

ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความถี่การลาออกจากงานของพนักงาน
ในอุตสาหกรรมสิ่งทอ

FACTORS AFFECTING TO DEMAND FOR RESIGNATION OF
EMPLOYEE IN TEXTILE INDUSTRY

อรวรรณ เที่ยงดา
ORAWAN THIANGDA

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม
บัณฑิตวิทยาลัย

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

พ.ศ. 2549

ISBN 974 - 15 - 2371 - 8

ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความต้องการลาออกจากงานของพนักงาน
ในอุตสาหกรรมสิ่งทอ

FACTORS AFFECTING TO DEMAND FOR RESIGNATION OF
EMPLOYEE IN TEXTILE INDUSTRY

อรวรรณ เทียงดาห์
ORAWAN THIANGDA

เลขหมู่.....
เลขทะเบียน..... 63485
วัน,เดือน,ปี..... 29 ส.ค. 2549

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม

บัณฑิตวิทยาลัย

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

พ.ศ.2549

ISBN 974-15-2371-8

**FACTORS AFFECTING TO DEMAND FOR RESIGNATION OF
EMPLOYEE IN TEXTILE INDUSTRY**

ORAWAN THIANGDA

**A THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT
OF THE REQUIREMENT FOR THE DEGREE OF
MASTER OF SCIENCE IN INDUSTRIAL MANAGEMENT
SCHOOL OF GRADUATE STUDIES
KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG**

2006

ISBN 974-15-2326-8

COPYRIGHT 2006

SCHOOL OF GRADUATE STUDIES

KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG

หัวข้อวิทยานิพนธ์	ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความต้องการลาออกจากงานของ
นักศึกษา	พนักงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอ
รหัสนักศึกษา	นางสาวอรรวรรณ เทียงคำห์
ปริญญา	47065804
สาขาวิชา	วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต
พ.ศ.	วิทยาการจัดการอุตสาหกรรม
อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์	2549
อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม	รองศาสตราจารย์ อติคุณ กาญจนพิบูลย์
	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มนัส ไพฑูรย์เจริญลาภ

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์คือเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความต้องการลาออกจากงานของพนักงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอ กลุ่มตัวอย่างการศึกษา เป็นพนักงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอ จำนวน 333 คน โดยพนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุอยู่ในช่วง 25-35 ปี สถานภาพสมรส การศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี ระดับเงินต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20,000 บาท มีอายุงานในองค์กรปัจจุบัน มากกว่า 10 ปีขึ้นไป ระดับตำแหน่งงานระดับปฏิบัติการ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือแบบสอบถามแบบมาตรวัดประมาณค่า และการทดสอบสมมติฐานด้วยค่า t-Test One-Way ANOVA และ Two-Way ANOVA เพื่อหาความแตกต่างของระดับความต้องการลาออกจากงานของพนักงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอ

ผลการวิจัยปรากฏว่า พนักงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอ ที่มี อายุ ระดับการศึกษา ระดับเงินเดือน ระดับตำแหน่งงาน และการรับรู้บรรยากาศการบริหารงานในองค์กรต่างกัน มีระดับความต้องการลาออกจากงานแตกต่างกัน พนักงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอที่มี มีเพศ สถานภาพสมรส และอายุงานในองค์กรปัจจุบันต่างกันมีระดับความต้องการลาออกจากงานไม่ต่างกัน ส่วนพนักงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอที่มีความพึงพอใจในงานต่างกัน มีระดับความต้องการลาออกจากงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีระดับความพึงพอใจในงานค่อนข้างต่ำจะมีระดับความต้องการลาออกจากงานสูง จากการวิเคราะห์พบว่าอายุงานในองค์กรปัจจุบันและสถานภาพสมรส ไม่มีอิทธิพลร่วมต่อความต้องการลาออกจากงานพนักงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอและพบว่าอายุงานในองค์กรปัจจุบันและการรับรู้บรรยากาศการบริหารงานในองค์กร ไม่มีอิทธิพลร่วมกันต่อการลาออกจากงานของพนักงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอ

Thesis Title	Factors affecting to demand for resignation of employee in textile industry
Student	Ms.Orawan Thiangda
Student ID.	47065804
Degree	Master of Science
Programme	Industrial Management
Year	2006
Thesis Advisor	Associate Professor Atinuch Kanchanapiboon
Thesis Co-Advisor	Assistant Professor Dr.Manat Pithuncharurnlap

ABSTRACT

The purpose of this research is to study the factors affecting to the demand of resignation of employee in textile industry. The study sample comprises of 333 employee in textile industry ,mostly female aging between 25-35 years with married status,education level bachelor degree salary below 20,000 bahts, job position is operator and has experience in current organization over 10 years, The tool used in this study includes the estimated measurement questionnaires to measure and hypothesis test using t-test one way ANOVA and two way ANOVA. The purpose of the test is to measure the different in demand of resignation of employee in textile industry.

The study result reveals that employee in textile industry has different of age,level of education, salary, job position and perceived-organization that contribute significantly to the demand of resignation . Employee in textile industry has different of sex, status and experience in current organization do not contribute in the difference in the demand of resignation.The beside employee in textile industry has level of satisfaction that contribute significantly to the demand of resignation with the significance level of 0.05 .The employee have lower degree of satisfaction will have higher degree of resignation.From analysis result reveals that the interaction between experience in current organization and status do not have fluency to the degree of resignation, and interaction between experience in current organization and perceived-organization do not have fluency to the degree of resignation.

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้อย่างดี ด้วยคำแนะนำและคำปรึกษาเกี่ยวกับจากอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ รศ.อดิษฐ์ กาญจนพิบูลย์ และ ผศ.ดร. มนต์ ไพฑูรย์เจริญลาภ อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม ผู้วิจัยซาบซึ้งในความอนุเคราะห์จากท่านและกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ขอกราบขอบพระคุณ คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ รศ.ดร.วรรณารถ แสงมณี ผศ.ดร.จิระเสกข์ ตรีเมธสุนทร และ รศ.สุชาติ เหล่าปรีดา ซึ่งช่วยแนะนำแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ในขั้นตอนสุดท้ายทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีความถูกต้องสมบูรณ์

ขอขอบพระคุณ ดร.ชัยสิทธิ์ ทองบริสุทธิ์ ที่กรุณาให้คำแนะนำข้อมูลในการวิจัย

ขอขอบพระคุณ คณาจารย์ผู้ทรงคุณวุฒิ ดร.จ่านงค์ จิงธิรพานิช ดร.ณรงค์ พิมสาร คุณ ดำรง ไชยศรี คุณ สุชาวดี เนื่องจ่านงค์ และ คุณวาทิต จันทภาณี ที่ให้ความกรุณาช่วยเหลือในการตรวจสอบแบบสอบถามที่จะใช้ในการศึกษาครั้งนี้

ขอขอบพระคุณ บิดา มารดา ครอบครัว เพื่อน พี่ๆน้องๆ และบริษัทไทยเทพฟิต้าจำกัด ที่ให้การสนับสนุนและเป็นกำลังใจให้ด้วยดีตลอดระยะเวลาที่ได้ทำการศึกษา

ขอขอบพระคุณ พนักงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอ ทุกท่านที่ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการให้ข้อมูลและการตอบแบบสอบถามในทุกข้ออย่างสมบูรณ์ รวมถึงให้ข้อเสนอแนะต่างๆ ตลอดระยะเวลาในการเก็บข้อมูล

สุดท้ายขอขอบพระคุณเจ้าหน้าที่ธุรการ ภาควิชาภาษาและสังคม ตลอดจนบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม และบัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ที่ให้ความช่วยเหลือประสานงาน และอำนวยความสะดวกในการจัดทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้

คุณค่า และประโยชน์อันพึงมีจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบแด่ผู้มีพระคุณทุกท่าน

อรวรรณ เทียงคาศ์

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	I
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	II
กิตติกรรมประกาศ.....	III
สารบัญ.....	IV
สารบัญตาราง.....	IX
สารบัญภาพ.....	XII
บทที่ 1 บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	5
1.3 สมมติฐานของการวิจัย.....	6
1.4 กรอบแนวความคิดที่ใช้ในการวิจัย.....	7
1.5 ขอบเขตการวิจัย.....	10
1.5.1 ประชากร.....	10
1.5.2 ตัวแปรที่ศึกษา.....	10
1.5.3 ระยะเวลาในการวิจัย.....	11
1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	11
1.7 นิยามคำศัพท์เฉพาะ.....	12
บทที่ 2 ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	14
2.1 ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมขององค์กร.....	14
2.1.1 ความหมายขององค์กร.....	14
2.1.2 หลักการและเป้าประสงค์ขององค์กร.....	15
2.1.3 องค์กรที่มีประสิทธิภาพ.....	15
2.1.4 มนุษย์กับงานอาชีพ.....	16
2.1.5 ธรรมชาติของมนุษย์.....	16
2.1.6 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow.....	18
2.1.7 ทฤษฎี X และทฤษฎี Y.....	21
2.1.8 ปัจจัยการทำงานของมนุษย์.....	22

สารบัญ(ต่อ)

	หน้า
2.1.9 ผู้นำกับองค์กร.....	23
2.1.10 ปัจจัยของภาวะผู้นำ.....	24
2.1.11 การตัดสินใจ.....	26
2.1.12 ปัจจัยความสำเร็จของบุคคล.....	27
2.2 ทฤษฎีและแนวความคิดเกี่ยวกับพึงพอใจ.....	29
2.2.1 ความหมายของความพึงพอใจในการทำงาน.....	29
2.2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน.....	31
2.2.3 ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน.....	32
2.2.3.1 ปัจจัยด้านบุคคล.....	32
2.2.3.2 ปัจจัยด้านงาน.....	33
2.2.3.3 ปัจจัยด้านการจัดการ.....	34
2.2.4 มูลเหตุจูงใจในการทำงาน.....	36
2.2.5 ทฤษฎีการจูงใจและสุขปัจจัย.....	36
2.3 แนวคิดเกี่ยวกับการตัดสินใจลาออกจากงาน.....	38
2.3.1 ความหมายของการลาออกจากงาน.....	38
2.3.2 กระบวนการในการลาออกจากงาน.....	40
2.3.3 ประเภทของการลาออกจากงาน.....	40
2.3.4 ต้นทุนของการลาออกจากงาน.....	41
2.3.5 การควบคุมอัตราการลาออกจากงาน.....	41
2.4 ความต้องการลาออกจากงานกับการรับรู้บรรยากาศการบริหารในองค์กร.....	42
2.4.1 ความหมายของการรับรู้บรรยากาศการบริหารงานในองค์กร.....	42
2.4.2 การจำแนกลักษณะของบรรยากาศการบริหารงานในองค์กร.....	43
2.5 อุตสาหกรรมสิ่งทอในประเทศไทย.....	44
2.5.1 ประเภทของอุตสาหกรรมสิ่งทอ.....	44
2.5.2 สภาพแวดล้อมภายในอุตสาหกรรมสิ่งทอ.....	47
2.5.2.1 การส่งออก.....	47
2.5.2.2 การนำเข้า.....	48
2.5.2.3 จำนวนโรงงานและแรงงาน.....	49

สารบัญ(ต่อ)

	หน้า
2.6 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	50
บทที่ 3 วิธีการศึกษา.....	59
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	59
3.1.1 ประชากร.....	59
3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง.....	59
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	60
3.3 การตรวจสอบเครื่องมือ.....	60
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	62
3.4.1 ข้อมูลปฐมภูมิ.....	62
3.4.2 ข้อมูลทุติยภูมิ.....	62
3.5 การกำหนดค่าตัวแปร และการวิเคราะห์ข้อมูล.....	62
3.6 สถิติที่ใช้ในการวิจัย.....	65
3.6.1 สถิติพรรณนา.....	65
3.6.1.1 ค่าร้อยละ.....	65
3.6.1.2 ค่าเฉลี่ยเลขคณิต.....	65
3.6.1.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน.....	66
3.6.2 สถิติวิเคราะห์เชิงอนุมาน.....	66
3.6.2.1 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเลขคณิตด้วยสถิติ t-test.....	66
3.6.2.2 การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว(One – Way ANOVA).....	68
3.6.2.3 การวิเคราะห์วิธี Least-Significant Difference สำหรับ One – Way ANOVA.....	70
3.6.2.4 การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทาง(Two – Way ANOVA).....	71
3.6.2.5 การวิเคราะห์วิธี Least-Significant Difference สำหรับ Two – Way ANOVA.....	74
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	76
4.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ระดับตำแหน่งงาน และการรับรู้บรรยากาศการบริหารงานใน องค์กร.....	76

สารบัญ(ต่อ)

	หน้า
4.2 ความพึงพอใจในงาน.....	79
4.3 ระดับความต้องการลาออกจากงาน.....	90
4.4 ผลการทดสอบสมมติฐาน.....	92
4.4.1 เปรียบเทียบระดับความต้องการลาออกจากงานของพนักงานใน อุตสาหกรรมสิ่งทอที่มี เพศต่างกัน.....	92
4.4.2 เปรียบเทียบระดับความต้องการลาออกจากงานของพนักงานใน อุตสาหกรรมสิ่งทอที่ อายุต่างกัน.....	93
4.4.3 เปรียบเทียบระดับความต้องการลาออกจากงานของพนักงานใน อุตสาหกรรมสิ่งทอที่ระดับการศึกษาต่างกัน.....	94
4.4.4 เปรียบเทียบระดับความต้องการลาออกจากงานของพนักงานใน อุตสาหกรรมสิ่งทอที่ระดับเงินเดือนต่างกัน.....	96
4.4.5 เปรียบเทียบระดับความต้องการลาออกจากงานของพนักงานใน อุตสาหกรรมสิ่งทอที่ระดับตำแหน่งงานต่างกัน.....	97
4.4.6 เปรียบเทียบระดับความต้องการลาออกจากงานของพนักงานใน อุตสาหกรรมสิ่งทอที่มีความพึงพอใจในงานต่างกัน.....	99
4.4.7 ทดสอบการมีอิทธิพลร่วมกันของอายุงานในองค์การปัจจุบันและ สถานภาพสมรสต่อความต้องการลาออกจากงาน เปรียบเทียบ ระดับความต้องการลาออกจากงานที่อายุงานในองค์การปัจจุบัน ต่างกัน และเปรียบเทียบระดับความต้องการลาออกจากงาน ที่มีสถานภาพสมรสต่างกันของพนักงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอ.....	101
4.4.8 ทดสอบการมีอิทธิพลร่วมกันของอายุงานในองค์การปัจจุบันและการรับรู้ บรรยากาศการบริหารงานในองค์การต่อความต้องการลาออก จากงานของพนักงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอ.....	102
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปราย และข้อเสนอแนะ.....	104
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	104
5.1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ระดับตำแหน่งงาน และการรับรู้บรรยากาศ การบริหารงานในองค์การ.....	104

สารบัญ(ต่อ)

	หน้า
5.1.2 ความพึงพอใจในงาน.....	105
5.1.3 ระดับความต้องการลาออกจากงาน.....	105
5.1.4 ผลการทดสอบสมมติฐาน.....	105
5.2 อภิปรายผล.....	107
5.3 ข้อเสนอแนะ.....	111
5.3.1 ข้อเสนอแนะจากการวิจัยเพื่อนำไปใช้.....	111
5.3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป.....	111
บรรณานุกรม.....	113
ภาคผนวก.....	117
ภาคผนวก ก.....	118
ภาคผนวก ข.....	127
ประวัติผู้เขียน.....	129

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1.1 แสดงมูลค่าการส่งออกสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่มของไทย	1
1.2 แสดงตลาดส่งออกสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่มของไทย	2
1.3 แสดง สรุปผลดี ผลเสียจากการลาออกจากงานของ Mobley และ Flippo.....	4
2.1 การเปรียบเทียบความต้องการของพนักงานกับหัวหน้างาน	20
2.2 มูลค่าการส่งออกสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่มของไทย	47
2.3 ตลาดส่งออกสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่มของไทย	48
2.4 มูลค่าการนำเข้าสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่มของไทย	49
2.5 จำนวนโรงงานและแรงงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่ม เดือนมิถุนายน 2548	49
3.1 แสดงรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ	61
3.2 แสดงคะแนนในแต่ละระดับความคิดเห็นของแบบสอบถามวัดความพึงพอใจ ในการทำงาน	63
3.3 แสดงคะแนนในแต่ละระดับความคิดเห็นของแบบสอบถาม วัดความต้องการลาออกจากงาน	64
3.4 แสดงสูตรการวิเคราะห์โดยวิธี One-way ANOVA	69
3.5 แสดงสูตรการวิเคราะห์โดยวิธี Two-way ANOVA	73
4.1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม ข้องปัจจัยส่วนบุคคล ระดับตำแหน่งงาน และการรับรู้บรรยากาศการบริหารงานในองค์กร	76
4.2 ลำดับที่ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นของ พนักงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน	79
4.3 ลำดับที่ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับของความคิดเห็นของ พนักงานใน อุตสาหกรรมสิ่งทอเกี่ยวกับระดับความพึงพอใจในงาน โดยรวม	88
4.4 ลำดับที่ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน(S.D.) และระดับของความคิดเห็นของ พนักงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอเกี่ยวกับระดับความต้องการลาออกจากงาน	90
4.5 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และ ค่า p-value ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความ ต้องการลาออกจากงานของพนักงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอเพศชายและเพศหญิง โดยใช้ t-test	93

สารบัญตาราง(ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.6 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และ ค่า p-value ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความต้องการลา ออกจากงานของพนักงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอที่มีอายุใน 4 ช่วงอายุ โดยใช้ One-Way ANOVA.....	93
4.7 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความต้องการลาออกจากงาน ระหว่างช่วงอายุของพนักงานใน อุตสาหกรรมสิ่งทอ ที่มี 4 ระดับ โดยใช้ LSD.....	94
4.8 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความต้องการลาออกจากงานของพนักงานในอุตสาหกรรม สิ่งทอที่มีระดับการศึกษา 3 ระดับ โดยใช้ One-Way ANOVA.....	95
4.9 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความต้องการลาออกจากงาน ระหว่างระดับการศึกษาของพนักงานใน อุตสาหกรรมสิ่งทอ ที่มี 3 ระดับ โดยใช้ LSD.....	95
4.10 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความต้องการลาออกจากงานของพนักงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอที่มีระดับเงินเดือน 4 ระดับ โดยใช้ One-Way ANOVA.....	96
4.11 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความต้องการลาออกจากงาน ระหว่างระดับเงินเดือนของพนักงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอ ที่มี 4 ระดับ โดยใช้ LSD.....	97
4.12 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความต้องการลาออกจากงานของพนักงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอที่มีระดับ ตำแหน่งงาน 4 ระดับ โดยใช้ One-Way ANOVA.....	98
4.13 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความต้องการลาออกจากงาน ระหว่างระดับตำแหน่งงานของพนักงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอ ที่มี 4 ระดับ โดยใช้ LSD.....	99
4.14 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความต้องการลาออกจากงานของพนักงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอที่มีความพึงพอใจในงาน 5 ระดับ โดยใช้ One-Way ANOVA.....	100
4.15 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความต้องการลาออกจากงาน ระหว่างระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอ ที่มี 4 ระดับ โดยใช้ LSD.....	100

สารบัญตาราง(ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.16 แสดงค่า p-value ของผลการทดสอบการมีอิทธิพลร่วมกันของอายุงานในองค์กรปัจจุบัน และสถานภาพสมรสต่อความต้องการลาออกจากงานของพนักงานในอุตสาหกรรม สิ่งทอ โดยใช้ Two-Way ANOVA.....	101
4.17 ผลการทดสอบการมีอิทธิพลร่วมกันของอายุงานในองค์กรปัจจุบันและการ รับรู้บรรยากาศการบริหารงานในองค์กรต่อความต้องการลาออกของพนักงาน ในอุตสาหกรรมสิ่งทอ โดยใช้ Two-Way ANOVA.....	102
4.18 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของการรับรู้บรรยากาศการบริหารงาน ในองค์กรของพนักงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอ ที่มี 4 แบบ โดยใช้ LSD.....	103

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1.1 กรอบแนวความคิดในการวิจัย.....	10
2.1 กระบวนการในการลาออกจากงานของพนักงานตามแนวคิดของ Mobley.....	40
2.2 โครงสร้างอุตสาหกรรมสิ่งทอทั้งระบบ.....	46

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

อุตสาหกรรมสิ่งทอมีกระบวนการผลิตที่ครบวงจรตั้งแต่การผลิตเส้นใย ปั่นด้าย ทอผ้า ถักผ้า ฟอกย้อมฯ และเสื่อผ้าสำเร็จรูป ก่อให้เกิดการจ้างงานสูงถึง 1.08 ล้านคน อีกทั้งยังสามารถนำรายได้เงินตราต่างประเทศได้ปีละกว่า 5,000 ล้านดอลลาร์สหรัฐฯ (<http://www.oie.go.th>)

ตารางที่ 1.1 แสดงมูลค่าการส่งออกสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่มของไทย

รายการ	มูลค่าการส่งออก (หน่วย : ล้านดอลลาร์สหรัฐฯ)					อัตราการขยายตัว (%)		
	2545	2546	2547	2547 (ม.ค.- มิ.ย.)	2548* (ม.ค.- มิ.ย.)	2546	2547	2548* (ม.ค.-มิ.ย.)
สิ่งทอและเครื่องนุ่งห่ม	5,143	5,467	6,400	2,974	3,147	6.3	17.1	5.8
เสื่อผ้าสำเร็จรูป	2,722	2,762	3,093	1,390	1,443	1.5	12.0	3.8
ผ้าผืน	804	875	1,035	512	526	8.8	18.3	2.7
ด้ายฝ้ายและ ด้ายเส้นใยประดิษฐ์	465	540	680	326.6	357	16.1	25.9	9.2
อื่นๆ	1,152	1,290	1,592	745.4	821	12.0	23.6	10.1

ที่มา : ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร โดยความร่วมมือของกรมศุลกากร

หมายเหตุ : *2548 (ม.ค.-มิ.ย.) เป็นตัวเลขเบื้องต้น

จากตารางข้างต้น มูลค่าการส่งออกสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่มของไทย ในช่วงเดือนมกราคม ถึง มิถุนายน 2548 มีมูลค่าการส่งออก 3,147 ล้านดอลลาร์สหรัฐฯ และมีอัตราการขยายตัวเพิ่มขึ้น 5.8 % เมื่อเทียบกับช่วงเวลาเดียวกัน

หากเปรียบเทียบการส่งออกในช่วงครึ่งปีแรกของปี 2548 และ 2547 แล้วจะพบว่าอัตราการขยายตัวของสิ่งทอฯ มีการเพิ่มขึ้นเพียงเล็กน้อย เนื่องมาจากประเทศต่างๆ มีการจัดทำเขตการค้าเสรีกันมากขึ้น จึงทำให้มีแข่งขันกันในตลาดโลกที่มากขึ้นด้วย

สำหรับตลาดส่งออกสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่มของไทย ในช่วงครึ่งปีแรกของปี 2548 ประเทศสหรัฐอเมริกายังคงเป็นประเทศที่ไทยมีมูลค่าการส่งออกสิ่งทอฯ ที่มีมูลค่ามากที่สุดถึง 964 ล้านดอลลาร์สหรัฐฯ และมีอัตราการขยายตัว 6.4 % เมื่อเทียบกับช่วงเดือนเดียวกันของปี 2547

ตารางที่ 1.2 แสดงตลาดส่งออกสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่มของไทย

ตลาด	มูลค่าการส่งออก(หน่วย : ล้านดอลลาร์สหรัฐฯ)					อัตราการขยายตัว (%)		
	2545	2546	2547	2547 (ม.ค.- มิ.ย.)	2548* (ม.ค.- มิ.ย.)	2546	2547	2548* (ม.ค.- มิ.ย.)
สหรัฐอเมริกา	1,960	1,869	2,084	906	964	-4.7	11.5	6.4
สหภาพยุโรป	918	1,018	1,194	570	564	10.9	17.3	-1.0
อาเซียน	451	540	657	310	368	19.9	21.6	18.5
ญี่ปุ่น	309	373	430	220	214	20.5	15.3	-3.0
จีน	119	180	266	128	151	50.9	47.8	18.1
อื่นๆ	1,232	1,314	1,580	840	886	6.7	20.2	5.5
โลก (รวม)	5,143	5,467	6,400	2,974	3,147	3.6	17.1	5.8

ที่มา : ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร โดยความร่วมมือของกรมศุลกากร

หมายเหตุ : *2548 (ม.ค.-มิ.ย.) เป็นตัวเลขเบื้องต้น

หากพิจารณาอัตราการขยายตัวของการส่งออกสิ่งทอฯ ของไทยไปยังกลุ่มประเทศอาเซียน และประเทศจีนแล้วจะพบว่า การส่งออกไปยังประเทศดังกล่าวมีอัตราการขยายตัวที่สูงและใกล้เคียงกัน อีกทั้งยังมีแนวโน้มของการส่งออกที่เพิ่มขึ้น เมื่อเทียบกับตลาดส่งออกของประเทศอื่นที่สำคัญของไทย

จะเห็นได้ว่าอุตสาหกรรมสิ่งทอมิบทบาทสำคัญยิ่งต่อการพัฒนาเศรษฐกิจไทยและเป็นอุตสาหกรรมหนึ่ง ที่ประสบปัญหาและอุปสรรคหลายๆ ด้าน ทั้งในด้านการใช้เทคโนโลยี กระบวนการผลิต การบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ การตลาด การวิจัยและพัฒนาผลิตภัณฑ์ แรงงานและบุคลากรที่มีความรู้และมีทักษะฝีมือ อุปสรรคทางการค้า ตลอดจนการขาดข้อมูล

ของอุตสาหกรรมที่มีประสิทธิภาพ เพื่อให้สามารถในการปรับกลยุทธ์ของอุตสาหกรรมให้ทันสถานการณ์ นอกจากนี้ ยังขาดกลยุทธ์และแนวทางการพัฒนาอุตสาหกรรมสิ่งทอทั้งระบบ ที่สอดคล้องกัน และอย่างต่อเนื่องเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันกับต่างประเทศ(รายงานการศึกษาฉบับสมบูรณ์โครงการจัดทำแผนแม่บทอุตสาหกรรมรายสาขา(สาขาสีสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่ม) โดย สถาบันพัฒนาอุตสาหกรรมสิ่งทอ ธันวาคม 2546 สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม)

