้ของบุคคลที่มีต่อตนเอง การรับรู้ของบุคคลที่มีต่อปัจจัย ภายในองค์การ และการรับรู้ของบุคคลที่มีต่อปัจจัยภายนอกองค์การในด้าน สภาพเศรษฐกิจ และสังคมมีผลต่อความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน แต่การรับรู้ของบุคคลที่มีต่อปัจจัยภายนอก องค์การในด้านสถานะของธุรกิจเงินทุนหลักทรัพย์ ไม่มีผลต่อความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน 4. จากการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุแบบขั้นตอนพบว่า ตัวแปรที่มีประสิทธิภาพในการ อธิบายความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน มี 6 ตัวแปร ได้แก่ การรับรู้ถึงความสำคัญของตน ต่อองค์การ ความยุติธรรมในองค์การ การใช้นโยบายปลดพนักงาน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ความชัดเจนของข้อมูลข่าวสารและระดับความสามารถในการทำงาน ตามลำดับ โดยกลุ่มตัวแปร ดังกล่าวร่วมกันอธิบายความรู้สึกมั่นคงในการทำงานได้ร้อยละ 34.69 5. ความรู้สึกมั่นคงในการทำงานมีผลต่อความทุ่มเทให้กับงานที่ระดับนัยสำคัญทาง สถิติ 0.001 โดยกลุ่มพนักงานที่มีระดับความรู้สึกมั่นคงในการทำงานสูงและปานกลางจะมีระดับ ความทุ่มเทให้กับงานสูงกว่ากลุ่มพนักงานที่มีระดับความรู้สึกมั่นคงในการทำงานต่ำ 6. ความรู้สึกมั่นคงในการทำงานมีผลต่อความตั้งใจที่จะลาออกที่ระดับนัยสำคัญทาง สถิติ 0.001 โดยกลุ่มพนักงานที่มีระดับความรู้สึกมั่นคงในการทำงานสูงจะมีระดับความ ตั้งใจที่จะลาออกต่ำกว่ากลุ่มพนักงานที่มีระดับความรู้สึกมั่นคงในการทำงานปานกลางและ ต่ำ และกลุ่มพนักงานที่มีระดับความรู้สึกมั่นคงในการทำงานปานกลางจะมีระดับความตั้งใจ ที่จะลาออกต่ำกว่ากลุ่มพนักงานที่มีระดับความรู้สึกมั่นคงในการทำงานต่ำ

จารุพร แสงเป่า (2541 : บทคัดย่อ) การวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ครั้งนี้ มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน ของพยาบาลวิชาชีพใน โรงพยาบาลสังกัดสำนักงาน แพทย์ กรุงเทพมหานคร ด้วยการพัฒนาตรวจสอบและปรับ โมเดลลิสม์เรลของความตั้งใจที่จะลาออก จากงานของพยาบาลวิชาชีพและนำ โมเดลที่ปรับให้มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์นำมาใช้ในการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของพยาบาล วิชาชีพ ตัวแปรต้นในการวิจัยได้แก่ (1) ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน (2) บุคลิกภาพ ความเข้มแข็ง (ความมุ่งมั่น, ความท้าทาย และการควบคุม) (3) ปัจจัยคุณลักษณะของงาน (ความหลากหลายของทักษะ, เอกลักษณะของงาน, ความสำคัญของงาน, ความมีอิสระในการ ตัดสินใจในงาน และข้อมูลป้อนกลับ) (4) การสนับสนุนทางสังคม (การสนับสนุนจาก หัวหน้าหรืออภิบาลผู้ป่วย และเพื่อนร่วมงาน) (5) ความเครียดในบทบาท (ความขัดแย้ง ในบทบาท, ความคลุมเครือในบทบาท และ ความมากเกินไปของบทบาท) (6) ความพึงพอใจในงาน (ความพึงพอใจในงานด้านบริบท และ

ความพึงพอใจในงานด้านความรู้สึก) (7) ความผูกพัน ต่อวิชาชีพพยาบาล (ค่านิยมทางวิชาชีพ, ความเต็มใจปฏิบัติเพื่อวิชาชีพ และการรักษา ความเป็นสมาชิกของวิชาชีพ) (8) ความเหนื่อยหน่ายในงาน (ความอ่อนล้าทางอารมณ์, การลดความเป็นบุคคล และความสำเร็จส่วนบุคคล) ส่วนตัวแปรตาม ได้แก่ ความตั้งใจ ที่จะลาออกจางานของพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย เป็นพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลสังกัดสำนัก การแพทย์ กรุงเทพมหานคร 4 แห่ง จำนวน 530 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวม ข้อมูล โดยการใช้แบบสอบถาม 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 โมเดลปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจางาน ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาล 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 ปัจจัยทั้งหมดที่นำมาศึกษาใน โมเดลพบว่า ส่วนใหญ่มีนัยสำคัญทางสถิติต่อความตั้งใจที่จะลาออกจางานของพยาบาลวิชาชีพ โดย มีอิทธิพลทางตรงมากกว่าอิทธิพลทางอ้อม โดยตัวแปรที่มีอิทธิพลโดยรวมสูงอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติ เรียงลำดับจากมาก ไปน้อย คือ ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อ วิชาชีพ ปัจจัยคุณลักษณะของงาน บุคลิกภาพความเข้มแข็ง ความเหนื่อยหน่ายในงาน และการสนับสนุนทางสังคม พบว่า มี 4 ปัจจัยคือ ความผูกพันต่อวิชาชีพ ความพึงพอใจ ในงาน ความเหนื่อยหน่ายในงาน และบุคลิกภาพความเข้มแข็ง มีอิทธิพลทางตรงอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติ ขณะที่พบว่าอีก 3 ปัจจัยคือ ความพึงพอใจในงาน ปัจจัยคุณลักษณะ ของงาน และบุคลิกภาพความเข้มแข็ง มีอิทธิพลทางอ้อมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และ โมเดลสามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรความตั้งใจที่จะลาออกจางานได้ ร้อยละ 44

เสริมศักดิ์ ธรรมจุนเจือ (2541 : บทคัดย่อ) การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ทั่วไป เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยที่นำไปสู่การลาออกของ พนักงานธนาคารทหารไทย จำกัด (มหาชน) ประชากรของการวิจัยนี้ คือ พนักงานที่ได้ลาออก จากธนาคารทหารไทย จำกัด (มหาชน) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถาม และได้รับแบบสอบถามที่สมบูรณ์กลับคืนมา จำนวน 188 ฉบับ สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test) และ วิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way Analysis of Variance) ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ 1. ปัจจัยเกี่ยวกับตัวพนักงานกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 188 คน เป็นเพศชาย 97 คน และเพศหญิง 91 คน ส่วนใหญ่ มีอายุระหว่าง 21-30 ปี มีระดับการศึกษาปริญญาตรีมากที่สุด มีสถานภาพสมรสเป็น โสดมากที่สุด มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานอยู่กับธนาคารต่ำกว่า 5 ปี โดยเป็นผู้ที่ปฏิบัติงานอยู่ในระดับ ตำแหน่งพนักงานปฏิบัติการมากที่สุด ได้รับเงินเดือนระหว่าง

7,501-10,000 บาท ส่วนใหญ่มี ภูมิอำนาจกรุงเทพมหานคร และเมื่อได้ลาออกจากธนาคารแล้วไปประกอบอาชีพทำงานส่วนตัว/ ธุรกิจส่วนตัวมากที่สุด 2. ปัจจัยเกี่ยวกับงานและการปฏิบัติงานกลุ่มตัวอย่างมีความเห็นต่อปัจจัยเกี่ยวกับงานและการปฏิบัติงาน ว่ามีอิทธิพลต่อ การลาออกจากธนาคารทหารไทย จำกัด (มหาชน) มากน้อยตามลำดับ ได้ดังต่อไปนี้ลักษณะงานใหม่ที่ทำทายความสามารถ มีอิทธิพลต่อการลาออกอยู่ในระดับมาก ส่วน ความคาดหวัง ลักษณะงาน ผู้บังคับบัญชา โอกาสความก้าวหน้า ลักษณะงานใหม่ตรงกับสาขาวิชา ที่เรียนมา มีอิทธิพลต่อการลาออกอยู่ในระดับปานกลาง และเพื่อนร่วมงาน กับความผูกพันต่อ องค์กร มีอิทธิพลต่อการลาออกอยู่ในระดับน้อย ผลตอบแทนที่ได้รับก่อนลาออกจากธนาคาร กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่า พอจุนเจือครอบครัวแต่ไม่พอที่จะออมทรัพย์ได้ลาออกจากธนาคาร แล้วไปประกอบอาชีพทำงานส่วนตัว/ธุรกิจส่วนตัวมากที่สุด เมื่อมีการเปรียบเทียบความแตกต่าง ระหว่างปัจจัยเกี่ยวกับงานและการปฏิบัติงาน กับปัจจัยเกี่ยวกับตัวพนักงานที่ลาออกจากธนาคาร พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีปัจจัยด้านชีวิตสังคม แตกต่างกัน มีความเห็นต่อปัจจัยเกี่ยวกับงานและการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ในขณะที่ยื่นใบลาออกจากธนาคารผู้ ที่ลาออกมีความต้องการที่จะเปลี่ยนงานมากที่สุด

พิสิฐ กาญจนาคพันธุ์ (2541 : บทคัดย่อ) วัตถุประสงค์หลักในการศึกษาครั้งนี้ 1) เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่มีอิทธิพล ต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงาน บริษัทเดอะมอลล์กรุ๊ป จำกัด ในภาวะวิกฤตเศรษฐกิจ 2) เพื่อศึกษาถึงวิธีการในการรักษาหรือจูงใจพนักงาน ที่มีคุณภาพให้ทำงานกับองค์กรต่อไป กรอบในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ผู้ศึกษาได้ทำการศึกษาถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อ การตัดสินใจลาออก ซึ่งประกอบด้วยเพศ อายุ ระดับการศึกษาสถานภาพครอบครัว รายได้ของพนักงานที่เหมาะสมกับการดำรงชีพ ระยะเวลาการปฏิบัติงานกับบริษัทฯ และปัจจัยด้านความพนักงาน ส่วนกลาง ที่สังกัดสาขารวมค่าแห่งที่ ได้รับการบรรจุ เป็นพนักงานประจำแล้วจำนวน 256 ราย ในช่วงระยะเวลาตั้งแต่เดือน มกราคม ถึง เมษายน 2542 รวม 4 เดือน โดยศึกษาใช้วิธีการแจกแบบสอบถาม แล้วนำ มาประมวลผลด้วยโปรแกรม SPSS/PC+ ผลการศึกษาสรุปได้ดังนี้ คือ 1. แนวโน้มการลาออกของ พนักงาน บริษัท เดอะมอลล์กรุ๊ป จำกัด ลดลง เพียงเล็กน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับอัตราการลาออกก่อนภาวะวิกฤตเศรษฐกิจ 2. ปัจจัยภูมิหลังของพนักงาน ซึ่งได้แก่ เพศ อายุระดับการศึกษา สถานภาพครอบครัว รายได้ของพนักงานที่เหมาะสมกับการดำรงชีวิตและระยะเวลา การปฏิบัติงานกับบริษัทฯ ไม่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงาน 3. ปัจจัยด้านความพึงพอใจ ซึ่งได้แก่ ความพึงพอใจในลักษณะงาน ความพึงพอใจในสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานความพึงพอใจต่อผู้บังคับบัญชาความพึง พ้อใจในนโยบาย / ระเบียบของบริษัท ในภาวะวิกฤตเศรษฐกิจความพึงพอใจ ต่อบุคคล / เพื่อนร่วมงานและความพึงพอใจต่อค่าจ้างที่ได้รับจากบริษัทฯ มีอิทธิพลต่อการลาออกของพนักงาน

สกาวรัตน์ อินทุสมิต (2543 : บทคัดย่อ) การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษา ระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์กร และความ ผูกพันต่อองค์กรและระดับความตั้งใจที่จะลาออก (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 และระดับตำแหน่งแตกต่างกันมีการรับรู้ วัฒนธรรม องค์การแตกต่างกัน ส่วนอายุ อายุงาน ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง แตกต่างกันมีการรับรู้ วัฒนธรรมองค์การไม่แตกต่างกัน (3) การรับรู้วัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับ ความผูกพันต่อองค์การ ($r = .755$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยพบว่า ความ เหลื่อมล้ำของอำนาจ 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 ด้านพฤติกรรมและด้านทัศนคติมีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจที่จะลาออก ($r = -.318, -.380$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ประจักษ์ ปฏิทัศน์(2544 : 20) ได้ศึกษางานวิจัยของ Lindell and Brandt ซึ่งทำการศึกษาความสัมพันธ์ของคุณภาพบรรยากาศการบริหารงานในองค์การ และบรรยากาศความสามัคคีกับการต่อต้านองค์การและผลผลิตขององค์การในกลุ่มตัวอย่างจำนวน 1196 คนใน 180 องค์การพบว่า คุณภาพของบรรยากาศการบริหารงานในองค์การ และบรรยากาศความสามัคคีในองค์การมีความสัมพันธ์กับการต่อต้านองค์การและผลผลิตขององค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า การรับรู้บรรยากาศองค์การบริหารงานในองค์การด้านต่าง ๆ ที่แตกต่างกันในแต่ละบุคคลมีผลต่อความสามัคคี ความผูกพันภายในองค์การ ความพึงพอใจในการทำงานและประสิทธิภาพการทำงานของบุคคลด้วย จากการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงานพบว่า พนักงานที่มีอายุงานในองค์การปัจจุบันน้อยและมีสถานภาพสมรสเป็น โสด มีอัตราการลาออกสูง นอกจากนี้พนักงานที่มีอายุงานในปัจจุบันน้อยและมีการรับรู้บรรยากาศภายในองค์การในทางลบมีอัตราการลาออกสูงด้วย

สุรสาร เทพศิริ(2547 : บทคัดย่อ) การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อระดับความต้องการลาออกจากงานของวิศวกรในอุตสาหกรรมรถยนต์ กลุ่มตัวอย่างของการศึกษาเป็นวิศวกรในอุตสาหกรรมรถยนต์จำนวน 270 คน โดยวิศวกรส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุอยู่

ในช่วง 25 – 35 ปี สถานภาพสมรสโสด การศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี ระดับเงินเดือน 20,000-30,000 บาท อายุงานในองค์กรปัจจุบัน 3-6 ปี เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามแบบมาตรวัดประมาณค่า ทดสอบค่าสัมประสิทธิ์ความน่าเชื่อถือของแบบสอบถาม และการทดสอบสมมติฐานด้วยค่า T-Test One-Way ANOVA และ Two-Way ANOVA เพื่อหาความแตกต่างของระดับความต้องการลาออกของวิศวกรในอุตสาหกรรมรถยนต์ ผลการวิจัยปรากฏว่า วิศวกรในอุตสาหกรรมรถยนต์ที่มี อายุ สถานภาพสมรส การศึกษา เงินเดือน และอายุงานในองค์กรปัจจุบันต่างกัน มีระดับความต้องการลาออกจากงานไม่ต่างกัน วิศวกรในอุตสาหกรรมรถยนต์ที่มีการรับรู้บรรยากาศการบริหารงานในองค์กรต่างกัน มีระดับความต้องการลาออกจากงานไม่ต่างกัน ส่วนวิศวกรในอุตสาหกรรมรถยนต์ที่มี เพศ และความพึงพอใจในการทำงานต่างกัน มีระดับความต้องการลาออกจากงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 โดยวิศวกรที่มีระดับความพึงพอใจในการทำงานค่อนข้างต่ำจะมีระดับความต้องการลาออกจากงานสูง และวิศวกรเพศชายมีระดับความต้องการลาออกจากงานมากกว่าเพศหญิง จากการวิเคราะห์พบว่าอายุงานในองค์กรปัจจุบัน และสถานภาพสมรส ไม่มีอิทธิพลร่วมกันต่อความต้องการลาออกจากงาน ของวิศวกรในอุตสาหกรรมรถยนต์ และพบว่าอายุงานในองค์กรปัจจุบันและการรับรู้บรรยากาศการบริหารงานในองค์กร ไม่มีอิทธิพลร่วมกันต่อความต้องการลาออกจากงานของวิศวกรในอุตสาหกรรมรถยนต์

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการลาออกจากงานของหัวหน้างาน ในอุตสาหกรรมผลิตแผ่นพิมพ์วงจรไฟฟ้า จำนวน 12 บริษัทผู้ผลิตแผ่นพิมพ์วงจรไฟฟ้าในประเทศไทย ที่มีพนักงานมากกว่า 300 คน จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับเงินเดือน และอายุงานในองค์กรปัจจุบัน ซึ่งผู้วิจัยกำหนดรายละเอียดของวิธีดำเนินการวิจัยตามลำดับดังนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 การสร้างและตรวจสอบเครื่องมือ
- 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล
- 3.6 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

3.1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ หัวหน้างานในอุตสาหกรรมผลิตแผ่นพิมพ์วงจรไฟฟ้า ที่มีจำนวนพนักงานตั้งแต่ 300 คนขึ้นไป จาก 12 บริษัทผู้ผลิตแผ่นพิมพ์วงจรไฟฟ้าในประเทศไทย (กรมโรงงานอุตสาหกรรม: 2549) ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 442 คน (ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ บริษัทผู้ผลิตแผ่นพิมพ์วงจรไฟฟ้า ข้อมูล ณ เดือนตุลาคม พ.ศ. 2549)

1. บริษัท เคซีอี เทคโนโลยี จำกัด	จำนวนหัวหน้างาน	81	คน
2. บริษัท เค ซี อี อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด	จำนวนหัวหน้างาน	65	คน
3. บริษัท เคซีอี อิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน)	จำนวนหัวหน้างาน	45	คน
4. บริษัท พีซีทีที จำกัด	จำนวนหัวหน้างาน	43	คน
5. บริษัท พีซีบีเซนต์เตอร์(ไทยแลนด์) จำกัด	จำนวนหัวหน้างาน	41	คน
6. บริษัท แอสโปกอมปี (ไทยแลนด์) จำกัด	จำนวนหัวหน้างาน	38	คน
7. บริษัท ซีเคแอล อิเล็กทรอนิกส์ จำกัด	จำนวนหัวหน้างาน	32	คน
8. บริษัท โทเออี เดนชิ (ประเทศไทย) จำกัด	จำนวนหัวหน้างาน	25	คน
9. บริษัท เอลเลค แอนด์ เอลเทค จำกัด	จำนวนหัวหน้างาน	22	คน

10. บริษัท เอเพ็กซ์ เซอร์คิต (ไทยแลนด์) จำกัด	จำนวนหัวหน้างาน	18	คน
11. บริษัท คราโก พีซีบี จำกัด (มหาชน)	จำนวนหัวหน้างาน	17	คน
12. บริษัท อมาลีเลียน เอ็นเตอร์ไพรส์ จำกัด	จำนวนหัวหน้างาน	15	คน
	รวม	442	คน

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นหัวหน้างานในอุตสาหกรรมผลิตแผ่นพิมพ์วงจรไฟฟ้าที่มีจำนวนพนักงานมากกว่า 300 คน ทั้ง 12 แห่ง จำนวน 210 คน

การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยใช้การคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรของ Taro Yamane (อุทุมพร จามรมาน. 2537 : 30)

$$n = \frac{N}{(1 + Ne^2)} \quad (3.1)$$

เมื่อ n คือ ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N คือ จำนวนประชากรทั้งหมด

e คือ ค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่าง กำหนดให้มีค่าเท่ากับ 0.05 เมื่อแทนค่าในสูตร ได้ดังนี้

$$n = \frac{442}{1 + 442(0.05)^2} = 210 \text{ ราย} \quad (3.2)$$

ทั้งนี้ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (ดังภาคผนวก ก) ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบเลือกรายการ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับเงินเดือน อายุงานในองค์กรปัจจุบัน และการรับรู้บรรยากาศการบริหารงานในองค์กร จำนวน 7 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน จำนวน 35 ข้อ โดยลักษณะของแบบสอบถามชุดนี้เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่าของ Likert's rating scale จำนวน 5

ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด โดยมีลักษณะของคำถามเชิงบวก(Positive) 30 ข้อและเชิงลบ(Negative) 5 ข้อ ได้แก่ ข้อ 4, 11, 13, 17, 32

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความต้องการลาออกจากงาน จำนวน 12 ข้อ โดยลักษณะของแบบสอบถามชุดนี้เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่าของ Likert's rating scale จำนวน 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด โดยมีลักษณะของคำถามเชิงบวก(Positive) 8 ข้อ ได้แก่ ข้อ 1-8 และเชิงลบ(Negative) 4 ข้อ ได้แก่ ข้อ 9-12

ตอนที่ 4 เป็นแบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะด้านความพึงพอใจในการทำงานและบรรยากาศการบริหารงานในองค์กร จำนวน 2 ข้อ

3.3 การสร้างและตรวจสอบเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างและตรวจสอบเครื่องมือตามขั้นตอนดังนี้

3.3.1 ศึกษาค้นคว้าหลักการ แนวคิด ทฤษฎี จากเอกสาร ตำรา ข้อความทางวิชาการ วารสาร สื่อสิ่งพิมพ์และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

3.3.2 นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาประมวล เพื่อกำหนดนิยามเป็นขอบเขตเนื้อหาและเป็นโครงสร้างของเครื่องมือ ให้สอดคล้องกับประเด็นปัญหาและวัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษา

3.3.3 สร้างแบบสอบถามมาตรวัดทัศนคติของ Likert (บุญธรรม กิจปริดาบริสุทธ์,2531)

3.3.4 สร้างแบบสอบถามการรับรู้บรรยากาศการบริหารงานในองค์กร โดยผู้วิจัยได้ใช้แนวทางจากการจำแนกลักษณะของบรรยากาศการบริหารงานในองค์กรของ Litwin and Stringer (1968: 189-190)

3.3.5 สร้างแบบสอบถามวัดระดับความพึงพอใจในการทำงาน โดยผู้วิจัยได้ใช้แนวทางจากแบบสอบถามของ สุรสาร เทพศิริ (2547)

3.3.6 สร้างแบบสอบถามวัดระดับความต้องการลาออกจากงาน โดยผู้วิจัยได้ใช้แนวทางจากแบบสอบถามของ ประจักษ์ ปฏิทัศน์ (2544)

3.3.7 นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วเสนออาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ และอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม ตรวจสอบและแนะนำ เพื่อแก้ไขและปรับปรุงแบบสอบถามให้มีความเหมาะสม

3.3.8 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับการแก้ไขแล้วไปตรวจสอบความเที่ยงตรง และความเหมาะสม โดยขอความอนุเคราะห์ผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่าน ดั่งมีรายชื่อดังตารางที่ 3.1 เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และภาษาที่ใช้ แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข

3.3.9 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขเสร็จแล้ว ปรึกษาอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ และอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม เพื่อตรวจสอบความถูกต้องอีกครั้ง เพื่อความสมบูรณ์ของ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ตารางที่ 3.1 แสดงรายชื่อ ตำแหน่ง และสถานที่ปฏิบัติงานของผู้ทรงคุณวุฒิ