องค์การของอุตสาหกรรมสิ่งทอภายใต้การแข่งขันทางธุรกิจในยุคโลกที่ไร้พรมแดนและการค้าเสรีกันจึงเต็มไปด้วยการช่วงชิงโอกาสความได้เปรียบทางธุรกิจ แต่ละองค์การต่างต้องสรรหาผู้ปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเข้ามาทำงานให้กับองค์การของตน เพราะสิ่งที่สำคัญที่สุดที่จะทำให้้องค์การสามารถดำรงอยู่และเจริญก้าวหน้าต่อไปได้นั้นขึ้นอยู่กับคุณภาพของบุคลากรในองค์การเป็นสำคัญ ด้วยเหตุผลนี้จึงทำให้องค์การแต่ละแห่งต้องยอมลงทุนและใช้เวลาอย่างมากกับกระบวนการสรรหาคัดเลือกบุคคลที่มีความสามารถ มีประสบการณ์ และมีความเชี่ยวชาญในงานแต่ละด้าน โดยหวังว่าบุคคลเหล่านั้นจะเข้ามาทำงานทุ่มเทความสามารถที่เขามีอยู่ในการทำงานให้กับองค์การ

แต่เนื่องจากธรรมชาติขององค์การที่เป็นเหมือนระบบเปิด(Huse and Bowdit 1997:36-63 ;Muchinsky 1983 :250-252) บุคคลที่อยู่ในองค์การต้องมีปฏิสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกองค์การตลอดเวลาอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ซึ่งผลจากกระบวนการที่คนต้องมีปฏิสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์การนี้ส่งผลทั้งทางบวกและทางลบต่อบุคคล(Muchinsky 1983 :250-252) ผลในทางบวกก็จะทำให้คนรักองค์การมีความสุขในการทำงาน มีความผูกพันต่อองค์การ และทุ่มเทแรงกายแรงใจทำงานเพื่อองค์การอย่างเต็มกำลังความสามารถ แต่หากเกิดผลในทางลบก็อาจทำให้บุคคลผู้นั้นไม่รักองค์การ มีความรู้สึกต่อต้านองค์การ ทำงานอย่างไม่เต็มความสามารถ ไม่มีความสุขในการทำงาน และในที่สุดก็จะหาหนทางที่จะออกจากองค์การไป การลาออกจากงานในเวลาอันไม่สมควรย่อมนำมาซึ่งการสูญเสียทั้งต่อตัวบุคคลเอง ต่อองค์การ และต่อสังคมส่วนรวมตามมามากมาย ดังผลการศึกษาของ Douglass (1992 :79) พบว่า การลาออกของพยาบาล 1 คน ทำให้เกิดการสูญเสียเงินกว่าหมื่นดอลลาร์สหรัฐ เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายสำหรับการโฆษณาประชาสัมพันธ์ในการสรรหา การจ้าง การปฐมนิเทศงาน และฝึกอบรม นอกจากนี้ยังมีการสูญเสียที่นับเป็นต้นทุนไม่ได้ ได้แก่ เสียเวลาในการฝึกอบรม เสียขวัญและกำลังใจในการทำงาน โดยหัวหน้าต้องฝึกเจ้าหน้าที่ใหม่อยู่เรื่อยๆ ขาดพยาบาลที่ชำนาญการปฏิบัติการ ซึ่งทำให้ประสิทธิภาพการดูแลผู้ป่วยลดลง เป็นต้น

การลาออกจากงานของสมาชิกในองค์การจะทำให้เกิดผลดีและผลเสียต่อตัวบุคคล ต่อองค์การ และผลเสียต่อสังคมตามแนวคิดของ Mobley(1982 :15-34) ซึ่งสอดคล้องกันกับแนวคิดของ Flippo(1980 :126) ดังสรุปในตารางที่ 1.3

ตารางที่ 1.3 แสดง สรุปผลดี ผลเสียจากการลาออกจากงานของ Mobley และ Flippo

	ผลดี	ผลเสีย
ตัวบุคคล	<ol style="list-style-type: none"> 1. ได้ผลตอบแทนที่ดีกว่าจากงานใหม่ 2. ได้เปลี่ยนบรรยากาศการทำงาน ลดความเครียดจากการทำงาน และมีความมั่นใจในตัวเองมากขึ้น 3. เกิดความกระตือรือร้นในการทำงานมากขึ้น 4. เปิดโอกาสความก้าวหน้าให้กับผู้อื่นได้ทำงานในตำแหน่งที่ว่างลง 	<ol style="list-style-type: none"> 1. ทำให้สูญเสียประโยชน์ที่จะได้รับจากองค์การเดิม เช่น ผลประโยชน์ สะสมความอาวุโส 2. หากไม่สามารถปรับตัวเข้ากับองค์การใหม่ได้จะทำให้เกิดความเครียด 3. ทำให้เกิดการสูญเสียทั้งทางเศรษฐกิจและเสียเวลาในการเปลี่ยนงานใหม่ 4. อาจเป็นตัวอย่างให้คนที่ยังทำงานอยู่กับองค์การเกิดความต้องการเปลี่ยนงานตามไปด้วย
องค์การ	<ol style="list-style-type: none"> 1. อาจทำให้องค์การ ได้คนใหม่ที่ดีกว่ามาทำงานแทน 2. ได้รับความรู้ เทคนิค วิธีการ เทคโนโลยีใหม่จากคนใหม่ 3. ลดพฤติกรรมผลงานของคนที่ยังอยู่กับองค์การที่เขาไม่สามารถเปลี่ยนงานใหม่ได้ 4. ส่งเสริมความก้าวหน้าให้กับผู้ที่ยังอยู่กับองค์การ 	<ol style="list-style-type: none"> 1. ต้องสิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายในการสรรหาคัดเลือก ฝึกอบรมคนใหม่ 2. ขวัญและกำลังใจของคนที่ยังอยู่กับองค์การ จะได้รับความกระทบกระเทือน 3. สูญเสียโอกาสการแข่งขันทางธุรกิจ 4. เพิ่มภาระทางการบริหารงาน เกิดผลกระทบในระบบการทำงาน
สังคม	<ol style="list-style-type: none"> 1. ทำให้รายได้ของประชากรเพิ่มขึ้น เพราะค่าตอบแทนใหม่ที่สูงขึ้น 2. ลดผลกระทบทางร่างกายและจิตใจที่สังคมต้องดูแลบุคคลจากความเครียดในองค์การเก่า 	<ol style="list-style-type: none"> 1. ค่าใช้จ่ายที่ต้องจ่ายเพิ่มในการสรรหาคัดเลือกทำให้ราคาสินค้าและบริการสูงขึ้น 2. ไม่สามารถขยายการลงทุนได้เนื่องจากขาดแคลนบุคลากร

ที่มา : ประจักษ์ ปฏิทัศน์ (2544:4)

จากความสำคัญของปัญหาการตัดสินใจลาออกจากงานของพนักงานผู้ที่เป็นกุญแจสำคัญในการผลิตสิ่งทอ ทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อระดับความต้องการลาออกจากงานของพนักงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอ ซึ่งจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับเงินเดือน อายุงานในองค์กรปัจจุบัน ระดับตำแหน่งงาน การรับรู้บรรยากาศการบริหารงานในองค์กร และความพึงพอใจในงาน โดยเห็นว่า ปัจจัยการรับรู้บรรยากาศการบริหารงานในองค์กรและความพึงพอใจในงาน มีผลต่อความต้องการลาออกจากงาน (อุบลรัตน์ พรหมสาขา ณ สกลนคร 2545:43-44) และ จากการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงานพบว่าพนักงานที่มีอายุงานในองค์กรปัจจุบันน้อยและมีสถานภาพเป็นโสดอัตราการลาออกสูง นอกจากนี้พนักงานที่มีอายุงานในปัจจุบันน้อยและมีการรับรู้บรรยากาศภายในองค์กรในทางลบมีอัตราการลาออกสูงด้วย ดังนั้นในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษา อิทธิพลร่วมระหว่างอายุงานในองค์กรปัจจุบัน และตัวแปรคัดสรร คือ สถานภาพสมรส และ การรับรู้บรรยากาศการบริหารงานในองค์กร ในการวิจัยครั้งนี้ด้วย

โดยผู้วิจัยได้แนวคิดในการศึกษาครั้งนี้จากงานวิจัยของสุรสาร เทพศิริ.(2547) เรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อระดับความต้องการลาออกจากงานของวิศวกรในอุตสาหกรรมรถยนต์” ซึ่งจะทำให้ผู้บริหารขององค์กรมองเห็นปัจจัยที่เป็นปัญหาค้างกล่าวและทราบสาเหตุปัญหาว่าปัจจัยใดบ้างที่มีผลทำให้พนักงานขององค์กรต้องการลาออกจากรวมทั้งแนวทางการสร้างความพึงพอใจในงานเพื่อให้พนักงานมีความรักในองค์กรและเกิดการพัฒนาดังต่อเนื่องในองค์กร อันจะเป็นการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันขององค์กรต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในงาน และระดับความต้องการลาออกจากงานของพนักงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอ

1.2.2 เพื่อศึกษาเปรียบเทียบระดับความต้องการลาออกจากงานของพนักงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับเงินเดือน อายุงานในองค์กรปัจจุบัน ระดับตำแหน่งงาน การรับรู้บรรยากาศการบริหารงานในองค์กร และระดับความพึงพอใจในงาน

1.2.3 เพื่อศึกษาอิทธิพลร่วมระหว่างอายุงานในองค์กรปัจจุบัน และตัวแปรคัดสรร คือ สถานภาพสมรส และ การรับรู้บรรยากาศการบริหารงานในองค์กร ที่มีผลต่อระดับความต้องการลาออกจากงานของพนักงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอ

1.3 สมมติฐานของการวิจัย

สมมติฐานที่ 1: พนักงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอที่มีความแตกต่างกันในด้าน ปัจจัยส่วนบุคคล ระดับตำแหน่งงาน การรับรู้บรรยากาศการบริหารงานในองค์กรและระดับความพึงพอใจในงาน มีความต้องการลาออกจากงานแตกต่างกัน โดยมีสมมติฐานย่อย ดังนี้

สมมติฐานที่ 1.1 พนักงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอที่มีเพศต่างกัน มีความต้องการลาออกจากงานต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.2 พนักงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอที่มีอายุต่างกัน มีความต้องการลาออกจากงานต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.3 พนักงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีความต้องการลาออกจากงานต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.4 พนักงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความต้องการลาออกจากงานต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.5 พนักงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอที่มีระดับเงินเดือนต่างกัน มีความต้องการลาออกจากงานต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.6 พนักงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอที่มีอายุงานในองค์กรปัจจุบันต่างกัน มีความต้องการลาออกจากงานต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.7 พนักงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอที่มีระดับตำแหน่งงานต่างกัน มีความต้องการลาออกจากงานที่ต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.8 พนักงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอที่มีการรับรู้บรรยากาศการบริหารงานในองค์กรต่างกัน มีความต้องการลาออกจากงานต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.9 พนักงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอที่มีระดับความพึงพอใจในงานต่างกัน มีความต้องการลาออกจากงานต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 อายุงานในองค์กรปัจจุบัน และตัวแปรตามคัตสรร คือ สถานภาพสมรส และการรับรู้บรรยากาศการบริหารงานในองค์กร มีอิทธิพลร่วมกันต่อความต้องการลาออกจากงานของพนักงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอ โดยมีสมมติฐานย่อย ดังนี้

สมมติฐานที่ 2.1 อายุงานในองค์กรปัจจุบันและสถานภาพสมรส มีอิทธิพลร่วมกันต่อความต้องการลาออกจากงานของพนักงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอ

สมมติฐานที่ 2.2 อายุงานในองค์กรปัจจุบันและการรับรู้บรรยากาศการบริหารงานในองค์กร มีอิทธิพลร่วมกันต่อความต้องการลาออกจากงานของพนักงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอ

1.4 กรอบแนวความคิดที่ใช้ในการวิจัย

Poter and others(1974:604) ได้ให้ความหมายของความผูกพันในองค์กรไว้ใน

3 ลักษณะคือ

1. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร
2. มีความตั้งใจและความพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์กร
3. มีความเชื่อและยอมรับในคุณค่าและเป้าหมายขององค์กร

ซึ่งจะเห็นได้ว่าความผูกพันต่อองค์กร เป็นตัวบ่งชี้ถึงประสิทธิภาพของความผูกพัน และความมั่นคงของสมาชิกในองค์กรนั้น

ปัจจัยส่วนบุคคลเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจแสดงพฤติกรรมของมนุษย์จากการสรุปการวิจัยของ Porter and Steer (1973 :151-176) ได้กล่าวว่าปัจจัยต่างๆที่มักจะนำมาเป็นปัจจัยในการศึกษาการลาออกจากงาน ได้แก่ ปัจจัยทางด้าน อายุ อายุงาน บุคลิกภาพ เพศ การศึกษา ความพอใจในงาน ลักษณะทางด้านองค์กรและทางด้านงาน นอกจากนี้ ยังกล่าวว่ามีปัจจัยทางด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและปัจจัยส่วนบุคคลมีผลต่อการรับรู้ของบุคคลแตกต่างกัน กล่าวคือหากบุคคลมีการรับรู้องค์กรและการรับรู้บุคคลในทางบวก(มีความสุขในการทำงาน) แม้องค์กรจะมีสภาพแวดล้อมในองค์กรที่ไม่ดีนัก แต่บุคคลผู้นั้นก็ยังคงรักและมีความสุขในการทำงาน แต่หากบุคคลมีการรับรู้องค์กรของตนในทางลบ (ไม่มีความสุขในการทำงาน) แม้องค์กรจะมีสภาพแวดล้อมในการทำงานดีเยี่ยมเพียงใด บุคคลก็จะไม่มีความสุขในการทำงานและจะหาทางลาออกจากองค์กรไปในที่สุด Aamodt(1991 :472-475) กล่าวว่าปัจจัยที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าการบรรยากาศขององค์กร นำทำงานหรือไม่ ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายอย่าง ได้แก่ ความท้าทายในงาน การรับรู้ผลการปฏิบัติงาน ความชัดเจนของความคาดหวังเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน การรับรู้เรื่องความท้าทายของงาน อันก่อให้เกิดความพึงพอใจในงาน และพัฒนาไปสู่ความผูกพันต่อองค์กรในที่สุด

Muchinsky (1983 :293-295) พบว่ามีปัจจัยหนึ่งมีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการทำงาน และประสิทธิภาพการทำงานอย่างมาก คือ ปัจจัยการรับรู้บรรยากาศการบริหารงานในองค์กร

ตัวแปรคัดสรรที่เลือกมาศึกษาในงานวิจัยได้แก่ สถานภาพสมรสและการรับรู้บรรยากาศการบริหารงานในองค์กร ซึ่งมีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้

1. สถานภาพสมรส จากผลการศึกษาวิจัยของ Herbinniak and Alutto(1972:555-573) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพสมรส และบทบาทความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนประถมศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา และพยาบาลในโรงพยาบาล ทางตะวันตกของนิวยอร์ก พบว่าคนโสดมีแนวโน้มเปลี่ยนงานง่ายกว่าคนที่แต่งงานแล้วหรือคู่สมรสที่มีการหย่าร้างกัน ซึ่ง

สอดคล้องกับ Maslach(1982:60)กล่าวว่า ผู้ที่เป็น โสคจะมีความเบื่องานสูงกว่าผู้ที่สมรสแล้ว เนื่องจากผู้ที่สมรสแล้วมักจะได้รับแรงสนับสนุนทางสังคมจากคู่สมรสที่มีสัมพันธภาพที่ดีในครอบครัว ซึ่งจะช่วยลดความเครียดจากการทำงานแต่ผลการศึกษาดังกล่าวขัดแย้งกับผลการศึกษาวิจัยของ วรรณภา ณ สงขลา (2539 :บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องบรรยากาศการบริหารงานในองค์กรกับความพึงพอใจในงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ กลับพบว่าสถานภาพสมรส ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของข้าราชการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และการศึกษาวิจัยของ นันทนา ประกอบกิจ (2538 :บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีฝ่ายพัฒนาชุมชนสำนักงานเขตสังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่าสถานภาพสมรสไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรซึ่งผลการศึกษาของ Herbinniak หรือ Maslach เมื่อเทียบกับผลการศึกษาวิจัยของ วรรณภา ณ สงขลา หรือ นันทนา ประกอบกิจ ยังขัดแย้งกันอยู่โดยเฉพาะทางด้านพฤติกรรมกรลา ออกจากงานของคนไทย ดังนั้นในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้จึงนำสถานภาพสมรสซึ่งเป็นปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างมาเป็นตัวแปรคัดสรรในการศึกษาวิจัย

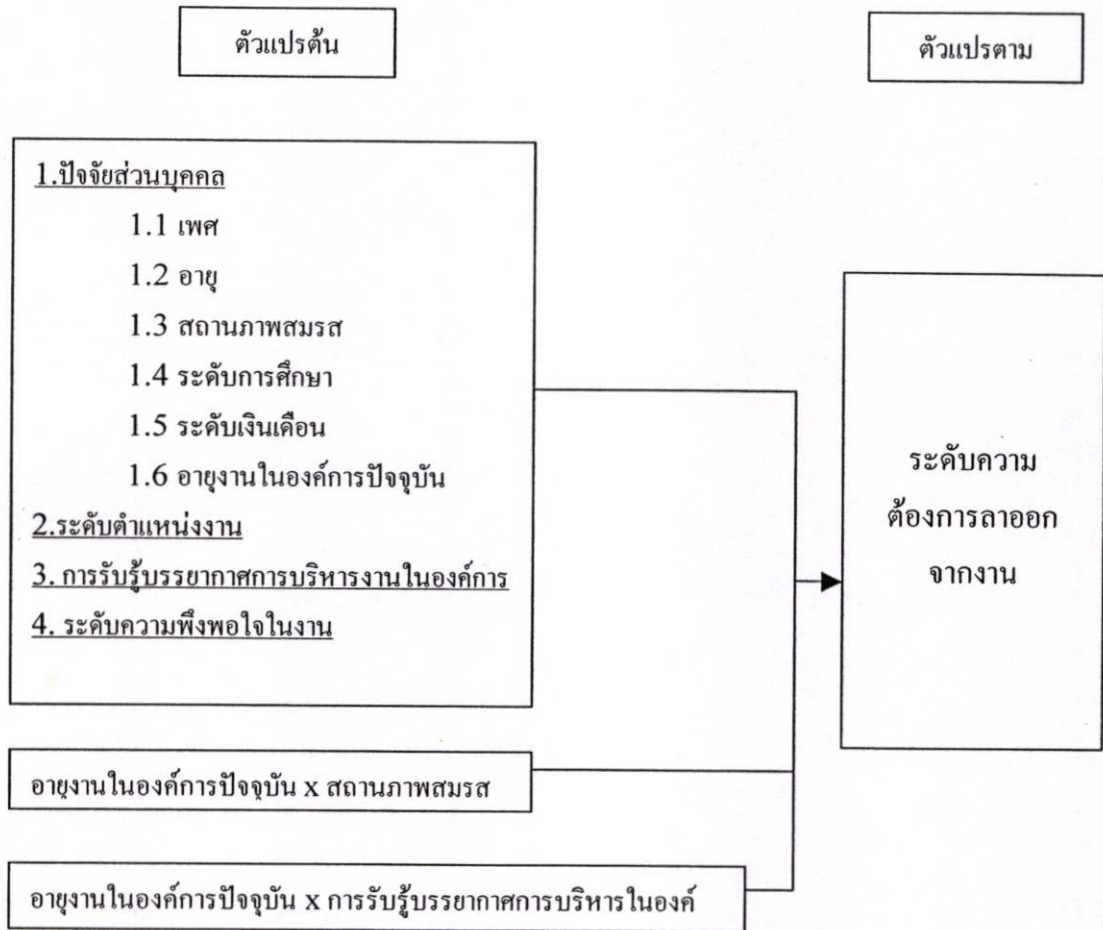
2. การรับรู้บรรยากาศในการบริหารงานในองค์กร ผลการศึกษาวิจัยของ สุวชิ ศิริปัญญา (2536 :บทคัดย่อ) เรื่องบรรยากาศการทำงานในองค์กรและผลกระทบต่อเจตคติอาชีพ ข้าราชการศึกษาเฉพาะกรณีข้าราชการสังกัดสำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี ในมิติด้าน โครงสร้าง องค์กร ความอบอุ่นในองค์กร การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา การได้รับรางวัลตอบแทน การขัดแย้งภายในองค์กรและความผูกพันที่มีต่อองค์กร พบว่าข้าราชการส่วนใหญ่มีระดับการรับรู้ บรรยากาศการทำงานในองค์กรในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลางหรือยอมรับได้ ยกเว้นมิติด้าน โครงสร้างองค์กร และ มิติด้านการยอมรับรางวัลตอบแทนในองค์กรซึ่งอยู่ในระดับต่ำ และ ผล การศึกษาของ ศิริวรรณ กิติเวชกุล (2539 :บทคัดย่อ) เรื่องบรรยากาศการบริหารงานภายในองค์กร ที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมชลประทานในมิติโครงสร้างการทำงาน การรวม อำนาจการตัดสินใจ การยอมรับให้มีการขัดแย้งในองค์กร การให้รางวัลตอบแทน การ สนับสนุนให้มีการอบรมและพัฒนาความอบอุ่นและการสนับสนุน ความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอัน เดียวกัน พบว่า ข้าราชการกรมชลประทานมีการรับรู้ต่อบรรยากาศการบริหารงานในองค์กร ที่ เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูงและยังพบว่าปัจจัยด้านคุณลักษณะ ส่วนบุคคลมีผลต่อการรับรู้บรรยากาศองค์กรที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

การศึกษาของ Zohar (2000:587-596) ศึกษาการรับรู้บรรยากาศความปลอดภัยของ เจ้าหน้าที่ฝ่ายผลิตกลุ่มต่างๆ ใน โรงงานอุตสาหกรรมแห่งหนึ่ง จำนวน 543 คน แบ่งออกเป็น 53 กลุ่มงาน พนักงานทุกคนเป็นเพศชาย มีอายุเฉลี่ย 41.3 ปี อายุงานเฉลี่ย 9.7 ปี กลุ่มตัวอย่างทุกคน เคยผ่านการอบรมในหลักสูตรความปลอดภัยในการทำงานระดับสูงจากสถาบัน National Safety Council มาแล้ว จุดประสงค์ของการศึกษาเพื่อหาความสัมพันธ์ของตัวแปรเชิงทำนาย คือ การรับรู้ บรรยากาศความปลอดภัยในการทำงานของเจ้าหน้าที่จะสามารถทำนายอัตราการเกิดอุบัติเหตุใน

การทำงานได้หรือไม่ โดยใช้เวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลนาน 5 เดือน พบว่า การรับรู้บรรยากาศ ความปลอดภัยของเจ้าหน้าที่ที่สามารถทำนายความถี่ในการเกิดอุบัติเหตุในการทำงานได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และ งานวิจัยของ Lindell and Brandt (อ้างใน ประจักษ์ ภูมิทัศน์ (2544:20)) ซึ่งทำการศึกษาความสัมพันธ์ของคุณภาพบรรยากาศการบริหารงานในองค์กร และบรรยากาศความสามัคคีกับการต่อต้านองค์กรและผลผลิตขององค์กรในกลุ่มตัวอย่างจำนวน 1,196 คนใน 180 องค์กรพบว่า มีคุณภาพของบรรยากาศการบริหารงานภายในองค์กร และบรรยากาศความสามัคคีในองค์กรมีความสัมพันธ์กับการต่อต้านองค์กร และผลผลิตขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า การรับรู้บรรยากาศองค์กรบริหารงาน ในองค์กรด้านต่างๆ ที่แตกต่างกันในแต่ละบุคคลมีผลต่อความสามัคคี ความผูกพันภายในองค์กร ความพึงพอใจในการทำงานและประสิทธิภาพการทำงานของบุคคลด้วย

จากการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงานพบว่าพนักงานที่มีอายุงานในองค์กร ปัจจุบันน้อยและมีสถานภาพเป็นโสดอัตราการลาออกสูง นอกจากนี้พนักงานที่มีอายุงานในปัจจุบันน้อยและมีการรับรู้บรรยากาศภายในองค์กรในทางลบมีอัตราการลาออกสูงด้วย ดังนั้นในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจึงนำตัวแปรคัดสรร คือ สถานภาพสมรส การรับรู้บรรยากาศการบริหารงานในองค์กรมาเป็นตัวแปรในการศึกษาวิจัย

จากเหตุผลและความสำคัญดังกล่าว ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ระดับตำแหน่งงาน การรับรู้บรรยากาศการบริหารงานในองค์กรและความพึงพอใจในงาน ที่มีผลต่อระดับความต้องการลาออกจากงานของพนักงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอ ซึ่งสรุปกรอบแนวคิดได้ดัง ภาพที่ 1.1



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวความคิดในการวิจัย

1.5 ขอบเขตของการวิจัย

1.5.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงานจำนวน 93,606 คน จากโรงงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอที่มีจำนวนพนักงานตั้งแต่ 200 คนขึ้นไป (ที่มา : รายชื่อโรงงานที่ได้รับอนุญาตให้ประกอบกิจการของกรมโรงงาน กระทรวงอุตสาหกรรม ข้อมูลเมื่อ 27 มกราคม 2548)

1.5.2 ตัวแปรที่ศึกษา

1.5.2.1 ตัวแปรต้น

1) ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอที่ทำการศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อตัวแปรตาม ซึ่งได้แก่ ระดับความต้องการลาออกจากงาน มีดังนี้

(1) เพศ

(2) อายุ

- (3) สถานภาพสมรส
- (4) ระดับการศึกษา
- (5) ระดับเงินเดือน
- (6) อายุงานในองค์กรปัจจุบัน

- 2) ระดับตำแหน่งงาน
- 3) การรับรู้บรรยากาศการบริหารงานในองค์กร
- 4) ความพึงพอใจในงาน

1.5.2.2 ตัวแปรตาม คือระดับความต้องการลาออกจากงาน

1.5.3 ระยะเวลาในการวิจัย การศึกษาวิจัยนี้มีช่วงระยะเวลาในการเก็บข้อมูลตั้งแต่เดือนตุลาคม 2548 ถึง เดือนมีนาคม 2549 เป็นเวลา 6 เดือน

1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.6.1 ทำให้ทราบถึงระดับความต้องการลาออกจากงานของพนักงาน ในอุตสาหกรรมสิ่งทอ