รายชื่อ	ตำแหน่ง	สถานที่ปฏิบัติงาน
ดร.จ่านงค์ จิ่งธีรพานิช	คณบดีบัณฑิตวิทยาลัยและ อาจารย์ประจำสาขาวิชาการจัด การงานคอมพิวเตอร์และ วิศวกรรม	มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญและ บริหารธุรกิจ
ดร. ณรงค์ พิมสาร	อาจารย์ประจำภาควิชาคณะครุ ศาสตร์อุตสาหกรรม	คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอม เกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
อาจารย์ ณิชวุฒิ โรจน์นริตุกุล	อาจารย์ประจำภาควิชาภาษา และสังคม	คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอม เกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
คุณ พล คุริยะบรรเลง	ผู้จัดการฝ่ายผลิต	บริษัท เค ซี อี อินเตอร์เนชั่น แนล จำกัด
คุณ บุญยัง ปิยะวิริยะกุล	ผู้จัดการฝ่ายควบคุมคุณภาพ	บริษัท เค ซี อี เทคโนโลยี จำกัด

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลจะค้นหาข้อมูล โดยใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล 2 แบบ คือ

3.4.1 ข้อมูลปฐมภูมิ

เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการแจกแบบสอบถามให้กับหัวหน้างานอุตสาหกรรมผลิต แผ่นพิมพ์วงจรไฟฟ้า ในบริษัทผู้ผลิตแผ่นพิมพ์วงจรไฟฟ้า ทั้ง 12 แห่ง โดยมีจำนวนกลุ่มตัวอย่าง 210 คน จากประชากรทั้งหมด 442 คน สำหรับขั้นตอนในการเก็บรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิที่เป็นการ แจกแบบสอบถาม มีดังนี้

3.4.1.1 ขอนหนังสือจากหน่วยงานบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ถึงผู้จัดการฝ่ายบุคคลของบริษัทผู้ผลิตแผ่นพิมพ์วงจรไฟฟ้า เพื่อขออนุญาตสอบถามข้อมูล และส่งไปรษณีย์ไปยังบริษัทดังกล่าว

3.4.1.2 นำแบบสอบถามที่ได้รับการตรวจสอบคุณภาพแล้วไปแจกให้หัวหน้างานใน อุตสาหกรรมผลิตแผ่นพิมพ์วงจรไฟฟ้า ด้วยวิธีการสุ่มแบบง่าย จำนวน 300 ชุด โดยผู้วิจัยจะเป็นผู้แจกและเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง และ/หรือส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ โดยให้ผู้ตอบแบบ สอบถามส่งกลับให้ผู้วิจัยทางไปรษณีย์

3.4.1.3 ผู้วิจัยดำเนินการตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับทั้งหมดก่อนจะนำไปวิเคราะห์

3.4.1.4 นำผลที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลไปวิเคราะห์ผล

3.4.2 ข้อมูลทุติยภูมิ

เป็นข้อมูลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้า รวบรวมจากเอกสาร ตำรา ผลงานการวิจัย วารสาร บทความ สื่อสิ่งพิมพ์ รายงานทางวิชาการ รายงานประจำปี เอกสารการสัมมนา และข้อมูลทางสถิติต่าง ๆ ทั้งของภาครัฐและเอกชน เพื่อเป็นส่วนประกอบของเนื้อหา ในการวิเคราะห์และสรุปผลการวิจัย

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

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

3.5.1 ตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนของแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมา

3.5.2 นำข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างและการรับรู้บรรยากาศการบริหารงานในองค์กรที่รวบรวมจากแบบสอบถามตอนที่ 1 มาจัดเป็นหมวดหมู่โดยแยกตาม เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับเงินเดือน อายุงานในองค์กรปัจจุบัน และการรับรู้บรรยากาศการบริหารงานในองค์กร แล้วทำการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลและการรับรู้บรรยากาศการบริหารงานในองค์กร โดยนำข้อมูลมาหาค่าร้อยละ (Percentage)

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

ตารางที่ 3.2 แสดงคะแนนในแต่ละระดับความคิดเห็นของแบบสอบถามวัดความพึงพอใจในการทำงาน

ระดับความคิดเห็น	คะแนน	
	คำถามเชิงบวก	คำถามเชิงลบ
มากที่สุด	5	1
มาก	4	2
ปานกลาง	3	3
น้อย	2	4
น้อยที่สุด	1	5

ที่มา : พวงรัตน์ ทวีรัตน์ (2543 : 107-108)

ทั้งนี้สามารถแปลความหมายของค่าคะแนนที่วัดได้ ดังนี้

- คะแนน 5 หมายถึง หัวหน้างานมีความพึงพอใจในการทำงานมากที่สุด
 คะแนน 4 หมายถึง หัวหน้างานมีความพึงพอใจในการทำงานมาก
 คะแนน 3 หมายถึง หัวหน้างานมีความพึงพอใจในการทำงานปานกลาง
 คะแนน 2 หมายถึง หัวหน้างานมีความพึงพอใจในการทำงานน้อย
 คะแนน 1 หมายถึง หัวหน้างานมีความพึงพอใจในการทำงานน้อยที่สุด

การแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ย(ชูศรี วงศ์รัตน์ 2544 : 75) ด้านความพึงพอใจในการทำงานของหัวหน้างานในอุตสาหกรรมผลิตแผ่นพิมพ์วงจรไฟฟ้า เป็นดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	ระดับความพึงพอใจในการทำงาน
1.00-1.49	ต่ำ
1.50-2.49	ค่อนข้างต่ำ
2.50-3.49	ปานกลาง
3.50-4.49	ค่อนข้างสูง
4.50-5.00	สูง

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

ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานต่ำกว่า 1 หมายถึง มีความพึงพอใจไม่แตกต่างกันมาก

ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานมากกว่าหรือเท่ากับ 1 หมายถึง มีความพึงพอใจแตกต่างกันมาก

3.5.3 นำแบบสอบถามตอนที่ 3 วัดความต้องการลาออกจางาน ซึ่งมีคำตอบให้เลือก 5

ระดับ โดยมีลักษณะข้อคำถามเชิงบวก (Positive) และในเชิงลบ (Negative) มาตรวจให้คะแนนคำตอบแต่ละข้อ ตามเกณฑ์การให้คะแนนดังตารางที่ 3.3

ตารางที่ 3.3 แสดงคะแนนในแต่ละระดับความคิดเห็นของแบบสอบถามวัดความต้องการลาออกจากงาน

ระดับความคิดเห็น	คะแนน	
	คำถามเชิงบวก	คำถามเชิงลบ
มากที่สุด	5	1
มาก	4	2
ปานกลาง	3	3
น้อย	2	4
น้อยที่สุด	1	5

ที่มา : พวงรัตน์ ทวีรัตน์ (2543 : 107-108)

ทั้งนี้สามารถแปลความหมายของค่าคะแนนที่วัดได้ ดังนี้

- คะแนน 5 หมายถึง หัวหน้างานมีความต้องการลาออกจากงานมากที่สุด
- คะแนน 4 หมายถึง หัวหน้างานมีความต้องการลาออกจากงานมาก
- คะแนน 3 หมายถึง หัวหน้างานมีความต้องการลาออกจากงานปานกลาง
- คะแนน 2 หมายถึง หัวหน้างานมีความต้องการลาออกจากงานน้อย
- คะแนน 1 หมายถึง หัวหน้างานมีความต้องการลาออกจากงานน้อยที่สุด

การแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ย(ชูศรี วงศ์รัตน์ 2544 : 75) ด้านความต้องการลาออกจากงานของหัวหน้างานในอุตสาหกรรมผลิตแผ่นพิมพ์วงจรไฟฟ้า เป็นดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	ระดับความต้องการลาออกจากงาน
1.00-1.49	ต่ำ
1.50-2.49	ค่อนข้างต่ำ
2.50-3.49	ปานกลาง
3.50-4.49	ค่อนข้างสูง
4.50-5.00	สูง

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

ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานต่ำกว่า 1 หมายถึง มีความต้องการลาออกไม่แตกต่างกันมาก

ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานมากกว่าหรือเท่ากับ 1 หมายถึง มีความต้องการลาออกแตกต่างกันมาก

3.5.4 นำข้อมูลมาเปรียบเทียบความต้องการลาออกจากงาน โดยจำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับเงินเดือน อายุงานในองค์กรปัจจุบัน การรับรู้บรรยากาศการบริหารงานในองค์กร และความพึงพอใจในการทำงาน โดยการทดสอบ t-test สำหรับการทดสอบค่าความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของสองกลุ่มตัวอย่างที่เป็นอิสระจากกัน และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) สำหรับการทดสอบค่าความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่าสองกลุ่มขึ้นไปที่เป็นอิสระต่อกัน และหากพบว่า มีความแตกต่างกันภายในกลุ่ม จะทำการทดสอบว่าคู่ใดมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกันด้วยวิธี Least Significant Different(LSD)

3.5.5 นำข้อมูลแบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน และบรรยากาศการบริหารงานในองค์กร ที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้มารายงานผล โดยผู้วิจัยจะรายงานแบบพรรณนา

3.6 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

สถิติที่นำมาใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ

3.6.1 สถิติวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive analytical statistics) เป็นสถิติที่นำมาใช้บรรยายคุณลักษณะของข้อมูลที่เกิดขึ้นมาจากกลุ่มประชากรที่นำมาศึกษา ได้แก่

3.6.1.1 ค่าร้อยละ (Percentage) ใช้วิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับเงินเดือน และอายุงานในองค์กรปัจจุบัน

$$\text{ร้อยละ} = \frac{\text{จำนวนของข้อมูลแต่ละข้อ} \times 100}{\text{จำนวนรวมทั้งหมด}} \quad (3.3)$$

3.6.1.2 ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Arithmetic Mean) ใช้สำหรับแบบสอบถามในตอนที่ 1 การรับรู้บรรยากาศการบริหารงานในองค์กร ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานและตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความต้องการลาออกจากงาน โดยใช้สูตรสำหรับข้อมูลที่จัดกลุ่มเป็นชั้นคะแนน (Group data) (พวงรัตน์ ทวีรัตน์.2543 : 137-142)

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{n} \quad (3.4)$$

เมื่อ X หมายถึง คะแนนแต่ละตัวของกลุ่มตัวอย่าง
 \bar{X} หมายถึง ค่าเฉลี่ยเลขคณิตของกลุ่มตัวอย่าง
 $\sum X$ หมายถึง ผลรวมของคะแนนทั้งหมด

n หมายถึง จำนวนของข้อมูลในกลุ่มตัวอย่าง

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

$$S.D. = \sqrt{\frac{n \sum X^2 - (\sum X)^2}{n(n-1)}} \quad (3.5)$$

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 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเลขคณิตด้วยสถิติ (Independent T-Test) ใช้ในการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม (พวงรัตน์ ทวีรัตน์.2543 :162-163) โดยใช้ทดสอบสมมติฐานวิจัยดังต่อไปนี้

โดยมีขั้นตอนการวิเคราะห์ดังนี้

1. เปลี่ยนสมมติฐานวิจัยเป็นสมมติฐานสถิติ
2. สมมติฐานสถิติที่ใช้ทดสอบ

$H_0: \mu_1 = \mu_2$ หรือค่าเฉลี่ยของประชากรที่ 1 และ 2 ไม่แตกต่างกัน

$H_1: \mu_1 \neq \mu_2$ หรือค่าเฉลี่ยของประชากรที่ 1 และ 2 แตกต่างกัน

3. สถิติที่ใช้ทดสอบ

กรณีที่ 1 เมื่อ $\sigma_1^2 = \sigma_2^2$

$$t = \frac{(\bar{X}_1 - \bar{X}_2) - (\mu_1 - \mu_2)}{S_p \sqrt{\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2}}} \quad (3.6)$$

เมื่อ $S_p^2 = \frac{(n_1 - 1)S_1^2 + (n_2 - 1)S_2^2}{n_1 + n_2 - 2}$ (3.7)

$$S_i^2 = \frac{\sum x_i^2 - \frac{(\sum x_i)^2}{n}}{n_i - 1} \quad (3.8)$$

กรณีที่ 2 เมื่อ $\sigma_1^2 \neq \sigma_2^2$

$$t = \frac{(\bar{X}_1 - \bar{X}_2) - (\mu_1 - \mu_2)}{\sqrt{\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2}}} \quad (3.9)$$

$$\text{โดยมี } df_{.,v} = \frac{\left[\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2} \right]^2}{\left[\frac{S_1^2}{n_1} \right]^2 + \left[\frac{S_2^2}{n_2} \right]^2} \quad (3.10)$$

$$\frac{n_1 - 1}{n_1 - 1} + \frac{n_2 - 1}{n_2 - 1}$$

4. การตัดสินใจ

เมื่อกำหนดระดับนัยสำคัญ = α

ถ้าค่า t ที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับค่า t จากตารางที่ $df = n_1 + n_2 - 2$ หรือ V แล้วแต่กรณี หรือ ถ้าโปรแกรมให้ค่า p-value ซึ่งเป็นค่าความน่าจะเป็นของกลุ่มตัวอย่างที่จะมีค่า t มากกว่าค่า t ที่คำนวณได้ ถ้าค่า p-value มีค่าน้อยกว่า α จะปฏิเสธ H_0 ยอมรับ H_1 นั่นคือยอมรับว่า $\mu_1 \neq \mu_2$ หรือค่าเฉลี่ยของประชากรที่ 1 และ 2 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

ถ้าค่า t ที่คำนวณได้มีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับเมื่อเปรียบเทียบกับค่า t จากตารางที่ $df = n_1 + n_2 - 2$ หรือ V แล้วแต่กรณี หรือ ถ้ามีค่า p-value มากกว่าหรือเท่ากับ α จะยอมรับ H_0 นั่นคือยอมรับว่า $\mu_1 = \mu_2$ หรือค่าเฉลี่ยของประชากรที่ 1 และ 2 ไม่แตกต่างกัน

การทดสอบ $\sigma_1^2 = \sigma_2^2$

การที่จะเลือกใช้สูตรกรณีที่ 1 หรือ 2 นั้น จำเป็นต้องทดสอบว่า $\sigma_1^2 = \sigma_2^2$ หรือไม่ โดยทำการทดสอบโดยใช้ F-test ตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

สมมติฐานสถิติ $H_0 : \sigma_1^2 = \sigma_2^2$

$H_1 : \sigma_1^2 \neq \sigma_2^2$

สถิติที่ใช้ทดสอบ

$$F = \frac{S_1^2}{S_2^2} \text{ เมื่อ } S_1 > S_2, \quad df = (n_1 - 1), (n_2 - 1) \quad (3.11)$$

$$\text{หรือ } F = \frac{S_2^2}{S_1^2} \text{ เมื่อ } S_2 > S_1, \quad df = (n_2 - 1), (n_1 - 1) \quad (3.12)$$

การตัดสินใจเมื่อกำหนดระดับนัยสำคัญ = α

ถ้าค่า F ที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าเมื่อเทียบกับค่า F จากตารางที่

$df = (n_1 - 1), (n_2 - 1)$ หรือ $df = (n_2 - 1), (n_1 - 1)$ แล้วแต่กรณี จะปฏิเสธ H_0 ยอมรับ H_1 นั่นคือยอมรับว่า $\sigma_1^2 \neq \sigma_2^2$

ถ้าค่า F ที่คำนวณได้มีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับเมื่อเทียบกับค่า F จากตารางที่

$df = (n_1 - 1), (n_2 - 1)$ หรือ $df = (n_2 - 1), (n_1 - 1)$ แล้วแต่กรณี จะยอมรับ H_0 นั่นคือยอมรับว่า $\sigma_1^2 = \sigma_2^2$

3.6.2.2 การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way ANOVA) ใช้ในการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่มที่ไม่เกี่ยวข้องกัน (Independent Sample) (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2543 :162-163) โดยใช้ทดสอบสมมติฐานวิจัยดังต่อไปนี้ โดยมีขั้นตอนการวิเคราะห์ดังนี้

1. เปลี่ยนสมมติฐานวิจัยเป็นสมมติฐานสถิติ
2. สมมติฐานสถิติที่ใช้ทดสอบโดยวิธี One-way ANOVA คือ

H_0 : ค่าเฉลี่ยระหว่างประชากร k กลุ่มไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าเฉลี่ยของประชากรอย่างน้อยสองประชากรแตกต่างกัน

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

$H_1 : \mu_i \neq \mu_j$ เมื่อ $i \neq j$

; $i, j = 1, 2 \dots k$

3. สถิติที่ใช้ทดสอบ

$$F_J = \frac{MS_b}{MS_w} \quad (3.13)$$

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	$n-k$	$SS_w = \sum_{i=1}^k \sum_{j=1}^{n_j} (x_{ij} - \bar{X}_{i.})^2$	$MS_w = \frac{SS_w}{n-k}$	
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	คือ คะแนนรวมของตัวอย่างของประชากรที่ i
	$\bar{X}..$	คือค่าเฉลี่ยของคะแนนของตัวอย่างของประชากรที่ i คือ ค่าเฉลี่ยของคะแนนของตัวอย่างของประชากรที่ i

4. 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 นั่นคือยอมรับว่าค่าเฉลี่ยของประชากรอย่างน้อยสองประชากรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

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

3.6.2.3 การเปรียบเทียบรายคู่โดยวิธี Least Significant Difference (LSD)

วิธี Least Significant Difference (LSD) นิยมใช้เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของสิ่งทดลองที่ละคู่ ซึ่งเป็นวิธีที่ง่ายในการคำนวณ และมีความถูกต้องในการทดสอบมาก ผู้วิจัยจึงได้เลือกใช้ในกรณีที่การทดสอบค่าเฉลี่ย โดย One-way ANOVA ให้ผลว่า มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อย 2 กลุ่มตัวอย่างที่แตกต่างกัน เนื่องจาก One-way ANOVA จะไม่ทราบว่าค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างใดบ้างที่ไม่เท่ากัน โดยหากพบว่ากลุ่มตัวอย่างแต่ละกลุ่มมีความต้องการลาออกจากการแตกต่างกัน จึงจะดำเนินการทดสอบรายคู่ โดยวิธี Least Significant Difference (LSD) โดยมีขั้นตอนการคำนวณดังนี้

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

$$LSD = t_{\frac{\alpha}{2}, (n-k)} \sqrt{MS_w \left(\frac{1}{n_i} + \frac{1}{n_j} \right)} \quad (3.14)$$

เมื่อ $t_{\frac{\alpha}{2}, (n-k)}$ คือค่าที่ได้จากตาราง t ที่ $df = n - k$ ที่ $\frac{\alpha}{2}$

n_i คือ ขนาดตัวอย่างของกลุ่มตัวอย่างที่ i

n_j คือ ขนาดตัวอย่างของกลุ่มตัวอย่างที่ j

3. คำนวณหาค่า $|\bar{X}_i - \bar{X}_j|$ เมื่อ $i \neq j ; i, j = 1, 2, \dots, k$

เมื่อ \bar{X}_i คือค่าเฉลี่ยของคะแนนในกลุ่มตัวอย่างที่ i

เมื่อ \bar{X}_j คือค่าเฉลี่ยของคะแนนในกลุ่มตัวอย่างที่ j

4. การตัดสินใจ

ถ้าค่า $|\bar{X}_i - \bar{X}_j|$ ที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับค่า LSD หมายความว่า ค่าเฉลี่ยของประชากรคู่ที่นำมาเปรียบเทียบนั้นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

ถ้าค่า $|\bar{X}_i - \bar{X}_j|$ ที่คำนวณได้มีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับค่า LSD หมายความว่าค่าเฉลี่ยของประชากรคู่ที่นำมาเปรียบเทียบนั้นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญหรือไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 3.5 แสดงสมมติฐานการวิจัยและสถิติที่ใช้ในการทดสอบ

สมมติฐานการวิจัย	สถิติที่ใช้ในการทดสอบ
<p>สมมติฐานที่ 1 : หัวหน้างานในอุตสาหกรรมผลิตแผ่นพิมพ์วงจรไฟฟ้าที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีความต้องการลาออกจากงานแตกต่างกัน</p>	
<p>สมมติฐานที่ 1.1 : หัวหน้างานในอุตสาหกรรมผลิตแผ่นพิมพ์วงจรไฟฟ้าที่มีเพศต่างกันมีความต้องการลาออกจากงานต่างกัน</p>	t-test
<p>สมมติฐานที่ 1.2 : หัวหน้างานในอุตสาหกรรมผลิตแผ่นพิมพ์วงจรไฟฟ้าที่มีอายุต่างกันมีความต้องการลาออกจากงานต่างกัน</p>	One-way ANOVA ตามด้วย LSD
<p>สมมติฐานที่ 1.3 : หัวหน้างานในอุตสาหกรรมผลิตแผ่นพิมพ์วงจรไฟฟ้าที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีความต้องการลาออกจากงานต่างกัน</p>	One-way ANOVA ตามด้วย LSD
<p>สมมติฐานที่ 1.4 : หัวหน้างานในอุตสาหกรรมผลิตแผ่นพิมพ์วงจรไฟฟ้าที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความต้องการลาออกจากงานต่างกัน</p>	One-way ANOVA ตามด้วย LSD
<p>สมมติฐานที่ 1.5 : หัวหน้างานในอุตสาหกรรมผลิตแผ่นพิมพ์วงจรไฟฟ้าที่มีระดับเงินเดือนต่างกัน มีความต้องการลาออกจากงานต่างกัน</p>	One-way ANOVA ตามด้วย LSD

ตารางที่ 3.5 (ต่อ)

สมมติฐานการวิจัย	สถิติที่ใช้ในการทดสอบ
สมมติฐานที่ 1.6 : หัวหน้างานในอุตสาหกรรมผลิตแผ่นพิมพ์วงจรไฟฟ้าที่มีอายุงานใน องค์กรปัจจุบันต่างกัน มีความต้องการลาออกจากงานต่างกัน	One-way ANOVA ตามด้วย LSD
สมมติฐานที่ 2 : หัวหน้างานในอุตสาหกรรมผลิตแผ่นพิมพ์วงจรไฟฟ้าที่มีการรับรู้ บรรยากาศการบริหารงานในองค์กรต่างกัน มีความต้องการลาออกจาก งานต่างกัน	One-way ANOVA ตามด้วย LSD
สมมติฐานที่ 3 : หัวหน้างานในอุตสาหกรรมผลิตแผ่นพิมพ์วงจรไฟฟ้าที่มีความพึงพอใจ ในการทำงานต่างกัน มีความต้องการลาออกจากงานต่างกัน	One-way ANOVA ตามด้วย LSD

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูล จากการจัดส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างหัวหน้างานในอุตสาหกรรมผลิตแผ่นพิมพ์วงจรไฟฟ้า จำนวน 300 ฉบับ (จากการคำนวณโดยใช้หลักเกณฑ์ของ Yamane) ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาจำนวน 216 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 72 ซึ่งการวิจัยครั้งนี้ใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 210 คน จึงใช้ข้อมูลจำนวนนี้ในการวิจัย ผู้วิจัยเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยแบ่งเป็น 7 ตอน ดังต่อไปนี้