1.6.2 ทำให้ทราบถึงผลการเปรียบเทียบความต้องการลาออกจากงานของพนักงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับเงินเดือน อายุงานในองค์กรปัจจุบัน ระดับตำแหน่งงาน การรับรู้บรรยากาศการบริหารงานในองค์กร และความพึงพอใจในงาน

1.6.3 ทำให้ทราบถึงอิทธิพลระหว่างอายุงานในองค์กรปัจจุบัน และตัวแปรคัดสรร คือ สถานภาพสมรส และ การรับรู้บรรยากาศการบริหารภายในองค์กร ที่มีผลต่อระดับความต้องการลาออกจากงานของพนักงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอ

1.6.4 เพื่อให้องค์กรและบุคคลที่เกี่ยวข้องสามารถนำผลการศึกษาวิจัยครั้งนี้ไปเป็นแนวทางในการป้องกันและลดปัญหาการลาออกของพนักงานที่ยังเป็นที่ต้องการในอุตสาหกรรมสิ่งทอ

1.7 นิยามคำศัพท์เฉพาะ

1.7.1 **อุตสาหกรรมสิ่งทอ** หมายถึง โรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอที่มีจำนวนพนักงานตั้งแต่ 200 คนขึ้นไปที่เป็น

- 1) อุตสาหกรรมสิ่งทอต้นน้ำ ได้แก่ อุตสาหกรรมเส้นใย และอุตสาหกรรมปั่นด้าย
- 2) อุตสาหกรรมสิ่งทอกลางน้ำ ได้แก่ อุตสาหกรรมทอผ้า อุตสาหกรรมดักผ้า

อุตสาหกรรมฟอกย้อมพิมพ์และแต่งสำเร็จ

ไม่รวมถึง อุตสาหกรรมสิ่งทอปลายน้ำ ได้แก่ อุตสาหกรรมเสื้อผ้าสำเร็จรูป และอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์สิ่งทอสำเร็จรูปอื่นๆ

1.7.2 **การรับรู้บรรยากาศการบริหารงานขององค์กร** หมายถึง การรับรู้ของสมาชิกองค์กรต่อบรรยากาศการบริหารขององค์กรที่ตนทำงานอยู่ ซึ่งอาจจะเหมือนหรือแตกต่างกันอยู่กับการรับรู้และการแปลความหมายของแต่ละคนซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยทางจิตวิทยาและปัจจัยส่วนบุคคลของแต่ละคน ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ บรรยากาศการทำงานในองค์กรแบ่งเป็น 4 แบบ คือ

1) บรรยากาศการบริหารงานในองค์กรแบบเน้นการใช้อำนาจ หมายถึง มีการรวมศูนย์อำนาจที่ผู้บริหารใช้อำนาจบังคับให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความเกรงกลัว

2) บรรยากาศการบริหารงานในองค์กรแบบเน้นความสัมพันธ์ หมายถึง มีการเน้นที่ตัวผู้ปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานทุกระดับเป็นสำคัญ เอื้ออาทรต่อกัน ประนีประนอม

3) บรรยากาศการบริหารงานในองค์กรแบบเน้นความสำเร็จของงาน หมายถึง ไม่เน้นว่าจะต้องใช้วิธีการใดแต่มุ่งความสำเร็จของงานเป็นลำดับแรก ยอมรับทุกวิธีการที่สร้างความสำเร็จในงานที่ตั้งไว้ได้ดีที่สุด

4) บรรยากาศการบริหารงานในองค์กรแบบเน้นกฎเกณฑ์ หมายถึง เน้นกฎเกณฑ์ระเบียบ วิธีการไม่สนใจประสิทธิภาพและประสิทธิผลในงานมากเท่าความถูกต้องตรงตามหลักเกณฑ์ระเบียบขององค์กรในการทำงาน

1.7.3 **อายุงานในองค์กรปัจจุบัน** หมายถึง เวลาที่เริ่มทำงานในองค์กรปัจจุบัน ถึง ณ เวลาปัจจุบันทำงานอยู่กับองค์กรนั้น

1.7.4 **สถานภาพสมรส** หมายถึง สถานภาพสมรสของผู้ตอบแบบสอบถาม ณ เวลาปัจจุบัน ได้แก่ โสด สมรส และ หย่าหรือหม้าย

1.7.5 **ระดับเงินเดือน** หมายถึง รายได้ประจำที่ได้รับเป็นรายเดือน ค่าตอบแทนจากการปฏิบัติงานล่วงเวลา และค่าตอบแทนอื่นๆที่ได้รับเป็นรายเดือน

1.7.6 ระดับการศึกษา หมายถึง วุฒิการศึกษาชั้นสูงสุดที่ได้รับ แบ่งออกเป็น 3 ระดับ

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

1.7.7 ระดับตำแหน่งงาน หมายถึง ระดับตำแหน่งงาน แบ่งออกเป็น 4 ระดับ

- 1) ระดับปฏิบัติการ
- 2) ระดับวิศวกร หัวหน้างาน supervisor หัวหน้ากะ หรือเทียบเท่า
- 3) ระดับผู้จัดการแผนก หรือเทียบเท่า
- 4) ระดับผู้จัดการโรงงาน หรือเทียบเท่า

1.7.8 ความต้องการลาออกจากงาน หมายถึง ความต้องการของพนักงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอที่จะลาออกจากงานในองค์กรปัจจุบัน ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ระดับ ตามระดับคะแนนที่แต่ละบุคคลตอบจากแบบสอบถาม คือ มีความต้องการที่จะลาออกจากงานสูง มีความต้องการที่จะลาออกจากงานค่อนข้างสูง มีความต้องการลาออกจากงานปานกลาง มีความต้องการลาออกจากงานค่อนข้างต่ำ มีความต้องการลาออกจากงานต่ำ โดยที่

มีความต้องการลาออกจากงานสูง คือ ถ้ามีโอกาสที่ดีจะลาออกทันที

มีความต้องการลาออกจากงานค่อนข้างสูง คือ ถ้ามีโอกาสที่ดีจะคิดสักระยะหนึ่งก่อนตัดสินใจลาออกจากงาน

มีความต้องการลาออกจากงานปานกลาง คือถ้ามีโอกาสที่ดีจะคิดให้รอบคอบก่อนตัดสินใจลาออกจากงาน

มีความต้องการลาออกจากงานค่อนข้างต่ำ คือ ถ้ามีโอกาสที่ดีจะคิดทบทวนหลายรอบก่อนตัดสินใจลาออกจากงาน

มีความต้องการลาออกจากงานต่ำ คือคิดจะทำงานอยู่กับองค์กรจนเกษียณอายุ

1.7.9 พนักงาน หมายถึง พนักงาน ที่ทำงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอในช่วงเวลาที่ทำการศึกษาวิจัยในครั้งนี้

บทที่ 2

แนวความคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษา รวบรวมเนื้อหาของทฤษฎีและรายงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยศึกษาจากตำรา เอกสาร วารสาร รายงานการวิจัยและวิทยานิพนธ์ที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้เพื่อให้สามารถกำหนดกรอบแนวความคิดที่จะใช้เป็นแนวในการศึกษาได้ครอบคลุมและชัดเจนขึ้น ซึ่งประกอบด้วยสาระสำคัญตามลำดับดังนี้

- 2.1 ทฤษฎีและแนวความคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมขององค์กร
- 2.2 ทฤษฎีและแนวความคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน
- 2.3 ทฤษฎีและแนวความคิดเกี่ยวกับการตัดสินใจลาออกจากงาน
- 2.4 ความต้องการลาออกจากงานกับการรับรู้บรรยากาศการบริหารงานในองค์กร
- 2.5 อุตสาหกรรมสิ่งทอในประเทศไทย
- 2.6 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 ทฤษฎีและแนวความคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมขององค์กร

2.1.1 ความหมายขององค์กร

สมยศ นาวิการ(2536 :185) กล่าวว่า “ องค์กร มีความหมาย 2 อย่างคือ ความหมายแรก จะหมายถึงสถาบันใดสถาบันหนึ่งหรือกลุ่มตามหน้าที่ เช่น เราจะอ้างถึงธุรกิจ โรงพยาบาล หน่วยงานของรัฐบาลว่าเป็นองค์กร ความหมายที่สอง จะอ้างถึงกระบวนการจัดองค์กร แนวทางที่งานถูกจัดระเบียบและจัดสรรระหว่างสมาชิกขององค์กร เพื่อให้เป้าหมายขององค์กรประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ”

ธงชัย สันติวงศ์(2537:11) กล่าวว่า “องค์กรคือ กลุ่มของบุคคลที่ซึ่งได้มีการรวมกันเข้า และร่วมทำกิจกรรมด้วยกัน โดยกิจกรรมเหล่านั้นได้มีการจัดประสานให้เข้ากันอย่างดี เพื่อที่จะสามารถทำงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ร่วมอันเดียวกันหรือหลายๆวัตถุประสงค์พร้อมกันได้”

ทวนชัย อรุณโรจน์(2537:8) ได้อธิบายว่า “องค์กรคือ กลุ่มบุคคลนั่นเอง แต่เป็นกลุ่มค่อนข้างใหญ่และมีลักษณะเฉพาะที่มีจุดมุ่งหมายในการดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่ง เพื่อบรรลุเป้าหมายที่วางไว้โดยบุคคลจะต้องเข้าไปร่วมและจัดการทำงานร่วมกัน โดยมีสิ่งยึดเหนี่ยวซึ่งกันและกัน” องค์กรจึงมีลักษณะดังนี้

1. องค์กรเป็นรูปแบบของการรวมบุคคล
2. มีความสัมพันธ์ในอันที่จะกระทำกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งร่วมกัน

3. มีการแบ่งสรรปันส่วนงานและหน้าที่ให้สมาชิกในองค์กร
4. มีโครงสร้างขององค์กรในลักษณะของการบังคับบัญชา
5. มีการยอมรับในสังคมตามระเบียบแบบแผน ประเพณีหรือกฎหมาย

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

2.1.2 หลักการและเป้าประสงค์ขององค์กร

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

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

2.1.3 องค์กรที่มีประสิทธิภาพ

บุคลากรในองค์กรนั้นจะเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุด ในการที่จะทำให้องค์การนั้นดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพหรือไม่ องค์กรประกอบที่จะส่งเสริมให้ประสิทธิภาพนั้นประกอบด้วย(ทวนชัย อรุณโรจน์ .2537:10)

1. ระบบงานขององค์กร จะต้องมีความชัดเจนและวิธีการที่ไม่ยุ่งยาก สลับซับซ้อนทุกระดับชั้นมีความคล่องตัวในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี
2. การติดต่อสื่อสาร จะต้องมีความคล่องตัว รวดเร็ว และสื่อความหมายได้ถูกต้อง ทั้งภายในองค์กรเอง และกับภายนอกองค์กรด้วย

3. การพัฒนาองค์การ องค์การจะต้องมีมาตรการและวิธีการในการกระตุ้น ให้บุคลากรเกิดความกระตือรือร้น มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์อยู่เสมอ มีการนำเทคโนโลยีใหม่เข้ามาช่วยให้มีประสิทธิภาพการทำงานสูงขึ้น

4. ความผูกพันกับองค์การ สภาพแวดล้อมและความสัมพันธ์ที่ดีสำหรับบุคลากรในองค์การมีความเข้าใจกัน สมัครงานสามัคคีกันจนเกิดความรู้สึกร่วมกันแล้ว การดำเนินการขององค์การนั้น ก็จะดำเนินการไปอย่างมีประสิทธิภาพ

2.1.4 มนุษย์กับงานอาชีพ

บุคลากรที่ทำงานอยู่ในองค์การนั้น คือปัจจัยที่สำคัญที่สุดขององค์การ เพราะมนุษย์จะต้องมีงานอาชีพ จึงจะสามารถดำรงตนอยู่ในสังคมได้โดยมีจุดมุ่งหมายสำคัญ อยู่ 2 ประการ ได้แก่ (ปรีชาพร วงศ์อนุตรโรจน์ .2542 :99)

1. เพื่อสนองความต้องการของตน และการพัฒนาตนเองโดยใช้ศักยภาพที่ตนมีอยู่อย่างเต็มที่ นำไปสู่ความสำเร็จและเป้าหมายในชีวิตของการเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์

2. เพื่อผลตอบแทนทางเศรษฐกิจ เป็นการหาเลี้ยงชีพตนเองและครอบครัว โดยมีรายได้เป็นเงินตราและค่าตอบแทนรูปแบบต่างๆ

2.1.5 ธรรมชาติของมนุษย์

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

ประการที่ 1 มนุษย์เป็นสัตว์สังคม(Social Animal)

มนุษย์ดำรงชีวิตอย่างมีสังคม มีการแลกเปลี่ยนพบปะสังสรรค์ ร่วมกันเป็นหมู่เหล่าเผ่าพันธุ์

ประการที่ 2 มนุษย์มีความต้องการไม่สิ้นสุด(Wanting Animal)

ความทะเยอทะยาน ตลอดจนการแสวงหาเพื่อตอบสนองความต้องการของตนเองทั้งทางร่างกายและจิตใจ เป็นความต้องการที่ไม่สิ้นสุด

ประการที่ 3 มนุษย์มีสัญชาตญาณในการป้องกันตนเอง(Self Defence)

ความเห็นแก่ตนหรือการเข้าข้างตนเอง เพื่อความอยู่รอดเป็นธรรมชาติประการหนึ่งของมนุษย์

ประการที่ 4 มนุษย์มีความแตกต่างกันระหว่างบุคคล(Individual Difference)

มนุษย์ในโลกนี้จะไม่มีความเหมือนกันทุกประการทั้งด้านร่างกายและจิตใจ ถึงแม้ว่าจะเป็นคู่แฝดกันก็ตาม

ประการที่ 5 มนุษย์ฝึกได้(Training Animal)

มนุษย์ทุกคนสามารถเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมหรือพัฒนาสมรรถภาพขึ้น
ได้ ตามการจัดสภาพแวดล้อมและประสบการณ์ที่ได้รับ

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

มนุษย์มีความปรารถนา(อยากมี อยากเป็น)

- เกียรติยศ ชื่อเสียง ต้องการ โส่เกียรติยศ เหยียดูตรา
- ต้องการได้รับการยกย่องนับถือจากคนทั่วไป
- เป็นคนเฉลียวฉลาด มีความคิดสร้างสรรค์
- เป็นที่ยอมรับของสังคม เข้าสมาคมได้กว้างขวาง
- มีความมั่นคงในชีวิตและทรัพย์สิน โดยเฉพาะเมื่อมีอายุมากขึ้น
- มีความสะดวกสบาย สนุกสนานขึ้น
- มีบุคลิกภาพดี
- มีสุขภาพดี
- มีความก้าวหน้าในธุรกิจการงาน
- ความมั่งคั่ง ร่ำรวยยิ่งขึ้น
- อยากเข้าสังคม รับผิดชอบ
- อยากได้ทุกอย่างที่ได้มาเปล่านั้นมีค่ามากขึ้นยิ่งดี
- อยากได้มีวงศ์ตระกูลมีชื่อเสียงเจริญก้าวหน้าไปในภายภาคหน้า
- อยากให้มีคนเชื่อถือ เลื่อมใส ศรัทธา
- อยากเป็นคนแรก หรือเป็นผู้นำในด้านต่างๆ
- ต้องการเด่นเป็นที่หนึ่ง

มนุษย์ต้องการ

- อาหาร เครื่องนุ่งห่ม บ้านที่อยู่ ยารักษาโรค
- เงิน รางวัล ของแจก ของแถม
- คำชมเชย ยกย่อง ให้เกียรติ
- มีส่วนร่วม อยากรู้ อยากเห็นเรื่องต่างๆ
- ความสวยงาม
- ความเชื่อมั่นในตนเอง
- ความภาคภูมิใจในผลสำเร็จของงาน
- มีเวลาพักผ่อน สนุกสนาน บันเทิงใจ

- เป็นคนทันสมัย
- ต้องการให้คนอื่นยกย่องเชิดชู
- ต่อต้านถ้าใครเหนือเด่นกว่า
- ต้องการให้คนรักใคร่ชอบพอ
- ต้องการแสวงหาและหวงแหนทรัพย์สินสิ่งของๆตน
- ต้องการปรับปรุงรูปร่างสัดส่วนให้ดีเด่นเป็นที่นิยม
- ลงทุนน้อย แต่ให้ได้กำไรมากๆ
- ฯลฯ

มนุษย์ไม่ต้องการ

- เสียเงิน จ่ายเงิน โดยไม่ได้ผลตอบแทน
- ให้ใครเหนือกว่าหรือดีกว่า เเด่นกว่า
- ความยากจน
- ความเจ็บไข้ได้ป่วย
- ความกังวล ไม่สะดวก ไม่สบายใจ
- ความรังเกียจจากสังคม
- พลัดพรากจากที่อยู่ญาติพี่น้อง ลูกเมีย พ่อแม่
- การถูกเหยียดหยาม
- การตำหนิ การดูว่ากล่าว
- สูญเสียทรัพย์สินสมบัติเงินทอง
- ความไม่มีเกียรติ วงศ์ตระกูลต่ำ ยากจน
- ความขี้ริ้ว ขี้เหร่
- ล้าหลัง ล้าสมัย
- ฯลฯ

2.1.6 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow

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

1. บุคคลย่อมมีความต้องการอยู่เสมอและไม่สิ้นสุดขณะที่ความต้องการได้รับการตอบสนองแล้วความต้องการอย่างอื่นก็จะเกิดขึ้นอีก ไม่มีวันจบสิ้น
2. ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้ว จะไม่เป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรมอื่นๆต่อไป ความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองเท่านั้น จึงจะเป็นสิ่งจูงใจในพฤติกรรมของบุคคลผู้นั้น

3. ความต้องการของบุคคลจะเรียงเป็นลำดับชั้นความสำคัญ เมื่อความต้องการระดับต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว บุคคลก็จะให้ความสนใจกับความต้องการระดับสูงต่อไป

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

1) ความต้องการขั้นพื้นฐานทางร่างกาย(Basic Physical Needs)

สิ่งเหล่านี้เป็นความจำเป็นขั้นต้นของชีวิต ได้แก่ อาหาร ที่อยู่อาศัย เสื้อผ้า การพักผ่อน การสืบพันธุ์ และความต้องการทางกายในด้านอื่นๆ ที่มีอยู่ในมนุษย์เราโดยธรรมชาติ เพื่อให้เราอยู่รอด

2) ความต้องการความปลอดภัย(Social Needs)

เมื่อความต้องการในข้อ 1 ได้รับการสนองตอบแล้ว ความคิดของเราก็หันมาในเรื่องของความต้องการในการป้องกันตัวเราจากอันตราย ต้องการความมั่นคง และเราต้องการอิสรภาพโดยปราศจากความกังวลในเรื่องสวัสดิการในอนาคตของเรา โดยปกติสิ่งดังกล่าว หมายถึง ความมั่นคงในงานของเรานั้นเอง เราต้องการความมั่นคงในงานและมีรายได้จนกระทั่งเราเกษียณอายุการทำงาน

3) ความต้องการทางด้านสังคม(Social Needs)

ทุกคนต้องการมีความรู้สึกว่ามี "มีส่วน" กล่าวคือ เป็นสมาชิกของกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง ความต้องการดังกล่าวเป็นความต้องการทางด้านสังคม ความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม การยอมรับและนับถือจากสมาชิกคนอื่นๆ ในกลุ่มเป็นความต้องการมากที่สุดของเรา

4) ความต้องการมีชื่อเสียงและได้รับการยกย่อง(Esteem Needs)

ความต้องการที่สัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับความต้องการทางสังคม ก็คือความต้องการได้รับความยอมรับนับถือ ทุกคนมีความรู้สึกดังกล่าวเมื่อเราต้องการได้รับการยอมรับ สถานะ ผลสัมฤทธิ์หรือสำนึกของความสำเริง ความต้องการมีชื่อเสียงและได้รับการยกย่อง เป็นความต้องการที่มีพลังอำนาจเป็นอย่างยิ่งเพราะมันสัมพันธ์กับความรู้สึกของเรา

5) ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จในชีวิต(Self-Actualization Needs)

ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จในชีวิตนั้น เป็นความต้องการที่นักจิตวิทยา กล่าวว่า เป็นความต้องการขั้นสูงสุดในบรรดาความต้องการทั้งหลาย สุลท ทองคลองไพร (2530 :86-87) กล่าวว่า หลังความต้องการ 4 ประเภทข้างต้นได้รับการตอบสนองต่อความต้องการของเราแล้ว ความต้องการของเราจะเลื่อนขึ้นไปขั้นที่ 5 คือ ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จในชีวิตเต็มศักยภาพสูงสุดที่มีอยู่ในตัวเรานั้นเอง

ผลการสำรวจความต้องการของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม ซึ่งตีพิมพ์ในหนังสือ

ทองคลองไทร 2530:86) พบว่าความต้องการแท้จริงของพนักงานกับสิ่งที่หัวหน้าคาดหวังนั้นแตกต่างกัน ดังในตารางที่ 2.1 จะเห็นว่าความต้องการที่แท้จริงของพนักงานนั้น แตกต่างกับความคาดหวังของหัวหน้างานโดยสิ้นเชิง เช่น ในเรื่องค่าจ้างที่หัวหน้างานคิดว่าพนักงานต้องการเป็นอันดับ 1 แต่พนักงานกลับต้องการเป็นอันดับ 5 โดยที่ความต้องการอันดับแรกจริงๆคือ ความประทับใจในความสำเร็จของงาน ดังนั้นหากหัวหน้างานรู้ถึงความต้องการแท้จริงของพนักงานแล้ว สามารถตอบสนองความต้องการนั้นได้ พนักงานก็จะมีขวัญกำลังใจดี ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ตารางที่ 2.1 การเปรียบเทียบความต้องการของพนักงานกับหัวหน้างาน

การจัดลำดับของพนักงาน	ความต้องการ	การจัดลำดับของหัวหน้า
1	ความประทับใจในความสำเร็จของงาน	8
2	ความรู้สึกร่วมในเหตุการณ์	10
3	ความช่วยเหลือต่อปัญหาบุคคล	9
4	ความมั่นคงของงาน	2
5	ค่าจ้างสูง	1
6	งานน่าสนใจ	5
7	การเลื่อนขั้นตำแหน่งในบริษัท	3
8	ความซื่อสัตย์ต่อพนักงาน	6
9	สภาพการทำงานที่ดี	4
10	วินัยที่ยืดหยุ่น	7

ที่มา : สุพล ทองคลองไทร(2530 :86)

เมื่อกล่าวโดยสรุปแล้วจะเห็นว่า พนักงานส่วนมากมีความต้องการในเรื่องต่อไปนี้ เป็นอันดับแรกๆคือ

- การยอมรับเขาในฐานะปัจเจกบุคคล
- ความมั่นคงและสวัสดิการในการทำงาน
- ค่าจ้างและผลตอบแทน
- สภาพการทำงานที่ดี
- มีผู้นำที่ดีและยุติธรรม

สุพล ทองคลองไทร(2530 :86) ได้กล่าวว่า Elton Mayo แห่งบัณฑิตวิทยาลัยบริหารธุรกิจของฮาร์วาร์ด ซึ่งต่อมาได้รับการยกย่องว่าเป็นบิดาแห่งวิชาการด้าน “มนุษยสัมพันธ์” เขาได้ทำการ

ศึกษาถึงเรื่องราวของสภาพแวดล้อมกับการจูงใจของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม โดยค้นพบว่า “ความรู้สึกว่าตนเองมีส่วนร่วมในกิจกรรม หรือได้รับการดูแลเอาใจใส่ มีผลให้ผลผลิตของบริษัทสูงขึ้น มีประสิทธิภาพขึ้น” ซึ่งหมายความว่าบุคคลนั้นมิได้ต้องการเพียงเงิน ค่าจ้าง ซึ่งเป็นความต้องการในระดับต้น คือ ทางร่างกายหรือความปลอดภัยเท่านั้น ทุกคนยังมีความต้องการในระดับขั้นตามทฤษฎี Maslow เช่นเดียวกัน ไม่ว่าในขณะนั้นเขาจะมีฐานะหรือตำแหน่งอยู่ในระดับใดก็ตาม

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

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

“มนุษย์ทุกคนนั้นต้องการความปลอดภัยเหนือสิ่งอื่นใด คนส่วนใหญ่อยากถูกควบคุมหรือสั่งการ ไม่มีความสนใจในความรับผิดชอบ บุคคลสามารถจูงใจด้วยเงิน ผลประโยชน์ การบังคับและการลงโทษ สั่งการและลงโทษอย่างเคร่งครัด เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพสูงสุด”

หลังจากได้สร้างทฤษฎี X ขึ้นแล้ว McGregor ได้ตั้งคำถามต่อไปว่าการมองธรรมชาติเช่นนี้เป็นการถูกต้องแล้วหรือ เพราะการบริหารงานตามแนวความคิดความเชื่อดังกล่าวก็ไม่ได้ประสบความสำเร็จอยู่เสมอไปเมื่อมนุษย์มีการศึกษาสูงขึ้น มีความรู้ ฟังพอใจในค่าจ้างหรือรายได้แล้วมนุษย์ยังคงต้องการการยอมรับในสังคม ต้องการยกย่อง และต้องการความสำเร็จในชีวิตของตนเองอีกด้วย ซึ่งสอดคล้องกับลำดับขั้นความต้องการของ Maslow ดังนั้นเขาจึงสร้างทฤษฎีขึ้นมาอีก ทฤษฎีหนึ่งเรียกว่า ทฤษฎี Y โดยมีแนวความคิดความเชื่อว่า (ยอคชาย ทองไทยนนท์.2526:61-63)

“มนุษย์ทุกคนมีความขยันขันแข็ง มีความตั้งใจ ไม่ขี้เกียจ สามารถทำงานได้ด้วยตนเอง โดยไม่ต้องควบคุม บังคับ สั่งการ หรือลงโทษใดๆ เพียงแต่จัดให้มีการจูงใจที่เหมาะสมเท่านั้น เขาก็จะทำงานให้สำเร็จได้ตามเป้าหมาย ผู้บริหารที่ยอมรับในทฤษฎีนี้จะบริหารองค์การโดยให้อิสระในการทำงานกับพนักงาน ไม่ต้องบังคับหรือลงโทษใดๆ คอยทำหน้าที่ให้การสนับสนุนอำนวยความสะดวกงานก็จะบรรลุเป้าหมาย”