- 4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามและการรับรู้บรรยากาศการบริหารงานในองค์กร
- 4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน
- 4.3 การวิเคราะห์ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับความต้องการลาออกจากงาน
- 4.4 การวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความต้องการลาออกจากงานของหัวหน้างาน
- 4.5 การวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบความต้องการลาออกจากงานของหัวหน้างานที่มีการรับรู้บรรยากาศการบริหารงานในองค์กรแตกต่างกัน
- 4.6 การวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบความต้องการลาออกจากงานของหัวหน้างานที่มีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน
- 4.7 การวิเคราะห์เนื้อหาจากแบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะด้านความพึงพอใจในการทำงานและบรรยากาศการบริหารงานในองค์กร

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามและการรับรู้บรรยากาศการบริหารงานในองค์กร

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ สมรส ระดับการศึกษา ระดับเงินเดือน และอายุงานในองค์กรปัจจุบัน ของหัวหน้างานในอุตสาหกรรมผลิตแผ่นพิมพ์วงจรไฟฟ้า ผลการวิเคราะห์แสดงในตารางที่ 4.1 มีดังนี้

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและร้อยละของข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามและการ
รับรู้บรรยากาศการบริหารงานในองค์กร

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	110	50.9
หญิง	106	49.1
รวม	216	100
2. อายุ		
น้อยกว่า 25 ปี	30	13.9
25 – 35 ปี	138	63.9
มากกว่า 35 – 45 ปี	46	21.3
มากกว่า 45 ปีขึ้นไป	2	0.9
รวม	216	100
3. สถานภาพสมรส		
โสด	129	59.7
สมรส	84	38.9
หย่าร้าง	3	1.4
รวม	216	100
4. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	52	24.1
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	148	68.5
สูงกว่าระดับปริญญาตรี	16	7.4
รวม	216	100
5. ระดับเงินเดือน		
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20,000 บาท	146	67.6
มากกว่า 20,000 – 30,000 บาท	43	19.9
มากกว่า 30,000 – 40,000 บาท	16	7.4
มากกว่า 40,000 บาทขึ้นไป	11	5.1
รวม	216	100

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
6. อายุงานในองค์กรปัจจุบัน		
น้อยกว่า 3 ปี	85	39.4
3 – 6 ปี	59	27.3
มากกว่า 6 – 9 ปี	22	10.2
มากกว่า 9 ปีขึ้นไป	50	23.1
รวม	216	100
7 การรับรู้บรรยากาศการบริหารงานในองค์กร		
แบบเน้นการใช้อำนาจ	45	20.8
แบบเน้นความสัมพันธ์	45	20.8
แบบเน้นความสำเร็จของงาน	114	52.8
แบบเน้นความสำคัญต่อผู้ปฏิบัติงาน	12	5.6
รวม	216	100

จากตารางที่ 4.1 พบว่าหัวหน้างานในอุตสาหกรรมผลิตแผ่นพิมพ์วงจรไฟฟ้า มีปัจจัยส่วนบุคคลและการรับรู้บรรยากาศการบริหารงานในองค์กร สามารถอธิบายได้ดังนี้

เพศ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นหัวหน้างานในอุตสาหกรรมผลิตแผ่นพิมพ์วงจรไฟฟ้า จำนวน 216 คน หัวหน้างานผู้ชายมากกว่าหัวหน้างานผู้หญิง โดยเพศชายมีจำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 50.9 และเพศหญิงจำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 49.1

อายุ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นหัวหน้างานในอุตสาหกรรมผลิตแผ่นพิมพ์วงจรไฟฟ้า จำนวน 216 คน ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 25 – 35 ปี มีจำนวน 138 คน คิดเป็นร้อยละ 63.9 รองลงมาคือ กลุ่มที่มีอายุมากกว่า 35 – 45 ปี มีจำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 21.3 ลำดับต่อมา กลุ่มที่มีอายุน้อยกว่า 25 ปี มีจำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 13.9 และกลุ่มที่อายุมากกว่า 45 ปี จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.9

สถานภาพสมรส พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นหัวหน้างานในอุตสาหกรรมผลิตแผ่นพิมพ์วงจรไฟฟ้า จำนวน 216 คน ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 129 คน คิดเป็นร้อยละ 59.7 รองลงมา มีสถานภาพสมรส จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 38.9 และมีสถานภาพหย่าร้าง/หม้าย จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.4

ระดับการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นหัวหน้างานในอุตสาหกรรมผลิตแผ่นพิมพ์วงจรไฟฟ้า จำนวน 216 คน ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 148

คน คิดเป็นร้อยละ 68.5 รองลงมา มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีจำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 24.1 และมีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 7.4

ระดับเงินเดือน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นหัวหน้างานในอุตสาหกรรมผลิตแผ่นพิมพ์วงจรไฟฟ้า จำนวน 216 คน ส่วนใหญ่มีระดับเงินเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20,000 บาท จำนวน 146 คน คิดเป็นร้อยละ 67.6 รองลงมา มีระดับเงินเดือน 20,001 – 30,000 บาท จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 19.9 ลำดับถัดมา มีระดับเงินเดือน 30,001 – 40,000 บาท จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 7.4 และมีระดับเงินเดือนมากกว่า 40,000 บาทขึ้นไป จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 5.1

อายุงานในองค์กรปัจจุบัน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นหัวหน้างานในอุตสาหกรรมผลิตแผ่นพิมพ์วงจรไฟฟ้า จำนวน 216 คน ส่วนใหญ่มีอายุงานในองค์กรปัจจุบัน น้อยกว่า 3 ปี จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 39.4 รองลงมา มีอายุงานในองค์กรปัจจุบันระหว่าง 3 – 6 ปี จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 27.3 ลำดับถัดมา มีอายุงานในองค์กรปัจจุบันมากกว่า 9 ปีขึ้นไป จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 23.1 และมีอายุงานในองค์กรปัจจุบันระหว่าง 6 - 9 ปี จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 10.2

การรับรู้บรรยากาศการบริหารงานในองค์กร พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นหัวหน้างานในอุตสาหกรรมผลิตแผ่นพิมพ์วงจรไฟฟ้า จำนวน 216 คน ส่วนใหญ่มีการรับรู้บรรยากาศการบริหารงานในองค์กรแบบเน้นความสำเร็จของงาน มีจำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 52.8 รองลงมา มีการรับรู้บรรยากาศการบริหารงานแบบเน้นความสัมพันธ์ จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 20.8 เท่ากับการรับรู้บรรยากาศการบริหารแบบเน้นการใช้อำนาจ มีจำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 20.8 และมีการรับรู้บรรยากาศการบริหารแบบเน้นความสำคัญต่อผู้ปฏิบัติงาน จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 5.6

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานของหัวหน้างานในอุตสาหกรรมผลิตแผ่นพิมพ์วงจรไฟฟ้า จำนวน 216 คน ทั้ง 7 ด้าน ได้แก่ ด้านตัวงาน ด้านหัวหน้างาน ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านความก้าวหน้า ด้านความมั่นคง ด้านเงินเดือน และด้านสวัสดิการ ดังนี้

4.2.1 ความพึงพอใจในการทำงานด้านตัวงาน

ผลการวิเคราะห์คะแนนความพึงพอใจในการทำงานด้านตัวงานของหัวหน้างานอุตสาหกรรมผลิตแผ่นพิมพ์วงจรไฟฟ้า ดังแสดงในตารางที่ 4.2 มีดังนี้

ตารางที่ 4.2 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การแปลความหมายและการจัดลำดับของความพึงพอใจในการทำงานด้านตัวงาน

ความพึงพอใจในการทำงาน ด้านตัวงาน	N = 216		ระดับ ความคิดเห็น	ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.		
1. ท่านทราบถึงหน้าที่และความรับผิดชอบของงานที่ท่านทำอย่างชัดเจน	4.079	0.701	ค่อนข้างสูง	1
2. ท่านได้ทำงานที่ตามความรู้ ความสามารถ และความถนัด	3.366	0.847	ปานกลาง	4
3. ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จทุกครั้ง	3.713	0.662	ค่อนข้างสูง	2
4. งานที่ท่านทำอยู่เป็นงานจำเจไม่น่าสนใจ	3.000	0.841	ปานกลาง	7
5. ท่านมีส่วนร่วมในการวางแผนและตัดสินใจในงานที่ท่านทำ	3.519	0.950	ค่อนข้างสูง	3
6. ท่านพอใจในรูปแบบการทำงานที่ท่านทำในปัจจุบัน	3.120	0.922	ปานกลาง	5
7. เมื่อท่านปฏิบัติงานได้ดี มีคนรับรู้การทำงานของ ท่าน	3.088	0.805	ปานกลาง	6
ค่าเฉลี่ยรวม	3.412	0.818	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.2 พบว่าหัวหน้างานมีความพึงพอใจในการทำงานด้านตัวงานภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.412 และหัวหน้างานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.818 เมื่อพิจารณาความพึงพอใจในการทำงานด้านตัวงานแต่ละข้อเรียงลำดับ ได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 ท่านทราบถึงหน้าที่และความรับผิดชอบของงานที่ท่านทำอย่างชัดเจน หัวหน้างานมีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.079 และหัวหน้างานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.701

ลำดับที่ 2 ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จได้สำเร็จทุกครั้ง หัวหน้างานมีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.713 และหัวหน้างานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.662

ลำดับที่ 3 ท่านมีส่วนร่วมในการวางแผนและตัดสินใจในงานที่ทำ หัวหน้างานมีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.519 และหัวหน้างานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.950

ลำดับที่ 4 ท่านได้ทำงานตามความรู้ ความสามารถ และความถนัด หัวหน้างานมีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.366 และหัวหน้างานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.847

ลำดับที่ 5 ท่านพอใจในรูปแบบการทำงานที่ท่านต้องทำในปัจจุบัน หัวหน้างานมีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.120 และหัวหน้างานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.922

ลำดับที่ 6 เมื่อท่านปฏิบัติงานได้ดี มีคนรับรู้การทำงานของท่าน หัวหน้างานมีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.088 และหัวหน้างานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.805

ลำดับที่ 7 งานที่ท่านทำอยู่เป็นงานจำเจไม่น่าสนใจ หัวหน้างานมีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.000 และหัวหน้างานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.841

4.2.2 ความพึงพอใจในการทำงานด้านหัวหน้างาน

ผลการวิเคราะห์คะแนนความพึงพอใจในการทำงานด้านหัวหน้างาน ของหัวหน้างานในอุตสาหกรรมผลิตแผ่นพิมพ์วงจรไฟฟ้า ดังแสดงในตารางที่ 4.3 มีดังนี้

ตารางที่ 4.3 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การแปลความหมายและการจัดลำดับของความพึงพอใจในการทำงานด้านหัวหน้างาน

ความพึงพอใจในการทำงาน ด้านหัวหน้างาน	N = 216		ระดับ ความคิดเห็น	ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.		
8. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความ ยุติธรรมกับทุกคน	3.259	1.001	ปานกลาง	7
9. ท่านยอมรับความรู้ความสามารถ ของผู้บังคับบัญชา	3.677	0.852	ค่อนข้างสูง	1

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

ความพึงพอใจในการทำงาน ด้านหัวหน้างาน	N = 216		ระดับ ความคิดเห็น	ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.		
10. ท่านมีโอกาสเสนอแนะความคิด เห็นต่อผู้บังคับบัญชา	3.412	0.847	ปานกลาง	3
11. หัวหน้าของท่าน ขาดความเป็น ผู้นำที่ดี	3.417	1.071	ปานกลาง	2
12. ท่านมีความสัมพันธ์อันดีกับ ผู้บังคับบัญชา	3.394	0.823	ปานกลาง	4
13. ผู้บังคับบัญชาตรวจสอบการทำงาน อย่างใกล้ชิดจนขาดความเป็นอิสระ	3.296	0.871	ปานกลาง	6
14. ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความ ช่วยเหลืออย่างเต็มที่เมื่อท่านมีปัญหา จากการทำงาน	3.343	1.058	ปานกลาง	5
ค่าเฉลี่ยรวม	3.400	0.932	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.3 พบว่าหัวหน้างานในอุตสาหกรรมผลิตแผ่นพิมพ์วงจรไฟฟ้ามีความพึงพอใจในการทำงานด้านหัวหน้างานภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจาก ค่าเฉลี่ยรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.400 หัวหน้างานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจาก ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.932 เมื่อพิจารณาความพึงพอใจในการทำงานด้าน หัวหน้างานแต่ละข้อเรียงลำดับ ได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 ท่านยอมรับความรู้ความสามารถของผู้บังคับบัญชา หัวหน้างานมีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.677 และหัวหน้างานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.852

ลำดับที่ 2 หัวหน้าของท่านขาดความเป็นผู้นำที่ดี หัวหน้างานมีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.417 และหัวหน้างานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.071

ลำดับที่ 3 ท่านมีโอกาสเสนอแนะความคิดเห็นต่อผู้บังคับบัญชา หัวหน้างานมีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.412 และหัวหน้างานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.847

ลำดับที่ 4 ท่านมีความสัมพันธ์อันดีกับผู้บังคับบัญชา หัวหน้างานมีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.394 และหัวหน้างานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.823

ลำดับที่ 5 ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความช่วยเหลืออย่างเต็มที่เมื่อท่านมีปัญหาจากการทำงาน หัวหน้างานมีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.343 และหัวหน้างานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.058

ลำดับที่ 6 ผู้บังคับบัญชาตรวจสอบการทำงานอย่างใกล้ชิดจนขาดความเป็นอิสระ หัวหน้างานมีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.296 และหัวหน้างานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.871

ลำดับที่ 7 ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความยุติธรรมกับทุกคน หัวหน้างานมีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.259 และหัวหน้างานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 1.001

4.2.3 ความพึงพอใจในการทำงานด้านเพื่อนร่วมงาน

ผลการวิเคราะห์คะแนนความพึงพอใจในการทำงานด้านเพื่อนร่วมงาน ของหัวหน้างานในอุตสาหกรรมผลิตแผ่นพิมพ์วงจรไฟฟ้า ดังแสดงในตารางที่ 4.4 มีดังนี้

ตารางที่ 4.4 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การแปลความหมายและการจัดลำดับของความพึงพอใจในการทำงานด้านเพื่อนร่วมงาน

ความพึงพอใจในการทำงาน ด้านเพื่อนร่วมงาน	N = 216		ระดับ ความคิดเห็น	ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.		
15. ท่านและเพื่อนร่วมงานทำงาน ร่วมกันได้อย่างดี	3.755	0.702	ค่อนข้างสูง	2
16. ท่านและเพื่อนร่วมงานมี ความสัมพันธ์อันดีต่อกัน	3.773	0.715	ค่อนข้างสูง	1
17. เพื่อนร่วมงานของท่านแก่งแย่งชิงดี ชิงเด่นกันในการทำงาน	3.736	0.979	ค่อนข้างสูง	3
18. เพื่อนร่วมงานของท่านให้ความ ช่วยเหลืออย่างเต็มที่เมื่อท่านมีปัญหาใน การทำงาน	3.488	0.790	ปานกลาง	5

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

ความพึงพอใจในการทำงาน ด้านเพื่อนร่วมงาน	N = 216		ระดับ ความคิดเห็น	ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.		
19. ท่านสบายใจเมื่อทำงานร่วมกับ เพื่อนร่วมงานของท่าน	3.574	0.756	ค่อนข้างสูง	4
ค่าเฉลี่ยรวม	3.665	0.788	ค่อนข้างสูง	

จากตารางที่ 4.4 พบว่าหัวหน้างานมีความพึงพอใจในการทำงานด้านเพื่อนร่วมงานภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.665 และหัวหน้างานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.788 เมื่อพิจารณาความพึงพอใจในการทำงานเพื่อนร่วมงานแต่ละข้อเรียงลำดับ ได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 ท่านและเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน หัวหน้างานมีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.773 และหัวหน้างานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.715

ลำดับที่ 2 ท่านและเพื่อนร่วมงานทำงานร่วมกันได้อย่างดี หัวหน้างานมีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.755 และหัวหน้างานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.702

ลำดับที่ 3 เพื่อนร่วมงานของท่านแก่งแย่งชิงดีชิงเด่นกันในการทำงาน หัวหน้างานมีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.736 และหัวหน้างานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.979

ลำดับที่ 4 ท่านสบายใจเมื่อทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานของท่าน หัวหน้างานมีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.574 และหัวหน้างานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.756

ลำดับที่ 5 เพื่อนร่วมงานของท่านให้ความช่วยเหลืออย่างเต็มที่เมื่อท่านมีปัญหาในการทำงาน หัวหน้างานมีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.488 และหัวหน้างานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.790

4.2.4 ความพึงพอใจในการทำงานด้านความก้าวหน้า

ผลการวิเคราะห์คะแนนความพึงพอใจในการทำงานด้านความก้าวหน้า ของหัวหน้างานในอุตสาหกรรมผลิตแผ่นพิมพ์วงจรไฟฟ้า ดังแสดงในตารางที่ 4.5 มีดังนี้

ตารางที่ 4.5 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การแปลความหมายและการจัดลำดับของความพึงพอใจในการทำงานด้านความก้าวหน้า

ความพึงพอใจในการทำงาน ด้านความก้าวหน้า	N = 216		ระดับ ความคิดเห็น	ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.		
20. ท่านพอใจกับโอกาสในการพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถจากงานที่ได้รับ	3.409	0.859	ปานกลาง	1
21. ท่านคิดว่าการปฏิบัติงานในตำแหน่งของท่านมีโอกาสด้านก้าวหน้าเท่าเทียมกับตำแหน่งอื่น	3.014	0.967	ปานกลาง	3
22. ท่านคิดว่าทุกคนมีโอกาสดำเนินงานกันในการได้รับมอบหมายงาน	3.375	0.767	ปานกลาง	2
23. ท่านมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งและเงินเดือนตามความรู้ความสามารถของท่าน	2.912	0.872	ปานกลาง	4
24. ท่านรู้สึกพอใจกับระบบการเลื่อนตำแหน่งของบริษัท	2.699	0.893	ปานกลาง	5
ค่าเฉลี่ยรวม	3.082	0.872	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.5 พบว่าหัวหน้างานมีความพึงพอใจในการทำงานด้านความก้าวหน้าภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.082 และหัวหน้างานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.872 เมื่อพิจารณาความพึงพอใจในการทำงานด้านความก้าวหน้าแต่ละข้อเรียงลำดับ ได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 ท่านพอใจกับโอกาสในการพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถจากงานที่ได้รับ หัวหน้างานมีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.409 และหัวหน้างานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.859

ลำดับที่ 2 ท่านคิดว่าทุกคนมีโอกาสเท่าเทียมกันในการได้รับมอบหมายงาน หัวหน้างานมีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.375 และหัวหน้างานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.767

ลำดับที่ 3 ท่านคิดว่าการปฏิบัติงานในตำแหน่งของท่านมีโอกาสก้าวหน้าเท่ากับตำแหน่งอื่น หัวหน้างานมีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.014 และหัวหน้างานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.967

ลำดับที่ 4 ท่านมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งและเงินเดือนตามความรู้ความสามารถของท่าน หัวหน้างานมีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.912 และหัวหน้างานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.872

ลำดับที่ 5 ท่านรู้สึกพอใจกับระบบการเลื่อนตำแหน่งของบริษัท หัวหน้างานมีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.699 และหัวหน้างานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.893

4.2.5 ความพึงพอใจในการทำงานด้านความมั่นคง

ผลการวิเคราะห์คะแนนความพึงพอใจในการทำงานด้านความมั่นคง ของหัวหน้างานในอุตสาหกรรมผลิตแผ่นพิมพ์วงจรไฟฟ้า ดังแสดงในตารางที่ 4.6 มีดังนี้

ตารางที่ 4.6 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การแปลความหมายและการจัดลำดับของความพึงพอใจในการทำงานด้านความมั่นคง

ความพึงพอใจในการทำงาน ด้านความมั่นคง	N = 216		ระดับ ความคิดเห็น	ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.		
25. ท่านรู้สึกว่าเป็นบริษัทที่ท่านทำงานอยู่ มั่นคง	3.400	0.885	ปานกลาง	2
26. ท่านพอใจกับการทำงานในบริษัท ที่ท่านทำงานอยู่	3.288	0.803	ปานกลาง	3
27. ท่านเชื่อว่าบริษัทที่ท่านทำงานอยู่ สามารถดำเนินงานต่อไปได้อีกนาน	3.597	0.824	ค่อนข้างสูง	1
ค่าเฉลี่ยรวม	3.428	0.837	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.6 พบว่าหัวหน้างานมีความพึงพอใจในการทำงานด้านความมั่นคง ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.428 และหัวหน้างานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.837 เมื่อพิจารณาความพึงพอใจในการทำงานด้านความมั่นคงแต่ละข้อเรียงลำดับ ได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 ท่านเชื่อว่าบริษัทที่ท่านทำงานอยู่สามารถดำเนินงานต่อไปได้อีกนาน หัวหน้างานมีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.597 และหัวหน้างานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.824

ลำดับที่ 2 ท่านรู้สึกว่าเป็นบริษัทที่ท่านทำงานอยู่มั่นคง หัวหน้างานมีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.400 และหัวหน้างานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.885

ลำดับที่ 3 ท่านพอใจกับการทำงานในบริษัทที่ท่านทำงานอยู่ หัวหน้างานมีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.288 และหัวหน้างานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.803

4.2.6 ความพึงพอใจในการทำงานด้านด้านเงินเดือน

ผลการวิเคราะห์คะแนนความพึงพอใจในการทำงานด้านความมั่นคง ของหัวหน้างานในอุตสาหกรรมผลิตแผ่นพิมพ์วงจรไฟฟ้า ดังแสดงในตารางที่ 4.7 มีดังนี้

ตารางที่ 4.7 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การแปลความหมายและการจัดลำดับของความพึงพอใจในการทำงานด้านเงินเดือน

ความพึงพอใจในการทำงาน ด้านเงินเดือน	N = 216		ระดับ ความคิดเห็น	ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.		
28. เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ท่านได้รับมีเหมาะสมกับงานที่ท่านทำ	2.889	0.844	ปานกลาง	1
29. เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเพียงพอกับค่าใช้จ่าย	2.810	0.972	ปานกลาง	2
30. ท่านพอใจกับเงินเดือนที่ได้รับเมื่อเทียบกับบริษัทอื่นที่มีลักษณะงานที่คล้ายกัน	2.773	0.904	ปานกลาง	3

ตารางที่ 4.7 (ต่อ)

ความพึงพอใจในการทำงาน ด้านเงินเดือน	N = 216		ระดับ ความคิดเห็น	ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.		
31. ท่านพอใจกับเงินเดือนที่ได้รับ เพิ่มขึ้นทุกปี	2.537	0.894	ปานกลาง	4
32. ท่านไม่ลังเลที่จะเปลี่ยนงานหาก ได้รับเงินเดือนมากกว่าในปัจจุบัน	2.153	0.998	ค่อนข้างต่ำ	5
ค่าเฉลี่ยรวม	2.632	0.922	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.7 พบว่าหัวหน้างานมีความพึงพอใจในการทำงานด้านเงินเดือน ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.632 และหัวหน้างานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.922 เมื่อพิจารณาความพึงพอใจในการทำงานด้านเงินเดือนแต่ละข้อเรียงลำดับ ได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับงานที่ท่านทำ หัวหน้างานมีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.889 และหัวหน้างานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.844

ลำดับที่ 2 เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเพียงพอกับค่าใช้จ่าย หัวหน้างานมีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.810 และหัวหน้างานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.972

ลำดับที่ 3 ท่านพอใจกับเงินเดือนที่ได้รับเมื่อเทียบกับบริษัทอื่นที่มีลักษณะงานที่คล้ายกัน หัวหน้างานมีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.773 และหัวหน้างานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.904

ลำดับที่ 4 ท่านพอใจกับเงินเดือนที่ได้รับเพิ่มขึ้นทุกปี หัวหน้างานมีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.537 และหัวหน้างานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.894

ลำดับที่ 5 ท่านไม่ลังเลที่จะเปลี่ยนงานหากได้รับเงินเดือนมากกว่าในปัจจุบัน หัวหน้างานมีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.153

และหัวหน้างานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.998

4.2.7 ความพึงพอใจในการทำงานด้านสวัสดิการ

ผลการวิเคราะห์คะแนนความพึงพอใจในการทำงานด้านสวัสดิการ ของหัวหน้างานในอุตสาหกรรมผลิตแผ่นพิมพ์วงจรไฟฟ้า ดังแสดงในตารางที่ 4.8 มีดังนี้

ตารางที่ 4.8 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การแปลความหมายและการจัดลำดับของความพึงพอใจในการทำงานด้านสวัสดิการ

ความพึงพอใจในการทำงาน ด้านสวัสดิการ	N = 216		ระดับ ความคิดเห็น	ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.		
33. ท่านพอใจกับประกันสุขภาพที่บริษัททำให้แก่ท่าน	2.935	0.938	ปานกลาง	1
34. ท่านพอใจกับประกันอุบัติเหตุที่บริษัททำให้แก่ท่าน	2.903	0.912	ปานกลาง	2
35. ท่านคิดว่าสวัสดิการที่ได้รับในปัจจุบันเทียบเท่าหรือดีกว่าบริษัทอื่น	2.875	0.893	ปานกลาง	3
ค่าเฉลี่ยรวม	2.904	0.914	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.8 พบว่าหัวหน้างานมีความพึงพอใจในการทำงานด้านสวัสดิการ ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.904 หัวหน้างานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.914 เมื่อพิจารณาความพึงพอใจในการทำงานด้านสวัสดิการแต่ละข้อเรียงลำดับ ได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 ท่านพอใจกับประกันสุขภาพที่บริษัททำให้แก่ท่าน หัวหน้างานมีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.935 และหัวหน้างานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.938

ลำดับที่ 2 ท่านพอใจกับประกันอุบัติเหตุที่บริษัททำให้แก่ หัวหน้างานมีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.903 และหัวหน้างานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.912

ลำดับที่ 3 ท่านคิดว่าสวัสดิการที่ได้รับในปัจจุบันเทียบเท่าหรือดีกว่าบริษัทอื่น หัวหน้างานมีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.875 และหัวหน้างานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.893

4.2.8 สรุปความพึงพอใจในการทำงานในภาพรวมทั้ง 7 ด้านของหัวหน้างาน

ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจในการทำงานด้านตัวงาน ด้านหัวหน้างาน ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านความก้าวหน้า ด้านความมั่นคง ด้านเงินเดือนและด้านสวัสดิการ ของหัวหน้างานในอุตสาหกรรมผลิตแผ่นพิมพ์วงจรไฟฟ้า จำนวน 216 คน ดังแสดงในตารางที่ 4.9 มีดังนี้

ตารางที่ 4.9 แสดงผลสรุปค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การแปลความหมายและการจัดลำดับองค์ประกอบของความพึงพอใจในงานทั้ง 7 ด้าน ของหัวหน้างานในอุตสาหกรรมผลิตแผ่นพิมพ์วงจรไฟฟ้าในภาพรวม

องค์ประกอบของ ความพึงพอใจในการทำงาน	N = 216		ระดับ ความคิดเห็น	ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านตัวงาน	3.412	0.818	ปานกลาง	3
2. ด้านหัวหน้างาน	3.400	0.932	ปานกลาง	4
3. ด้านเพื่อนร่วมงาน	3.665	0.788	ค่อนข้างสูง	1
4. ด้านความก้าวหน้า	3.082	0.872	ปานกลาง	5
5. ด้านความมั่นคง	3.428	0.837	ปานกลาง	2
6. ด้านเงินเดือน	2.632	0.922	ปานกลาง	7
7. ด้านสวัสดิการ	2.904	0.914	ปานกลาง	6
ค่าเฉลี่ยรวม	3.218	0.869	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.9 พบว่า หัวหน้างานมีความพึงพอใจในการทำงานทั้ง 7 ด้าน ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวมทั้ง 7 ด้าน เท่ากับ 3.218 และหัวหน้างานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม เท่ากับ 0.869 เมื่อพิจารณาความพึงพอใจในการทำงานในแต่ละด้าน เรียงตามลำดับ ได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 ด้านเพื่อนร่วมงาน เป็นความพึงพอใจในการทำงานที่มีระดับความคิดเห็นรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยพิจารณาจาก ค่าเฉลี่ยรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.665 หัวหน้างานในอุตสาหกรรมผลิตแผ่นพิมพ์วงจรไฟฟ้าแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก พิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.788

ลำดับที่ 2 ด้านความมั่นคง เป็นความพึงพอใจในการทำงานที่มีระดับความคิดเห็นรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจาก ค่าเฉลี่ยรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.428 หัวหน้างานในอุตสาหกรรมผลิตแผ่นพิมพ์วงจรไฟฟ้าแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก พิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.837

ลำดับที่ 3 ด้านตัวตน เป็นความพึงพอใจในการทำงานที่มีระดับความคิดเห็นรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจาก ค่าเฉลี่ยรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.412 หัวหน้างานในอุตสาหกรรมผลิตแผ่นพิมพ์วงจรไฟฟ้าแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.818

ลำดับที่ 4 ด้านหัวหน้างาน เป็นความพึงพอใจในการทำงานที่มีระดับความคิดเห็นรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจาก ค่าเฉลี่ยรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.400 หัวหน้างานในอุตสาหกรรมผลิตแผ่นพิมพ์วงจรไฟฟ้าแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.932

ลำดับที่ 5 ด้านความก้าวหน้า เป็นความพึงพอใจในการทำงานที่มีระดับความคิดเห็นรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจาก ค่าเฉลี่ยรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.082 หัวหน้างานในอุตสาหกรรมผลิตแผ่นพิมพ์วงจรไฟฟ้าแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก พิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.872

ลำดับที่ 6 ด้านสวัสดิการ เป็นความพึงพอใจในการทำงานที่มีระดับความคิดเห็นรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจาก ค่าเฉลี่ยรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.904 หัวหน้างานในอุตสาหกรรมผลิตแผ่นพิมพ์วงจรไฟฟ้าแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.914

ลำดับที่ 7 ด้านเงินเดือน เป็นความพึงพอใจในการทำงานที่มีระดับความคิดเห็นรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจาก ค่าเฉลี่ยรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.632 หัวหน้างานในอุตสาหกรรมผลิตแผ่นพิมพ์วงจรไฟฟ้าแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.922

4.3 การวิเคราะห์ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับความต้องการลาออกจากงาน

จากการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของหัวหน้างานในอุตสาหกรรมผลิตแผ่นพิมพ์วงจรไฟฟ้าจำนวน 216 คน เกี่ยวกับความต้องการลาออกจากงาน ได้ผลการวิจัยดังตารางที่ 4.10

ตารางที่ 4.10 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การแปลความหมายและการจัดลำดับของความคิดเห็น ของหัวหน้างานในอุตสาหกรรมผลิตแผ่นพิมพ์วงจรไฟฟ้า เกี่ยวกับความต้องการลาออกจากงาน

ความต้องการลาออกจากงาน	N = 216		ระดับ ความคิดเห็น	ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.		
1. ท่านมีความรู้สึกเบื่อและอยากลาออกจากงาน	3.264	0.879	ปานกลาง	7
2. ท่านต้องการเปลี่ยนงานในอนาคตอันใกล้	3.292	1.092	ปานกลาง	6
3. หากท่านมีโอกาสได้งานที่ดีกว่าท่านจะลาออกทันที	3.838	0.987	ค่อนข้างสูง	2
4. ท่านคิดว่าจะสามารถหางานใหม่ที่เหมาะสมกับตนเองได้ไม่ยากในสภาวะเศรษฐกิจปัจจุบัน	3.125	0.929	ปานกลาง	9
5. ท่านตั้งใจที่จะลาออกจากงานภายใน 3 ปีข้างหน้า	3.477	1.173	ปานกลาง	5
6. ท่านเคยคิดเกี่ยวกับเรื่องที่จะลาออกจากงาน	3.662	1.053	ค่อนข้างสูง	3
7. ท่านติดตามประกาศข่าวรับสมัครงานนอกองค์การอยู่เสมอ	2.931	1.112	ปานกลาง	10
8. ท่านคิดว่าค่าตอบแทนและโอกาสก้าวหน้า จะสูงขึ้นถ้าท่านเปลี่ยนงานใหม่	3.644	0.877	ค่อนข้างสูง	4
9. ท่านคิดว่าสวัสดิการจะน้อยกว่าถ้าท่านเปลี่ยนงานใหม่	3.231	0.858	ปานกลาง	8
10. ท่านคิดว่าจะทำงานอยู่กับองค์การปัจจุบันจนกว่าจะเกษียณอายุ	4.014	0.917	ค่อนข้างสูง	1
11. ท่านมีความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานกับองค์การปัจจุบัน	2.838	0.816	ปานกลาง	11

ตารางที่ 4.10 (ต่อ)

ความต้องการลาออกจากงาน	N = 216		ระดับ ความคิดเห็น	ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.		
12. ท่านมีความรู้สึกผูกพันกับองค์กรที่ท่านทำงานอยู่	2.796	0.897	ปานกลาง	12
ค่าเฉลี่ยรวม	3.343	0.966	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ความต้องการลาออกจากงานมีระดับความคิดเห็นรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.343 หัวหน้างานในอุตสาหกรรมผลิตแผ่นพิมพ์วงจรไฟฟ้าแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.966 และระดับความคิดเห็นของทุกข้อเรียงลำดับดังนี้

ลำดับที่ 1 ท่านคิดว่าจะทำงานอยู่กับองค์กรปัจจุบันจนกว่าจะเกษียณอายุ หัวหน้างานในอุตสาหกรรมผลิตแผ่นพิมพ์วงจรไฟฟ้ามีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.014 หัวหน้างานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.917

ลำดับที่ 2 หากท่านมีโอกาสได้งานที่ดีกว่าท่านจะลาออกทันที หัวหน้างานในอุตสาหกรรมผลิตแผ่นพิมพ์วงจรไฟฟ้ามีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.838 หัวหน้างานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.987

ลำดับที่ 3 ท่านคิดเกี่ยวกับเรื่องที่จะลาออกจากงาน หัวหน้างานในอุตสาหกรรมผลิตแผ่นพิมพ์วงจรไฟฟ้ามีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.662 หัวหน้างานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.053

ลำดับที่ 4 ท่านคิดว่าค่าตอบแทนและโอกาสก้าวหน้าจะสูงขึ้นถ้าท่านเปลี่ยนงานใหม่ หัวหน้างานในอุตสาหกรรมผลิตแผ่นพิมพ์วงจรไฟฟ้ามีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.644 หัวหน้างานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.877

ลำดับที่ 5 ท่านตั้งใจที่จะลาออกจากงานภายใน 3 ปี ข้างหน้า หัวหน้างานในอุตสาหกรรมผลิตแผ่นพิมพ์วงจรไฟฟ้ามีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.477 หัวหน้างานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.173

ลำดับที่ 6 ท่านต้องการเปลี่ยนงานในอนาคตอันใกล้นี้ หัวหน้างานในอุตสาหกรรมผลิตแผ่นพิมพ์วงจรไฟฟ้ามีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.292 หัวหน้างานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.092

ลำดับที่ 7 ท่านมีความรู้สึกเบื่อและอยากลาออกจากงาน หัวหน้างานในอุตสาหกรรมผลิตแผ่นพิมพ์วงจรไฟฟ้ามีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.264 หัวหน้างานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.879

ลำดับที่ 8 ท่านคิดว่าสวัสดิการจะน้อยกว่าถ้าท่านเปลี่ยนงานใหม่ หัวหน้างานในอุตสาหกรรมผลิตแผ่นพิมพ์วงจรไฟฟ้ามีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.231 หัวหน้างานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.858

ลำดับที่ 9 ท่านคิดว่าจะสามารถหางานใหม่ที่เหมาะสมกับท่านได้ไม่ยากในสภาวะเศรษฐกิจปัจจุบัน หัวหน้างานในอุตสาหกรรมผลิตแผ่นพิมพ์วงจรไฟฟ้ามีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.125 หัวหน้างานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.929

ลำดับที่ 10 ท่านติดตามประกาศข่าวรับสมัครงานนอกองค์กรอยู่เสมอ หัวหน้างานในอุตสาหกรรมผลิตแผ่นพิมพ์วงจรไฟฟ้ามีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.931 หัวหน้างานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.112

ลำดับที่ 11 ท่านมีความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานกับองค์กรที่ท่านทำงานอยู่ หัวหน้างานในอุตสาหกรรมผลิตแผ่นพิมพ์วงจรไฟฟ้ามีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.838 หัวหน้างานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.816

ลำดับที่ 12 ท่านมีความรู้สึกผูกพันกับองค์กรที่ท่านทำงานอยู่ หัวหน้างานในอุตสาหกรรมผลิตแผ่นพิมพ์วงจรไฟฟ้ามีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.796 หัวหน้างานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.897

4.4 การวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความต้องการลาออกของหัวหน้างาน

สมมติฐานที่ 1 หัวหน้างานในอุตสาหกรรมผลิตแผ่นพิมพ์วงจรไฟฟ้าที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีความต้องการลาออกจากงานแตกต่างกัน โดยมีสมมติฐานย่อย ดังนี้

4.4.1 เปรียบเทียบความต้องการลาออกจากงานของหัวหน้างานที่มีเพศต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1: หัวหน้างานในอุตสาหกรรมผลิตแผ่นพิมพ์วงจรไฟฟ้าที่มีเพศต่างกัน มีความต้องการลาออกจากงานต่างกัน

ผลการทดสอบแสดงในตารางที่ 4.11

ตารางที่ 4.11 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ในการทดสอบสมมติฐานความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของความต้องการลาออกจากงานของหัวหน้างานที่มีเพศต่างกัน โดยวิธี t-test

เพศ	ความต้องการลาออก (\bar{X})	p – value
ชาย (n = 110)	3.37	0.495
หญิง (n = 106)	3.31	

จากตารางที่ 4.11 ผลการทดสอบการวิเคราะห์โดยใช้วิธี t-test เพื่อทดสอบสมมติฐานความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของความต้องการลาออกจากงานของหัวหน้างานที่มีเพศต่างกันระหว่างเพศชายและเพศหญิงโดยพิจารณาค่าเฉลี่ยของความต้องการลาออกจากงาน พบว่าค่า p-value เท่ากับ 0.495 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่าหัวหน้างานเพศชายและหัวหน้างานหญิงมีค่าเฉลี่ยความต้องการลาออกจากงานไม่แตกต่างกัน

4.4.2 เปรียบเทียบความต้องการลาออกจากงานของหัวหน้างานที่มีอายุต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.2: หัวหน้างานในอุตสาหกรรมผลิตแผ่นพิมพ์วงจรไฟฟ้าที่มีอายุต่างกัน มีความต้องการลาออกจากงานต่างกัน

ผลการทดสอบแสดงในตารางที่ 4.12

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ในการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความถี่ความต้องการลาออกจากงานของหัวหน้างานที่มีอายุต่างกัน โดยวิธี One-way ANOVA

ความต้องการลาออกจากงาน	ช่วงอายุ \bar{X}				p - value
	น้อยกว่า 25 ปี (n=30)	25-35 ปี (n=138)	มากกว่า 35-45 ปี (n=46)	มากกว่า 45ปีขึ้นไป (n=2)	
ความต้องการลาออกจากงาน	3.44	3.40	3.14	2.63	0.019*

* หมายถึง ค่าเฉลี่ยที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.12 ผลการทดสอบการวิเคราะห์โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) เพื่อทดสอบสมมติฐานค่าเฉลี่ยของความถี่ความต้องการลาออกของหัวหน้างานที่มีอายุต่างกัน 4 กลุ่ม คือ น้อยกว่า 25 ปี, 25-35 ปี, มากกว่า 35-45 ปี และมากกว่า 45 ปี โดยพิจารณาค่าเฉลี่ยความถี่ความต้องการลาออกจากรายการ พบว่า ค่า p-value เท่ากับ 0.019 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 แสดงว่า หัวหน้างานที่มีอายุต่างกันมีค่าเฉลี่ยของความถี่ความต้องการลาออกจากรายการแตกต่างกัน

เมื่อทดสอบเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นความต้องการลาออกจากรายการของหัวหน้างานที่มีอายุต่างกันเป็นรายคู่ โดยวิธี LSD ผลการเปรียบเทียบแสดงในตารางที่ 4.13 มีดังนี้

ตารางที่ 4.13 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นความต้องการลาออกจากรายการของหัวหน้างานที่มีอายุต่างกันเป็นรายคู่ โดยใช้ LSD

ช่วงอายุ	\bar{X}	กลุ่มที่	1	2	3	4
น้อยกว่า 25 ปี	3.44	1	-	0.746	0.034*	0.064
25-35 ปี	3.40	2		-	0.011*	0.071
มากกว่า 35-45 ปี	3.14	3			-	0.236
มากกว่า 45 ปี	2.63	4				-

* หมายถึง ค่าเฉลี่ยที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.13 ผลการเปรียบเทียบ พบว่า หัวหน้างานที่มีอายุน้อยกว่า 25 ปี มีระดับความคิดเห็นความต้องการลาออกแตกต่างจาก หัวหน้างานที่มีอายุมากกว่า 35-45 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยหัวหน้างานที่มีอายุน้อยกว่า 25 ปี มีค่าเฉลี่ยของความถี่ความต้องการลาออกจากรายการเท่ากับ 3.44 สูงกว่าหัวหน้างานที่มีอายุมากกว่า 35-45 ปี ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.14

หัวหน้างานที่มีอายุ 25-35 ปี มีระดับความคิดเห็นความต้องการลาออกแตกต่างจาก หัวหน้างานที่มีอายุมากกว่า 35-45 ปีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีอายุ 25-35 ปี มีค่าเฉลี่ยของความต้องการลาออกจากงานเท่ากับ 3.40 สูงกว่าหัวหน้างานที่มีอายุมากกว่า 35-45 ปี ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.14 ส่วนหัวหน้างานที่มีอายุงานต่างกันคนอื่นๆ มีระดับความคิดเห็นความต้องการลาออกจากงานไม่แตกต่างกัน

4.4.3 เปรียบเทียบความต้องการลาออกจากงานของหัวหน้างานที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.3 : หัวหน้างานในอุตสาหกรรมผลิตแผ่นพิมพ์วงจรไฟฟ้าที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีความต้องการลาออกจากงานต่างกัน

ผลการทดสอบแสดงในตารางที่ 4.14

ตารางที่ 4.14 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ในการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความต้องการ ลาออกจากงานของหัวหน้างานที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน โดยวิธี One-way ANOVA

ความต้องการลาออกจากงาน	สถานภาพสมรส \bar{X}			p - value
	โสด (n=129)	สมรส (n=84)	หย่าร้าง/หม้าย (n=3)	
ความต้องการลาออกจากงาน	3.44	3.20	2.86	0.007**

** หมายถึง ค่าเฉลี่ยที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.14 ผลการทดสอบการวิเคราะห์โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) เพื่อทดสอบสมมติฐานค่าเฉลี่ยของความต้องการลาออกของหัวหน้างานที่มีสถานภาพต่างกัน 3 กลุ่ม คือ สถานภาพโสด สมรส และหย่าร้าง/หม้าย โดยพิจารณาค่าเฉลี่ยความต้องการลาออกจากงาน พบว่า ค่า p-value เท่ากับ 0.007 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 แสดงว่า หัวหน้างานที่มีสถานภาพต่างกันมีความต้องการลาออกจากงานแตกต่างกัน

เมื่อทดสอบเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นความต้องการลาออกจากงานของหัวหน้างานที่มีสถานภาพต่างกันเป็นรายคู่ โดยวิธี LSD ผลการเปรียบเทียบแสดงในตารางที่ 4.15 มีดังนี้

ตารางที่ 4.15 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นความต้องการลาออกจากงานของหัวหน้างานที่มีสถานภาพต่างกันเป็นรายคู่ โดยใช้ LSD

สถานภาพ	\bar{X}	กลุ่มที่	1	2	3
โสด	3.44	1	-	0.005**	0.097
สมรส	3.20	2		-	0.330
อยู่ร้าง/หม้าย	2.86	3			-

** หมายถึง ค่าเฉลี่ยที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.15 ผลการเปรียบเทียบ พบว่า หัวหน้างานที่มีสถานภาพโสด มีระดับความคิดเห็นความต้องการลาออกแตกต่างจาก หัวหน้างานที่มีสถานภาพสมรส อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยหัวหน้างานที่มีสถานภาพโสด มีค่าเฉลี่ยของความต้องการลาออกจากงานเท่ากับ 3.44 สูงกว่าหัวหน้างานที่มีสถานภาพสมรส ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.20 ส่วนหัวหน้างานที่มีสถานภาพต่างกันคู่อื่นๆ มีระดับความคิดเห็นความต้องการ ลาออกจากงานไม่แตกต่างกัน

4.4.4 เปรียบเทียบความต้องการลาออกจากงานของหัวหน้างานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.4 : หัวหน้างานในอุตสาหกรรมผลิตแผ่นพิมพ์วงจรไฟฟ้าที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความต้องการลาออกจากงานต่างกัน

ผลการทดสอบแสดงในตารางที่ 4.16

ตารางที่ 4.16 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ในการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความต้องการลาออกจากงานของหัวหน้างานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน โดยวิธี One-Way ANOVA

ความต้องการลาออกจากงาน	ระดับการศึกษา \bar{X}			p – value
	ต่ำกว่า ปริญญาตรี (n=52)	ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า (n=148)	สูงกว่า ปริญญาตรี (n=16)	
ความต้องการลาออกจากงาน	3.21	3.39	3.38	0.182

จากตารางที่ 4.16 ผลการทดสอบการวิเคราะห์โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) เพื่อทดสอบสมมติฐานค่าเฉลี่ยของความต้องการลาออกของหัวหน้างานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน 3 กลุ่ม คือ ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า และสูงกว่าปริญญาตรี โดยพิจารณาค่าเฉลี่ยความต้องการลาออกจากงาน พบว่า ค่า p-value เท่ากับ 0.182 ซึ่ง