อย่างไรก็ตามทฤษฎีทั้งสองนั้น เป็นเพียงสมมุติฐานในพฤติกรรมของมนุษย์เท่านั้น โดยความเป็นจริงแล้วมนุษย์จะมีพฤติกรรมดังกล่าวอยู่ทั้งสองกลุ่ม การจัดการที่มีประสิทธิภาพของผู้บริหารที่ชาญฉลาดนั้น ต้องใช้ทั้ง 2 ทฤษฎีมาประยุกต์ให้เหมาะสมกับสถานการณ์และสภาพแวดล้อมขององค์การ

2.1.8 ปัจจัยการทำงานของมนุษย์

เนื่องจากความแตกต่างของมนุษย์ ดังที่กล่าวข้างต้น ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2542:69-71) กล่าวถึง ปัจจัยการทำงานของมนุษย์ไว้ว่ามี 2 ส่วนคือ ปัจจัยที่ตัวบุคคลและปัจจัยที่สถานการณ์

1) ปัจจัยที่ตัวบุคคล ลักษณะและคุณสมบัติประจำตัวบุคคลที่แตกต่างกันไป มีผลต่อการแสดงออกของพฤติกรรมแตกต่างกันไปด้วย ปัจจัยในตัวบุคคล ได้แก่

1.1) ลักษณะทางกายภาพ เป็นความแตกต่างทางลักษณะความสามารถทางด้านกายภาพ บุคคลที่มีร่างกายแข็งแรงย่อมจะเหมาะกับงานในลักษณะหนึ่ง อาจแตกต่างจากบุคคลที่มีรูปร่างสวยงาม

1.2) ลักษณะทางบุคลิกภาพ เป็นส่วนประกอบที่เป็นโครงสร้าง ในลักษณะรวมกันของคนนั้นทำให้ลักษณะนิสัยการแสดงออกแตกต่างกันไป

1.3) ความถนัด เป็นความสามารถเฉพาะของบุคคลที่มีความเฉพาะด้าน ไม่เหมือนกัน ถ้าเราสามารถทดสอบความถนัดของบุคคลได้ก็จะมอบหมายงานให้เหมาะสมกับบุคคลนั้น

1.4) ความสนใจในงาน เป็นความสนใจของแต่ละบุคคลที่ไม่เหมือนกันความสนใจในงานเป็นแรงผลักดันให้บุคคลเลือกงานตามความพอใจด้วย

1.5) อายุเพศ วัยต่างๆ มีผลต่อการทำงาน คนอายุน้อยไม่เหมาะกับการทำงานที่จำเจและต้องใช้แรงงานหนัก ชายและหญิงก็มีลักษณะของงานที่แตกต่างกันไปบ้าง

1.6) การศึกษา ในการคัดเลือกงานนั้นการศึกษามาเฉพาะด้าน มีส่วนต่อลักษณะงาน ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะย่อมต้องการฝึกอบรมในด้านนั้นๆ มิฉะนั้นก็ไม้อาจจะทำได้

1.7) ประสบการณ์ การเคยเรียนรู้งานมาก่อนย่อมมีความชำนาญในงานนั้น งานบางอย่างจึงต้องบ่งจำนวนมีที่เคยทำงานก่อนจะรับเข้าทำงาน สิ่งเหล่านี้ทำให้บุคคลมีความแตกต่างกันมาก และมีผลต่อการทำงานรวมทั้งการเลือกลักษณะของงานด้วย

2) ปัจจัยที่สถานการณ์ เน้นปัจจัยภายนอกที่มีผลต่อการทำงาน สถานการณ์แบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ

2.1) ปัจจัยที่เกี่ยวกับงานในวงการธุรกิจอุตสาหกรรมจะมีงานในลักษณะที่แตกต่างกันมาก งานบางอย่างอยู่ในสำนักงานเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับเอกสารการพิมพ์ บุคคลที่นิยมงานในห้องทำงานปรับอากาศสถานที่โอ่อ่า มีความสะดวกสบายก็จะเป็นเครื่องจูงใจให้คนทำงาน แต่งานบางอย่างเป็นงานภายนอกอาคาร เช่น การคุมงานก่อสร้าง การคุมงานชุดและเจาะเป็นงานที่ทำทลายความสามารถ การแก้ไขปัญหาในบางครั้งก็เสี่ยงอันตราย แต่บางคนก็สนใจงานในลักษณะนี้ ลักษณะที่เกี่ยวกับคนจึงจะแบ่งออกได้ดังนี้

(1) วิธีการทำงาน เป็นระบบของการทำงานว่ามีขั้นตอนอย่างไร ต้องติดต่อประสานงานกับบุคคลใดบ้าง งานมียากง่ายเพียงใด

(2) เครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงาน ความคล่องตัวของการทำงานอยู่ที่อุปกรณ์ที่ใช้ในการผ่อนแรง มีความสะดวกสบายเพียงไร

(3) การจัดบริเวณสถานที่ทำงาน ที่ทำงานที่คับแคบ อากาศร้อนอบอ้าว มีผลกระทบต่อการทำงานของบุคคล การจัดสวนจัดบริเวณมีส่วนจูงใจให้บุคคลได้เข้าทำงาน

(4) ลักษณะทางกายภาพของสิ่งแวดล้อมต่างๆ เช่น ความสะดวกสบายทางคมนาคม การป้องกันอุบัติเหตุและอันตรายที่เกิดขึ้น

2.2) ปัจจัยที่เกี่ยวกับองค์การ มีผลต่อการสนใจในการทำงานทางอ้อม ได้แก่

(1) ลักษณะขององค์การ เป็นลักษณะของสถานที่ทำงาน ถ้าเป็นรัฐวิสาหกิจบุคคลสนใจเข้าทำงานเพราะมีสวัสดิการดี หากเป็นโรงงานอุตสาหกรรมก็มักดูความมั่นคงเป็นปึกแผ่นของโรงงานนั้น

(2) สายการบังคับบัญชา เป็นการดูสายงานว่า มีลำดับขึ้นมาน้อยเพียงไร ผู้บังคับบัญชาเป็นคนลักษณะใด

(3) สิ่งล่อใจ ได้แก่ เงินเดือน สวัสดิการ โบนัส สวัสดิการอื่นๆมีผลต่อการตัดสินใจในการทำงานเช่นเดียวกัน

(4) สภาพแวดล้อมในสังคม ธุรกิจอุตสาหกรรมมีฐานะอย่างไรในสังคมเป็นที่ยอมรับของบุคคลในวงการณ์นั้นหรือไม่มีความน่าเชื่อถือเพียงไร

ปัจจัยทั้งด้านบุคคลและสถานการณ์ล้วนมีผลต่อการตัดสินใจของพนักงาน ในการเลือกงาน นักจิตวิทยาอุตสาหกรรมพยายามหาข้อเท็จจริงในด้านที่ว่า ปัจจัยชนิดใดมีอิทธิพลต่อคนชนิดใดบ้างและมีมากน้อยเพียงไร บุคคลยังอาจให้ความสนใจในปัจจัยที่แตกต่างกันไปตามเวลาและโอกาสอีกด้วย การพิจารณาเข้าทำงานอาจมีตัวแปรตามสภาพการณ์ซึ่งเป็นไปในลักษณะเชิงระบบโดยส่วนรวมแล้วในการทำงานและมีบทบาทต่องานของหน่วยงานนั้นอีกด้วย

2.1.9 ผู้นำกับองค์การ (Leader in Organization)

ในองค์การใดๆ ก็ตามไม่ว่าจะเป็นทางด้าน การศึกษา ราชการ หรือเอกชน จะต้องมีความนำในแต่ละระดับชั้นของการทำงาน เพื่อเขาเหล่านั้นได้นำความรู้ ความสามารถ ความชำนาญตลอดจะประสบการณ์ทั้งหลายทั้งปวงที่มีอยู่มาใช้ในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สิ่งที่กำลังกล่าวถึงนี้เรียกว่า “ภาวะผู้นำ”

คำจำกัดความและความหมายของคำว่า “ภาวะผู้นำ” นั้น มีผู้ให้ความหมายไว้มากมายหลายแนว ซึ่งจะแตกต่างกันในรายละเอียดปลีกย่อย เช่น

วิจิตร อวระกุล (2528:156) ได้ให้คำจำกัดความของภาวะผู้นำว่า หมายถึง

“การใช้สมรรถภาพประจำตัวของแต่ละบุคคล ในการควบคุมพฤติกรรมของบุคคล เพื่อเสริมสร้างและพัฒนากลุ่มให้สามารถดำเนินการ ให้บรรลุความมุ่งหมายในแต่ละสถานการณ์และสภาพสังคม ความสำเร็จในการดำเนินงานของกลุ่มต้องอาศัยความสามารถในการเป็นผู้นำ การพัฒนาการเป็นผู้นำ การคัดเลือก การฝึกอบรม การสนับสนุนการเป็นผู้นำแก่บุคคล”

สมพงษ์ เกษมสิน (2526:219) กล่าวถึง ภาวะผู้นำว่า หมายถึง

“การใช้อิทธิพลหรืออำนาจหน้าที่ในความสัมพันธ์ที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ในสถานการณ์ต่างๆ เพื่อปฏิบัติการและอำนวยความสะดวก โดยใช้กระบวนการติดต่อซึ่งกันและกัน เพื่อมุ่งให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้”

2.1.10 ปัจจัยของภาวะผู้นำ(Leadership Factor)

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

- 1) มีจิตสำนึกในเป้าหมายและทิศทางในการดำเนินงาน (Sense of Purpose and Direction) ผู้นำจะต้องมีจุดหมายในการทำงานในหน้าที่ และทิศทางที่จะควบคุมการดำเนินงานให้บรรลุจุดหมายหรือวัตถุประสงค์
- 2) ความเป็นเพื่อน (Friendliness) ผู้นำต้องมีความต้องการมีเพื่อน คบเพื่อนเป็นส่วนของกลุ่ม เข้าใจถึงความรักความเป็นเพื่อน
- 3) ความกระตือรือร้น (Enthusiasm) ผู้นำจะต้องมีความกระตือรือร้น ในการทำงานอยู่ตลอดเวลา ตั้งใจจริงที่จะรับภาระหน้าที่และทำงานด้วยความเต็มใจเสมอ
- 4) ความซื่อสัตย์ (Integrity) ผู้นำจะต้องเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้ตาม ความซื่อสัตย์ สุจริต เป็นที่เชื่อถือได้ทุกๆ เรื่องจึงจะได้รับความไว้วางใจและมั่นใจจากสมาชิก และควรจะมี ความเชื่อมั่นว่า”ความซื่อสัตย์เป็นนโยบายที่ดีที่สุดในการทำงาน”
- 5) มีความฉลาดรอบรู้(Intelligence) ผู้นำมักมีสมองที่เฉลียวฉลาดอยู่ในระดับที่ค่อนข้างสูงรอบรู้สถานการณ์ต่างๆ สามารถนำมาประยุกต์และปรับปรุงใช้ในการดำเนินงานให้เข้ากับสถานการณ์อยู่เสมอ
- 6) มีความจริงใจ (Ingenuity)ในการทำงานเป็นคนพูดจริง ไม่โลเล ท้อถอย
- 7) มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์(Initiative)ผู้นำจะต้องไม่หยุดคิดและต้องคิดในเรื่องการแก้ปัญหาทางาน คิดสิ่งใหม่ๆ คิดสร้างสรรค์ให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ
- 8) มีศรัทธาความเชื่อมั่น(Faith) ผู้นำจะต้องมีความเชื่อมั่นและศรัทธาในงานที่ทำเชื่อมั่นในความรู้ความสามารถของผู้อื่นด้วย

9) มีเทคนิคในการทำงาน (Technical Mastery) ผู้นำจะต้องไม่ทำงานอย่างธรรมดาไปเรื่อยๆ แต่จะต้องรอบรู้เทคนิควิธีที่จะทำให้งานบังเกิดผลดีสูงสุดขึ้นตลอดเวลา ประสานงานได้ทุกเรื่องทั้งคนและเครื่องมือ เพื่อให้ผลงานออกมามีประสิทธิภาพ

10) มีทักษะในการถ่ายทอด (Teaching Skill) ผู้นำจะต้องมีความสามารถในการถ่ายทอดความรู้สึกรู้สึกคิด ในการทำงานไปยังผู้ร่วมงาน มีความสามารถในการพูดและชี้แจงให้เกิดความเข้าใจถ่ายทอดความรู้ แนวความคิดไปให้กับผู้ร่วมงานได้เข้าใจเป้าหมาย และวิธีการดำเนินการไปในทิศทางเดียวกัน ได้เป็นอย่างดี

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

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

13) มีประสบการณ์ (Experience) มีความรักความชำนาญในงานที่ทำอยู่ เป็นอย่างที่ดีของผู้ร่วมงาน มีความสามารถในการพิจารณา ตัดสินใจได้อย่างรวดเร็ว และถูกต้อง มีความเชื่อมั่นในตนเอง

14) ความเสียสละ (Sacrifice) ผู้นำต้องมีความเสียสละ อุทิศผลประโยชน์ส่วนตนให้กับส่วนรวม พร้อมทั้งจะอุทิศตัวให้กับงานอย่างแท้จริง

15) ลักษณะออมชอม (Harmonize) สร้างความสามัคคีกลมเกลียว นุ่มนวล ผ่อนปรน อดสู่มอล่วย ให้กลุ่มต่างๆ เข้ากันได้ ประสานกันด้วย

16) การจูงใจคน (Persuasiveness) เป็นคุณลักษณะสำคัญอย่างหนึ่งที่ ผู้นำจะต้องมีเพื่อจูงใจให้ร่วมงานปฏิบัติตาม ให้ความร่วมมือ โดยใช้หลักจิตวิทยาผสมผสานกับอำนาจหน้าที่ที่ตนมีอยู่อย่างเหมาะสม จนเกิดความราบรื่น

17) ความกล้าหาญ (Courage) ไม่ย่อท้อ เกรงกลัวต่อความลำบาก อันตรายความเจ็บปวดทั้งด้านร่างกายและจิตใจ สามารถผจญและเผชิญต่องาน โดยไม่เกรงกลัวต่อความด้านทานหรืออุปสรรคใดๆ ที่มาขัดขวาง เพื่อนำทางไปสู่ความสำเร็จของงาน

18) ความแนบเนียน (Tactfulness) คำว่าTact คำนี้บางครั้งอาจเข้าใจไปว่าเป็นเล่ห์เหลี่ยมหรือกลโกง ความจริงแล้วคำแปลที่ว่าความแนบเนียนจะดูเหมาะสมกว่า หมายถึงความชำนาญในแนบเนียนในการกระทำหรือดำเนินการต่างๆ ให้เกิดความราบรื่นให้ได้รับความสำเร็จในการดำเนินการติดต่อคบค้าสมาคมทั่วไป

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

20) ความอดทน (Endurance) กล่าวกันว่าผู้นำจะมีเฉพาะความอดทนยังไม่พอสอดคล้องมีความอดทนด้วย หมายถึง ความสามารถของร่างกายและจิตใจที่จะทนทานต่องานที่ตนรับผิดชอบ กระทั่งไปสู่ความสำเร็จของงานอันเป็นจุดหมายปลายทาง

21) ความไม่เห็นแก่ตัว (Unselfishness) คือ การไม่เห็นแก่ความสุขและผลประโยชน์แก่ตนฝ่ายเดียว หรือทำให้ผู้อื่นเสียผลประโยชน์ ไม่เบียดบังผลประโยชน์ เอาเปรียบผู้อื่น โดยเฉพาะผลประโยชน์ ของผู้ได้บังคับบัญชา ของส่วนรวมและประเทศชาติ

22) ความตื่นตัว (Alertness) ต้องตื่นตัวแต่ไม่ตื่นตูม ผู้นำต้องตื่นตัวกระฉับกระเฉง ต่อความเจริญก้าวหน้า ข่าวสาร ความเป็นไปของโลกและสังคม เพื่อจะบอกกล่าวหรือนำ บังคับบัญชาผู้อื่นให้รู้หลบหลีก หรือรับรู้เรื่องราวต่างๆ ได้ทันการณ์ แต่ไม่ตระหนกตกใจจนอกสั่นขวัญแขวน

23) ความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น (Humanity) เป็นคุณสมบัติที่สำคัญของผู้นำ ผู้ใดไม่มีความเห็นอกเห็นใจผู้อื่นเป็นผู้นำไม่ได้ ต้องเอาใจใส่ สนใจต่อความทุกข์สุขของเพื่อนมนุษย์ มีความกรุณาปราณีสงสาร อยากช่วยให้พ้นทุกข์ เห็นใจเข้าใจในปัญหาความทุกข์ข้ออยากของผู้อื่น

24) การถ่อมตน (Humility) การรู้จักสงบเสงี่ยม ไม่หยิ่งยโส วางเชิงองจอง หอง ไม่เหิมเกริม โอ้อวด เป็นเสน่ห์อย่างหนึ่งทำให้คนรัก คนนิยมมากกว่าคนเกลียด

25) การควบคุมตนเอง (Self-control) หมายถึง การรู้จักควบคุมอารมณ์จิตใจให้อยู่ในอาการสงบปกติ ไม่แสดงอารมณ์เมื่อไม่พอใจ ไม่แสดงอาการโกรธจนสังเกตเห็นได้ ทำคิ้วขม หรือชักสีหน้าไม่พอใจ

26) มีสังคมดี (Sociability) คือ การเข้าสังคมได้อย่างเหมาะสม ถูกต้องเข้าวงไหนก็ได้ เข้าไปที่ไหน แจ่มใส ร่าเริงสนุกสนานคนชอบอุปนิสัยใจคอ อยากเข้าหาพูดคุยด้วย เข้าได้ทุกวงการ กล่าวโดยสรุปแล้วคำว่า ภาวะผู้นำ นั้นมิได้มีความหมายเพียงแต่ความสามารถหรือคุณสมบัติของหัวหน้าหรือผู้นำเท่านั้น แต่จะเป็นศักยภาพของบุคคลใดก็ได้ที่สามารถนำตนเองหรือผู้อื่นให้ทำกิจการใดๆ ได้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่ง Ralph M. Stogdill ผู้ที่ได้ชื่อว่าเป็น “บิดาแห่งภาวะผู้นำ” ได้สรุปงานวิจัยของเขาเกี่ยวกับภาวะผู้นำว่า

“มีความหมายมากมายเท่ากับจำนวนคนที่พยายามให้คำจำกัดความนั่นเอง”

2.1.11 การตัดสินใจ (Decision Making)

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

1) ความไม่อดทน ความรีบร้อน หรือหนทางไปสู่ความวิบัติ จึงบังคับตัวเองให้รู้จักลุยผ่านโคลนตมหรือว่าเรื่องราวที่ไม่คุ้นเคย จนกระทั่งแน่ใจว่าทุกอย่างกระจ่างแจ้งจริง

2) การมองโลกแคบ เนื่องจากทุกวันนี้โลกของเรากลายเป็น โลกของผู้เชี่ยวชาญเฉพาะ เรื่องเป็นผลทำให้ทัศนคติในการตัดสินใจแคบลงและทำให้เราไม่ยากคลุกคลีกับเรื่องที่ไม่คุ้นเคย

3) การใช้สมองเป็นเรื่องยาก แท้จริงแล้วยิ่งคุณใช้สมองมากเท่าไรคุณก็ยิ่งจะสนุกกับการใช้สมองมากขึ้นเท่านั้น

4) ความมั่นใจในตนเองมากเกินไป จะทำให้คุณคิดสั้น คุณจะต้องทำใจให้กว้างและมองทุกแง่ทุกมุมในการตัดสินใจครั้งสำคัญ การมองสิ่งที่ผิดหรือจุดบกพร่องของคนอื่น เป็นเรื่องที่ได้ง่ายกว่าการมองหาข้อเสียของตัวเองมาก

5) ความกลัวที่จะได้ยินในสิ่งที่ไม่อยากจะได้ยิน เป็นอีกจุดหนึ่งที่มาฆ่าความคิดอ่านของเราได้ ผู้ประกอบการที่ดีไม่ควรมียศดึกแต่ต้องมีความเที่ยงธรรมใช้เหตุใช้ผลในการตัดสินใจเสมอ

6) ความกระตือรือร้น ก็เป็นอุปสรรคได้เช่นกัน จริงอยู่ความกระตือรือร้นเป็นคุณสมบัติที่สำคัญในการเริ่มต้นทำธุรกิจหรือประกอบกิจการใดๆ แต่เราควรแยกข้อนี้ออกไปเสียก่อนในช่วงที่กำลังรอการตัดสินใจ

สุพล ทองคลองไทร (2530:112) เสนอข้อแนะนำสำหรับการตัดสินใจไว้คล้ายกับที่ก้องเกียรติ โอภาสวงการ กล่าวไว้คือ

- 1 พิจารณาว่า การตัดสินใจเป็นเรื่องสำคัญหรือไม่สำคัญ
- 2 อย่าด่วนตัดสินใจ
- 3 ตั้งอยู่บนพื้นฐานของนโยบายและเป้าหมายขององค์กรหรือตัวคุณเอง
- 4 ขอความช่วยเหลือจากคนอื่นหรือแหล่งอื่นๆ
- 5 หลีกเลี่ยงการตัดสินใจ ที่ก่อให้เกิดวิกฤตการณ์
- 6 ถ้าต้องมีการตัดสินใจ ให้ตัดสินใจลงไป
- 7 อย่าวิตกกังวลเมื่อนำการตัดสินใจครั้งสำคัญ ทุกคนควรจะต้อง
 - ใช้เวลากับมันทุกวัน
 - นอนฝันถึงมันด้วย
 - คำนวณความเสี่ยงที่เป็นไปได้ทั้งหมด
 - ปรึกษาคณงาน
 - เขียนรายงานข้อดี และข้อเสีย เอาไว้ซึ่งเปรียบเทียบด้วย

2.1.12 ปัจจัยความสำเร็จของบุคคล(Personal Success Factors)

สมาชิกขององค์กรไม่ว่าจะทำงานอยู่ในระดับใด เขาพยายามทำงานให้ประสบความสำเร็จด้วยภาวะผู้นำที่มีอยู่ในตัวของเขา ถึงแม้ว่าจะไม่มีตำแหน่งเป็นหัวหน้าหรือผู้บริหารก็

ตาม กริช สืบสนธิ์(2533.15-22) ได้อ้างถึง การสำรวจคุณลักษณะของผู้ประสบความสำเร็จชาวอเมริกันจำนวน 1,500 คน โดย Gallob Junior & Alex M. Gallob ซึ่งเขียนไว้ในหนังสือ “ความสำเร็จอันยิ่งใหญ่ของคนอเมริกัน” (The Great American Success Story) สรุปได้ว่าประกอบด้วย

1 สามัญสำนึก คนที่ประสบความสำเร็จสามารถพิจารณาเรื่องราวต่างๆ ที่เกิดในชีวิตประจำวันอย่างมีเหตุผล โดยจัดความคิดและการที่คิดที่ไม่เกี่ยวข้องที่เกินเลย เพื่อให้เข้าถึงแก่นแท้ของเรื่องได้

กริช สืบสนธิ์ (2533: 15-22) ได้กล่าวไว้ว่า ในการสำรวจของ Gallob พบว่าผู้ประสบความสำเร็จส่วนใหญ่ระบุว่า สามัญสำนึกเป็นหลักสำคัญของความสำเร็จ เศรษฐีบ่อน้ำมันเท็กซัสที่ติดอันดับ คนหนึ่ง เห็นว่า สามัญสำนึกเป็นความสามารถที่จะเข้าใจปัญหาที่สลับซับซ้อน และทำให้มันเป็นปัญหาที่ง่ายที่สุด

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

3 พึ่งตนเอง นี่คือการกล้าหาญที่ทำให้สิ่งต่างๆ เดินหน้าในชีวิต โดยอาศัยทรัพยากรและความสามารถของตนเองเป็นหลัก คุณสามารถทำได้โดยกำหนดเป้าหมายและทุ่มเทพลังความสามารถที่มีทั้งหมด

4 ความเฉลียวฉลาดโดยทั่วไป ผลการสำรวจผู้ประสบความสำเร็จของ Gallob ชี้ว่า เมื่อพูดถึงความเฉลียวฉลาดซึ่งหมายถึงบางสิ่งบางอย่าง โดยเฉพาะ เช่น มีไอคิวสูง มีความสามารถ ใช้ศัพท์ได้ลึกซึ้งและกว้างขวาง มีความชำนาญในการอ่านและในการเขียนเป็นเยี่ยม เป็นสิ่งที่มีอยู่ในตัวผู้ประสบความสำเร็จแทบทุกคน

5 ความสามารถในการทำงานให้ลุล่วง คนที่ประสบความสำเร็จเป็นคนขยันทำงานหนักมีความสามารถในการปฏิบัติงานในองค์การอย่างดี มีนิสัยชอบทำงานและสามารถแยกแยะได้ว่าอะไรสำคัญ อะไรไม่สำคัญ มุ่งทำงานไปสู่เป้าหมายที่เป็นไปไม่ได้ ไม่เคยกลัวต่อความล้มเหลวและไม่เคยรู้สึกยินดีหรือพอใจต่อการทำงานสำเร็จจนลืมทำงานอื่นๆ ต่อไป

6 ความเป็นผู้นำ คนที่ประสบความสำเร็จมักแสดงความเป็นผู้นำโดยใช้แรงจูงใจไม่ไขว่คว้าให้คนอื่นทำตาม ความรัก ความศรัทธาบังคับกันไม่ได้

7 รู้คิดรู้ถูก เป็นคนมีศีลธรรมและจรรยาบรรณ

8 ความคิดสร้างสรรค์ คนที่มีความปราดเปรื่องตามธรรมชาติบวกกับการมองเห็นการณ์ไกล นั่นคือ การมีความคิดสร้างสรรค์อย่างไรก็ตามพรสวรรค์ที่มีมาแต่กำเนิดหรือความฉลาด

ที่มีคิดว่ามา ยังไม่สำคัญเท่ากับการใช้ความสามารถของตนเองให้ดีที่สุด แม้แต่ศิลปินยังยอมรับว่า มวลชนจะยอมรับตนเนื่องจากมีผลงานดีเยี่ยม ก็เพราะได้ใช้ความพยายามอย่างหนักมากกว่ายอมรับพรสวรรค์ที่ตนมีอยู่ ศิลปินจึงมีแรงจูงใจ ความทะเยอทะยาน และความปรารถนาที่จะผลิตงานคุณภาพเยี่ยมมากกว่าที่จะแสดงพรสวรรค์ที่ตนมีเท่านั้น