มากกว่า 0.05 แสดงว่า หัวหน้างานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีระดับความคิดเห็นความต้องการลาออกจากงานไม่แตกต่างกัน

4.4.5 เปรียบเทียบความต้องการลาออกจากงานของหัวหน้างานที่มีระดับเงินเดือนต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.5 : หัวหน้างานในอุตสาหกรรมผลิตแผ่นพิมพ์วงจรไฟฟ้าที่มีระดับเงินเดือนต่างกัน มีความต้องการลาออกจากงานต่างกัน

ผลการทดสอบแสดงในตารางที่ 4.17

ตารางที่ 4.17 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ในการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความ ต้องการลาออกจากงานของหัวหน้างานที่มีระดับเงินเดือนต่างกัน โดยวิธี One –Way ANOVA

ความต้องการลาออก จากงาน	ระดับเงินเดือน — (\bar{X})				p – value
	≤ 20,000 บาท (n=146)	20,001- 30,000 บาท (n=43)	30,001- 40,000 บาท (n=16)	>40,000 บาท ขึ้นไป (n=11)	
ความต้องการลาออก จากงาน	3.34	3.44	2.89	3.62	0.006**

** หมายถึง ค่าเฉลี่ยที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.17 ผลการทดสอบการวิเคราะห์โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) เพื่อทดสอบสมมติฐานค่าเฉลี่ยของความ ต้องการลาออกของหัวหน้างานที่มีระดับเงินเดือนต่างกัน 4 กลุ่ม คือ น้อยกว่าหรือเท่ากับ 20,000 บาท 20,001-30,000 บาท 30001-40,000 บาท และมากกว่า 40,000 บาท โดยพิจารณาค่าเฉลี่ยความต้องการลาออกจากงานพบว่า ค่า p-value เท่ากับ 0.006 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 แสดงว่า หัวหน้างานที่มีระดับเงินเดือนต่างกันมีค่าเฉลี่ยของความ ต้องการลาออกจากงานแตกต่างกัน

เมื่อทดสอบเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นความต้องการลาออกจากงานของหัวหน้างานที่มีระดับเงินเดือนต่างกันเป็นรายคู่ โดยวิธี LSD ผลการเปรียบเทียบแสดงในตารางที่ 4.18 มีดังนี้

ตารางที่ 4.18 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นความต้องการลาออกจากงานของหัวหน้างานที่มีระดับเงินเดือนต่างกันเป็นรายคู่โดยใช้ LSD

ระดับเงินเดือน	\bar{X}	กลุ่มที่	1	2	3	4
≤ 20,000 บาท	3.34	1	-	0.344	0.004**	0.125
20,001-30,000	3.44	2		-	0.002**	0.349
30001-40,000	2.89	3			-	0.002**
> 40,000 บาท	3.63	4				-

** หมายถึง ค่าเฉลี่ยที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.18 ผลการเปรียบเทียบ พบว่า หัวหน้างานที่มีระดับเงินเดือนน้อยกว่าหรือเท่ากับ 20,000 บาท มีระดับความคิดเห็นความต้องการลาออกจากงานแตกต่างจากหัวหน้างานที่มีระดับเงินเดือน 30,001-40,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยหัวหน้างานที่มีระดับเงินเดือนน้อยกว่าหรือเท่ากับ 20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยของความต้องการลาออกจากงานเท่ากับ 3.34 สูงกว่าหัวหน้างานที่มีระดับเงินเดือน 30,001-40,000 บาท ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.89

หัวหน้างานที่มีระดับเงินเดือน 20,001-30,000 บาท มีระดับความคิดเห็นความต้องการลาออกจากงานแตกต่างจากหัวหน้างานที่มีระดับเงินเดือน 30,001-40,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยหัวหน้างานที่มีระดับเงินเดือน 20,001-30,000 บาท มีค่าเฉลี่ยของความต้องการลาออกจากงานเท่ากับ 3.44 สูงกว่าหัวหน้างานที่มีระดับเงินเดือน 30,001-40,000 บาท ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.89

หัวหน้างานที่มีระดับเงินเดือน 30,001-40,000 บาท มีระดับความคิดเห็นความต้องการลาออกจากงานแตกต่างจากหัวหน้างานที่มีระดับเงินเดือนสูงกว่า 40,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยหัวหน้างานที่มีระดับเงินเดือนสูงกว่า 40,000 บาท มีค่าเฉลี่ยของความต้องการลาออกจากงานเท่ากับ 3.63 สูงกว่าหัวหน้างานที่มีระดับเงินเดือน 30,001-40,000 บาท ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.89 ส่วนหัวหน้างานที่มีอายุงานต่างกันคู่อื่นๆ มีระดับความคิดเห็นความต้องการลาออกจากงานไม่แตกต่างกัน

4.4.6 เปรียบเทียบความต้องการลาออกจากงานของหัวหน้างานที่มีอายุงานในองค์กรปัจจุบันต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.6: หัวหน้างานในอุตสาหกรรมผลิตแผ่นพิมพ์วงจรไฟฟ้าที่มีอายุงานในองค์กรปัจจุบันต่างกัน มีความต้องการลาออกจากงานต่างกัน

ผลการทดสอบแสดงในตารางที่ 4.19

ตารางที่ 4.19 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ในการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความต้องการลาออกจากงานของหัวหน้างานที่มีอายุงานในองค์กรปัจจุบันต่างกัน โดยใช้ One –Way ANOVA

ความต้องการลาออก จากงาน	อายุงานในองค์กรปัจจุบัน (\bar{X})				p – value
	น้อยกว่า 3 ปี (n=85)	3 - 6 ปี (n=59)	มากกว่า 6 - 9 ปี (n=22)	มากกว่า 9 ปี ขึ้นไป (n=50)	
ความต้องการลาออก จากงาน	3.44	3.36	3.23	3.21	0.155

จากตารางที่ 4.19 ผลการทดสอบการวิเคราะห์โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) เพื่อทดสอบสมมติฐานค่าเฉลี่ยของความถี่ของความต้องการลาออกของหัวหน้างานที่มีที่มีอายุงานในองค์กรปัจจุบัน ต่างกัน 4 กลุ่ม คือ น้อยกว่า 3 ปี 3-6 ปี มากกว่า 6-9 ปี และมากกว่า 9 ปีขึ้นไป โดยพิจารณาค่าเฉลี่ยความต้องการลาออกจากงาน พบว่า ค่า p-value เท่ากับ 0.155 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่า หัวหน้างานที่มีอายุงานในองค์กรปัจจุบันแตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นความต้องการลาออกจากงานไม่แตกต่างกัน

4.5 การวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบความต้องการลาออกจากงานของหัวหน้างานที่มีการรับรู้บรรยากาศการบริหารงานในองค์กรแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2: หัวหน้างานในอุตสาหกรรมผลิตแผ่นพิมพ์วงจรไฟฟ้าที่มีการรับรู้บรรยากาศการบริหารงานในองค์กรแตกต่างกัน มีความต้องการลาออกจากงานแตกต่างกัน

ผลการทดสอบแสดงในตารางที่ 4.20

ตารางที่ 4.20 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ในการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความต้องการลาออกจากงานของหัวหน้างานที่มีการรับรู้บรรยากาศการบริหารงานในองค์กรแตกต่างกัน โดยใช้ One –Way ANOVA

ความต้องการลาออกจากงาน	การรับรู้บรรยากาศการบริหารงานในองค์กร				p – value
	\bar{X}				
	แบบเน้นการใช้ อำนาจ (n=45)	แบบเน้น ความ สัมพันธ์ (n=45)	แบบเน้น ความสำเร็จ ของงาน (n=114)	แบบเน้น ความสำคัญต่อ ผู้ปฏิบัติงาน (n=12)	
ความต้องการลาออกจากงาน	3.78	3.35	3.18	3.23	0.000**

** หมายถึง ค่าเฉลี่ยที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.20 ผลการทดสอบการวิเคราะห์โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) เพื่อทดสอบสมมติฐานค่าเฉลี่ยของความต้องการลาออกของหัวหน้างานที่มีการรับรู้บรรยากาศการบริหารงานในองค์กรต่างกัน 4 กลุ่ม คือ แบบเน้นการใช้อำนาจ แบบเน้นความสัมพันธ์ แบบเน้นความสำเร็จของงาน และแบบเน้นความสำคัญต่อผู้ปฏิบัติงาน โดยพิจารณาค่าเฉลี่ยความต้องการลาออกจากงาน พบว่า ค่า p-value เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 แสดงว่า หัวหน้างานที่มีการรับรู้บรรยากาศการบริหารงานในองค์กรต่างกันมีค่าเฉลี่ยของความต้องการลาออกจากงานแตกต่างกัน

เมื่อทดสอบเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นความต้องการลาออกจากงานของหัวหน้างานที่มีการรับรู้บรรยากาศการบริหารงานในองค์กรต่างกันเป็นรายคู่ โดยวิธี LSD ผลการเปรียบเทียบแสดงในตารางที่ 4.21 มีดังนี้

ตารางที่ 4.21 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นความต้องการลาออกจากงานของหัวหน้างานที่มีการรับรู้บรรยากาศการบริหารงานในองค์กรต่างกันเป็นรายคู่ โดยใช้ LSD

การรับรู้บรรยากาศการบริหารงาน	\bar{X}	กลุ่มที่	1	2	3	4
แบบเน้นการใช้อำนาจ	3.78	1	-	0.000**	0.000**	0.003**
แบบเน้นความสัมพันธ์	3.35	2		-	0.096	0.519
แบบเน้นความสำเร็จของงาน	3.18	3			-	0.781
แบบเน้นความสำคัญต่อผู้ปฏิบัติงาน	3.23	4				-

** หมายถึง ค่าเฉลี่ยที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.21 ผลการเปรียบเทียบ พบว่า หัวหน้างานที่มีการรับรู้บรรยากาศการบริหารงานในองค์กรแบบเน้นการใช้อำนาจ มีระดับความคิดเห็นความต้องการลาออกจากงานแตกต่างจากหัวหน้างาน ที่มีการรับรู้บรรยากาศการบริหารงานในองค์กรแบบเน้นความสัมพันธ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยหัวหน้างานที่มีการรับรู้บรรยากาศการบริหารงานในองค์กรแบบเน้นการใช้อำนาจ มีค่าเฉลี่ยของความต้องการลาออกจากงานเท่ากับ 3.78 สูงกว่าหัวหน้างานที่มีการรับรู้บรรยากาศการบริหารงานในองค์กรแบบเน้นความสัมพันธ์ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.35

หัวหน้างานที่มีการรับรู้บรรยากาศการบริหารงานในองค์กรแบบเน้นการใช้อำนาจ มีระดับความคิดเห็นความต้องการลาออกจากงานแตกต่างจากหัวหน้างาน ที่มีการรับรู้บรรยากาศการบริหารงานในองค์กรแบบเน้นความสำเร็จของงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยหัวหน้างานที่มีการรับรู้บรรยากาศการบริหารงานในองค์กรแบบเน้นการใช้อำนาจ มีค่าเฉลี่ยของความต้องการลาออกจากงานเท่ากับ 3.78 สูงกว่าหัวหน้างานที่มีการรับรู้บรรยากาศการบริหารงานในองค์กรแบบเน้นความสำเร็จของงาน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.18

หัวหน้างานที่มีการรับรู้บรรยากาศการบริหารงานในองค์กรแบบเน้นการใช้อำนาจ มีระดับความคิดเห็นความต้องการลาออกจากงานแตกต่างจากหัวหน้างาน ที่มีการรับรู้บรรยากาศการบริหารงานในองค์กรแบบเน้นความสำคัญต่อผู้ปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยหัวหน้างานที่มีการรับรู้บรรยากาศการบริหารงานในองค์กรแบบเน้นการใช้อำนาจ มีค่าเฉลี่ยของความต้องการลาออกจากงานเท่ากับ 3.78 สูงกว่าหัวหน้างานที่มีการรับรู้บรรยากาศการบริหารงานในองค์กรแบบเน้นความสัมพันธ์ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.23

ส่วนหัวหน้างานที่มีการรับรู้บรรยากาศการบริหารงานในองค์กรต่างกันผู้อื่นๆ มีระดับความคิดเห็นความต้องการลาออกจากงานไม่แตกต่างกัน

4.6 การวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบความต้องการลาออกจากงานของหัวหน้างานที่มีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน

ในการทดสอบความแตกต่างของความต้องการลาออกจากงาน ของหัวหน้างานในอุตสาหกรรมผลิตแผ่นพิมพ์วงจรไฟฟ้าที่มีความพึงพอใจในการทำงาน 5 ระดับ ผลการทดสอบแสดงในตารางที่ 4.22 มีดังนี้

สมมติฐานที่ 3 หัวหน้างานในอุตสาหกรรมผลิตแผ่นพิมพ์วงจรไฟฟ้าที่มีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน มีความต้องการลาออกจากงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.22 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ในการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความต้องการลาออกจากงานของหัวหน้างานที่มีความพึงพอใจในการทำงาน 5 ระดับ โดยใช้ One –Way ANOVA

ความต้องการลาออก จากงาน	ระดับความพึงพอใจในการทำงาน (\bar{X})					p – value
	สูง	ค่อนข้างสูง	ปานกลาง	ค่อนข้างต่ำ	ต่ำ	
ความต้องการ ลาออกจากงาน	-	2.99	3.44	4.22	-	0.000**

** หมายถึง ค่าเฉลี่ยที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.22 ผลการทดสอบการวิเคราะห์โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) เพื่อทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความต้องการลาออกของหัวหน้างานที่มีระดับความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในการทำงานต่างกัน โดยพิจารณาค่าเฉลี่ยความต้องการลาออกจากงาน พบว่า ค่า p-value เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 แสดงว่า หัวหน้างานที่มีระดับความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในการทำงานต่างกัน มีความต้องการลาออกจากงานแตกต่างกัน

เมื่อทดสอบเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็น ความต้องการลาออกจากงานของหัวหน้างานที่มีระดับความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกันเป็นรายคู่ โดยวิธี LSD ผลการเปรียบเทียบแสดงในตารางที่ 4.23 มีดังนี้

ตารางที่ 4.23 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความต้องการลาออกจากงานของหัวหน้างานที่มีระดับความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน โดยใช้ LSD

ความพึงพอใจ ในการทำงาน	(\bar{X})	กลุ่มที่	1	2	3
ค่อนข้างสูง	2.99	1	-	0.000**	0.000**
ปานกลาง	3.44	2		-	0.000**
ค่อนข้างต่ำ	4.22	3			-

** หมายถึง ค่าเฉลี่ยที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.23 ผลการเปรียบเทียบ พบว่า หัวหน้างานที่มีระดับความพึงพอใจในการทำงานค่อนข้างสูง มีระดับความคิดเห็นต่อความต้องการลาออกจากงานแตกต่างจากหัวหน้างานที่มีระดับความพึงพอใจในระดับปานกลางและค่อนข้างต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยหัวหน้างานที่มีระดับความพึงพอใจในการทำงานค่อนข้างสูง มีค่าเฉลี่ยของความต้องการลาออก

จากงานเท่ากับ 2.99 ต่ำกว่า หัวหน้างานที่มีระดับความพึงพอใจในการทำงานค่อนข้างต่ำ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22 และหัวหน้างานที่มีระดับความพึงพอใจในการทำงานปานกลาง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยความต้องการลาออกเท่ากับ 3.44

หัวหน้างานที่มีระดับความพึงพอใจในการทำงานปานกลาง มีระดับความคิดเห็นต่อความต้องการลาออกแตกต่างจากหัวหน้างานที่มีระดับความพึงพอใจในระดับค่อนข้างต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยหัวหน้างานที่มีระดับความพึงพอใจในการทำงานปานกลาง มีค่าเฉลี่ยความต้องการลาออกจากงานเท่ากับ 3.44 ต่ำกว่า หัวหน้างานที่มีระดับความพึงพอใจในการทำงานค่อนข้างต่ำ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยความต้องการลาออกเท่ากับ 4.22

ส่วนหัวหน้างานที่มีระดับความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกันคู่อื่นๆ มีระดับความคิดเห็นต่อความต้องการลาออกจากงานไม่แตกต่างกัน

4.7 การวิเคราะห์เนื้อหาจากแบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะด้านความพึงพอใจในการทำงานและบรรยากาศการบริหารงานในองค์กร

จากการศึกษาความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับ แนวทางการเสริมสร้างความพึงพอใจในการทำงานและบรรยากาศการบริหารงานในองค์กร ของหัวหน้างานในอุตสาหกรรมผลิตแผ่นพิมพ์วงจรไฟฟ้า ได้เสนอแนะให้มีการพัฒนาและปรับปรุง ซึ่งสามารถจัดกลุ่มจากการเสนอความคิดเห็นเป็น 2 ด้าน ดังนี้

4.7.1 ด้านความพึงพอใจในการทำงาน

4.7.1.1 ผู้บริหารควรพิจารณาส่งเสริมการศึกษาต่อเพื่อพัฒนาศักยภาพและส่งเสริมความก้าวหน้าของพนักงาน ทำให้พนักงานรู้สึกว่ามีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพและมีความมั่นคงในการทำงานกับองค์กร

4.7.1.2 การจัดสถานที่ให้มีสวนพักผ่อน มีโรงอาหารที่สะอาด ที่นั่งเพียงพอ หรือมีสถานที่เล่นกีฬาและออกกำลังกาย ควรจัดกิจกรรมต่างๆ เช่น การแข่งขันกีฬาระหว่างหน่วยงานเพื่อเสริมสร้างความสามัคคี การจัดสัมมนาออกสถานที่ เป็นต้น

4.7.1.3 การจัดสถานที่ทำงานให้มีความปลอดภัย มีเทคโนโลยี วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือที่ทันสมัย รวมทั้งการจัดสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานให้มีบรรยากาศเหมาะสมต่อการทำงาน

4.7.1.4 การทำงานประจำซ้ำๆ ก่อให้เกิดความเบื่อหน่าย ควรจัดให้มีการสับเปลี่ยนงาน (Job Rotation) เพื่อให้สามารถทำหน้าที่ทดแทนกันได้ระหว่างพนักงานและเพื่อนร่วมงาน ซึ่งนอกจากจะช่วยลดความจำเจแล้วยังเป็นการเพิ่มศักยภาพให้แก่พนักงานเพิ่มขึ้น

4.7.1.5 ผู้บริหารควรสร้างค่านิยมด้านความภาคภูมิใจในการทำงานให้พนักงานมีความรู้สึกพึงพอใจในงานและรู้สึกถึงความสำคัญของงาน เกิดความภาคภูมิใจในความสำเร็จ เช่น การให้รางวัลพนักงาน

4.7.1.6 ควรมีการปรับปรุงสวัสดิการต่างๆ สำหรับหัวหน้างานให้เหมาะสม เช่น บ้านพัก การประกันชีวิต การรักษาพยาบาล ชุดฟอร์ม รถรับ-ส่ง

4.7.1.7 ควรมีการปรับปรุงค่าตอบแทน เช่น เงินเดือน โบนัส และค่าล่วงเวลา ให้เหมาะสมกับเศรษฐกิจปัจจุบัน มีการกำหนดให้เหมาะสมกับความรับผิดชอบที่เพื่อสร้างขวัญ กำลังใจแก่หัวหน้างาน

4.7.1.8 จำนวนบุคลากรในบางแผนกมีไม่เพียงพอกับปริมาณงานหากมีการวางแผนกำลังคนที่เหมาะสมหรือสอดคล้องกับปริมาณงาน จะช่วยให้คุณภาพงานดีขึ้น

4.7.1.9 เพื่อนร่วมงาน ควรมีการช่วยเหลือเอาใจใส่ซึ่งกันและกัน ไม่เอาัดเอาเปรียบในการทำงาน รวมทั้ง มีความสามัคคีในการทำงาน

4.7.2 ด้านบรรยากาศการบริหารงาน

4.7.2.1 ผู้บริหารควรจะสนับสนุนค่านิยมต่อความสนใจเกี่ยวกับงาน ความ สัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับงานที่ทำให้พนักงานได้แสดงออกซึ่งความคิดเห็นและการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพ เช่น จัดให้มีกล่องรับความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาองค์กร การเสนอแนะการแก้ปัญหาในงานโดยผู้ปฏิบัติ เป็นต้น

4.7.2.2 นโยบายที่กำหนดจากบริษัทแม่ บางกรณีไม่เอื้ออำนวยในการปฏิบัติงานจึงควรศึกษาความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติสำหรับนโยบายแต่ละอย่างเพื่อให้ นโยบายเกิดประสิทธิผล และพนักงานปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ

4.7.2.3 ควรปรับปรุงการบริหารงาน โดยการกำหนดนโยบายและกลยุทธ์ในการบริหารงานให้ชัดเจน ส่งเสริมให้พนักงานยอมรับและยึดมั่นในเป้าหมายองค์กร อันจะนำไปสู่แนวทางในการปฏิบัติงานและบรรลุวัตถุประสงค์

4.7.2.4 ผู้บังคับบัญชาควรมีความยุติธรรมในการประเมินผลงานของพนักงาน โดยพิจารณาจากความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ มีการปรับตำแหน่งหรือเงินเดือนเพื่อความก้าวหน้า ผู้จัดการควรมีความเป็นกันเอง เอาใจใส่พนักงานให้ความไว้วางใจแก่ลูกน้อง

4.7.2.5 ผู้บังคับบัญชาควรให้อำนาจการตัดสินใจและเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางปฏิบัติงาน อันจะก่อให้เกิดการปรับปรุงการทำงานให้มีคุณภาพมากขึ้น มีการสื่อสารในองค์กรเป็นการสื่อสารอย่างทั่วถึง

4.7.2.6 ควรจัดให้มีการประชุมเพื่อเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงออกและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นมากยิ่งขึ้น เพื่อให้พนักงานรู้สึกว่ามีส่วนร่วมในการทำงานและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรมากขึ้น

4.7.2.7 ผู้บริหารควรให้หัวหน้างานได้มีโอกาสรับรู้ผลการปฏิบัติงานของตนเองว่าบกพร่องหรือไม่อย่างไร ถ้าผลการปฏิบัติงานนั้นเป็นที่น่าพอใจก็จะก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานเพิ่มขึ้น ดังนั้น ควรให้ความสำคัญกับผลสะท้อนกลับของงาน ควรเปิดโอกาสให้พนักงานได้รับรู้ข้อมูลในการประเมินผลการปฏิบัติงาน การสังเกตการณ์ของเพื่อนร่วมงาน ของหัวหน้างานและผู้บริหารฝ่ายอื่น

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการลาออกจากงานของหัวหน้างานในอุตสาหกรรมผลิตแผ่นพิมพ์วงจรไฟฟ้า โดยจำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับเงินเดือน อายุงานในองค์กรปัจจุบัน การรับรู้บรรยากาศการบริหารงานในองค์กร และความพึงพอใจในการทำงาน เพื่อเป็นแนวทางให้ผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้อง นำข้อมูลไปใช้ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการป้องกันการลดปัญหาการลาออกจากงานของหัวหน้างานและการปรับปรุงความพึงพอใจในการทำงาน เพื่อเสริมสร้างขวัญกำลังใจของหัวหน้างาน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถาม ซึ่งแบ่งเป็น 4 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับเงินเดือน อายุงานในองค์กรปัจจุบัน และการรับรู้บรรยากาศการบริหารงานในองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม รวมทั้งสิ้น 7 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน ใน 7 ด้าน ได้แก่ ด้านตัวงาน ด้านหัวหน้างาน ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านความก้าวหน้า ด้านความมั่นคง ด้านเงินเดือน และด้านสวัสดิการจำนวน รวมทั้งสิ้น 35 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความต้องการลาออกจากงาน จำนวน 12 ข้อ

ตอนที่ 4 แบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะด้านความพึงพอใจในการทำงานและบรรยากาศการบริหารงานในองค์กร จำนวน 2 ข้อ โดยลักษณะคำถามเป็นแบบปลายเปิด (Open – End Question)

ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย เป็นหัวหน้างานในอุตสาหกรรมผลิตแผ่นพิมพ์วงจรไฟฟ้าในประเทศไทย จำนวน 210 คน สามารถเก็บข้อมูลและนำมาใช้ในการวิจัยได้ 216 ราย จากการส่งแบบสอบถามทั้งสิ้น 300 ราย คิดเป็นร้อยละ 72.0 ของกลุ่มตัวอย่าง สถิติที่นำมาใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบสมมติฐานแต่ละข้อวิธี t-test และวิธีวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ SPSS for Windows ซึ่งสามารถสรุปผลและอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ผลการวิจัยในบทที่ 4 ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัยแบ่งออกเป็น 7 ตอน ดังนี้

5.1.1 ปัจจัยส่วนบุคคลและการรับรู้บรรยากาศการบริหารงานในองค์กร

1. หัวหน้างานในอุตสาหกรรมผลิตแผ่นพิมพ์วงจรไฟฟ้าเพศชายมากกว่าเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 50.9 และ 49.1 ตามลำดับ

2. หัวหน้างานในอุตสาหกรรมผลิตแผ่นพิมพ์วงจรไฟฟ้าส่วนใหญ่มีอายุ 25-35 ปี คิดเป็นร้อยละ 63.9 รองลงมา มีอายุมากกว่า 35 – 45 ปี คิดเป็นร้อยละ 21.3 อายุน้อยกว่า 25 ปี คิดเป็นร้อยละ 13.9 และอายุมากกว่า 45 ปี คิดเป็นร้อยละ 0.9 ตามลำดับ

3. หัวหน้างานในอุตสาหกรรมผลิตแผ่นพิมพ์วงจรไฟฟ้า ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 59.7 รองลงนามีสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 38.9 และมีสถานภาพหย่าร้าง/หม้าย คิดเป็นร้อยละ 1.4 ตามลำดับ

4. หัวหน้างานในอุตสาหกรรมผลิตแผ่นพิมพ์วงจรไฟฟ้า ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษา ระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 68.5 รองลงมา มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 24.1 และมีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 7.4 ตามลำดับ

5. หัวหน้างานในอุตสาหกรรมผลิตแผ่นพิมพ์วงจรไฟฟ้า ส่วนใหญ่มีระดับเงินเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 67.6 ระดับเงินเดือน 20,001 – 30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 19.9 ระดับเงินเดือน 30,001 – 40,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 7.4 และมีระดับเงินเดือนมากกว่า 40,000 บาทขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 5.16 ตามลำดับ

6. หัวหน้างานในอุตสาหกรรมผลิตแผ่นพิมพ์วงจรไฟฟ้า ส่วนใหญ่มีอายุงานในองค์กรปัจจุบัน น้อยกว่า 3 ปี คิดเป็นร้อยละ 39.4 อายุงานในองค์กรปัจจุบันระหว่าง 3 – 6 ปี คิดเป็นร้อยละ 27.3 อายุงานในองค์กรปัจจุบันมากกว่า 9 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 23.1 และมีอายุงานในองค์กรปัจจุบันระหว่าง 6 - 9 ปี คิดเป็นร้อยละ 10.2 ตามลำดับ

7. หัวหน้างานในอุตสาหกรรมผลิตแผ่นพิมพ์วงจรไฟฟ้า ส่วนใหญ่มีการรับรู้บรรยากาศการบริหารงานในองค์กรแบบเน้นความสำเร็จของงาน คิดเป็นร้อยละ 52.8 รองลงมา เป็นแบบเน้นความสัมพันธ์เทียบเท่ากับแบบเน้นการใช้อำนาจ คิดเป็นร้อยละ 20.8 และแบบเน้นความสำคัญต่อผู้ปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ 5.6 ตามลำดับ

5.1.2 ความพึงพอใจในการทำงาน

ในภาพรวมของความพึงพอใจในการทำงานทั้ง 7 ด้าน ของหัวหน้างานในอุตสาหกรรมผลิตแผ่นพิมพ์วงจรไฟฟ้ามีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยความพึงพอใจด้านเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ส่วนความพึงพอใจด้านความมั่นคง ด้านตัวงาน ด้านหัวหน้างาน ด้านความก้าวหน้า ด้านสวัสดิการและด้านเงินเดือน มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลางตามลำดับ โดยมีระดับความพึงพอใจด้านเพื่อนร่วมงานเป็นลำดับที่ 1 ระดับความพึงพอใจด้านความมั่นคงเป็นลำดับที่ 2 ระดับความพึงพอใจด้านตัวงานเป็นลำดับที่ 3 ระดับความพึงพอใจ

ด้านหัวหน้างานเป็นลำดับที่ 4 ระดับความพึงพอใจด้านความก้าวหน้าเป็นลำดับที่ 5 ระดับความพึงพอใจด้านสวัสดิการเป็นลำดับที่ 6 และระดับความพึงพอใจด้านเงินเดือนเป็นลำดับที่ 7

5.1.3 ความต้องการลาออกจากงาน

หัวหน้างานในอุตสาหกรรมผลิตแผ่นพิมพ์วงจรไฟฟ้ามีความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการลาออกจากงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.343 หัวหน้างานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมากพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมเท่ากับ 0.966 โดยมีระดับความคิดเห็นของทุกข้อเรียงลำดับดังนี้

ลำดับที่ 1 ท่านคิดว่าจะทำงานอยู่กับองค์กรปัจจุบันจนกว่าจะเกษียณอายุ

ลำดับที่ 2 หากท่านมีโอกาสได้งานที่ดีกว่าท่านจะลาออกทันที

ลำดับที่ 3 ท่านคิดเกี่ยวกับเรื่องที่จะลาออกจากงาน

ลำดับที่ 4 ท่านคิดว่าค่าตอบแทนและโอกาสก้าวหน้าจะสูงขึ้นถ้าท่านเปลี่ยนงานใหม่

ลำดับที่ 5 ท่านตั้งใจที่จะลาออกจากงานภายใน 3 ปี ข้างหน้า

ลำดับที่ 6 ท่านต้องการเปลี่ยนงานในอนาคตอันใกล้

ลำดับที่ 7 ท่านมีความรู้สึกเบื่อและอยากลาออกจาก

ลำดับที่ 8 ท่านคิดว่าสวัสดิการจะน้อยกว่าถ้าท่านเปลี่ยนงานใหม่

ลำดับที่ 9 ท่านคิดว่าจะสามารถหางานใหม่ที่เหมาะสมกับท่านได้ไม่ยากในสภาวะ

เศรษฐกิจปัจจุบัน

ลำดับที่ 10 ท่านติดตามประกาศข่าวรับสมัครงานนอกองค์กรอยู่เสมอ

ลำดับที่ 11 ท่านมีความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานกับองค์กรที่ท่านทำงานอยู่

ลำดับที่ 12 ท่านมีความรู้สึกผูกพันกับองค์กรที่ท่านทำงานอยู่

5.1.4 ผลการทดสอบสมมุติฐานเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความต้องการลาออกของหัวหน้างาน

สมมุติฐานที่ 1 หัวหน้างานในอุตสาหกรรมผลิตแผ่นพิมพ์วงจรไฟฟ้าที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีความต้องการลาออกจากงานแตกต่างกัน โดยมีสมมุติฐานย่อย ดังนี้

สมมุติฐานที่ 1.1 หัวหน้างานในอุตสาหกรรมผลิตแผ่นพิมพ์วงจรไฟฟ้าที่มีเพศต่างกัน มีความต้องการลาออกจากงานต่างกัน

ผลจากการทดสอบพบว่าหัวหน้างานในอุตสาหกรรมผลิตแผ่นพิมพ์วงจรไฟฟ้าที่มีเพศต่างกัน มีความต้องการลาออกจากงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้

สมมุติฐานที่ 1.2 หัวหน้างานในอุตสาหกรรมผลิตแผ่นพิมพ์วงจรไฟฟ้าที่มีอายุต่างกัน มีความต้องการลาออกจากงานต่างกัน

ผลจากการทดสอบพบว่า หัวหน้างานในอุตสาหกรรมผลิตแผ่นพิมพ์วงจรไฟฟ้าที่มีอายุต่างกันมีความต้องการลาออกจากงานแตกต่างกันเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และสามารถอธิบายอายุของหัวหน้างานคู่ที่มีระดับความต้องการลาออกแตกต่างกัน มีดังนี้

หัวหน้างานที่มีอายุน้อยกว่า 25 ปี มีระดับความต้องการลาออกจากงานแตกต่างจากหัวหน้างานที่มีอายุ 25-35 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยหัวหน้างานที่มีอายุน้อยกว่า 25 ปี มีค่าเฉลี่ยของความต้องการลาออกจากงานเท่ากับ 3.44 สูงกว่าหัวหน้างานที่มีอายุ 25-35 ปี ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.40

หัวหน้างานที่มีอายุ 25-35 ปี มีระดับความต้องการลาออกจากงานแตกต่างจากหัวหน้างานที่มีอายุมากกว่า 35-45 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยหัวหน้างานที่มีอายุ 25-35 ปี มีค่าเฉลี่ยของความต้องการลาออกจากงานเท่ากับ 3.40 สูงกว่าหัวหน้างานที่มีอายุมากกว่า 35-45 ปี ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.14 ส่วนหัวหน้างานที่มีอายุต่างกันคู่อื่นๆ มีความต้องการลาออกจากงานไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.3 หัวหน้างานในอุตสาหกรรมผลิตแผ่นพิมพ์วงจรไฟฟ้าที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีความต้องการลาออกจากงานต่างกัน

ผลจากการทดสอบพบว่า หัวหน้างานในอุตสาหกรรมผลิตแผ่นพิมพ์วงจรไฟฟ้าที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีความต้องการลาออกจากงานแตกต่างกัน เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และสามารถอธิบายสถานภาพของหัวหน้างานคู่ที่มีระดับความต้องการลาออกแตกต่างกัน มีดังนี้

หัวหน้างานที่มีสถานภาพโสดมีระดับความต้องการลาออกจากงานแตกต่างจากหัวหน้างานที่มีสถานภาพสมรส อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยหัวหน้างานที่มีสถานภาพโสด มีค่าเฉลี่ยของความต้องการลาออกจากงานเท่ากับ 3.44 สูงกว่าหัวหน้างานที่มีสถานภาพสมรส ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.20 โดยหัวหน้างานที่มีสถานภาพต่างกันคู่อื่นๆ มีความต้องการลาออกจากงานไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.4 หัวหน้างานในอุตสาหกรรมผลิตแผ่นพิมพ์วงจรไฟฟ้าที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความต้องการลาออกจากงานต่างกัน

ผลจากการทดสอบพบว่า หัวหน้างานในอุตสาหกรรมผลิตแผ่นพิมพ์วงจรไฟฟ้าที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความต้องการลาออกจากงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.5 หัวหน้างานในอุตสาหกรรมผลิตแผ่นพิมพ์วงจรไฟฟ้าที่มีระดับเงินเดือนต่างกัน มีความต้องการลาออกจากงานต่างกัน

ผลจากการทดสอบพบว่า หัวหน้างานในอุตสาหกรรมผลิตแผ่นพิมพ์วงจรไฟฟ้าที่มีระดับเงินเดือนต่างกัน มีความต้องการลาออกจากงานแตกต่างกันเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้และสามารถอธิบายระดับเงินเดือนของหัวหน้างานคู่ที่มีระดับความต้องการลาออกแตกต่างกัน มีดังนี้

หัวหน้างานที่มีระดับเงินเดือนน้อยกว่าหรือเท่ากับ 20,000 บาท มีระดับความคิดเห็นความต้องการลาออกจากงานแตกต่างจากหัวหน้างานที่มีระดับเงินเดือน 30,001-40,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยหัวหน้างานที่มีระดับเงินเดือนน้อยกว่าหรือเท่ากับ 20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยของความต้องการลาออกจากงานเท่ากับ 3.34 สูงกว่าหัวหน้างานที่มีระดับเงินเดือน 30,001-40,000 บาท ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.89

หัวหน้างานที่มีระดับเงินเดือน 20,001-30,000 บาท มีระดับความคิดเห็นความต้องการลาออกจากงานแตกต่างจากหัวหน้างานที่มีระดับเงินเดือน 30,001-40,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยหัวหน้างานที่มีระดับเงินเดือน 20,001-30,000 บาท มีค่าเฉลี่ยของความต้องการลาออกจากงานเท่ากับ 3.44 สูงกว่าหัวหน้างานที่มีระดับเงินเดือน 30,001-40,000 บาท ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.89

หัวหน้างานที่มีระดับเงินเดือน 30,001-40,000 บาท มีระดับความคิดเห็นความต้องการลาออกจากงานแตกต่างจากหัวหน้างานที่มีระดับเงินเดือนสูงกว่า 40,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยหัวหน้างานที่มีระดับเงินเดือนสูงกว่า 40,000 บาท มีค่าเฉลี่ยของความต้องการลาออกจากงานเท่ากับ 3.63 สูงกว่าหัวหน้างานที่มีระดับเงินเดือน 30,001-40,000 บาท ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.89 ส่วนหัวหน้างานที่มีอายุงานต่างกันคู่อื่นๆ มีระดับความคิดเห็นความต้องการลาออกจากงานไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.6 หัวหน้างานในอุตสาหกรรมผลิตแผ่นพิมพ์วงจรไฟฟ้าที่มีอายุงานในองค์กรปัจจุบันต่างกัน มีความต้องการลาออกจากงานต่างกัน

ผลจากการทดสอบพบว่า หัวหน้างานในอุตสาหกรรมผลิตแผ่นพิมพ์วงจรไฟฟ้าที่มีอายุงานในองค์กรปัจจุบันต่างกัน มีความต้องการลาออกจากงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

5.1.5 การวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบความต้องการลาออกจากงานของหัวหน้างานที่มีการรับรู้บรรยากาศการบริหารงานในองค์กรแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 หัวหน้างานในอุตสาหกรรมผลิตแผ่นพิมพ์วงจรไฟฟ้าที่มีการรับรู้บรรยากาศการบริหารงานในองค์กรแตกต่างกัน มีความต้องการลาออกจากงานแตกต่างกัน

ผลจากการทดสอบพบว่าหัวหน้างานในอุตสาหกรรมผลิตแผ่นพิมพ์วงจรไฟฟ้าที่มีการรับรู้บรรยากาศการบริหารงานในองค์กรที่แตกต่างกัน มีความต้องการลาออกจากงานแตกต่างกัน

เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้และสามารถอธิบายการรับรู้บรรยากาศการบริหารงานของกลุ่มที่มีระดับความต้องการลาออกจากงานแตกต่างกัน มีดังนี้

หัวหน้างานที่มีการรับรู้บรรยากาศการบริหารงานในองค์กรแบบเน้นการใช้อำนาจ มีระดับความต้องการลาออกจากงานแตกต่างจากหัวหน้างาน ที่มีการรับรู้บรรยากาศการบริหารงานในองค์กรแบบเน้นความสัมพันธ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยหัวหน้างานที่มีการรับรู้บรรยากาศการบริหารงานในองค์กรแบบเน้นการใช้อำนาจ มีค่าเฉลี่ยของความต้องการลาออกจากงานเท่ากับ 3.78 สูงกว่าหัวหน้างานที่มีการรับรู้บรรยากาศแบบเน้นความสัมพันธ์ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.35

หัวหน้างานที่มีการรับรู้บรรยากาศการบริหารงานในองค์กรแบบเน้นการใช้อำนาจ มีระดับความต้องการลาออกจากงานแตกต่างจากหัวหน้างาน ที่มีการรับรู้บรรยากาศการบริหารงานในองค์กรแบบเน้นความสำเร็จของงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยหัวหน้างานที่มีการรับรู้บรรยากาศแบบเน้นการใช้อำนาจ มีค่าเฉลี่ยของความต้องการลาออกจากงานเท่ากับ 3.78 สูงกว่าหัวหน้างานที่มีการรับรู้บรรยากาศแบบเน้นความสำเร็จของงาน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.18

หัวหน้างานที่มีการรับรู้บรรยากาศการบริหารงานในองค์กรแบบเน้นการใช้อำนาจ มีระดับความต้องการลาออกจากงานแตกต่างจากหัวหน้างาน ที่มีการรับรู้บรรยากาศการบริหารงานในองค์กรแบบเน้นความสำคัญต่อผู้ปฏิบัติต้งาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยหัวหน้างานที่มีการรับรู้บรรยากาศแบบเน้นการใช้อำนาจ มีค่าเฉลี่ยของความต้องการลาออกจากงานเท่ากับ 3.78 สูงกว่าหัวหน้างานที่มีการรับรู้แบบเน้นความสัมพันธ์ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.23 ส่วนหัวหน้างานที่มีการรับรู้บรรยากาศการบริหารงานในองค์กรต่างกันกลุ่มอื่นๆ มีระดับความต้องการลาออกจากงานไม่แตกต่างกัน

5.1.6 การวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบความต้องการลาออกจากงานของหัวหน้างานที่มีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 3 หัวหน้างานในอุตสาหกรรมผลิตแผ่นพิมพ์วงจรไฟฟ้าที่มีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน มีความต้องการลาออกจากงานแตกต่างกัน

ผลจากการทดสอบพบว่า หัวหน้างานในอุตสาหกรรมผลิตแผ่นพิมพ์วงจรไฟฟ้า ที่มีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน มีความต้องการลาออกจากงานแตกต่างกันเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้และสามารถอธิบายความพึงพอใจในการทำงานของหัวหน้างาน กลุ่มที่มีระดับความต้องการลาออกจากงานแตกต่างกัน มีดังนี้

หัวหน้างานที่มีระดับความพึงพอใจในการทำงานค่อนข้างสูง มีระดับความต้องการลาออกจากงานแตกต่างจากหัวหน้างาน ที่มีระดับความพึงพอใจในระดับปานกลางและค่อนข้างต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยหัวหน้างานที่มีระดับความพึงพอใจในการทำงานค่อนข้าง

ข้างสูง มีค่าเฉลี่ยของความต้องการลาออกจากงานเท่ากับ 2.99 ต่ำกว่า หัวหน้างานที่มีระดับความพึงพอใจในการทำงานปานกลาง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44 และหัวหน้างานที่มีระดับความพึงพอใจในการทำงานค่อนข้างต่ำ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยความต้องการลาออกจากงานเท่ากับ 4.22

หัวหน้างานที่มีระดับความพึงพอใจในการทำงานปานกลาง มีระดับความคิดเห็นต่อความต้องการลาออกแตกต่างจากหัวหน้างาน ที่มีระดับความพึงพอใจในระดับค่อนข้างต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยหัวหน้างานที่มีระดับความพึงพอใจในการทำงานปานกลาง มีค่าเฉลี่ยความต้องการลาออกจากงานเท่ากับ 3.44 ต่ำกว่า หัวหน้างานที่มีระดับความพึงพอใจในการทำงานค่อนข้างต่ำ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยความต้องการลาออกจากงานเท่ากับ 4.22

ส่วนหัวหน้างานที่มีระดับความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกันคู่อื่นๆ มีระดับความคิดเห็นต่อความต้องการลาออกจากงานไม่แตกต่างกัน

5.1.7 สรุปความคิดเห็นและข้อเสนอแนะด้านความพึงพอใจในการทำงานและบรรยากาศการบริหารงานในองค์กร

จากการศึกษา พบว่า หัวหน้างานในอุตสาหกรรมผลิตแผ่นพิมพ์วงจรไฟฟ้า ได้เสนอแนะให้มีการพัฒนาและปรับปรุง ด้านความพึงพอใจในการทำงานและบรรยากาศการบริหารงานในองค์กร สรุปได้ดังนี้ คือ

5.1.7.1 ด้านความพึงพอใจในการทำงาน

1. หัวหน้างานต้องการให้องค์กรส่งเสริมการศึกษาต่อเพื่อพัฒนาศักยภาพ ส่งเสริมความก้าวหน้าของพนักงาน และความมั่นคงในการทำงานกับองค์กร
2. หัวหน้างานต้องการให้มีการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีมีสถานที่สำหรับพักผ่อนและเล่นกีฬา รวมทั้งควรมีการจัดกิจกรรมพิเศษต่างๆ
3. หัวหน้างานต้องการให้องค์กรจัดการด้านความพร้อมของอุปกรณ์และเครื่องมือสำหรับการทำงานและระบบความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน
4. หัวหน้างานต้องการให้องค์กรปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานเพื่อเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการทำงานมากขึ้น
5. หัวหน้างานต้องการให้มีการสร้างค่านิยมด้านความภาคภูมิใจในการทำงานและความรู้สึกถึงความสำคัญของงาน
6. หัวหน้างานต้องการให้มีเงินเดือน โบนัส และสวัสดิการที่มีความเหมาะสมสำหรับพนักงานและครอบครัว

5.1.7.2 ด้านบรรยากาศการบริหารงานในองค์กร

1. หัวหน้างานต้องการให้ผู้บริหารสนับสนุนค่านิยมต่อความสนใจเกี่ยวกับงาน ความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับงานที่ทำให้พนักงานได้แสดงออกซึ่งความคิดเห็นและการมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กร
2. การกำหนดนโยบายและกลยุทธ์ในการบริหารงานให้ชัดเจน ส่งเสริมให้พนักงานยอมรับและยึดมั่นในเป้าหมายขององค์กร
3. ผู้บังคับบัญชาควรมีความยุติธรรมในการประเมินผลงานของพนักงาน โดยพิจารณาจากความรู้ ความสามารถและประสบการณ์
4. ผู้บังคับบัญชาควรให้อำนาจการตัดสินใจและเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางปฏิบัติงาน
5. ผู้บังคับบัญชาควรเปิดโอกาสให้พนักงานได้รับรู้ข้อมูลในการประเมินผลการปฏิบัติงาน และขอבקพร่องเพื่อการปรับปรุงแก้ไข

5.2 อภิปรายผล

การวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการลาออกจากงานของหัวหน้างานในอุตสาหกรรมผลิตแผ่นพิมพ์วงจรไฟฟ้า สามารถนำผลที่ทดสอบสมมติฐานมาอภิปรายได้ดังนี้

5.2.1 ข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคลและการรับรู้บรรยากาศการบริหารงานในองค์กร