9 ความเชื่อมั่นในตนเอง ความมั่นใจในตนเองเกิดจากการที่รู้ว่า คุณได้ทำในสิ่งที่คุณสามารถเตรียมไว้ได้ ความมั่นใจไม่ได้หมายถึงความเต็มใจที่จะเสี่ยงอย่างโง่ เขลาดันทุรัง แต่ความมั่นใจจะชี้ถึงความเต็มใจที่จะลองไปในทิศทางใหม่ที่ยังไม่รู้แน่

10 การพูดแสดงความคิดเห็น หมายถึง ความสามารถในการนำสารสู่ผู้อื่น แม้แต่ต่อหน้ากลุ่มคนขนาดใหญ่

11 หัวใจผู้อื่น จริงใจและมีน้ำใจต่อผู้อื่น ต้องสามารถเข้ากับคนอื่นได้

12 โชค โชคมักจะช่วย เก่งอย่างเดียวไม่พอต้องเฮงด้วย ประธานบริษัทประกันมีชื่อแห่งหนึ่งแสดงความคิดเห็นกับโชคว่า สมมุติว่าทุกคนมีการศึกษาพื้นฐาน และมีสุขภาพดีเท่ากัน คุณเหมือนว่าแรงผลักดันในตัวของแต่ละคน การริเริ่มและการทำงานหนักได้อย่างมีประสิทธิภาพเป็นส่วนประกอบสำคัญของความสำเร็จ นอกเหนือจากมีบุคลิกภาพอันดีและมีศีลธรรมจรรยาได้มาตรฐานระดับสูง คุณสมบัติเหล่านี้จะทำให้คุณอยู่ในตำแหน่งที่ได้ใช้โชคอันดี

2.2 ทฤษฎีและแนวความคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน

2.2.1 ความหมายของความพึงพอใจในการทำงาน

Gilmer (1971:279-283) ได้กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึงผลของเจตคติต่างๆ ของบุคคลที่มีต่อองค์ประกอบของงานและมีความส่วนสัมพันธ์กับลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งความพอนั้น ได้แก่ รู้สึกว่ามีความสำเร็จในผลงาน รู้สึกได้รับการยกย่องและรู้สึกว่ามีโอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน

กิติมา ปรีดีติลล (2529:331-332) ได้กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึงความรู้สึกที่ชอบหรือพอใจที่มีต่อองค์ประกอบและสิ่งจูงใจในด้านต่างๆ ของงานและปฏิบัติงานนั้นได้รับการตอบสนองตามความต้องการของเขาได้

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

ลัทธิกาล ศรีวะรมย์ (2541 : 95) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในงานว่า หมายถึงทัศนคติทั่วไปของบุคคลที่มีในงานของเขา

เช่นเดียวกับ สิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2541 : 100) ซึ่งได้ให้ความหมายไว้ว่า ความพึงพอใจในงานหมายถึงทัศนคติทั่วไปของบุคคลที่มีต่องานของเขา งานของคนใดคนหนึ่งเป็นสิ่งที่มีความหมายมากกว่าการเป็นสิ่งที่ปรากฏให้เห็นเท่านั้น เช่น การพิมพ์ การรอคอยลูกค้า การขับรถส่งของ งานที่เราจะทำการรวมถึงการมีปฏิสัมพันธ์ตอบกันกับผู้ร่วมงานและเจ้านาย การทำตามกฎเกณฑ์และนโยบายขององค์กร การทำงานให้มีคุณภาพเข้าขั้นมาตรฐาน การมีชีวิตกับสภาพการทำงานซึ่งบ่อยครั้งมีคุณภาพต่ำกว่าที่เราคิดและ อื่นๆ ซึ่งสิ่งต่างๆ ดังกล่าวมาพนักงานจะมีการประเมินว่าเขาพอใจหรือไม่

สุรพล พยอมแย้ม (2541 : 50) ได้กล่าวว่าเมื่อบุคคลซึ่งอยู่ในสภาวะอารมณ์ที่พึงพอใจในงานย่อมหมายถึงบุคคลนั้นมีสภาวะอารมณ์ที่ดี หรือเป็นไปได้ ในทางบวกด้วยการประเมินภาพรวมในระหว่างการทำงานหรือประสบการณ์ทั้งหมดของบุคคลนั้น โดยทั่วไปแล้วการที่จะระบุว่าบุคคลหนึ่งบุคคลใดมีความพึงพอใจในงานมากน้อยเพียงใดจะต้องอาศัยการศึกษาองค์ประกอบของความพึงพอใจในงานเสียก่อน

ปรีชาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2542 : 130) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการทำงานว่าเป็นความรู้สึกรวมของบุคคลที่มีต่อการทำงานในทางบวก เป็นความสุขของบุคคลที่เกิดจากการปฏิบัติงานและได้รับผลตอบแทนคือผลที่เป็นความพึงพอใจที่ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นที่จะทำงาน มีขวัญและกำลังใจ สิ่งเหล่านี้จะมีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงานรวมทั้งการส่งผลต่อความสำเร็จและเป็นไปตามเป้าหมายขององค์การ

เรียม ศรีทอง (2542 : 368) ได้กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดโดยรวมของบุคคลที่มีต่อการทำงานในเชิงบวก พฤติกรรมของบุคคลที่แสดงถึงความพอใจอาจสังเกตได้จาก

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

จากความหมายของความพึงพอใจในการทำงานที่กล่าวมานั้น พอจะสรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการทำงานหมายถึง ความรู้สึก ทัศนคติ หรือเจตคติในทางบวกของบุคคลที่มีต่องานหรือสิ่งอื่นๆที่เกี่ยวข้องกับงานหรือกิจกรรมที่บุคคลทำ ซึ่งเป็นผลให้บุคคลนั้นเกิดความกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นและเต็มใจที่จะทำงาน เพื่อให้ได้งานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลและบรรลุตามเป้าหมายขององค์การ และสิ่งเหล่านี้แสดงให้เห็นว่า เมื่อบุคคลมีความพึงพอใจในการทำงานก็จะทำให้รู้สึกผูกพันต่อองค์กรด้วย

2.2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน

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

1. ทฤษฎีการสนองความต้องการ(Need fulfillment theory) กลุ่มนี้ถือว่า ความพึงพอใจในการทำงานเกิดจากความต้องการส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์ต่อผลที่ได้รับจากงานกับการประสบความสำเร็จตามเป้าหมายส่วนบุคคล

2. ทฤษฎีการอ้างอิงกลุ่ม (Reference-group theory) ความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับคุณลักษณะของงานตามความปรารถนาของกลุ่ม ซึ่งสมาชิกในกลุ่มใช้เป็นแนวทางในการประเมินผลงานของตน

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

1. กลุ่มความต้องการทางจิตวิทยา (The psychotically needs school) กลุ่มนี้ได้แก่ มาสโลว์(Maslow) เฮร์ซเบิร์ก (Herzberg) ลิเคิร์ต (Likert) โดยมองความพึงพอใจในการทำงานเกิดจากความต้องการของบุคคลที่ต้องการความสำเร็จของงานและความต้องการการยอมรับจากบุคคลอื่น

2. กลุ่มภาวะผู้นำ (Leadership school) เป็นกลุ่มที่วิเคราะห์ความพึงพอใจของผู้ได้บังคับบัญชาที่เกิดจากภาวะผู้นำหรือผู้บังคับบัญชา กลุ่มนี้ได้แก่ เบลต (Blake) มูดัน (Mouton) ฟีลเดอร์ (Fieldler)

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

4. กลุ่มอุดมการณ์จัดการ (Management ideology school) มองความพึงพอใจจากพฤติกรรมกรรมการบริหารงานขององค์กร ได้แก่ โครซีเออร์ (Crozier and Gouldner)

5. กลุ่มเนื้อหาของงานและการออกแบบงาน (Work content job design) ความพึงพอใจในงานเกิดจากเนื้อหาของงาน กลุ่มแนวคิดนี้มาจากสถาบันทาวิสตอค

Mumford ได้แนวความคิดว่าการศึกษเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานควรจะนำแนวความคิดต่าง ๆ รวมเข้าด้วยกัน

บุคคลในองค์กรนั้น จำทำงานได้มีประสิทธิภาพสูงหรือต่ำ เป็นผลมาจากความพึงพอใจในการทำงานของแต่ละคน ซึ่งความพึงพอใจของบุคคลนั้นสามารถตรวจวัดได้จาก คุณภาพผลผลิต ปริมาณงาน และบรรยากาศในการทำงาน องค์กรใดก็ตามที่บุคลากรมีความพึงพอใจน้อย องค์กรนั้นก็จะมีแต่ปัญหาเกิดขึ้นตลอดเวลา พัฒนางานไม่ได้ ในทางตรงกันข้าม องค์กรใดที่บุคลากรมีความพึงพอใจสูง องค์กรนั้นก็มีประสิทธิภาพในการทำงานสูง

2.2.3 ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน

ปัจจัยต่าง ๆ ที่เป็นเครื่องบ่งชี้ถึงปัญหาที่เกิดขึ้นกับความพึงพอใจในการทำงานประกอบด้วย 3 ประการ คือ (ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์.2542: 132-139)

2.2.3.1 ปัจจัยด้านบุคคล (Personal Factors)

2.2.3.2 ปัจจัยด้านงาน (Job Factors)

2.2.3.3 ปัจจัยด้านการบริหาร (Factors Controllable by Management)

2.2.3.1 ปัจจัยด้านบุคคล

1. ประสบการณ์ จากการศึกษาในการวิจัยพบว่า ประสบการณ์ในการทำงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงาน บุคคลที่ทำงานนานจนมีความชำนาญในงานมากขึ้นทำให้เกิดความพึงพอใจกับงานที่ทำ

2. เพศ แม้ว่างานวิจัยหลายชิ้นจะแสดงว่าเพศไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานก็ตาม แต่ก็ขึ้นอยู่กับลักษณะงานที่ทำด้วยว่าเป็นงานลักษณะใด รวมทั้งเกี่ยวข้องกับระดับความทะเยอทะยาน และความต้องการทางด้านการเงิน เพศหญิงมีความอดทนที่จะทำงานที่ต้องใช้ฝีมือและงานที่ต้องการความละเอียดอ่อนมากกว่าเพศชาย

3. จำนวนสมาชิกในความรับผิดชอบ กลุ่มที่ทำงานด้วยกันมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน งานที่ต้องการความสามารถหลายอย่างประกอบกัน ต้องมีสมาชิกที่มีทักษะในงานหลายด้าน และความปรองดองกันของสมาชิกในการทำงาน ก็มีส่วนที่จะนำไปสู่ความสำเร็จในการทำงาน

4. อายุ อายุแม้จะมีผลต่อการทำงานไม่เด่นชัด แต่อายุก็ไม่เกี่ยวข้องกับระยะเวลาและประสบการณ์ในการทำงาน ผู้ที่มีอายุมากมักจะมีประสบการณ์ในการทำงานด้วย แต่ก็ขึ้นอยู่กับลักษณะงานและสถานการณ์ในการทำงานด้วย

5. เวลาในการทำงาน งานที่ทำในเวลาปกติจะสร้างความพึงพอใจในการทำงานมากกว่างานที่ต้องทำในเวลาที่ไม่ต้องทำงาน เพราะเกี่ยวกับการพักผ่อน และการสังสรรค์กับบุคคลอื่น

6. เซาว์ปัญญา ปัญหาเรื่องเซาว์ปัญญากับความพึงพอใจในการทำงานขึ้นอยู่กับสถานการณ์และลักษณะงานที่ทำ ในบางลักษณะไม่พบความแตกต่างระหว่างเซาว์ปัญญากับความพึงพอใจในการทำงาน แต่ในลักษณะงานบางอย่างพบว่ามีความแตกต่างกัน พนักงานในโรงงานแห่งหนึ่งมีเซาว์ปัญญาในระดับสูง มักจะเบื่องานได้ง่าย และมีเจตคติที่ไม่ดีต่อการทำงานในโรงงาน ซึ่งงานที่ทำไม่เหมาะสมกับความสามารถของเขา

7. การศึกษากับความพึงพอใจในการทำงานนั้นมีการวิจัยที่ไม่เด่นชัดนักจากงานวิจัยบางแห่งพบว่า การศึกษาไม่แสดงถึงความแตกต่างระหว่างความพึงพอใจในการทำงานแต่ก็จะขึ้นอยู่กับงานที่ทำว่าเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของเขาหรือไม่ ในรายงาน

วิจัยหลายชิ้นพบว่านักวิชาการวิชาชีพ เช่น แพทย์ วิศวกร ทนายความ มีความพึงพอใจในงานสูงกว่าคนงานและพนักงานลูกจ้างที่ใช้แรงงานทั่วไป รวมทั้งเสมือนพนักงานด้วย

8. บุคลิกภาพ ปัญหาเรื่องบุคลิกภาพกับความพึงพอใจในงานนั้นอยู่ที่เครื่องมือวัดบุคลิกภาพที่ไม่เที่ยงตรง สิ่งหนึ่งที่เห็นได้เด่นชัดคือ คนที่มีอาการของโรคประสาท มักจะไม่พอใจในการทำงานมากกว่าคนปกติ ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะความไม่พึงพอใจในการทำงานเป็นเหตุให้เกิดโรคประสาทได้ เพราะเครียดกับสภาวะของความไม่พึงพอใจในการทำงาน

9. ระดับเงินเดือน จากงานวิจัยหลายชิ้น พบว่าเงินเดือนมีส่วนในการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน เงินเดือนที่มากพอแก่การดำรงชีพตามสถานภาพ ทำให้บุคคลไม่ต้องดิ้นรนมากนักที่จะไปทำงานเพิ่มนอกเวลาทำงาน และเงินเดือนยังเกี่ยวข้องกับความสามารถจัดหาปัจจัยอื่นที่สำคัญแก่การดำรงชีวิตด้วย ผู้ที่มีเงินเดือนสูงมีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าผู้มีเงินเดือนต่ำ

10. แรงจูงใจในการทำงาน แรงจูงใจเป็นการแสดงออกถึงความต้องการของบุคคล โดยเฉพาะแรงจูงใจจากปัจจัยตัวผู้ทำงานเองก็สร้างความพึงพอใจในการทำงาน

11. ความสนใจในงาน บุคคลที่สนใจในงาน ได้ทำงานที่ตัวเองถนัดและพอใจ จะมีความสุข และความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าบุคคลที่มีศูนย์ความสนใจในชีวิตไม่ได้อยู่ทำงาน

2.2.3.2 ปัจจัยด้านงาน

1. ลักษณะของงาน ได้แก่ ความน่าสนใจในตัวงาน ความแปลกของงาน โอกาสที่จะได้เรียนรู้และศึกษางาน โอกาสที่จะทำให้งานนั้นสำเร็จ การรับรู้หน้าที่รับผิดชอบ การควบคุมการทำงาน และวิธีทำงาน การที่ผู้ทำงานมีความรู้สึกต่องานที่ทำว่าเป็นงานที่สร้างสรรค์ เป็นประโยชน์ ท้าทาย เป็นต้น สิ่งเหล่านี้จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน มีความต้องการที่จะปฏิบัติงานนั้น ๆ และเกิดความผูกพันกับงาน

2. ทักษะในการทำงาน ความชำนาญในงานที่ทำ มักจะพิจารณาควบคู่ไปกับลักษณะของงาน ฐานะทางอาชีพ ความรับผิดชอบ เงินเดือนที่ได้รับ ต้องพิจารณาไปด้วยกันจึงจะเกิดความพึงพอใจในงาน

3. ฐานะทางวิชาชีพ จากการศึกษาวิจัยพบว่าประมาณครึ่งหนึ่งของเสมือนมีความพึงพอใจในการทำงาน แต่จะมีถึงร้อยละ 17 ที่พบว่าถ้ามีโอกาสก็อยากจะเปลี่ยนงานในสถานะที่เศรษฐกิจดี มีงานให้เลือกทำ จะมีการเปลี่ยนงานบ่อย เพื่อจะเลื่อนเงินเดือน เลื่อนฐานะของตนเองดังนั้น ตำแหน่งทางการงานที่มีฐานะทางวิชาชีพสูง เช่น การเป็นเจ้าของกิจการ ผู้จัดการจะมีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าระดับอาชีพทางอาชีพต่ำกว่า ความจริงแล้วต้องพิจารณาควบคู่ไปกับความอิสระในงาน ความภูมิใจในงาน ด้วย ทั้งนี้ก็เพราะฐานะทางอาชีพ นอกจากขึ้นกับบุคคลนั้นเป็นผู้พิจารณาความสำคัญแล้วยังขึ้นอยู่กับบุคคลอื่นในสังคมเป็นผู้พิจารณาตัดสินด้วย ในแต่ละ

สังคมแต่ละหน่วยงานให้ความสำคัญของฐานะทางวิชาชีพแตกต่างกันไป ระยะเวลาที่ผ่านไปความคิดเห็นเกี่ยวกับฐานะทางวิชาชีพก็เปลี่ยนไป

4. ขนาดของหน่วยงาน ความพึงพอใจในการทำงาน หน่วยงานขนาดเล็กจะดีกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงานขนาดใหญ่ หน่วยงานขนาดเล็กพนักงานมีโอกาสรู้จักกันทำงานคุ้นเคยกันได้ง่ายกว่าหน่วยงานขนาดใหญ่ ทำให้พนักงานรู้สึกเป็นกันเองและร่วมมือช่วยเหลือกัน ขวัญในการทำงานดีทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

5. ความห่างไกลของบ้านและที่ทำงาน การที่บ้านห่างไกล การเดินทางไม่สะดวกต้องตื่นแต่เช้ามีด รถติดและเหน็ดเหนื่อยจากการเดินทาง มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน คนที่เป็นคนจังหวัดหนึ่งแต่ต้องไปทำงานอีกจังหวัดหนึ่งและสภาพท้องถิ่น ความเป็นอยู่ ภาษา ไม่คุ้นเคย ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน เนื่องจากการปรับตัว และการสร้างความคุ้นเคยต้องใช้ระยะเวลานาน

6. สภาพทางภูมิศาสตร์ แต่ละท้องถิ่นและท้องถิ่นที่มีส่วนสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน คนงานในเมืองใหญ่มีความพึงพอใจในการทำงานน้อยกว่าคนงานในเมืองเล็ก ทั้งนี้เนื่องจากความคุ้นเคย ความใกล้ชิดระหว่างคนงานในเมืองเล็กมากกว่าในเมืองใหญ่ ทำให้เกิดความอบอุ่นและมีความสัมพันธ์กัน

7. โครงสร้างของงาน โครงสร้างของงานหมายถึง ความชัดเจนของงานที่สามารถอธิบายชี้แจงเป้าหมายของงาน รายละเอียดของงาน ตลอดจนมาตรฐานในการปฏิบัติงาน หากโครงสร้างของงานชัดเจนย่อมสะดวกแก่ผู้ปฏิบัติงาน สามารถป้องกันมิให้เกิดความผิดพลาดในการทำงาน นอกจากนี้ยังพบว่า งานใดที่มีโครงสร้างของงานดี รู้ว่าจะทำอะไรและดำเนินการอย่างไรสถานการณ์ควบคุมจะง่ายขึ้น

2.2.3.3 ปัจจัยด้านการจัดการ

1. ความมั่นคงในงาน สรุปลจากการศึกษาค้นคว้าส่วนใหญ่จะพบว่าพนักงานมีความต้องการงานที่มีความมั่นคงแน่นอน แม้ว่าปัจจุบันบุคคลจะสนใจเรื่องความมั่นคงน้อยลงก็ตามแต่บริษัทที่ประสบความสำเร็จในการบริหารงาน เช่น บริษัทญี่ปุ่นก็ยังคิดถึงความมั่นคงของงานคือมีการจ้างงานตลอดชีพ (Long life Employment) จากการสำรวจโดยการสอบถามเกี่ยวกับความต้องการความมั่นคงของงานปรากฏว่าร้อยละ 80 ต้องการความมั่นคง พนักงานของบริษัทและโรงงานต้องการจะอยู่ทำงานจนถึงวัยเกษียณ

2. รายรับ ฝ่ายบริหารและฝ่ายจัดการของบริษัทเชื่อมั่นว่ารายรับที่ดีของพนักงานจะช่วยบรรเทาความไม่พึงพอใจในการทำงานได้ การสำรวจส่วนใหญ่พบว่า รายรับมาทีหลังความมั่นคงในการทำงาน ลักษณะของงานและความก้าวหน้าในการทำงาน แต่สภาวะเศรษฐกิจปัจจุบันที่มีค่าครองชีพสูง รายรับจะมีความสำคัญอันดับแรก นักวิชาการที่เปลี่ยนงานเนื่องจาก

รายรับของหน่วยงานอื่นที่ดีกว่าแห่งเดิม ผู้เชี่ยวชาญจากหน่วยงานของรัฐลาออกไปสู่ภาคเอกชน ก็เพราะรายรับที่ดีกว่าเช่นกัน

3. ผลประโยชน์ เช่นเดียวกับรายรับ ฝ่ายบริหารของบริษัทและโรงงาน เห็นว่าการได้รับผลประโยชน์เป็นสิ่งชดเชยและสร้างความพึงพอใจในการทำงานได้ แต่จากการศึกษาซึ่งก็พบว่าผลเป็นเช่นเดียวกับรายรับ พนักงานบางส่วนอาจให้ความสนใยน้อยกว่าความมั่นคงในการทำงานและความก้าวหน้าในการทำงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการจ่ายค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร ค่าประกันสังคมและประกันชีวิตต่างๆ ถูกจัดอยู่ในด้านความมั่นคงและสวัสดิการในการทำงาน

4. โอกาสก้าวหน้า โอกาสที่จะมีความก้าวหน้าในการทำงานมีความสำคัญ สำหรับอาชีพหลายอาชีพ เช่น การขาย เสมียนพนักงาน และบุคคลที่ใช้ฝีมือและความชำนาญ แต่มีความสำคัญน้อยลงสำหรับบุคคลที่ไม่ต้องใช้ความชำนาญ แต่มีการศึกษาสูงอยู่ในตำแหน่งสูง จากการศึกษาพบว่า คนสูงวัยให้ความสนใญ่กับโอกาสก้าวหน้าในงานน้อยกว่าคนที่อ่อนวัย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า คนสูงวัยได้ผ่านโอกาสความก้าวหน้ามาแล้ว

5. อำนาจตามตำแหน่งหน้าที่ หมายถึง อำนาจที่หน่วยงานมอบหมายให้โดยตำแหน่งเพื่อควบคุมสั่งการผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานให้ปฏิบัติงานที่มอบหมายให้สำเร็จ งานบางอย่างมีอำนาจตามตำแหน่งที่เด่นชัด งานบางอย่างที่ไม่เด่นชัด ทำให้ผู้ปฏิบัติงานยากและอึดอัดอำนาจตามตำแหน่งหน้าที่จึงมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน

6. สภาพการทำงาน พนักงานมีความคิดเห็นที่แตกต่างกันมากในเรื่องสถานการณ์และสภาพการทำงาน บรรยากาศการทำงาน ความสะดวกสบาย ความปลอดภัย ตลอดจนสภาพแวดล้อมต่างๆ ล้วนมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน

7. เพื่อนร่วมงาน เพื่อนร่วมงานเป็นส่วนหนึ่งที่จัดเข้าในปัจจัยที่เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ... ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานทำให้คนเรามีความสุขในที่ทำงาน สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนจึงมีความสำคัญและเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

8. ความรับผิดชอบงาน การศึกษาพบว่าพนักงานที่มีขวัญดีจะมีความรับผิดชอบในงานสูง ความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ระหว่างความรับผิดชอบร่วมกับปัจจัย เช่น อายุ ประสบการณ์ เงินเดือนและตำแหน่งด้วย

9. การนิเทศงาน สำหรับพนักงาน การนิเทศก็คือชี้แนะในการทำงานจากหน่วยงาน ดังนั้น ความรู้สึกต่อผู้นิเทศก็มักจะเน้นความรู้สึกที่มีต่อหน่วยงานและองค์การด้วย จากการศึกษากรณีฮอว์ธอร์น พบว่าขวัญและเจตคติของพนักงานขึ้นอยู่กับความสัมพันธ์กับผู้นิเทศงาน การสร้างความเข้าใจที่ดีระหว่างผู้นิเทศงานและพนักงาน และพนักงาน ก่อให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

10. การสื่อสารกับผู้บังคับบัญชา การศึกษาหลายแห่งพบว่า พนักงานมีความต้องการที่จะรู้ว่าการทำงานของตนเป็นอย่างไร จะปรับปรุงการทำงานของตนอย่างไร ข่าวสารจากบริษัทหน่วยงานต่างๆ จึงมีความสำคัญต่อผู้ปฏิบัติงาน งานของตนจะก้าวหน้าต่อไปหรือไม่ พนักงานมักจะได้อ่านสารของหน่วยงานน้อยกว่าที่ต้องการ

11. ความศรัทธาในตัวผู้บริหาร พนักงานที่ชื่นชมความสามารถของผู้บริหาร จะมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน เป็นผลทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานด้วยความศรัทธาในด้านความสามารถและความตั้งใจที่ผู้บริหารมีต่อหน่วยงาน ทำให้พนักงานในหน่วยงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดความพึงพอใจในการทำงานในหน่วยงาน

12. ความเข้าใจกันระหว่างผู้บริหารกับพนักงาน ความเข้าใจที่ดีต่อกันยอมรับในบทบาทหน้าที่ซึ่งกันและกัน ทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน

2.2.4 มวลเหตุจูงใจในการทำงาน

การทำงานของแต่ละคนย่อมขึ้นอยู่กับมวลเหตุจูงใจที่เป็นแรงกระตุ้นให้คนแต่ละคนทำงานผลงานจะดีหรือไม่ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบต่อไปนี้ (ทวนชัย อรุณโรจน์ . 2537 : 35)

1) สิ่งแวดล้อมในการทำงาน เช่น สถานที่ แสงสว่าง ระเบียบกฎเกณฑ์ของสถานที่ทำงานบรรยากาศในการทำงาน เป็นต้น

2) เศรษฐกิจ เป็นผลตอบแทนจากการทำงาน ได้แก่ ค่าจ้าง ค่าแรง เงินเดือนโบนัส ค่าสมนาคุณ ค่าตอบแทน รวมทั้งฐานะทางครอบครัว รายจ่ายของครอบครัวที่มีผลต่อการทำงาน

3) ฐานะทางสังคม เป็นส่วนหนึ่งของงานและสังคม ตำแหน่งงาน หน้าที่การงานของแต่ละคนได้รับการยอมรับจากสังคม ก็จะทำให้นุคคลนั้นเกิดความภาคภูมิใจมีความรับผิดชอบมากขึ้น

4) เจตคติต่องาน ความรู้สึกว่างานนั้นเป็นสิ่งที่มีความค่า เป็นการรับผิดชอบต่อสังคมจะก่อประโยชน์แก่ตนและสังคม บุคคลนั้นย่อมจะรักงาน นอกจากนี้ความถนัดความสนใจ ความเอาใจใส่ ก็มีผลต่อการทำงานเป็นอย่างมาก

5) ความอิสระในการทำงาน ความสามารถในการใช้ ความรู้ ความสามารถ ได้อย่างเต็มที่ โดยไม่ต้องมีใครมาบังคับบัญชา ไม่ได้รับการบีบบังคับจากผู้อื่น มีอิสระในการทำงานเป็นเหตุให้คนตั้งใจทำงาน และมีความสุขในการทำงานด้วย

2.2.5 ทฤษฎีการจูงใจและสุขปัจจัย

Fecerick Herzberg แห่งมหาวิทยาลัยยูทาห์ ได้ศึกษาพัฒนาทฤษฎีการจูงใจและสุขปัจจัยขึ้นมาจากความสำคัญที่ได้จากทฤษฎี X และทฤษฎี Y โดยเขาเชื่อว่า (ชอคชาย ทองไทย นันท์. 2526 :60) “ค่าใช้จ่ายในการศึกษาทัศนคติเกี่ยวกับงานจะช่วยเพิ่มผลผลิต ลดการขาดงาน

และก่อให้เกิดความสัมพันธ์ในการทำงานราบรื่น ต่อตัวบุคคล การเข้าใจในแรงที่ชักจูงอยู่จะเพิ่มขวัญและกำลังใจ ซึ่งจะนำไปสู่การมีความสุขมากขึ้นและได้รู้จักตัวเองมากขึ้น”

เขาได้ทำการศึกษาโดยการสัมภาษณ์วิศวกร จำนวน 200 คน จากโรงงานอุตสาหกรรม 11 แห่ง ในเขตเมืองพิตส์เบิร์ก 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 ทองไทยนนท์. 2526 : 80)

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

เมื่อก้าวโดยสรุปแล้ว ระบบที่ 1 เป็นการมุ่งแต่งงานเป็นสำคัญ ส่วนระบบที่ 4 เป็นการมุ่งสัมพันธ์มากที่สุด จากการวิจัยยังพบว่า การบริหารงานที่มุ่งไปทางระบบที่ 4 ผลงานจะมีประสิทธิภาพสูงมากกว่าการบริหารที่มุ่งไปทางระบบที่ 1

2.3 แนวคิดเกี่ยวกับการตัดสินใจลาออกจากงาน

2.3.1 ความหมายของการลาออกจากงาน

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

การลาออกจากงานเป็นกระบวนการทางความคิดที่บุคคลแต่ละคนใช้ในการเลือกเกี่ยวกับชีวิตการทำงานของเขาจากทางเลือกที่มีตั้งแต่ 2 ทางเลือกขึ้นไปว่าเขาควรจะยังคงทำงานต่อหรือลาออกจากองค์การปัจจุบันที่เขาทำงานอยู่ แต่ก็อาจเป็นไปได้ที่บางคนเลือกที่จะทนทำงานไปสักระยะจนกว่าจะหางานที่ถูกต้องใจมากกว่าได้จึงค่อยลาออก เป็นต้น (Noorderhaven 1995 :16)

Robbins (1996 : 62) กล่าวว่า มนุษย์แต่ละคนมีกระบวนการในการตัดสินใจลาออกจากงานที่แตกต่าง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการมีบุคลิกภาพ ความเชื่อ การรับรู้ และการมีทัศนคติต่อธรรมชาติของมนุษย์ที่แตกต่างกัน กระบวนการตัดสินใจของคนแต่ละคนเป็นรูปแบบเฉพาะตัว และผลการตัดสินใจ ยังอาจจะเป็นตัวทำให้เกิดการแสดงพฤติกรรมไปตามที่ตัดสินใจนั้น จึงส่งผลให้แต่ละคนมีพฤติกรรมที่แตกต่างกัน จากการศึกษาวิจัยกระบวนการตัดสินใจอย่างต่อเนื่องมาจนถึงเวลานี้เราสามารถสรุปได้ว่าการตัดสินใจเป็นผลมาจากพุทธิปัญญาของมนุษย์แต่ละคน คนที่มีพัฒนาการทางพุทธิปัญญาสูงจะสามารถคิด ถำนวม และตัดสินใจในเรื่องราวเหตุการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้องตามหลักตรรกมากกว่าผู้ที่มีพัฒนาการของกระบวนการทางพุทธิปัญญาคำกว่า

มนุษย์ใช้โครงสร้างทางความคิดประจำตัวของเขาเป็นกรอบในการพิจารณาตัดสินใจลาออกจากงาน โดยอาศัยข้อมูลเบื้องต้นมากมายในการตัดสินใจ เช่น รายละเอียดของสถานการณ์ ความชัดเจนของปัญหา ความคาดหวังที่เขามีต่องานใหม่ เงื่อนไขทางสังคม จุดมุ่งหมาย ปัจจัยทางชีวสังคม และประสบการณ์เดิมที่แต่ละบุคคลมี การรับรู้บรรยากาศการบริหารงานในองค์การ การมีทัศนคติต่อธรรมชาติของมนุษย์ ฯลฯ ปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้เป็นปัจจัยเชิงสาเหตุที่ถูกนำเข้าสู่กระบวนการประมวลผลทางความคิดของแต่ละคนจนได้ผลลัพธ์ออกมาเป็นการตัดสินใจในเรื่องนั้น ๆ บุคคลที่เป็นสมาชิกขององค์การเดียวกัน ทำงานในช่วงเวลาเดียวกัน ในสิ่งแวดล้อมแห่งเดียวกันแต่เรากลับพบว่าแต่ละคนจะมีการรับรู้องค์การและมักจะมีพฤติกรรมสนองตอบต่อองค์การของพวกเขาแตกต่างกันไป บางคนอาจจะมี ความพึงพอใจในการทำงานกับองค์การมาก แต่ในเวลาเดียวกันคนอื่น ๆ อาจรู้สึกไม่พึงพอใจกับการทำงานในองค์การนั้นเลยก็เป็นได้

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

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

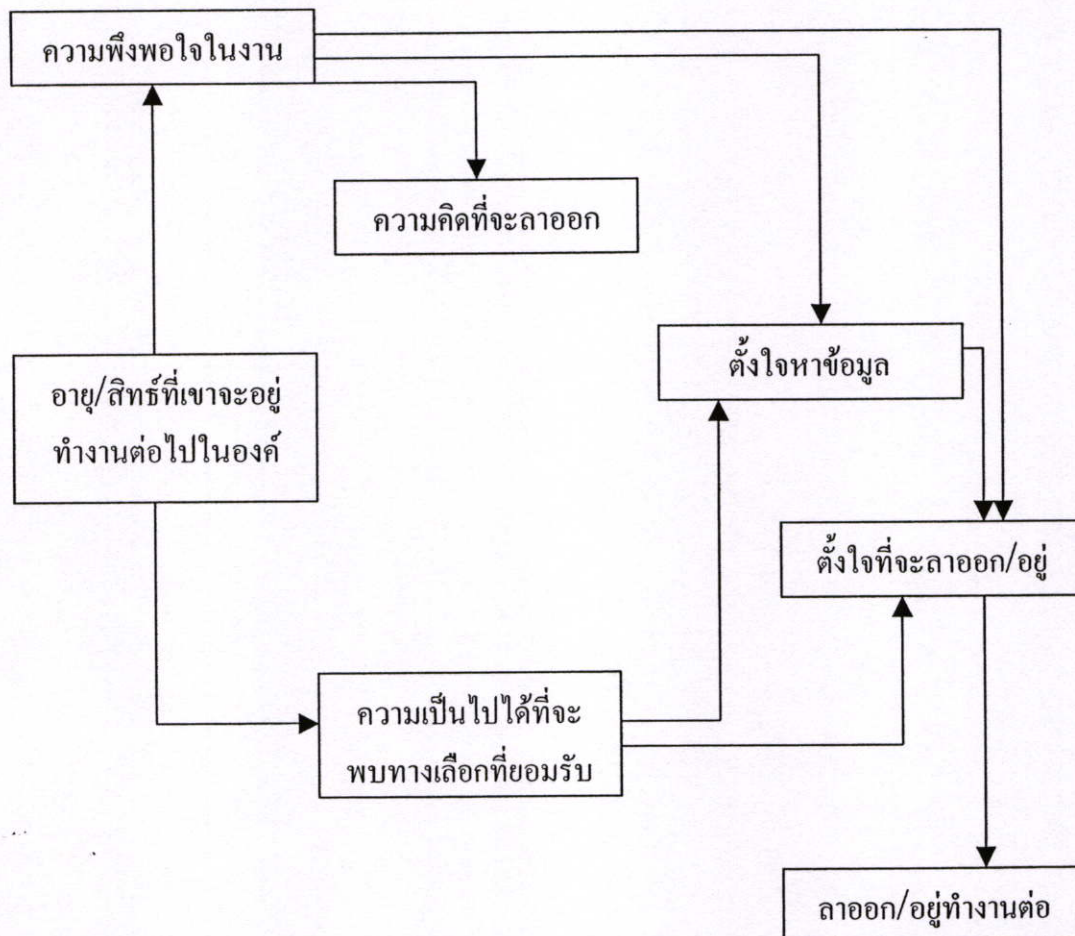
หลัก ๆ ได้เพียง 3 ขั้นตอน คือ Noorderhoven (1995 : 18-22)

1. การรับรู้และมีความตระหนักถึงปัญหาที่เกิดขึ้น
2. พิจารณาจุดมุ่งหมายความต้องการของตนเพื่อเปรียบเทียบ ทางทางเลือกที่เป็นไปได้มากที่สุด
3. ปฏิบัติตามทางเลือกนั้น

ความเข้าใจกระบวนการในการตัดสินใจดังที่ได้กล่าวเป็นแนวคิดของนักวิชาการสายบริหารและการจัดการที่มองกระบวนการตัดสินใจเป็นรูปแบบที่ตายตัวเป็นขั้น ๆ แต่ในการตัดสินใจลาออกจากงานเป็นการตัดสินใจส่วนบุคคลที่ยากจะหารูปแบบตายตัวมาอธิบายได้อย่างครอบคลุม จึงเกิดการศึกษาระบบการตัดสินใจตามแนวคิดของ Rotter, Kelly, Noorderhoven ต่างมีความเห็นสอดคล้องกันว่ากระบวนการในการตัดสินใจลาออกจากงานของบุคคลมิใช่เพียงแค่การรับรู้ปัญหา หาข้อมูล และจัดกระทำข้อมูลเท่านั้น แต่เขาจะแสดงพฤติกรรมไปตามคำตอบที่เกิดขึ้นในใจของเขานั้น หรือไม่เป็นอีกกรณีหนึ่งขึ้นอยู่กับผลที่เกิดจากการตรวจสอบโดยพุทธิปัญญาของตัวผู้ทำการตัดสินใจอีกครั้งหนึ่ง ในช่วงวินาทีก่อนการแสดงการตอบสนองใด ๆ ออกไปหากผลจากการตรวจสอบแล้วมีผลเป็นไปในทางบวกในระดับที่เขาพอใจ เขาจึงจะแสดงพฤติกรรมการตอบสนองไปตามคำตอบที่อยู่ในใจของเขา แต่หากผลจากการตรวจสอบได้ผลออกมาในทางลบในระดับที่เขาไม่ต้องการ เขาก็มีแนวโน้มที่จะไม่แสดงพฤติกรรมตอบสนองไปตามคำตอบที่มีอยู่ในใจดังกล่าวก็ได้

2.3.2 กระบวนการในการลาออกจากงาน

Mobley ได้เสนอโมเดลอธิบายปัจจัยเกี่ยวกับการตัดสินใจว่าจะอยู่ทำงานต่อไปหรือจะลาออกจากงาน ในภาพที่ 1.2 จะเห็นว่าความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับความคิดที่จะลาออกจากงานและความตั้งใจที่จะแสวงหางานใหม่ แต่ไม่มีความสัมพันธ์โดยตรงกับการลาออกจากงานที่แท้จริงของพนักงาน นอกจากนี้ความตั้งใจที่จะแสวงหางานใหม่ยังมีผลทำให้เกิดความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน ซึ่งจะนำไปสู่การลาออกจากงานที่แท้จริงที่สุด



ภาพที่ 2.1 กระบวนการในการลาออกจากงานของพนักงานตามแนวคิดของ Mobley

ที่มา : Muchinsky (1983 : 343)

2.3.3 ประเภทของการลาออกจากงาน

การลาออกแบ่งออกได้เป็น 2 ประเภทใหญ่ ๆ คือ (Robert and John 1997 :75)

- 1) การลาออกแบบไม่สมัครใจ เกิดขึ้นเมื่อถูกให้ออกหรือไล่ออก

2) การลาออกแบบสมัครใจ ซึ่งมีสาเหตุมาจากหลายปัจจัย เช่น งานไม่ท้าทาย ลาออกจากงานเนื่องจากได้งานที่มีโอกาสก้าวหน้ามากกว่า ค่าตอบแทนสูงกว่า ย้ายถิ่นฐานไปไกลบ้าน หรือเนื่องจากความกดดัน

2.3.4 ต้นทุนของการลาออกจากงาน

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

6)

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

การเพิ่มขึ้นของอัตราการลาออกจากงานของพนักงาน จะเป็นสิ่งที่ไม่ดีกับองค์กร เนื่องจาก การเพิ่มเพิ่มขึ้นของอัตราการลาออกจะทำให้ขวัญและกำลังใจของพนักงานที่อยู่กับองค์กรตกต่ำลง และความไม่พึงพอใจกับงานจะสูงขึ้น ซึ่งผู้จัดการต้องรีบเข้าไปแก้ไขก่อนที่จะเป็นปัญหาลูกตามต่อไป

2.3.5 การควบคุมอัตราการลาออกจากงาน

การควบคุมอัตราการลาออกจากงานสามารถทำได้ดังนี้ คือ (Robert and John 1997 : 76)

1) กระบวนการระหว่างรับเข้าทำงาน ควรมีการแจกแจงรายละเอียดเกี่ยวกับงานให้ทราบในระหว่างการคัดเลือกหรือตอนสัมภาษณ์ เพื่อให้ทราบลักษณะงานที่แท้จริงว่าเป็นไปตามความคาดหวังของพนักงานใหม่หรือไม่

2) การปฐมนิเทศ พนักงานใหม่มีแนวโน้มที่จะลาออกจากงานมากกว่าพนักงานที่ทำงานมานาน และพนักงานที่ได้รับการแนะนำ และฝึกอบรมอย่างดี ถ้าพนักงานได้รับข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับบริษัทและเกี่ยวกับลักษณะงานที่เขาจะทำ ทำให้เขาสามารถพิจารณาตัดสินใจได้รวดเร็วขึ้นว่าจะอยู่กับองค์กรต่อไปหรือไม่

3) ค่าตอบแทน เป็นสิ่งสำคัญอย่างหนึ่งจะเป็นว่า การจ่ายสวัสดิการ ค่าจ้าง เงินชดเชย ที่ดีและยุติธรรม สามารถป้องกันการลาออกจากงานได้ พนักงานที่ได้รับหรือเงินเดือนต่ำกว่าพนักงานคนอื่นที่มีทักษะใกล้เคียงกัน ก็จะลาออกทันทีที่มีงานอื่นที่ดีกว่า ดังนั้นเมื่อผู้จัดการทราบ

ถึงปัญหา 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 ความต้องการลาออกจางานกับการรับรู้บรรยากาศการบริหารในองค์กร

2.4.1 ความหมายของการรับรู้บรรยากาศการบริหารงานในองค์กร

บรรยากาศการบริหารงานในองค์กร หมายถึง การรับรู้ร่วมกันระหว่างสมาชิกขององค์กร ต่อนโยบายขององค์กร วิธีการดำเนินงาน และการปฏิบัติจริง องค์กรแต่ละแห่งจะมีบรรยากาศมากกว่าหนึ่งบรรยากาศ ขึ้นอยู่กับว่าสมาชิกขององค์กรแต่ละคนให้ความสนใจหรือรับรู้องค์การของตนที่จุดใดเป็นสำคัญ เช่น บรรยากาศการบริการ บรรยากาศการบริหารงาน บรรยากาศความปลอดภัย เป็นต้น (Zohar . 2000 : 587-88) การรับรู้บรรยากาศการบริหารงานในองค์กรจะเกิดขึ้นได้ใน 2 ทิศทาง คือ ความรู้สึกในทางบวก เช่น พึงพอใจต่อบรรยากาศการบริหารงานในองค์กรที่ตนทำงานอยู่ และในทางลบ เช่น ไม่ชอบบรรยากาศการทำงานในองค์กรของตน ความรู้สึกจากการรับรู้บรรยากาศการบริหารงานในองค์กรของแต่ละบุคคลจะแตกต่างกันแม้เขาเหล่านั้นจะทำงานในองค์กรเดียวกันก็ตามที่เป็นเช่นนี้เพราะการรับรู้ก็เป็นกระบวนการทางพุทธิปัญญาของบุคคลแต่ละคน ที่ทำหน้าที่จัดระเบียบและแปลความหมายข้อมูลผ่านอวัยวะรับสัมผัสทั้ง 5 ของร่างกาย คือ ข้อมูลการมองเห็นจากดวงตา ข้อมูลการได้ยินจากหู ข้อมูลการรับรสจากลิ้น และข้อมูลการรับสัมผัสจากผิวหนังของเรา ส่วนบรรยากาศการบริหารงานในองค์กรก็คือ สิ่งเร้าที่มากกระทบอวัยวะรับสัมผัสจากนั้นข้อมูลจากการรับสัมผัสที่สำคัญก็จะถูกส่ง

ไปสู่สมอง ที่สมองนี้เองระบบพุทธิปัญญาจะทำหน้าที่จัดระเบียบและคัดเลือกข้อมูลเพื่อแปลความหมาย หรือละเลยต่อข้อมูลบางอย่างที่เห็นว่าไม่สำคัญแล้วจึงตัดสินใจว่าจะทำการตอบสนองต่อสิ่งเร้านั้นหรือไม่ ถ้าตอบสนองจะตอบสนองอย่างไร กระบวนการรับรู้บรรยากาศการบริหารงานในองค์กร จึงเป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องตลอดเวลาที่บุคคลทำงานอยู่ในองค์กรนั้น ๆ ในบางกรณีที่มีการรับสัมผัสกับบรรยากาศการบริหารงานในองค์กร แต่ถ้าไม่เกิดการตอบสนองก็ยังไม่ถือว่าเกิดกระบวนการรับรู้บรรยากาศการบริหารงานในองค์กร และอาการตอบสนองที่กล่าวถึงนี้อาจจะแสดงออกในรูปของพฤติกรรมภายนอก หรือเกิดในรูปของพฤติกรรมภายในก็ได้ เช่น การแสดงพฤติกรรม การตอบสนองโดยการคิด การจินตนาการ การมีเจตคติต่อสิ่งต่าง ๆ (Robbins. 1996 : 132) เป็นเนื่องจากบุคคลแต่ละคนจะให้ความหมายต่อสิ่งเร้าในความหมายของเขาเอง ดังนั้นแม้เป็นบรรยากาศการทำงานในองค์กรเดียวกันแต่ต่างบุคคลก็อาจให้ความหมายต่อบรรยากาศการบริหารงานในองค์กรนั้นแตกต่างกันได้ นักจิตวิทยาและนักพฤติกรรมองค์กรต่างมีความเห็นที่สอดคล้องกัน ในส่วนของการทำงานร่วมกันในองค์กรว่า การศึกษาว่าสมาชิกขององค์กรรับรู้บรรยากาศการบริหารงานในองค์กรอย่างไร ย่อมมีความสำคัญมากกว่าการศึกษาว่าตัวบรรยากาศการบริหารงานในองค์กรนั้นเป็นอย่างไร เพราะการรับรู้บรรยากาศมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของบุคคลต่อองค์กร นอกจากนี้ยังมีความสัมพันธ์กับผลผลิตในการทำงานและการลาออกจากงานของคนนั้นด้วย ส่วนผลกระทบในระดับองค์กร บรรยากาศมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพโดยรวมของทั้งองค์กร การพัฒนาเทคนิคการทำงานและการปรับปรุงมาตรฐานการทำงานขององค์กร (Kozlowski and Hults. 1978 : 110)

2.4.2 การจำแนกลักษณะของบรรยากาศการบริหารงานในองค์กร

นักวิชาการหลายท่านได้ศึกษา และจำแนกบรรยากาศการบริหารภายในองค์กรไว้ดังต่อไปนี้ แนวคิดของ Litwin and Stringer (1968 : 189-190) ได้แบ่งลักษณะบรรยากาศการบริหารงานในองค์กร ไว้ 4 ลักษณะ คือ บรรยากาศแบบการใช้อำนาจ (Authoritarian Climate) บรรยากาศการบริหารงานในองค์กรแบบเน้นมุ่งความสัมพันธ์เป็นกันเอง (Affiliative Climate) บรรยากาศการบริหารงานในองค์กรที่มุ่งความสำเร็จของงาน (Achievement Oriented Climate) บรรยากาศการบริหารงานในองค์กรที่ให้ความสำคัญต่อผู้ปฏิบัติงาน (Employee Centered Climate) จะเห็นได้ว่าแนวคิดในการจำแนกประเภทของบรรยากาศการบริหารงานในองค์กรของนักวิชาการหลาย ๆ ท่านมีความสอดคล้องกัน ไม่มีความแตกต่างที่เด่นชัดนัก เราไม่สามารถชี้ได้อย่างชัดเจนว่าบรรยากาศการบริหารงานในองค์กรลักษณะใดดีกว่าหรือลักษณะบรรยากาศการบริหารงานในองค์กรแบบใดดีที่สุด ทั้งนี้เพราะขึ้นอยู่กับความแตกต่างระหว่างบุคคลในการรับรู้บรรยากาศการบริหารงานในองค์กร และแต่ละองค์กรต่างก็มีวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นเอกลักษณ์ของตัวเอง ดังนั้นรูปแบบบรรยากาศการบริหารงานในองค์กรแบบหนึ่งอาจเหมาะกับองค์กรหนึ่ง

แต่อาจจะไม่เหมาะกับองค์การอื่น ๆ ในธุรกิจประเภทเดียวกันก็ได้ ลักษณะบรรยากาศการบริหารงานในองค์การที่องค์การแต่ละแห่งต้องการจะต้องส่งเสริมให้คนทำงานมีการรับรู้ไปในทางบวก และต้องสามารถตอบสนองความต้องการ ความคาดหวัง ฯ ของทั้งสมาชิกส่วนใหญ่และขององค์การเองเป็นสำคัญ ซึ่งในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยยึดแนวคิดการแบ่งลักษณะบรรยากาศการบริหารงานในองค์การตามแนวคิดทฤษฎีดังกล่าวไว้แล้วข้างต้นเป็นหลัก โดยรวบรวมลักษณะบรรยากาศการบริหารงานในองค์การใหม่ เป็น 4 ลักษณะ ดังต่อไปนี้ คือ

- 1) บรรยากาศการบริหารงานในองค์การแบบเน้นการใช้อำนาจ รวมศูนย์อำนาจ ที่ผู้บริหารใช้อำนาจบังคับให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความเกรงกลัว
- 2) บรรยากาศการบริหารงานในองค์การแบบเน้นที่ตัวผู้ปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานทุกระดับเป็นสำคัญ เอื้ออาทรต่อกัน ประนีประนอม
- 3) บรรยากาศการบริหารงานในองค์การแบบเน้นความสำเร็จของงาน ไม่เน้นว่าจะต้องใช้วิธีการใดแต่มุ่งความสำเร็จของงานเป็นลำดับแรก ยอมรับทุกวิธีการที่สร้างความสำเร็จในงานที่ตั้งไว้ได้ดีที่สุด
- 4) บรรยากาศการบริหารงานในองค์การแบบเน้นกฎเกณฑ์ ระเบียบ วิธีการไม่สนใจประสิทธิภาพและประสิทธิผลในงานมากเท่าความถูกต้องตรงตามหลักเกณฑ์ระเบียบขององค์การในการทำงาน

2.5 อุตสาหกรรมสิ่งทอในประเทศไทย

2.5.1 ประเภทของอุตสาหกรรมสิ่งทอ

อุตสาหกรรมสิ่งทอไทยประกอบด้วยอุตสาหกรรมย่อยหลายอุตสาหกรรมด้วยกัน คือ อุตสาหกรรมเส้นใย ซึ่งเป็นอุตสาหกรรมต้นน้ำ (Upstream) อุตสาหกรรมปั่นด้าย อุตสาหกรรมทอผ้าและถักผ้า และอุตสาหกรรมฟอกย้อม พิมพ์ และตกแต่งสำเร็จ เป็นอุตสาหกรรมกลางน้ำ (Midstream) และอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่ม เป็นอุตสาหกรรมปลายน้ำ (Downstream) โดยทุกอุตสาหกรรมย่อยเหล่านี้มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องกันทั้งระบบ ดังแสดงในรูปภาพที่ 2.2

1. อุตสาหกรรมเส้นใย สามารถแบ่งประเภทของเส้นใยออกเป็น 2 ลักษณะคือ

- 1) เส้นใยธรรมชาติ ได้แก่ เส้นใยฝ้าย เส้นใยไหม ลินิน ป่าน ปอ เป็นต้น ซึ่งนิยมใช้เส้นใยฝ้ายมากที่สุด และประเทศไทยจำเป็นต้องนำเข้าฝ้ายจากต่างประเทศเกือบทั้งหมด เนื่องจากภูมิอากาศของประเทศไทยไม่เหมาะสมกับการปลูกฝ้าย
- 2) เส้นใยสังเคราะห์ ได้แก่ เส้นใยโพลีเอสเตอร์ เส้นใยไนลอน เส้นใยอะครีลิก และเส้นใยเรยอน

อุตสาหกรรมเส้นใย เป็นอุตสาหกรรมที่มีการลงทุนสูง แต่ปัญหาสำคัญของอุตสาหกรรมนี้คือ การผลิตวัตถุดิบเพื่อป้อนให้กับอุตสาหกรรมเส้นใยสังเคราะห์ภายในประเทศไม่เพียงพอต่อความต้องการ และสามารถผลิตวัตถุดิบได้เพียงไม่กี่ชนิด

2. อุตสาหกรรมปั่นด้าย เป็นอุตสาหกรรมที่ใช้วัตถุดิบเส้นใยสังเคราะห์มาจากภายในประเทศเป็นหลัก แต่บางส่วนต้องนำเข้าฝ้ายจากต่างประเทศ ซึ่งผลิตภัณฑ์ที่ได้จากอุตสาหกรรมปั่นด้าย ได้แก่

- 1) เส้นด้ายฝ้าย ซึ่งแบ่งเป็นเส้นด้ายสำหรับทอผ้า และเส้นด้ายสำหรับเย็บผ้า
- 2) เส้นด้ายใยสังเคราะห์ ได้แก่ เส้นด้ายโพลีเอสเตอร์ เส้นด้ายไนลอน เส้นด้ายอะคริลิก และเส้นด้ายเรยอน

ในอดีตจะผลิตเส้นด้ายฝ้ายเป็นหลัก แต่ในปัจจุบันได้นำเส้นใย 2 ประเภทมาผสมกัน เพื่อให้เส้นด้ายมีคุณสมบัติที่แตกต่างกันออกไปตามความต้องการของตลาด

3. อุตสาหกรรมทอผ้าและถักผ้า เป็นอุตสาหกรรมที่ใช้วัตถุดิบจากอุตสาหกรรมปั่นด้าย ซึ่งผลิตภัณฑ์ที่ได้จากอุตสาหกรรมทอผ้าและถักผ้า ได้แก่

- 1) ผ้าทอ ประกอบด้วยผ้าทอจากใยฝ้าย ใยสังเคราะห์ และใยผสม
- 2) ผ้าถัก ประกอบด้วยผ้าถักจากใยฝ้าย ใยสังเคราะห์ และใยผสม

4. อุตสาหกรรมฟอกย้อม พิมพ์ และตกแต่งสำเร็จ จัดเป็นอุตสาหกรรมขั้นตอนสุดท้ายของการผลิตผ้ายกก่อนออกสู่ผู้บริโภคหรือโรงงานผลิตเสื้อผ้าสำเร็จรูป โดยเพิ่มมูลค่าให้ผ้าผืนในด้านความสวยงาม นำใช้ สวมใส่สบาย และเพื่อให้เหมาะกับการใช้งานในกิจกรรมต่างๆ

นอกจากนั้น อุตสาหกรรมนี้ยังสามารถเพิ่มมูลค่าให้กับผ้าผืนถึง 2-3 เท่าตัว โดยผ่านกระบวนการฟอก คือ การทำให้ผ้าขาวและสะอาด ก่อนที่จะทำการย้อมสีและพิมพ์ตามที่ต้องการ แล้วจึงทำการตกแต่งสำเร็จคือ ทำให้ผ้ามีคุณสมบัติต่างๆ เช่น อ่อนนุ่ม มัน เงา กันน้ำ หรือยับยาก เป็นต้น

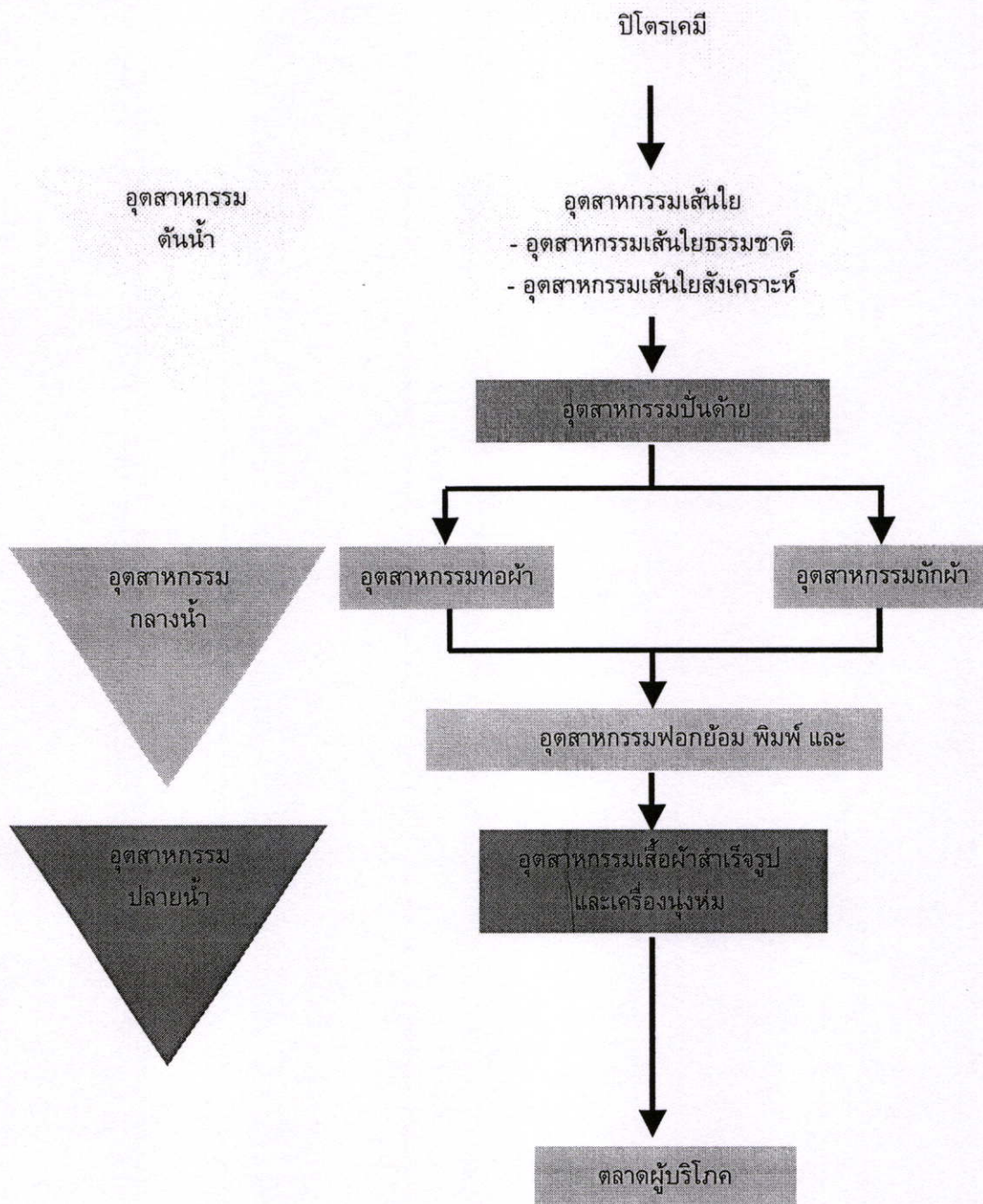
5. อุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่ม เป็นอุตสาหกรรมปลายน้ำของระบบโครงสร้างอุตสาหกรรมสิ่งทอไทย ซึ่งการผลิตส่วนใหญ่ยังใช้เครื่องจักรที่มีอายุการใช้งานมานาน แต่กระนั้น อุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มก็ยังคงเป็นอุตสาหกรรมที่มีมูลค่าการส่งออกสูงสุด เนื่องจากแรงงานไทยเป็นแรงงานที่มีฝีมือ ผลิตภัณฑ์ที่ได้จึงมีความประณีต ทำให้เป็นที่ต้องการของตลาด โดยผลิตภัณฑ์ที่ได้จากอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่ม ได้แก่

- 1) เสื้อผ้าสำเร็จรูปจากการทอ
- 2) เสื้อผ้าสำเร็จรูปจากการถัก

นอกจากอุตสาหกรรมสิ่งทอที่กล่าวมาแล้วข้างต้น ยังมีอุตสาหกรรมอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น อุตสาหกรรมไหม อุตสาหกรรมนอนูฟเว่น (ซึ่งผลิตผ้าอ้อมเด็ก ชุดผ้าตัดของแพทย์ ผลิตภัณฑ์ไว้ใช้ในโรงพยาบาล) และอุตสาหกรรมสิ่งทอเพื่อการเคหะ เป็นต้น (ที่มา : รายงานการศึกษา

ฉบับสมบูรณ์โครงการจัดทำแผนแม่บทอุตสาหกรรมรายสาขา(สาขาสีงทอและเครื่องนุ่งห่ม)

<http://oie.go.th>)



ภาพที่ 2.2 โครงสร้างอุตสาหกรรมสิ่งทอทั้งระบบ

ที่มา : รายงานการศึกษาฉบับสมบูรณ์โครงการจัดทำแผนแม่บทอุตสาหกรรมรายสาขา (สาขาสีงทอและเครื่องนุ่งห่ม) <http://oie.go.th>

2.5.2 สภาพแวดล้อมภายในอุตสาหกรรมสิ่งทอ(ที่มา:สถานการณ์สิ่งทอและเครื่องนุ่งห่ม โดย ศูนย์ข้อมูลสิ่งทอ สถาบันพัฒนาอุตสาหกรรมสิ่งทอ ประจำเดือน สิงหาคม 2548)

2.5.2.1 การส่งออก

ตารางที่ 2.2 มูลค่าการส่งออกสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่มของไทย

รายการ	มูลค่าการส่งออก (หน่วย : ล้านเหรียญสหรัฐฯ)					อัตราการขยายตัว (%)		
	2545	2546	2547	2547 (ม.ค.- มิ.ย.)	2548* (ม.ค.- มิ.ย.)	2546	2547	2548* (ม.ค.-มิ.ย.)
สิ่งทอและเครื่องนุ่งห่ม	5,143	5,467	6,400	2,974	3,147	6.3	17.1	5.8
เสื้อผ้าสำเร็จรูป	2,722	2,762	3,093	1,390	1,443	1.5	12.0	3.8
ผ้าผืน	804	875	1,035	512	526	8.8	18.3	2.7
ด้ายฝ้ายและ ด้ายเส้นใยประดิษฐ์	465	540	680	326.6	357	16.1	25.9	9.2
อื่นๆ	1,152	1,290	1,592	745.4	821	12.0	23.6	10.1

ที่มา : ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร โดยความร่วมมือของกรมศุลกากร

หมายเหตุ : *2548 (ม.ค.-มิ.ย.) เป็นตัวเลขเบื้องต้น

จากตารางข้างต้น มูลค่าการส่งออกสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่มของไทย ในช่วงเดือนมกราคม - มิถุนายน 2548 มีมูลค่าการส่งออก 3,147 ล้านเหรียญสหรัฐ และมีอัตราการขยายตัวเพิ่มขึ้น 5.8 % เมื่อเทียบกับช่วงเวลาเดียวกัน

หากเปรียบเทียบการส่งออกในช่วงครึ่งปีแรกของปี 2548 และ 2547 แล้วจะพบว่าอัตราการขยายตัวของสิ่งทอฯ มีการเพิ่มขึ้นเพียงเล็กน้อย เนื่องมาจากประเทศต่างๆ มีการจัดทำเขตการค้าเสรีกันมากขึ้น จึงทำให้มีแข่งขันกันในตลาดโลกที่มากขึ้นด้วย

สำหรับตลาดส่งออกสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่มของไทย ในช่วงครึ่งปีแรกของปี 2548 ประเทศสหรัฐอเมริกายังคงเป็นประเทศที่ไทยมีมูลค่าการส่งออกสิ่งทอฯ ที่มีมูลค่ามากที่สุดถึง 964 ล้านเหรียญสหรัฐ และมีอัตราการขยายตัว 6.4 % เมื่อเทียบกับช่วงเดือนเดียวกันของปี 2547

ตารางที่ 2.3 ตลาดส่งออกสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่มของไทย

ตลาด	มูลค่าการส่งออก (หน่วย : ล้านดอลลาร์สหรัฐ)					อัตราการขยายตัว (%)		
	2545	2546	2547	2547 (ม.ค.- มิ.ย.)	2548* (ม.ค.- มิ.ย.)	2546	2547	2548* (ม.ค.- มิ.ย.)
สหรัฐอเมริกา	1,960	1,869	2,084	906	964	-4.7	11.5	6.4
สหภาพยุโรป	918	1,018	1,194	570	564	10.9	17.3	-1.0
อาเซียน	451	540	657	310	368	19.9	21.6	18.5
ญี่ปุ่น	309	373	430	220	214	20.5	15.3	-3.0
จีน	119	180	266	128	151	50.9	47.8	18.1
อื่นๆ	1,232	1,314	1,580	840	886	6.7	20.2	5.5
โลก (รวม)	5,143	5,467	6,400	2,974	3,147	3.6	17.1	5.8

ที่มา : ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร โดยความร่วมมือของกรมศุลกากร

หมายเหตุ : *2548 (ม.ค.-มิ.ย.) เป็นตัวเลขเบื้องต้น

หากพิจารณาอัตราการขยายตัวของการส่งออกสิ่งทอฯ ของไทยไปยังกลุ่มประเทศอาเซียนและประเทศจีนแล้วจะพบว่า การส่งออกไปยังประเทศดังกล่าวมีอัตราการขยายตัวที่สูงและใกล้เคียงกัน อีกทั้งยังมีแนวโน้มของการส่งออกที่เพิ่มขึ้น เมื่อเทียบกับตลาดส่งออกของประเทศอื่นที่สำคัญของไทย

2.5.2.2 การนำเข้า

มูลค่าการนำเข้าสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่มของไทย ในช่วงเดือนมกราคม - มิถุนายน 2548 มีมูลค่า 1,777 ล้านดอลลาร์สหรัฐ และมีอัตราการขยายตัวเพิ่มขึ้น 10.4 % เมื่อเทียบกับช่วงเวลาเดียวกันของปี 2547 ซึ่งสินค้าที่มีมูลค่าการนำเข้ามากที่สุดยังคงเป็น ผ้าและเส้นใย มีมูลค่าในการนำเข้า 725 ล้านดอลลาร์สหรัฐ หรือเพิ่มขึ้น 16.9 % สาเหตุที่มีการนำเข้าผ้าและเส้นใยที่มีมูลค่ามาก เนื่องจากใช้เป็นวัตถุดิบในการการผลิตในขั้นตอนต่อไป

ตารางที่ 2.4 มูลค่าการนำเข้าสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่มของไทย

รายการ	มูลค่าการนำเข้า (หน่วย : ล้านเหรียญสหรัฐฯ)				อัตราการขยายตัว (%)		
	2546	2547	2547 (ม.ค.- มิ.ย.)	2548* (ม.ค.- มิ.ย.)	2546	2547	2548* (ม.ค.-มิ.ย.)
สิ่งทอและเครื่องนุ่งห่ม	2,887	3,198	1,609	1,777	3.0	10.8	10.4
ด้ายและเส้นใย	1,095	1,223	620	725	7.3	11.7	16.9
ผ้าผืน	1,100	1,216	608	664	2.1	10.5	9.2
อื่นๆ	692	759	381	388	-2.8	9.7	1.8

ที่มา : ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร โดยความร่วมมือของกรมศุลกากร

หมายเหตุ : *2548 (ม.ค.-มิ.ย.) เป็นตัวเลขเบื้องต้น

2.5.2.3 จำนวนโรงงานและแรงงาน

ตารางที่ 2.5 จำนวนโรงงานและแรงงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่ม เดือนมิถุนายน 2548

ประเภทโรงงาน	จำนวนโรงงาน	จำนวนแรงงาน
ประกอบกิจการใหม่	28	4,284
ขยายกิจการ	9	2,369
ยกเลิกกิจการ	9	925

ที่มา : กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม

ในเดือนมิถุนายน 2548 มีจำนวนโรงงานที่ประกอบกิจการใหม่ 28 โรงงาน และมีจำนวนแรงงานทั้งสิ้น 4,284 คน ส่วนจำนวนโรงงานที่ขยายกิจการและยกเลิกกิจการ มีจำนวนที่เท่ากันคือ 9 โรงงาน จำนวนแรงงานของโรงงานที่ขยายกิจการมีจำนวน 2,369 คน ซึ่งมีจำนวนแรงงานที่มากกว่ายกเลิกกิจการ โรงงานทั้ง 3 ประเภท โดยส่วนมากจะเป็นโรงงานขนาดใหญ่ และประกอบกิจการการผลิตเสื้อผ้าสำเร็จรูป รองลงมา คือ การทอผ้า

จากสถิติของจำนวนโรงงานและแรงงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอฯ พิจารณาจากตารางข้างต้นจะเห็นว่า อุตสาหกรรมสิ่งทอฯ มีการขยายตัวมากขึ้น โดยเฉพาะโรงงานที่ประกอบกิจการใหม่มี

จำนวนเพิ่มขึ้นถึง 28 โรงงาน และยังมีโรงงานที่ขยายกิจการ 9 โรงงาน ซึ่งส่งผลให้มีการจ้างงานมากขึ้น ถึงแม้จะมีจำนวนโรงงานที่ยกเลิกกิจการ 9 โรงงาน การยกเลิกกิจการดังกล่าวก็จะไม่ส่งผลกระทบต่ออุตสาหกรรมสิ่งทอๆ เนื่องจากมีการเพิ่มขึ้นของจำนวนโรงงานและแรงงานของประเภทโรงงานที่ประกอบกิจการใหม่ในสัดส่วนที่มากกว่า

2.6 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ภิเชก จันทรเอี่ยม (2537 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกของอาจารย์ในวิทยาลัยครู โดยการสัมภาษณ์แบบลึกจากอาจารย์ผู้ลาออก และสัมภาษณ์เชื่อมโยงไปยังบุคคลที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งการใช้แบบสอบถามเกี่ยวกับเหตุผลของการคงอยู่เป็นอาจารย์วิทยาลัยครู โดยมีกรอบแนวคิดในการวิจัย คือ ปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกของบุคลากร ประกอบด้วย ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยและองค์การปัจจัยที่ไม่เกี่ยวกับงาน และปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ ผู้วิจัยตั้งสมมติฐานว่า ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยลักษณะองค์การ ปัจจัยที่ไม่เกี่ยวกับงาน และปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การส่งผลต่อการลาออกของอาจารย์ในวิทยาลัยครู ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกของอาจารย์ในวิทยาลัยครู ประกอบด้วยปัจจัย 4 กลุ่มคือ ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยลักษณะองค์การ ปัจจัยที่ไม่เกี่ยวกับงาน และปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐาน จากข้อค้นพบไม่พบว่าการลาออกเกิดจากปัจจัย เพียงกลุ่มเดียวตามลำพัง และจะเกิดจากปัจจัยอย่างน้อย 2 กลุ่มขึ้นไปร่วมกันเป็นพลังผลักดันให้เกิดการลาออกจากวิทยาลัยครู ในขณะที่ผลการค้นพบปัจจัยที่เป็นพลังเกื้อหนุนให้อาจารย์ยังคงอยู่ได้แก่ ปัจจัย 2 กลุ่มคือ ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลและปัจจัยลักษณะองค์การ

ทวนชัย อรุณโรจน์ (2537 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการลาออกการลาออกของครูช่างอุตสาหกรรม สังกัด กรมอาชีวศึกษา ใน 3 ประเด็นหลัก คือ สถานภาพส่วนตัวก่อนที่จะลาออก สาเหตุที่ทำให้ลาออก และแรงจูงใจให้ลาออก การเก็บรวบรวมข้อมูล ใช้แบบสอบถาม สอบถามเกี่ยวกับ

1.สถานภาพส่วนตัวก่อนการลาออก ประกอบด้วย สถานภาพสมรส อายุ วุฒิการศึกษา สาขา ตำแหน่ง ระดับ ชั้น รายได้ และประสบการณ์ 2.สาเหตุที่ทำให้ลาออก ประกอบด้วย สาเหตุด้านองค์การและการบริหารงาน สาเหตุด้านการปกครอง บังคับบัญชา สาเหตุด้านการตอบแทนและสวัสดิการ สาเหตุด้านเพื่อนร่วมงาน และสาเหตุด้านงานอาชีพ 3.แรงจูงใจให้ลาออก ประกอบด้วยแรงจูงใจภายใน ประชากรและกลุ่มตัวอย่างได้แก่ ครูช่างอุตสาหกรรม สังกัด กรมอาชีวศึกษา ที่ลาออกจากราชการไปแล้วระหว่างปี 2531-2533 จำนวน 281 คน จากนั้นนำข้อมูลมาวิเคราะห์หาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และ ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ 1.ด้านสถานภาพส่วนตัวของ

ผู้ที่ลาออกพบว่า 75% ของผู้ที่ลาออก เป็นผู้ที่มีสมรสแล้ว ส่วนมากมีอายุระหว่าง 34-40 ปี และมีอายุราชการระหว่าง 11-15 ปี มีตำแหน่งเป็นครูผู้สอนประมาณ 50% โดยส่วนใหญ่ ประมาณ 70% จะเป็นข้าราชการระดับ 3 ระดับ 4 และระดับ 5 มีวุฒิปริญญาตรีครุศาสตร์อุตสาหกรรม (คอบ.) สาขาช่างยนต์ ช่างกลโรงงาน ช่างเชื่อมและโลหะแผ่น ช่างไฟฟ้า ช่างอิเล็กทรอนิกส์ และช่างโยธา / สำรอง / สถาปัตย์ ลาออกในสัดส่วนที่ใกล้เคียงกัน รายได้ก่อนที่จะลาออก ส่วนใหญ่อยู่ในระหว่างเงินเดือน 8,000-10,000 บาท และทุกคนเคยมีประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับวงการธุรกิจอุตสาหกรรมอยู่แล้ว แสดงว่าผู้ที่ลาออกนั้นเป็นคนที่มีความรู้ในตัวเอง มีความรู้และประสบการณ์ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสาขาที่ขาดแคลน อีกทั้งยังอยู่ในช่วงวัยที่มีพลังเต็มที่ 2.สาเหตุที่ทำให้ลาออก เรียงตามลำดับความสำคัญจากน้อยไปมาก (1-5) พบว่า สาเหตุด้านการตอบแทนและสวัสดิการ เป็นสาเหตุอันดับที่ 1 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 สาเหตุด้านองค์การและการบริหารงานเป็นสาเหตุอันดับที่ 2 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36 สาเหตุด้านการปกครอง บังคับบัญชา เป็นสาเหตุอันดับที่ 3 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.14 สาเหตุด้านงานอาชีพ เป็นสาเหตุอันดับที่ 4 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.13 และสาเหตุด้านเพื่อนร่วมงานมีปัญหาค่อนข้างน้อยเป็นสาเหตุอันดับที่ 5 มีค่าเฉลี่ยเท่า 2.48 สรุปได้ว่าในการทำงานนั้นมนุษย์ทุกคนต้องการมีรายได้ให้เพียงพอ เพื่อตนเองและครอบครัว ต้องการความมั่นคงในชีวิตและต้องการโอกาสในการได้ใช้ศักยภาพของคนให้เกิดประโยชน์สูงสุด 3.แรงจูงใจให้ลาออก พบว่า แรงจูงใจภายนอกมีปัจจัยต่างๆ ที่มีผลต่อการลาออกมากกว่าแรงจูงใจภายใน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 ในขณะที่แรงจูงใจภายในมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 เหตุที่เป็นดังนี้เพราะว่า ปัจจัยแรงจูงใจภายนอก ไม่ว่าจะเป็น ชื่อเสียง เกียรติยศ ตำแหน่ง หน้าที่การงาน รายได้และโอกาสของความก้าวหน้า สามารถเปรียบเทียบ รูปธรรมให้เห็นได้อย่างชัดเจน โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อเปรียบเทียบกับงานในระบบราชการ การศึกษาวิจัยในครั้งนี้มีผลออกมาสอดคล้องกับงานวิจัย เรื่อง การลาออกของครูในต่างประเทศ และงานวิจัยเกี่ยวกับปัญหาสมองไหล ของสำนักงาน กพ. ทุกประการ ไม่ว่าจะมองในแง่สาเหตุแต่ละด้าน หรือ จะพิจารณาจากแรงจูงใจให้ลาออกก็ตาม จะมีปัจจัยที่เป็นทั้งแรงดึงดูด (Pull) และปัจจัยผลักดัน (Push) ให้เกิดการลาออกได้ทั้งสิ้น

สุกัญญา สุทธิวานิช (2538 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการลาออกของพยาบาล ประจําการของโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ สังกัดสภากาชาดไทยเพื่อสร้างสมการในการทำนายพฤติกรรมการลาออกของพยาบาลประจําการของโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ สังกัดสภากาชาดไทย โดยใช้ตัวแปร ลักษณะเฉพาะส่วนบุคคล ความพึงพอใจในการทำงาน ความคาดหวังในการทำงาน การได้บรรลุตามความคาดหวัง ความผูกพันต่อองค์กร การให้ความสำคัญกับผลตอบแทนปัจจัยที่ไม่เกี่ยวข้องกับงาน และตามตั้งใจที่จะทำงานอยู่กับองค์กรกลุ่มตัวอย่าง เป็นกลุ่มพยาบาลประจําการที่กำลังปฏิบัติงานอยู่ในโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ จำนวน 75 คน และกลุ่มพยาบาลที่เคยประจําการอยู่ในโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ แต่ลาออกจากโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ในช่วงเวลา 2 ปีที่

ผ่านมาจำนวน 75 คน การเก็บรวบรวมข้อมูลใช้แบบสอบถามที่สร้างขึ้นการวิเคราะห์ข้อมูลใช้การวิเคราะห์จำแนกประเภท (Discriminat analysis) ผลการวิจัยพบว่าพฤติกรรมการลาออกของพยาบาลประจำการของโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ขึ้นกับตัวแปร ลักษณะ เฉพาะส่วนบุคคล เฉพาะสถานภาพสมรส (MS) ความพึงพอใจในการทำงาน(JS) การให้ความสำคัญกับผลตอบแทน (RW) และความตั้งใจที่จะทำงานอยู่กับองค์กร (IN) สามารถเขียนเป็นสมการจำแนกประเภท ได้คือ $z = -0.37. MS - 0.59 JS + 0.17 RW + 0.97 IN$ และเมื่อนำสมการดังกล่าวไปจำแนกพยาบาลเข้ากลุ่ม ได้ถูกต้องร้อยละ 89.33 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ภารดี บุตรศักดิ์ (2539 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ความพึงพอใจในงาน และแนวโน้มที่จะลาออกจากองค์กร ของพนักงานในกลุ่มธุรกิจบริษัทเงินทุนในเขตกรุงเทพมหานคร ” มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแนวโน้มที่จะลาออกจากองค์กร เพื่อเป็นแนวทางในการป้องกันและแก้ไข ปัญหาการลาออกจากองค์กร กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ เป็นพนักงานที่ทำงานเต็มเวลาในกลุ่มธุรกิจบริษัทเงินทุน ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 203 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ สร้างขึ้นเพื่อวัดความพึงพอใจในงานด้านต่าง ๆ 7 ด้าน คือ ตัวงาน หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน ความมั่นคง ความก้าวหน้า รายได้ และสวัสดิการ นอกจากนี้ยังวัดแนวโน้มที่จะลาออกจากองค์กร และปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ตำแหน่งงาน เงินเดือน / ค่าตอบแทน ความรับผิดชอบทางการเงินต่อครอบครัว และระยะเวลาในการเดินทางมาทำงาน ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามวัดความพึงพอใจในงาน และวัดแนวโน้มที่จะลาออกจากองค์กรมีค่าเท่ากับ .92 และ .87 ตามลำดับ สถิติที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ ความแปรปรวนแบบสองทาง ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุ ผลการวิจัยพบว่า 1.ไม่มีความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ตำแหน่งงาน เงินเดือน ค่าตอบแทน ความรับผิดชอบทางการเงินต่อครอบครัวและระยะเวลาในการเดินทางมาทำงาน กับแนวโน้มที่จะลาออกจากองค์กร 2. มีความสัมพันธ์ทางลบระหว่างความพึงพอใจในงาน ด้านตัวงาน ด้านหัวหน้างาน ด้านความก้าวหน้า ด้านความมั่นคง และด้านรายได้ กับแนวโน้มที่จะลาออกจากองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 3.ไม่มีความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานด้าน เพื่อนร่วมงาน และด้านสวัสดิการกับแนวโน้มที่จะลาออกจากองค์กร 4. จากการวิเคราะห์การถดถอยพหุ พบว่าตัวแปรที่สามารถทำนายแนวโน้มที่จะลาออกจากองค์กรของพนักงานในกลุ่มธุรกิจบริษัทเงินทุน ได้แก่ ความพึงพอใจในงานด้านหัวหน้างาน ด้านความมั่นคง และด้านความก้าวหน้า

อนันต์ รุ่งผ่องศรีกุล (2540 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความสำเร็จในงาน ความพึงพอใจในงาน และแนวโน้มที่จะลาออกจากองค์กรของผู้แทนขายยา มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความสำเร็จในงาน ความพึงพอใจในงาน และแนวโน้มที่จะลาออกจากองค์กร เพื่อเป็นแนวทางในการสรรหาและคัดเลือกผู้แทนขายยา ลดปัญหา

ความไม่พึงพอใจในงานและการลาออกจากองค์กร กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือผู้แทนของยาในโรงพยาบาลขององค์กรเอกชน ที่ทำงานเต็มเวลาจำนวน 259 คน เครื่องมือในงานวิจัยคือแบบสอบถามที่ได้สร้างขึ้น เพื่อวัดความต้องการสัมฤทธิ์ผล ความพึงพอใจในงาน และแนวโน้มที่จะลาออกจากองค์กร โดยมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .8246, .9076 และ .8960 ตามลำดับ สถิติที่ใช้ในการวิจัยนี้ได้แก่ การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทาง (Two-way Analysis of variance) การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way Analysis of Variance) การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยวิธี LSD (Least-Significant-Difference) การทดสอบค่าที (t-test) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุ (Multiple Regression) โดยทำการทดสอบสมมติฐานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ผลการวิจัยพบว่า 1. ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความสำเร็จในงาน ได้แก่ อายุ สาขาวิชาที่จบการศึกษา และประสบการณ์ในงาน แต่สถานภาพสมรส และความต้องการสัมฤทธิ์ผลไม่มีผลต่อความสำเร็จในงาน 1.1 ผู้แทนชายที่มีอายุมากกว่าจะมีความสำเร็จในงานมากกว่าผู้แทนชายที่มีอายุน้อยกว่า 1.2 ผู้แทนชายอาชีพชายที่จบการศึกษาสาขาเภสัชศาสตร์จะมีความสำเร็จในงานมากกว่าผู้จบการศึกษาสาขาอื่น แต่สาขาวิชาที่จบการศึกษาไม่มีผลต่อความสำเร็จในงาน ของผู้แทนชายอาชีพหญิง 1.3 ผู้แทนชายที่มีประสบการณ์ในงานมากกว่าจะมีความสำเร็จในงานมากกว่าผู้แทนชายที่มีประสบการณ์ในงานน้อยกว่า 2. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ความต้องการสัมฤทธิ์ผล มีผลต่อความพึงพอใจในงานโดย ผู้แทนชายที่มีความต้องการสัมฤทธิ์ผลสูงกว่า จะมีความพึงพอใจในงานมากกว่าผู้แทนชายที่มีความต้องการสัมฤทธิ์ผลต่ำกว่า แต่อายุ สถานภาพสมรส สาขาวิชาที่จบการศึกษา และ ประสบการณ์ในงาน ไม่มีผลต่อความพึงพอใจในงาน 3. ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อแนวโน้มที่จะลาออกจากองค์กร ได้แก่ อายุ สาขาวิชา ที่จบการศึกษา และประสบการณ์ในงาน แต่สถานภาพสมรส และความต้องการสัมฤทธิ์ผล ไม่มีผลต่อแนวโน้มที่จะลาออกจากองค์กร 3.1 ผู้แทนชายอาชีพชายที่มีอายุน้อยกว่ามีแนวโน้มที่จะลาออกจากองค์กรมากกว่าผู้แทนชายอาชีพชายที่มีอายุมากกว่า และในเพศหญิงอายุไม่มีผลต่อแนวโน้มที่จะลาออกจากองค์กร 3.2 ผู้แทนชายที่จบการศึกษาสาขาเภสัชศาสตร์ มีแนวโน้มที่จะลาออกจากองค์กรต่ำกว่าผู้แทนชายที่จบการศึกษาสาขาวิทยาศาสตร์การแพทย์ 3.3 ผู้แทนชายที่มีประสบการณ์ในงานต่ำ มีแนวโน้มที่จะลาออกจากองค์กร มากกว่าผู้แทนชายที่มีประสบการณ์ในงานสูง 4. จากการวิเคราะห์การถดถอยพหุ พบว่าตัวแปรที่สามารถทำนายความสำเร็จในงาน และแนวโน้มที่จะลาออกจากองค์กรได้แก่ อายุ ตัวแปรที่สามารถทำนายความพึงพอใจในงาน ได้แก่ ความต้องการสัมฤทธิ์ผล

วิกรม อัครวิกุล (2540: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความรู้สึก มั่นคงในการทำงาน และผลของความรู้สึกมั่นคงในการทำงานที่มีต่อความทุ่มเทให้กับงานและ ความตั้งใจที่จะลาออก กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาเป็นพนักงานที่ทำงาน บริษัทเงินทุนหลักทรัพย์ 33 แห่งในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 312 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม มีจำนวนข้อคำถามทั้งสิ้น

63 ข้อ แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ส่วนแรกเป็นข้อคำถาม เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของพนักงาน ส่วนที่ 2 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านการรับรู้ของบุคคล และส่วนที่ 3 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน และพฤติกรรม การทำงาน การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าสถิติที่ และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ผลการวิจัยพบว่า 1. คุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ และระดับการศึกษา ไม่มีผลต่อความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน แต่พบว่า ระยะเวลาการปฏิบัติงานมีผลต่อความรู้สึกมั่นคงในการทำงานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยกลุ่มพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานน้อยและปานกลาง จะมีระดับความรู้สึกมั่นคงในการทำงานต่ำกว่ากลุ่มพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานมาก 2. ลักษณะองค์กร ในด้านประเภทของธุรกิจเงินทุนและหลักทรัพย์ ไม่มีผลต่อระดับความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน แต่พบว่า ขนาดขององค์กร มีผลต่อความรู้สึกมั่นคงในการทำงานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยกลุ่มพนักงานที่ทำงานในองค์กรขนาดเล็กและขนาดกลางจะมีระดับความรู้สึกมั่นคงในการทำงานต่ำกว่ากลุ่มพนักงานที่ทำงานในองค์กรขนาดใหญ่ 3. ปัจจัยด้านการรับรู้ของบุคคลที่มีต่อตนเอง การรับรู้ของบุคคลที่มีต่อปัจจัยภายในองค์กร และการรับรู้ของบุคคลที่มีต่อปัจจัยภายนอกองค์กรในด้านสภาพเศรษฐกิจ และสังคมมีผลต่อความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน แต่การรับรู้ของบุคคลที่มีต่อปัจจัยภายนอกองค์กรในด้านสถานะของธุรกิจเงินทุนและหลักทรัพย์ ไม่มีผลต่อความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน 4. จากการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุแบบขั้นตอนพบว่า ตัวแปรที่มีประสิทธิภาพในการอธิบายความรู้สึกมั่นคงในการทำงานมี 6 ตัวแปร ได้แก่ การรับรู้ถึงความสำคัญของตนเองต่อองค์กร ความยุติธรรมในองค์กร การใช้นโยบายลดพนักงาน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ความชัดเจนของข้อมูลข่าวสารและระดับความสามารถในการทำงานตามลำดับ โดยกลุ่มตัวแปร ดังกล่าวร่วมกันอธิบายความรู้สึกมั่นคงในการทำงานได้ร้อยละ 34.69 5. ความรู้สึกมั่นคงในการทำงานมีผลต่อความทุ่มเทให้กับงานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.001 โดยกลุ่มพนักงานที่มีระดับความรู้สึกมั่นคงในการทำงานสูงและปานกลางจะมีระดับความทุ่มเทให้กับงานสูงกว่ากลุ่มพนักงานที่มีระดับความรู้สึกมั่นคงในการทำงานต่ำ 6. ความรู้สึกมั่นคงในการทำงานมีผลต่อความตั้งใจที่จะลาออกที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.001 โดยกลุ่มพนักงานที่มีระดับความรู้สึกมั่นคงในการทำงานสูงจะมีระดับความตั้งใจที่จะลาออกต่ำกว่ากลุ่มพนักงานที่มีระดับความรู้สึกมั่นคงในการทำงานปานกลางและต่ำ และกลุ่มพนักงานที่มีระดับความรู้สึกมั่นคงในการทำงานปานกลางจะมีระดับความตั้งใจที่จะลาออกต่ำกว่ากลุ่มพนักงานที่มีระดับความรู้สึกมั่นคงในการทำงานต่ำ

จารุพร แสงเป่า (2541 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลสังกัดสำนักงานสาธารณสุข กรุงเทพมหานคร ด้วยการพัฒนาตรวจสอบและปรับให้มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ นำมาใช้ในการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพ ตัวแปรต้นในการวิจัยได้แก่ (1)

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน (2) บุคลิกภาพ ความเข้มแข็ง (ความมุ่งมั่น ความท้าทาย และการควบคุม) (3) ปัจจัยคุณลักษณะของงาน (ความหลากหลายของทักษะ เอกลักษณะของงาน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในการตัดสินใจในงาน และข้อมูลป้อนกลับ) (4) การสนับสนุนทางสังคม (การสนับสนุนจาก หัวหน้าหรือกบิลผู้ป่วย และเพื่อนร่วมงาน) (5) ความเครียดในบทบาท (ความขัดแย้งในบทบาท ความคลุมเครือในบทบาท และความมากเกินไปของบทบาท) (6) ความพึงพอใจในงาน (ความพึงพอใจในงานด้านบริบท และความพึงพอใจในงานด้านความรู้สึก) (7) ความผูกพันต่อวิชาชีพพยาบาล (ค่านิยมทางวิชาชีพ ความเต็มใจปฏิบัติเพื่อวิชาชีพ และการรักษาความเป็นสมาชิกของวิชาชีพ) (8) ความเหนื่อยหน่ายในงาน (ความอ่อนล้าทางอารมณ์ การลดความเป็นบุคคล และความสำเร็จส่วนบุคคล) ส่วนตัวแปรตามได้แก่ ความตั้งใจ ที่จะลาออกจางานของพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย เป็นพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลสังกัดสำนัก การแพทย์ กรุงเทพมหานคร 4 แห่ง จำนวน 530 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการใช้แบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นด้วยสถิติบรรยาย การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS/PC + 7.5 for Window 95 การวิเคราะห์การ ถดถอยพหุคูณ การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน และการวิเคราะห์เส้นทาง (path analysis) ประเภทมีตัวแปรแฝง (latented variables) โดยใช้โปรแกรมลิสเรล 8.10 (LISREL VIII) ผลการวิจัยพบว่า โมเดล ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจางานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาล สังกัดสำนัก การแพทย์ กรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย ตัวแปรสังเกต 21 ตัวแปร และตัวแปรแฝง 7 ตัวแปร มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิง ประจักษ์ มีค่า ไค-สแควร์ (chi-square) = 62.94 ที่องศาอิสระ = 67 ค่า ความจะเป็น = .62 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (GFI) = .99 ปัจจัยทั้งหมดที่นำมาศึกษาในโมเดลพบว่า ส่วนใหญ่มีนัยสำคัญทางสถิติต่อความตั้งใจที่ลาออกจางานของพยาบาลวิชาชีพ โดย มีอิทธิพลทางตรงมากกว่าอิทธิพลทางอ้อม โดยตัวแปรที่มีอิทธิพลโดยรวมสูงอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติ เรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อวิชาชีพ ปัจจัยคุณลักษณะของงาน บุคลิกภาพความเข้มแข็ง ความเหนื่อยหน่ายในงาน และการสนับสนุนทางสังคม พบว่า มี 4 ปัจจัยคือ ความผูกพันต่อวิชาชีพ ความพึงพอใจในงาน ความเหนื่อยหน่ายในงาน และบุคลิกภาพ ความเข้มแข็ง มีอิทธิพลทางตรงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ขณะที่พบว่าอีก 3 ปัจจัยคือ ความพึงพอใจในงาน ปัจจัยคุณลักษณะของงาน และบุคลิกภาพความเข้มแข็ง มีอิทธิพลทางอ้อมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และโมเดลสามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรความตั้งใจที่จะลาออกจางานได้ร้อยละ 44

เสริมศักดิ์ ธรรมจูนเจือ (2541: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาถึงปัจจัยที่นำไปสู่การลาออกของพนักงานธนาคารทหารไทย จำกัด (มหาชน) ประชากรของการวิจัยนี้ คือ พนักงานที่ได้ลาออกจากธนาคารทหารไทย 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 มีสถานภาพสมรสเป็นโสดมากที่สุด มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานอยู่กับธนาคารต่ำกว่า 5 ปี โดยเป็นผู้ที่ปฏิบัติงานอยู่ในระดับตำแหน่งพนักงานปฏิบัติการมากที่สุด ได้รับเงินเดือนระหว่าง 7,501-10,000 บาท ส่วนใหญ่ มีภูมิลำเนากรุงเทพมหานคร และเมื่อได้ลาออกจากธนาคารแล้วไปประกอบอาชีพทำงานส่วนตัว / ธุรกิจส่วนตัวมากที่สุด
2. ปัจจัยเกี่ยวกับงานและการปฏิบัติงานกลุ่มตัวอย่างมีความเห็นต่อปัจจัยเกี่ยวกับงานและการปฏิบัติงาน ว่ามีอิทธิพลต่อการลาออกจากธนาคารทหารไทย จำกัด (มหาชน) มากน้อยตามลำดับ ได้ดังต่อไปนี้ ลักษณะงานใหม่ที่ท้าทายความสามารถมีอิทธิพลต่อการลาออกอยู่ในระดับมาก ส่วน ความคาดหวัง ลักษณะงาน ผู้บังคับบัญชา โอกาสความก้าวหน้า ลักษณะงานใหม่ตรงกับสาขาวิชาที่เรียนมา มีอิทธิพลต่อการลาออกอยู่ในระดับปานกลาง และเพื่อนร่วมงาน กับความผูกพันต่อองค์กร มีอิทธิพลต่อการลาออกอยู่ในระดับน้อย ผลตอบแทนที่ได้รับก่อนลาออกจากธนาคาร กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่า พอจุนเจือครอบครัวแต่ไม่พอที่จะออมทรัพย์ ได้ลาออกจากธนาคารแล้วไปประกอบอาชีพทำงานส่วนตัว / ธุรกิจส่วนตัวมากที่สุด เมื่อมีการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยเกี่ยวกับงานและการปฏิบัติงานกับปัจจัยเกี่ยวกับตัวพนักงานที่ลาออกจากธนาคาร พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีปัจจัยด้านชีวิตสังคม แตกต่างกัน มีความเห็นต่อปัจจัยเกี่ยวกับงานและการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ในขณะที่ยื่นใบลาออกจากธนาคารผู้ที่ลาออกมีความต้องการที่จะเปลี่ยนงานมากที่สุด

พินิติฐ กาญจนาคพันธุ์ (2541 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาโดยมีจุดประสงค์ 1) เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงาน บริษัท เดอะมอลล์กรุ๊ป จำกัด ในภาวะวิกฤติเศรษฐกิจ 2) เพื่อศึกษาถึงวิธีการในการรักษาหรือจูงใจพนักงานที่มีคุณภาพให้ทำงานกับองค์กรต่อไป กรอบในการศึกษารั้งนี้ผู้ศึกษาได้ทำการศึกษาถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจลาออกซึ่งประกอบด้วยเพศ อายุ ระดับการศึกษาสถานภาพครอบครัว รายได้ของพนักงานที่เหมาะสมกับการดำรงชีพ ระยะเวลาการปฏิบัติงานกับบริษัท ฯ และปัจจัยด้านความพนักงานส่วนกลาง ที่สังกัดสาขารามคำแหงที่ได้รับการบรรจุเป็นพนักงานประจำแล้วจำนวน 256 ราย ในช่วงระยะเวลาตั้งแต่เดือน มกราคม ถึง เมษายน 2542 รวม 4 เดือน โดยศึกษาใช้วิธีการแจกแบบสอบถาม แล้วนำมาประมวลผลด้วยโปรแกรม SPSS/PC + ผลการศึกษาสรุปได้ดังนี้ คือ 1. แนวโน้มการลาออกของ พนักงาน บริษัท เดอะมอลล์กรุ๊ป จำกัด ลดลง เพียงเล็กน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับอัตราการลาออกก่อนภาวะวิกฤติเศรษฐกิจ 2. ปัจจัยภูมิหลังของพนักงาน ซึ่งได้แก่ เพศ อายุระดับการศึกษา สถานภาพครอบครัว รายได้ของพนักงานที่เหมาะสมกับการดำรงชีวิตและระยะเวลาการปฏิบัติงานกับบริษัท ฯ ไม่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงาน 3. ปัจจัยด้านความพึงพอใจ ซึ่งได้

แก่ ความพึงพอใจในลักษณะงาน ความพึงพอใจในสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจต่อผู้บังคับบัญชา ความพึงพอใจในนโยบาย / ระเบียบของบริษัท ในภาวะวิกฤตเศรษฐกิจ ความพึงพอใจต่อบุคคล / เพื่อนร่วมงาน และความพึงพอใจต่อค่าจ้างที่ได้รับจากบริษัท ฯ มีอิทธิพลต่อการลาออกของพนักงาน

สกวรัตน์ อินทสมบัติ (2543 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษา ระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ และความผูกพันต่อองค์การและระดับความตั้งใจที่จะลาออก (2) ศึกษาเปรียบเทียบการรับรู้วัฒนธรรม องค์การของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยที่มีลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน (3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมองค์การกับความผูกพันต่อองค์การ และ (4) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การกับความตั้งใจที่จะลาออก กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้คือ พนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยจำนวน 368 คน เก็บข้อมูลโดยใช้แบบ สอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์โปรแกรม SPSS/FW 9.0 ผลการวิจัยพบว่า (1) พนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยมีการรับรู้วัฒนธรรม องค์การอยู่ในระดับสูงมีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับสูง และมีความตั้งใจที่จะลาออก ในระดับต่ำ (2) พนักงานที่มีสถานภาพสมรส และระดับตำแหน่งแตกต่างกันมีการรับรู้วัฒนธรรม องค์การแตกต่างกัน ส่วนอายุ อายุงาน ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง แตกต่างกันมีการรับรู้วัฒนธรรม องค์การไม่แตกต่างกัน (3) การรับรู้วัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับ ความผูกพันต่อองค์การ ($r = .755$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยพบว่า ความเหลื่อมล้ำของอำนาจ มีความสัมพันธ์ทางลบกับความผูกพันต่อองค์การ ($r = -.355$) การหลีกเลี่ยง ความไม่แน่นอน ความเป็นปัจเจกนิยม ความเป็นกลุ่มนิยม ความเป็นชายและความเป็นหญิง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ ($r = .537, .531, .632, .838$ ตามลำดับ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 (4) ความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจที่จะลาออก ($r = -.214$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยพบว่า ด้านพฤติกรรม และด้านทัศนคติมีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจที่จะลาออก ($r = -.318, -.380$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

เอกภูมิ เรียนลึก (2543 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาบรรยากาศในองค์การและระดับกับภาวะแปลกแยก ของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่ม และศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศในองค์การกับภาวะแปลกแยก และความสัมพันธ์ระหว่างภาวะแปลกแยกกับความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน รวมถึงศึกษาตัวแปรที่พยากรณ์ความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่ม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่ม จำนวน 313 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามการรับรู้เกี่ยวกับบรรยากาศในองค์การแบบสอบถามความรู้สึกเกี่ยวกับภาวะแปลกแยก และแบบสอบถามความตั้งใจที่จะลาออกจากงานวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ SPSS for Windows สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วน

เบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ ความแปรปรวนแบบทางเดียว การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอย พหุคูณด้วยเทคนิค Stepwise ผลการวิจัยพบว่า 1) พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่ม ระบุว่ามีความเครียดในองค์กรที่ดีมาก มีภาวะแปลกแยกในระดับปานกลาง และมีความตั้งใจที่จะลาออกจากการงานในระดับต่ำ 2) พนักงานที่มีอายุ ฐานะทางเศรษฐกิจ ระดับการศึกษา และอายุงาน ต่างกัน มีภาวะแปลกแยกแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 3) บรรยากาศในองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงลบกับภาวะแปลกแยกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) ภาวะแปลกแยกมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความตั้งใจที่จะลาออกจากการงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 5) ภาวะแปลกแยกและบรรยากาศในองค์กรสามารถรวมกันพยากรณ์ความตั้งใจที่จะลาออกจากการงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 26.4 ตัวแปรที่ทำนายความตั้งใจที่จะลาออกจากการงานได้สูงสุด คือ ภาวะแปลกแยก

สุรสาร เทพศิริ(2547 :บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยโดยมีวัตถุประสงค์คือ เพื่อศึกษาผลต่อระดับความต้องการลาออกจากการงานของวิศวกรในอุตสาหกรรมรถยนต์ กลุ่มตัวอย่างการศึกษาเป็นวิศวกรในอุตสาหกรรมรถยนต์จำนวน 270 คน โดยวิศวกรส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุอยู่ในช่วง 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 มีระดับความต้องการลาออกจากการงานไม่เท่ากัน วิศวกรในอุตสาหกรรมรถยนต์ที่มีการรับรู้บรรยากาศการบริหารงานในองค์กรต่างกัน มีระดับความต้องการลาออกจากการงานไม่ต่างกัน ส่วนวิศวกรในอุตสาหกรรมรถยนต์ที่มี เพศ และความพึงพอใจในการทำงานต่างกัน มีระดับความต้องการลาออกจากการงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 โดยวิศวกรที่มีระดับความพึงพอใจในงานก่อนข้างต่ำจะมีระดับความต้องการลาออกจากการงานสูง และวิศวกรเพศชายมีระดับความต้องการลาออกจากการงานมากกว่าเพศหญิง จากการวิเคราะห์พบว่าอายุงานในองค์กรปัจจุบันและสถานภาพสมรสไม่มีอิทธิพลร่วมต่อความต้องการลาออกจากการงานของวิศวกรในอุตสาหกรรมรถยนต์และพบว่าอายุงานในองค์กรปัจจุบันและการรับรู้บรรยากาศการบริหารงานในองค์กร ไม่มีอิทธิพลร่วมกันต่อการลาออกจากการงานของวิศวกรในอุตสาหกรรมรถยนต์

บทที่ 3

วิธีการศึกษา

การวิจัยนี้เป็นการศึกษาปัจจัยที่มีผลกระทบต่อระดับความต้องการลาออกจากงานของพนักงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอ จากโรงงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอที่มีจำนวนพนักงานตั้งแต่ 200 คนขึ้นไป จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับเงินเดือน อายุงานในปัจจุบัน และระดับตำแหน่งงาน งานวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ที่มุ่งเน้นสำรวจข้อเท็จจริงต่างๆ ของคน ซึ่งผู้วิจัยกำหนดรายละเอียดของวิธีการดำเนินการวิจัยตามลำดับดังนี้

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

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ พนักงานจำนวน 93,606 คน โรงงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอที่มีจำนวนพนักงานตั้งแต่ 200 คนขึ้นไป (ที่มา :รายชื่อ โรงงานที่ได้รับอนุญาตให้ประกอบกิจการของกรมโรงงาน กระทรวงอุตสาหกรรม ข้อมูลเมื่อ 27 มกราคม 2548)

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

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

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

เมื่อ e = ค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่าง โดยการวิจัยซึ่งกำหนดที่ร้อยละ 5

N = จำนวนประชากรในการศึกษานี้จำนวน 93,606 คน

n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่จะทำการศึกษา

จากการคำนวณตามสูตรของ Yamane เมื่อแทนค่าในสูตร

$$n = 93,606 / (1+(93,606 \times 0.05^2))$$

ได้ค่ากลุ่มตัวอย่าง คือ 399 ราย โดยจะมีการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย Sampling Random

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือแบบสอบถาม(ดังภาคผนวก ก) ที่สร้างขึ้น โดยคำถามจะมีทั้งคำถามแบบปิด(Close Ended Question) ที่กำหนดคำตอบไว้ให้ผู้ตอบเลือกตอบ และคำถามแบบเปิด (Open Ended Question) ที่ให้ผู้ตอบสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระ โดยมีลักษณะดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลทั่วไปซึ่งประกอบไปด้วย ข้อมูลส่วนบุคคล ของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับเงินเดือน อายุงานในองค์กรปัจจุบัน ระดับตำแหน่งงาน และการรับรู้บรรยากาศการบริหารงานในองค์กร จำนวน 8 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน จำนวน 35 ข้อ โดยลักษณะของแบบสอบถามชุดนี้เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่าของ Likert's rating scale จำนวน 5 ค่า