หัวหน้างานในอุตสาหกรรมผลิตแผ่นพิมพ์วงจรไฟฟ้าเป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง ร้อยละ 50.9 โดยพบว่าส่วนใหญ่มีอายุ 25-35 ปี ร้อยละ 63.9 มีสถานภาพโสด ร้อยละ 59.7 และระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 68.5 มีระดับเงินเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20,000 บาท ร้อยละ 67.6 โดยส่วนใหญ่มีอายุงานในองค์กรปัจจุบัน น้อยกว่า 3 ปี ร้อยละ 39.4 และมีการรับรู้บรรยากาศการบริหารงานในองค์กรแบบเน้นความสำเร็จของงาน

5.2.2 อภิปรายผลการวิเคราะห์ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน

จากการศึกษาระดับความพึงพอใจในงานพบว่า หัวหน้างานในอุตสาหกรรมผลิตแผ่นพิมพ์วงจรไฟฟ้ามีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.218 และหัวหน้างานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพบว่า ระดับความพึงพอใจด้านเพื่อนร่วมงานมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ 3.665 รองลงมาคือด้านความมั่นคง ด้านตัวงาน ด้านหัวหน้างาน ด้านความก้าวหน้า ด้านสวัสดิการและด้านเงินเดือน มีค่าเฉลี่ย 3.428, 3.412, 3.400, 3.082, 2.904 และ 2.632 ตามลำดับ

5.2.3 อภิปรายผลการวิเคราะห์ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับความต้องการลาออกจากงาน

จากการศึกษาความต้องการลาออกจากงานพบว่า หัวหน้างานในอุตสาหกรรมผลิตแผ่นพิมพ์วงจรไฟฟ้า มีระดับความต้องการลาออกจากงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งมีคะแนนเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.343 โดยมีระดับความคิดเห็นและค่าเฉลี่ยของทุกข้อเรียงลำดับดังนี้

ลำดับที่ 1 ท่านคิดว่าจะทำงานอยู่กับองค์กรปัจจุบันจนกว่าจะเกษียณอายุ เท่ากับ 4.014

ลำดับที่ 2 หากท่านมีโอกาสดำรงงานที่ดีกว่าท่านจะลาออกทันที เท่ากับ 3.838

ลำดับที่ 3 ท่านคิดเกี่ยวกับเรื่องที่จะลาออกจากงาน เท่ากับ 3.662

ลำดับที่ 4 ท่านคิดว่าค่าตอบแทนและโอกาสดำรงงานจะสูงขึ้นถ้าท่านเปลี่ยนงานใหม่ เท่ากับ 3.644

ลำดับที่ 5 ท่านตั้งใจที่จะลาออกจากงานภายใน 3 ปี ข้างหน้า เท่ากับ 3.477

ลำดับที่ 6 ท่านต้องการเปลี่ยนงานในอนาคตอันใกล้นี้ เท่ากับ 3.292

ลำดับที่ 7 ท่านมีความรู้สึกเบื่อและอยากลาออกจาก เท่ากับ 3.264

ลำดับที่ 8 ท่านคิดว่าสวัสดิการจะน้อยกว่าถ้าท่านเปลี่ยนงานใหม่ เท่ากับ 3.231

ลำดับที่ 9 ท่านคิดว่าจะสามารถหางานใหม่ที่เหมาะสมกับท่านได้ไม่ยากในสภาวะ

เศรษฐกิจปัจจุบัน เท่ากับ 3.125

ลำดับที่ 10 ท่านติดตามประกาศข่าวรับสมัครงานนอกองค์กรอยู่เสมอ เท่ากับ 2.931

ลำดับที่ 11 ท่านมีความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานกับองค์กรที่ท่านทำงานอยู่ เท่ากับ 2.838

ลำดับที่ 12 ท่านมีความรู้สึกผูกพันกับองค์กรที่ท่านทำงานอยู่ เท่ากับ 2.796

5.2.4 อภิปรายผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความต้องการลาออกของหัวหน้างาน

สมมติฐานที่ 1.1 หัวหน้างานในอุตสาหกรรมผลิตแผ่นพิมพ์วงจรไฟฟ้าที่มีเพศต่างกันมีความต้องการลาออกจากงานต่างกัน

จากการวิจัยพบว่า หัวหน้างานในอุตสาหกรรมผลิตแผ่นพิมพ์วงจรไฟฟ้าที่มีเพศต่างกัน มีความต้องการลาออกจากงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สนับสนุนสมมติฐานที่ตั้งไว้ และผลการวิจัยสอดคล้องกับ งานวิจัยของ ประจักษ์ ปฏิทัศน์ (2544 : บทคัดย่อ) ที่พบว่าผู้บริหารระดับกลางที่มีเพศต่างกันไม่มีความสัมพันธ์กับความต้องการลาออกจากงาน ผลงานวิจัยของ อุบลรัตน์ พรหมสาขา ณ สกลนคร (2545 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า พนักงานที่มีเพศต่างกันไม่มีความสัมพันธ์กับความต้องการลาออกจากงาน ผลงานวิจัยของ ภาวดี บุตรศักดิ์ (2539 : บทคัดย่อ) ที่พบว่าเพศไม่มี

ความสัมพันธ์กับแนวโน้มที่จะลาออกจากงาน รวมทั้งผลงานวิจัยของ พิสิฐ กาญจนาคพันธ์ (2541 : บทคัดย่อ) ที่พบว่าเพศไม่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจลาออกจากงานของพนักงาน

อย่างไรก็ตามผลงานวิจัยที่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยในครั้งนี้คือผลงานวิจัยของ สกาวรัตน์ อินทุสมิต (2543 : บทคัดย่อ) ที่พบว่าความเป็นชายและหญิงมีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน และผลงานวิจัยของ สุรสาร เทพศิริ (2547 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า วิศวกรในอุตสาหกรรมรถยนต์เพศชายมีระดับความต้องการลาออกจากงานมากกว่าเพศหญิง

สมมติฐานที่ 1.2 หัวหน้างานในอุตสาหกรรมผลิตแผ่นพิมพ์วงจรไฟฟ้า ที่มีอายุต่างกันมีความต้องการลาออกจากงานต่างกัน

จากการวิจัยพบว่า หัวหน้างานในอุตสาหกรรมผลิตแผ่นพิมพ์วงจรไฟฟ้าที่มีอายุต่างกัน มีความต้องการลาออกจากงานแตกต่างกัน ซึ่งสนับสนุนสมมติฐานที่ตั้งไว้ ผลงานวิจัยที่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยในครั้งนี้คือ ผลงานวิจัยของ ภราดี บุตรศักดิ์ (2539 : บทคัดย่อ) ที่พบว่าอายุไม่มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มที่จะลาออกจากงาน ผลงานวิจัยของ พิสิฐ กาญจนาคพันธ์ (2541 : บทคัดย่อ) ที่พบว่าอายุไม่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจลาออกจากงานของพนักงาน ผลงานวิจัยของ ประจักษ์ ปฏิทัศน์ (2544 : บทคัดย่อ) ที่พบว่าผู้บริหารระดับกลางที่มีอายุต่างกันไม่มีความสัมพันธ์กับความต้องการลาออกจากงาน ตลอดจนผลงานวิจัยของ อุบลรัตน์ พรหมสาขา ณ สกลนคร (2545 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า พนักงานที่มีอายุต่างกันไม่มีความสัมพันธ์กับความต้องการลาออกจากงาน

สมมติฐานที่ 1.3 หัวหน้างานในอุตสาหกรรมผลิตแผ่นพิมพ์วงจรไฟฟ้าที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีความต้องการลาออกจากงานต่างกัน

จากการวิจัยพบว่า หัวหน้างานในอุตสาหกรรมผลิตแผ่นพิมพ์วงจรไฟฟ้าที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีความต้องการลาออกจากงานแตกต่างกัน ซึ่งสนับสนุนสมมติฐานที่ตั้งไว้ และผลงานวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประจักษ์ ปฏิทัศน์ (2544 : บทคัดย่อ) ที่พบว่าสถานภาพสมรส มีความสัมพันธ์กับความต้องการลาออกจากงาน

อย่างไรก็ตามผลงานวิจัยที่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยในครั้งนี้คือ ผลงานวิจัยของ อนันต์ รุ่งผ่องศรีกุล (2540 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า สถานภาพสมรส และความต้องการสัมฤทธิ์ผลไม่มีผลต่อแนวโน้มที่จะลาออกจากองค์กร ผลงานวิจัยของ พิสิฐ กาญจนาคพันธ์ (2541 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า สถานภาพสมรส ไม่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจลาออกจากงานของพนักงาน รวมทั้งผลงานวิจัยของ อุบลรัตน์ พรหมสาขา ณ สกลนคร (2545 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า สถานภาพสมรสไม่มีความสัมพันธ์กับความต้องการลาออกจากงาน และผลงานวิจัยของ สุรสาร เทพศิริ (2547 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า สถานภาพสมรสไม่มีสัมพันธ์กับความต้องการลาออกจากงานของวิศวกรในอุตสาหกรรมรถยนต์

สมมติฐานที่ 1.4 หัวหน้างานในอุตสาหกรรมผลิตแผ่นพิมพ์วงจรไฟฟ้าที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความต้องการลาออกจากงานต่างกัน

จากการวิจัยพบว่าหัวหน้างานในอุตสาหกรรมผลิตแผ่นพิมพ์วงจรไฟฟ้าที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความต้องการลาออกจากงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สนับสนุนสมมติฐานที่ตั้งไว้ และผลงานวิจัยไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของประจักษ์ ปฏิทัศน์ (2544 : บทคัดย่อ) ที่พบว่าระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์กับความต้องการลาออกจากงาน

อย่างไรก็ตามผลงานวิจัยที่สอดคล้องกับงานวิจัยในครั้งนี้คือ ผลงานวิจัยของ พิสิฐ กาญจนาคพันธ์ (2541 : บทคัดย่อ) ที่พบว่าระดับการศึกษาไม่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจลาออกจากงานของพนักงาน ผลงานวิจัยของ อุบลรัตน์ พรหมสาขา ณ สกลนคร (2545 : บทคัดย่อ) ที่พบว่าระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับความต้องการลาออกจากงาน และผลงานวิจัยของ สุรสาร เทพศิริ (2547 : บทคัดย่อ) ที่พบว่าระดับการศึกษาไม่มีสัมพันธ์กับความต้องการลาออกจากงานของวิศวกรในอุตสาหกรรมรถยนต์

สมมติฐานที่ 1.5 หัวหน้างานในอุตสาหกรรมผลิตแผ่นพิมพ์วงจรไฟฟ้าที่มีระดับเงินเดือนต่างกัน มีความต้องการลาออกจากงานต่างกัน

จากการวิจัยพบว่า หัวหน้างานในอุตสาหกรรมผลิตแผ่นพิมพ์วงจรไฟฟ้าที่มีระดับเงินเดือนต่างกัน มีความต้องการลาออกจากงานแตกต่างกัน ซึ่งสนับสนุนสมมติฐานที่ตั้งไว้ และผลงานวิจัยไม่สอดคล้องกับ งานวิจัยของ พิสิฐ กาญจนาคพันธ์ (2541 : บทคัดย่อ) ที่พบว่ารายได้ของพนักงานไม่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจลาออกจากงานของพนักงาน และผลงานวิจัยของ อุบลรัตน์ พรหมสาขา ณ สกลนคร (2545 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า ระดับเงินเดือนไม่มีความสัมพันธ์กับความต้องการลาออกจากงาน และผลงานวิจัยของ สุรสาร เทพศิริ (2547 : บทคัดย่อ) ที่พบว่าระดับเงินเดือนไม่มีความสัมพันธ์กับความต้องการลาออกจากงานของวิศวกรในอุตสาหกรรมรถยนต์

สมมติฐานที่ 1.6 หัวหน้างานในอุตสาหกรรมผลิตแผ่นพิมพ์วงจรไฟฟ้าที่มีอายุงานในองค์กรปัจจุบันต่างกัน มีความต้องการลาออกจากงานต่างกัน

จากการวิจัยพบว่า หัวหน้างานในอุตสาหกรรมผลิตแผ่นพิมพ์วงจรไฟฟ้าที่มีอายุงานในองค์กรปัจจุบันต่างกัน มีความต้องการลาออกจากงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สนับสนุนสมมติฐานที่ตั้งไว้ และผลงานวิจัยไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ นันทนา ประกอบกิจ (2538 : บทคัดย่อ) ที่พบว่าอายุงานในองค์กรปัจจุบันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร และการลาออกจากงาน

อย่างไรก็ตามผลงานวิจัยที่สอดคล้องกับงานวิจัยในครั้งนี้คือ ผลงานวิจัยของ กาญจนา พูลแก้ว (2541 : บทคัดย่อ) ที่พบว่าอายุงานในองค์กรปัจจุบันไม่มีความสัมพันธ์ต่อความต้องการเปลี่ยนงานของพยาบาล ผลงานวิจัยของ อุทิศ เตชะพลุดิ (2541 : บทคัดย่อ) ที่พบว่าอายุงานใน

องค์กรปัจจุบันไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันกับองค์กร ผลงานวิจัยของ พิสิฐ กาญจนาคพันธ์ (2541 : บทคัดย่อ) ที่พบว่าระยะเวลาการปฏิบัติงานกับบริษัท ไม่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจลาออกจากงานของพนักงาน รวมทั้งผลงานวิจัยของ ประจักษ์ ปุทธิทัศน์ (2544 : บทคัดย่อ) ที่พบว่าอายุงานในองค์กรปัจจุบัน ไม่มีความสัมพันธ์กับความต้องการลาออกจากงาน และผลงานวิจัยของ สุรสาร เทพศิริ (2547 : บทคัดย่อ) ที่พบว่าอายุงานในองค์กรปัจจุบัน ไม่มีสัมพันธ์กับความต้องการลาออกจากงานของวิศวกรในอุตสาหกรรมรถยนต์

5.2.5 อภิปรายผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความต้องการลาออกจากงานของหัวหน้างานที่มีการรับรู้บรรยากาศการบริหารงานในองค์กรแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 หัวหน้างานในอุตสาหกรรมผลิตแผ่นพิมพ์วงจรไฟฟ้า ที่มีการรับรู้บรรยากาศการบริหารงานในองค์กรแตกต่างกัน มีความต้องการลาออกจากงานแตกต่างกัน

จากการวิจัยพบว่า หัวหน้างานในอุตสาหกรรมผลิตแผ่นพิมพ์วงจรไฟฟ้าที่มีการรับรู้บรรยากาศการบริหารงานในองค์กรต่างกัน มีความต้องการลาออกจากงานแตกต่างกันซึ่งสนับสนุนสมมติฐานที่ตั้งไว้ และผลวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประจักษ์ ปุทธิทัศน์ (2544 : บทคัดย่อ) ที่พบว่าการรับรู้บรรยากาศการบริหารงานในองค์กรมีความสัมพันธ์กับความต้องการลาออก และผลงานวิจัยของ สุรสาร เทพศิริ (2547 : บทคัดย่อ) ที่พบว่าอายุงานและการรับรู้บรรยากาศการบริหารงานในองค์กร ไม่มีอิทธิพลร่วมกันต่อความต้องการลาออกจากงานของวิศวกรในอุตสาหกรรมรถยนต์

5.2.6 อภิปรายผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความต้องการลาออกจากงานของหัวหน้างานที่มีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 3 หัวหน้างานในอุตสาหกรรมผลิตแผ่นพิมพ์วงจรไฟฟ้าที่มีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน มีความต้องการลาออกจากงานแตกต่างกัน

จากการวิจัยพบว่า หัวหน้างานในอุตสาหกรรมผลิตแผ่นพิมพ์วงจรไฟฟ้าที่มีความพึงพอใจในการทำงานต่างกัน มีความต้องการลาออกจากงานแตกต่างกัน ซึ่งสนับสนุนสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยวิศวกรที่มีความพึงพอใจในการทำงานค่อนข้างต่ำ จะมีความต้องการลาออกจากงานสูงกว่าวิศวกรที่มีความพึงพอใจในการทำงานค่อนข้างสูง และผลงานวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของ จารุพร แสงเป่า (2541 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า ความพึงพอใจในงาน มีอิทธิพลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลสังกัดสำนักงานสาธารณสุข กรุงเทพมหานคร ผลงานวิจัยของ พิสิฐ กาญจนาคพันธ์ (2541 : บทคัดย่อ) ที่พบว่าปัจจัยด้านความพึงพอใจ ซึ่งได้แก่ ความพึงพอใจในลักษณะงาน ความพึงพอใจในสภาพแวดล้อม ความพึงพอใจในสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจต่อผู้บังคับบัญชา ความพึงพอใจในนโยบายระเบียบของบริษัท ในภาวะวิกฤต

เศรษฐกิจ ความพึงพอใจต่อบุคคล เพื่อนร่วมงานและความพึงพอใจต่อค่าจ้างที่ได้รับจากบริษัทฯ มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจลาออกจากงานของพนักงาน ผลงาน วิจัยของ อุบลรัตน์ พรหมสาขา ณสกลนคร (2545 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับความต้องการลาออกจากงาน โดยพบว่า ความพึงพอใจในงานด้านตัวงาน ด้านหัวหน้างาน ด้านความก้าวหน้า ด้านความมั่นคง และด้านเงินเดือน มีความสัมพันธ์กับความต้องการลาออกจากงาน และผลงานวิจัยของ สุรสาร เทพศิริ (2547 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า วิศวกรในอุตสาหกรรมรถยนต์ที่มีความพึงพอใจในการทำงานต่างกัน มีระดับความต้องการลาออกจากงานแตกต่างกัน โดยวิศวกรที่มีระดับความพึงพอใจในการทำงานค่อนข้างต่ำจะมีระดับความต้องการลาออกจากงานสูง

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะจากการวิจัยเพื่อนำไปใช้

จากผลการศึกษาระดับความต้องการลาออกจากงานของหัวหน้างาน ในอุตสาหกรรมผลิตแผ่นพิมพ์วงจรไฟฟ้าพบว่า หัวหน้างานในอุตสาหกรรมผลิตแผ่นพิมพ์วงจรไฟฟ้ามีระดับความต้องการลาออกอยู่ในระดับปานกลาง และจากผลการศึกษาจะเห็นว่าความต้องการลาออกมีผลมาจากความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญในการทำงาน เมื่อหัวหน้างานมีความพึงพอใจในการทำงานต่ำจะทำให้หัวหน้างานรู้สึกอยากจะลาออกจากงาน ดังนั้นแนวทางในการแก้ไขปัญหามุ่งในเรื่องของการลาออกที่ดี คือการส่งเสริมให้หัวหน้างานมีความพึงพอใจในการทำงาน ดังต่อไปนี้

5.3.1.1 ควรส่งเสริมในด้านเงินเดือน ควรมีค่าตอบแทนหรือเงินเดือนที่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน ความรับผิดชอบ และอายุการทำงานประสบการณ์การทำงาน ซึ่งหัวหน้างานในอุตสาหกรรมผลิตแผ่นพิมพ์วงจรไฟฟ้าส่วนใหญ่เงินเดือนไม่สูง แต่มีรายได้ต่อเดือนค่อนข้างสูงเนื่องจากมีการทำงานล่วงเวลามาก ผู้บริหารควรศึกษาในเรื่องของเงินเดือนและค่าล่วงเวลาให้มีความเหมาะสมมากยิ่งขึ้น

5.3.1.2 ควรส่งเสริมในด้านความก้าวหน้า เนื่องจากอุตสาหกรรมผลิตแผ่นพิมพ์วงจรไฟฟ้าเป็นอุตสาหกรรมขนาดกลางมีพนักงานและหัวหน้างานจำนวนมาก ดังนั้นจึงทำให้หัวหน้างานมีความก้าวหน้าในการทำงานค่อนข้างช้า ผู้บริหารจึงควรส่งเสริมในด้านนี้เนื่องจากหัวหน้างานทุกคนต้องการความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

5.3.1.3 ควรส่งเสริมในด้านตัวงาน ควรทำให้หัวหน้างานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งอาจใช้วิธีจัดงานให้เหมาะกับคน เช่น หัวหน้างานเข้าใหม่จะมีความใฝ่รู้ใฝ่เรียนอยากจะทำอะไรใหม่ๆ ไม่ชอบงานที่จำเจ ในขณะที่หัวหน้างานอาวุโสก็มีประสบการณ์ในการทำงาน มีความสุขุม ผู้บริหารจึงควรจัดงานให้เหมาะสมระหว่างหัวหน้างานใหม่ และหัวหน้างานอาวุโส นอกจากนี้อาจจะทำการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงระบบหรือวิธีการทำงานเพื่อลดความจำเจ เป็นต้น

5.3.1.4 ควรส่งเสริมในด้านหัวหน้างาน ควรคัดเลือกหรือเลื่อนตำแหน่งให้กับบุคคลที่มีความรู้ความสามารถกับงานตำแหน่งนั้นอย่างแท้จริง เพื่อให้สามารถสอนงาน สั่งงาน และสร้างความนับถือให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา นอกจากนี้จะมีการคัดเลือกผู้ที่จะมีรับตำแหน่งแล้วยังต้องมีการสร้างหรือปูพื้นฐานเพื่อการเลื่อนตำแหน่งด้วยเพื่อให้หัวหน้างานเป็นผู้ที่มีความรู้ และเป็นที่ยอมรับจากผลการสำรวจจะเห็นว่า หัวหน้างานยอมรับความสามารถของผู้บังคับบัญชาในระดับปานกลาง ผู้บริหารจึงควรจะมีการจัดอบรมหัวหน้างาน ตามระดับความเหมาะสมกับความรับผิดชอบ เพื่อความก้าวหน้าขององค์กร

5.3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

5.3.2.1 การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการลาออกจากงาน ของหัวหน้างานในอุตสาหกรรมผลิตแผ่นพิมพ์วงจรไฟฟ้า ซึ่งการวิจัยครั้งต่อไป อาจศึกษาปัจจัยต่างๆ ที่ส่งผลต่อความต้องการลาออกจากงานเพิ่มเติม เช่น ความห่างไกลของบ้านและที่ทำงาน, สภาพทางภูมิศาสตร์, นโยบายการบริหารงานของบริษัท, การเลื่อนตำแหน่งและความก้าวหน้า เป็นต้น

5.3.2.2 ควรมีการศึกษาวิจัยกับกลุ่มตัวอย่างอื่น เช่น อาจศึกษากลุ่มอุตสาหกรรมประเภทอื่นๆ ว่ามีรูปแบบแตกต่างกันหรือไม่อย่างไร เพื่อหาผลสรุปใช้เป็นแนวทางในการป้องกันการลาออกจากงานของหัวหน้างานและเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรต่อไป

5.3.2.3 การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อระดับความต้องการลาออกจากงาน ของหัวหน้างานนั้น ควรให้ความสำคัญกับปัจจัยแทรกซ้อนต่างๆเพิ่มขึ้นเพราะกระบวนการตัดสินใจของคน เป็นกระบวนการที่มีความซับซ้อน โดยเฉพาะการตัดสินใจลาออกจากงานที่จะส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพชีวิตของผู้ตอบ การควบคุมปัจจัยแทรกซ้อนต่างๆให้มากที่สุด จะทำให้ผู้วิจัยได้คำตอบที่ตรงกับความ เป็นจริงมากที่สุดด้วย

5.3.2.4 การวิจัยครั้งนี้ ได้ทำการวิจัยสำรวจความคิดเห็นเฉพาะหัวหน้างานเท่านั้น ควรมีการสำรวจความคิดเห็นของกลุ่มพนักงานและผู้บริหารด้วย เพื่อเป็นข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อบริษัทต่อไป

5.3.2.5 การวิจัยในครั้งนี้ได้ทำการศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการลาออกจากงานของหัวหน้างานในอุตสาหกรรมผลิตแผ่นพิมพ์วงจรไฟฟ้า ดังนั้นเพื่อให้เข้าใจปัจจัยต่างๆมากขึ้นควร จะศึกษา ปัจจัยที่มีผลทำให้หัวหน้างานในอุตสาหกรรมผลิตแผ่นพิมพ์วงจรไฟฟ้า ทำงานอยู่ในองค์กรด้วย

บรรณานุกรม

กัลยา วานิชย์ปัญญา การใช้ SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล กรุงเทพมหานคร :

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

กาญจนา พูลแก้ว .2541. “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความต้องการเปลี่ยนงานของพยาบาลใน

โรงพยาบาลสังกัดสำนักงานการแพทย์กรุงเทพมหานคร” วิทยานิพนธ์พัฒนาแรงงานและ

สวัสดิการมหำบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย , มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

กานดา พูนลาภทวี. 2530. สถิติเพื่อการวิจัย. กรุงเทพฯ : ฟิสิกส์เซ็นเตอร์ การพิมพ์.

กรมโรงงานอุตสาหกรรม. 2549 “สถิติโรงงานอุตสาหกรรม” [Online]. Available:

<http://www.diw.go.th/editwebdesign/html/versionthai/data>

ก้องเกียรติ โอภาสวงการ. 2532. กลยุทธ์สู่ความสำเร็จในธุรกิจส่วนตัว. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดดูเคชั่น

จารุพร แสงเป่า. 2541. “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจางานของพยาบาลวิชาชีพ

ในโรงพยาบาลสังกัดสำนักงานการแพทย์ กรุงเทพมหานคร” วิทยานิพนธ์ดุขฎิบัณฑิต สาขาวิจัย

พฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์ บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ฉัตรวิบูลย์ ฉาวเกียรติ 2540 “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนงานของผู้บริหารในองค์การเอกชน”

วิทยานิพนธ์มนุษยศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ

บัณฑิตวิทยาลัย , มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

ชูศรี วงศ์รัตน์ะ. 2544. เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย. กรุงเทพฯ: เทพเนรมิตการพิมพ์

ธงชัย สันติวงศ์. 2537. องค์การและการบริหาร. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช

นงเยาว์ แก้วมรกต . 2538. “ผลของการรับรู้บรรยากาศองค์การที่มีต่อความผูกพันต่อองค์การของ

พนักงานบุคคลในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล” วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต

บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

นันทนา ประกอบกิจ. 2538. “ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ศึกษากรณีฝ่ายพัฒนาชุมชน

สำนักงานเขต สังกัดกรุงเทพมหานคร” วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต

บัณฑิตวิทยาลัย , มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

บุญธรรม กิจปรีดาวิสุทธ์. 2542. เทคนิคการสร้างเครื่องมือรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัย.

กรุงเทพฯ : พี แอนด์ บี พับบลิชซิง

ประจักษ์ ปฏิทัศน์. 2544 “ความสัมพันธ์ของการรับรู้บรรยากาศการบริหารงานในองค์การและการ

มีทัศนคติต่อธรรมชาติของมนุษย์ที่มีต่อระดับความต้องการลาออกจางานของผู้บริหาร

ระดับกลางขององค์การเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร” วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์

มหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย , มหาวิทยาลัยรามคำแหง

- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2535. จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพฯ
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2542. จิตวิทยาอุตสาหกรรม. กรุงเทพฯ : พิมพ์ดี.
- พยอม วงศ์สารศรี .2530 . การบริหารงานบุคคล . กรุงเทพฯ : พรวนการพิมพ์
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2540 . วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. กรุงเทพฯ :
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
- พิสิฐ กาญจนาคพันธุ์. 2541. “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงาน
บริษัทเคอะมอลด์กรุ๊ป จำกัด ในภาวะวิกฤตเศรษฐกิจ” วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหา
บัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต
- ภราดี บุตรศักดิ์. 2539. “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ความพึงพอใจในงาน
และแนวโน้มที่จะลาออกจากองค์การของพนักงานในกลุ่ม ธุรกิจบริษัทเงินทุนในเขต
กรุงเทพมหานคร” วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและ
องค์การ บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- ยอดชาย ทองไทยนนท์. 2526. เทคนิคการจูงใจให้ทำงาน. กรุงเทพฯ : อ.อิทธิพล
- ยุทธ ไกยวรรณ. 2546. สถิติเพื่อการวิจัย. กรุงเทพฯ : พิมพ์ดี
- เรียม ศรีทอง. 2542. พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาคน. กรุงเทพฯ : ธีร์ดเวฟเอดิเคชัน.
- ลัทธிகาล ศรีวระมย์. 2541. พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ : ธีระฟิล์มและไซเท็กซ์
- วรรณารด แสงมณี. 2544. องค์การและการจัดองค์การ. กรุงเทพฯ : ระเบียงทองการพิมพ์
- วรรณารด แสงมณี. 2547. การบริหารทรัพยากรมนุษย์/งานบุคคล. กรุงเทพฯ : ประสิทธิ์ภัณฑ์เอนด์
พริ้นติ้ง
- วรรณภา ณ สงขลา. 2539. “บรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในงานของข้าราชการสำนักงาน
ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ” วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย,
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- วิกรม อัสวิกุล. 2540 . “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความรู้สึกมั่นคงในการทำงานและผลของความรู้สึก
มั่นคง ในการทำงานที่มีต่อความทุ่มเทให้กับงานและความตั้งใจที่จะลาออก ของพนักงาน
บริษัทเงินทุนหลักทรัพย์” วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม
และองค์การ บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- วิจิตร อาวะกุล. 2528. เทคนิคมนุษยสัมพันธ์. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- ศิริวรรณ กิติเวชกุล. 2539. “บรรยากาศองค์การที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการ
ศึกษาเฉพาะกรณี กรมชลประทาน” วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย,
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. 2541. จิตวิทยาอุตสาหกรรม. กรุงเทพฯ : ธีระฟิล์มและไซเท็กซ์.

- สกวรัตน์ อินทุสมิต. 2543. “การรับรู้วัฒนธรรมองค์กร ความผูกพันต่อองค์กรและความตั้งใจที่จะลาออกของพนักงาน : กรณีศึกษาการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย” วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ สมยศ นาวิการ. 2536. การบริหาร. กรุงเทพฯ : ดอกหญ้า
- สมพงษ์ เกษมสิน. 2526. การบริหาร. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช
- สุกัญญา สุทธิวานิช. 2538. “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลาออกของพยาบาลประจำการของโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์” วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาสังคม บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์. 2540. ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์. กรุงเทพฯ : วิทยาลัยครูพระนคร
- สุพล ทองคลองไทร. 2530. ศิลปะการเป็นหัวหน้างาน. กรุงเทพฯ : สายใจ
- สุรพล พยอมแย้ม. 2541. จิตวิทยาอุตสาหกรรม. กรุงเทพฯ : โครงการส่งเสริมการผลิตตำราและเอกสารการสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สุรสาร เทพศิริ. 2547. “ปัจจัยที่มีผลต่อระดับความต้องการลาออกจากงานของวิศวกรในอุตสาหกรรมรถยนต์” วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
- สุวจิ ศิริปัญญา. 2536. “บรรยากาศองค์กรและผลกระทบต่อเจตคติอาชีพรับราชการศึกษานเฉพาะกรณีข้าราชการสังกัดสำนักงานเลขาธิการนายกรัฐมนตรี” สารนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- สุวิธาน มนแพวงสานนท์. 2546. การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS for Windows กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดยูเคชั่น
- เสริมศักดิ์ ธรรมจูนเจือ. 2541. “คุณลักษณะทางประชากร และปัจจัยเกี่ยวกับงานและการปฏิบัติงานของพนักงานที่ลาออก จากธนาคารทหารไทย จำกัด (มหาชน)” วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม 2547 “บทความพิเศษ” [Online]. Available: <http://www.oie.go.th/specialreport/auto>
- อนันต์ รุ่ง่องศรีกุล. 2540. “ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความสำเร็จในงาน ความพึงพอใจในงาน และแนวโน้มที่จะลาออก จากองค์กรของผู้แทนขายยา” วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กร บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- อัญญาภา เครื่องั่นคงภักดิ์. 2542. “การศึกษาความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการจัดสวัสดิการ มหาวิทยาลัยรามคำแหง” วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยรามคำแหง

- อุทิศ เศรษฐพิติ. 2541 .”การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างจุดหมายในอาชีพ และความผูกพันต่อ
องค์กร ของพนักงานระดับปฏิบัติการในองค์กรภาครัฐและเอกชน” วิทยานิพนธ์
ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กร บัณฑิตวิทยาลัย,
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- อุทุมพร จามรมาน. 2537. การสู่มตัวอย่างทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: ฟันนี้พับบลิชชิง
- อุบลรัตน์ พรหมสาขา ณ สกลนคร. 2545. “ปัจจัยที่มีอิทธิพลที่ก่อให้เกิดความต้องการลาออก
จากงานของพนักงาน” การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหาร
ธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย , มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- เอกภูมิ เรียนเล็ก. 2543. “บรรยากาศในองค์กรกับภาวะแปลกแยกที่มีผลต่อความตั้งใจที่จะลาออก
จากงานของพนักงาน ในโรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่ม” วิทยานิพนธ์วิทยา
ศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- Acas, 2002. **Controlling Labour Turnover**. London: ACAS
- Aamodt, Michaels G.. 1991. **Applied Industrial and Organizational psychology**. Belmont,
California: Wadsworth
- Douglass, L.M. 1992. **The Effective Nurse: :Leader and Manage**. 4d ed.St. Louis: Mosby Year
book
- Dominic Abrams,and etc. “1998. Norms as Predictors of Worker’s Turnover Intentions.” **The
Society for Personality and Social Psychology**. (24) : 1027-1039
- Flippo, Edwin B. 1980. **Personel Management**. Tokyo: McGraw-Hill Kogakusha.
- Gilmer,Von Haller B. 1971. **Industrial and Organizational 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
- Kozlowki, and Hults.B.M. 1978. “An Exploration of climates for technical updating and
Performance.” **Personal Psychology**. (40) : 539-563
- Litwin,and Stringer.1968. **Motivation and Organization Climate**. Boston : Harward
University
- Mitchell. Terence R., and Larson James R. Jr. 1987. **People in Organizations** .New York:
McGraw-Hill International editions

- Maslach.1982. "Annual Review of Psychology." **Job Burnout: How People Cope.** (8) : 526-530
- Mobley, William H. 1982. **Employee Turnover: Cases Consequences and Control.** Reading: Addison-Wesley.
- Muchinsky, Paul M. 1983. **Psychology Applied to Work.** New York: The Dorsey Press
- Noorderhoven, Niels. 1995. **Strategi 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

ภาคผนวก ก

แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย

เลขที่แบบสอบถาม

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการลาออกจากงานของหัวหน้างานในอุตสาหกรรมผลิต

แผ่นพิมพ์วงจรไฟฟ้าในประเทศไทย

ผู้วิจัย

นายฐานปนพงษ์ บุญเพชร

นักศึกษาระดับปริญญาโท

สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามชุดนี้ เป็นแบบสอบถามในการเก็บข้อมูลของการวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการลาออกจากงานของหัวหน้างานในอุตสาหกรรมผลิตแผ่นพิมพ์วงจรไฟฟ้าในประเทศไทย ซึ่งผลการศึกษานำมา เป็นข้อมูล ในการวิเคราะห์ปัจจัยที่ทำให้หัวหน้างานมีความต้องการลาออกจากงาน และใช้เป็นแนว ทางในการลดปัญหาการลาออกของหัวหน้างานในอุตสาหกรรมผลิตแผ่นพิมพ์วงจรไฟฟ้า
2. ขอความกรุณาท่านผู้ตอบแบบสอบถาม ตอบคำถามให้ครบถ้วนทุกข้อจากสภาพที่เป็นจริง ซึ่งจะใช้เวลาตอบประมาณ 15 นาที ผู้วิจัยขอรับรองว่า ข้อมูลในแบบสอบถามจะถูกเก็บไว้เป็นความลับ สำหรับใช้ในการศึกษาเท่านั้น และจะนำเสนอข้อมูล โดยส่วนรวมที่ได้จากการวิเคราะห์แล้วเท่านั้น
3. แบบสอบถามชุดนี้มีคำถามจำนวน 56 ข้อ แบ่งเป็น 4 ตอน คือ
 - ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคลและการรับรู้บรรยากาศการบริหารงานในองค์กร ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 7 ข้อ
 - ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน จำนวน 35 ข้อ
 - ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความต้องการลาออกจากงาน จำนวน 12 ข้อ
 - ตอนที่ 4 แบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะด้านความพึงพอใจในการทำงานและบรรยากาศการบริหารงานในองค์กร จำนวน 2 ข้อ
4. คำอธิบายสำหรับบรรยากาศการบริหารงานในองค์กร ในแบบสอบถามตอนที่ 1 (ข้อ.7)
 - 4.1 แบบเน้นการใช้อำนาจ : มีการรวมศูนย์อำนาจที่ผู้บริหารใช้อำนาจบังคับให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความเกรงกลัว
 - 4.2 แบบเน้นความสัมพันธ์ : มีความเป็นกันเองระหว่างผู้ร่วมงานทุกระดับเป็นสำคัญ เอื้ออาทรต่อกัน ประนีประนอม ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน
 - 4.3 แบบเน้นความสำเร็จของงาน : ไม่เน้นว่าจะต้องใช้วิธีการใดแต่มุ่งความสำเร็จของงานเป็นลำดับแรก ยอมรับทุกวิธีการที่สร้างความสำเร็จในงานที่ตั้งไว้ให้ดีที่สุด
 - 4.4 แบบเน้นความสำคัญต่อผู้ปฏิบัติงาน : พยายามตอบสนองต่อความต้องการและความคิดเห็นของพนักงานผู้ปฏิบัติงานเป็นสำคัญ
5. แบบสอบถามใช้สำหรับ หัวหน้างาน (Supervisor) หรือตำแหน่งเทียบเท่า

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคลและการรับรู้บรรยากาศการบริหารงานใน
องค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน หน้าข้อความให้ตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่านหรือความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

สำหรับผู้วิจัย

1. เพศ
 - ชาย หญิง

2. อายุปัจจุบัน
 - น้อยกว่า 25 ปี 25 – 35 ปี
 - มากกว่า 35 – 45 ปี มากกว่า 45 ปีขึ้นไป

3. สถานภาพสมรส
 - โสด หย่าร้าง/หม้าย
 - สมรส

4. ระดับการศึกษาสูงสุด
 - ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า
 - สูงกว่าระดับปริญญาตรี

5. ระดับเงินเดือน
 - ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20,000 บาท มากกว่า 20,000 – 30,000 บาท
 - มากกว่า 30,000 – 40,000 บาท มากกว่า 40,000 บาทขึ้นไป

6. อายุงานในองค์กรปัจจุบัน
 - น้อยกว่า 3 ปี 3 – 6 ปี
 - มากกว่า 6 – 9 ปี มากกว่า 9 ปีขึ้นไป

7. ท่านพบว่าบรรยากาศการบริหารงานในองค์กรของท่านเป็นแบบใด
 - แบบเน้นการใช้อำนาจ แบบเน้นความสำเร็จของงาน
 - แบบเน้นความสัมพันธ์ แบบเน้นความสำคัญต่อผู้ปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน

คำชี้แจง : กรุณาพิจารณาข้อความต่อไปนี้และเติมเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่านหรือความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ข้อความ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	สำหรับผู้วิจัย
1. ท่านทราบถึงหน้าที่และความรับผิดชอบของงานที่ท่านทำอย่างชัดเจน						
2. ท่านได้ทำงานที่ตรงตามความรู้ความสามารถ และความถนัด						
3. ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จทุกครั้ง						
4. งานที่ท่านทำอยู่เป็นงานจำเจไม่น่าสนใจ						
5. ท่านมีส่วนร่วมในการวางแผนและตัดสินใจในงานที่ท่านทำ						
6. ท่านพอใจในรูปแบบการทำงานที่ท่านทำในปัจจุบัน						
7. เมื่อท่านปฏิบัติงานได้ดี มีคนรับรู้การทำงานของท่าน						
8. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความยุติธรรมกับทุกคน						
9. ท่านยอมรับความรู้ความสามารถของผู้บังคับบัญชา						
10. ท่านมีโอกาสเสนอแนะความคิดเห็นต่อผู้บังคับบัญชา						
11. หัวหน้าของท่าน ขาดความเป็นผู้นำที่ดี						
12. ท่านมีความสัมพันธ์อันดีกับผู้บังคับบัญชา						
13. ผู้บังคับบัญชาตรวจสอบการทำงานอย่างใกล้ชิดจนขาดความเป็นอิสระ						
14. ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความช่วยเหลืออย่างเต็มที่เมื่อท่านมีปัญหาจากการทำงาน						

ข้อคำถาม	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	สำหรับผู้วิจัย
15. ท่านและเพื่อนร่วมงานทำงานร่วมกันได้อย่างไรดี						
16. ท่านและเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน						
17. เพื่อนร่วมงานของท่านแก่งแย่งชิงดีชิงเด่นกันในการทำงาน						
18. เพื่อนร่วมงานของท่านให้ความช่วยเหลืออย่างเต็มที่เมื่อท่านมีปัญหาในการทำงาน						
19. ท่านสบายใจเมื่อทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานของท่าน						
20. ท่านพอใจกับโอกาสในการพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถจากงานที่ได้รับ						
21. ท่านคิดว่าการปฏิบัติงานในตำแหน่งของท่านมีโอกาสดำเนินงานเท่าเทียมกับตำแหน่งอื่น						
22. ท่านคิดว่าทุกคนมีโอกาสดำเนินงานเท่าเทียมกันในการได้รับมอบหมายงาน						
23. ท่านมีโอกาสดำเนินงานและเงินเดือนตามความรู้ความสามารถของท่าน						
24. ท่านรู้สึกพอใจกับระบบการเลื่อนตำแหน่งของบริษัท						
25. ท่านรู้สึกว่าการปฏิบัติงานที่บริษัทที่ท่านทำงานอยู่มั่นคง						
26. ท่านพอใจกับการทำงานในบริษัทที่ท่านทำงานอยู่						
27. ท่านเชื่อว่าบริษัทที่ท่านทำงานอยู่สามารถดำเนินงานต่อไปได้อีกนาน						
28. เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับงานที่ท่านทำ						
29. เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเพียงพอกับค่าใช้จ่าย						

ข้อคำถาม	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	สำหรับผู้วิจัย
30. ท่านพอใจกับเงินเดือนที่ได้รับเมื่อเทียบกับบริษัทอื่นที่งานคล้ายกัน						
31. ท่านพอใจกับเงินเดือนที่ได้รับเพิ่มขึ้นทุกปี						
32. ท่านไม่ลังเลที่จะเปลี่ยนงานหากได้รับเงินเดือนมากกว่าในปัจจุบัน						
33. ท่านพอใจกับประกันสุขภาพที่บริษัททำให้แก่ท่าน						
34. ท่านพอใจกับประกันอุบัติเหตุที่บริษัททำให้แก่ท่าน						
35. ท่านคิดว่าสวัสดิการที่ได้รับในปัจจุบันเทียบเท่าหรือดีกว่าบริษัทอื่น						

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความต้องการลาออกจากงาน

คำชี้แจง : กรุณาพิจารณาข้อความต่อไปนี้และเติมเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่านหรือความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ข้อคำถาม	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	สำหรับผู้วิจัย
1. ท่านมีความรู้สึกเบื่อและอยากลาออกจากงาน						
2. ท่านต้องการเปลี่ยนงานในอนาคตอันใกล้						
3. หากท่านมีโอกาสดำรงงานที่ดีกว่า ท่านจะลาออกทันที						
4. ท่านคิดว่าจะสามารถหางานใหม่ที่เหมาะสมตนเองได้ไม่ยากในสภาวะเศรษฐกิจปัจจุบัน						
5. ท่านตั้งใจที่จะลาออกจากงานภายใน 3 ปี ข้างหน้า						
6. ท่านเคยคิดเกี่ยวกับเรื่องที่จะลาออกจากงาน						
7. ท่านติดตามประกาศข่าวรับสมัครงานนอกองค์การอยู่เสมอ						

ข้อคำถาม	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	สำหรับผู้วิจัย
8. ท่านคิดว่าค่าตอบแทนและ โอกาสก้าวหน้า จะสูงขึ้นถ้าท่านเปลี่ยนงานใหม่						
9. ท่านคิดว่าสวัสดิการจะน้อยกว่าถ้าท่านเปลี่ยนงานใหม่						
10. ท่านคิดว่าจะทำงานอยู่กับองค์กรปัจจุบันจนกว่าจะเกษียณอายุ						
11. ท่านมีความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานกับองค์กรในปัจจุบัน						
12. ท่านมีความรู้สึกผูกพันกับองค์กรที่ท่านทำงานอยู่						

ตอนที่ 4 แบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะด้านความพึงพอใจในการทำงานและบรรยากาศการบริหารงานในองค์กร

คำชี้แจง: โปรดเติมข้อความลงในช่องว่างตามความคิดเห็นของท่าน

1. ท่านคิดว่าองค์กรควรดำเนินการพัฒนาหรือปรับปรุงเรื่องใดบ้าง ที่จะทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน

.....

.....

.....

.....

.....

2. ท่านคิดว่าองค์กรควรปรับปรุงบรรยากาศการบริหารงานอย่างไร

.....

.....

.....

.....

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-นามสกุล	นายฐานปนพงษ์ บุญเพชร
วัน เดือน ปีเกิด	4 กันยายน 2515
ที่อยู่	83/274 ม.7 ต.บางเมืองใหม่ อ.เมือง จ.สมุทรปราการ 10270
ประวัติการศึกษา	2538 วิทยาศาสตร์บัณฑิต สาขาเคมีอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
ประสบการณ์ทำงาน	
พ.ศ.2538-2542	ผู้ควบคุมการผลิตสไตรีน โมโนเมอร์ บริษัท ไทยปิโตรเคมีคอลล อินคัสตรี จำกัด
พ.ศ.2542-2548	หัวหน้าส่วนงานปรับปรุงและพัฒนากระบวนการผลิต แผ่นพิมพ์วงจรไฟฟ้า บริษัท เคซีอี อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด
พ.ศ.2549-ปัจจุบัน	หัวหน้าส่วนงานอาวุโสฝ่ายผลิต บริษัท เคซีอี อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด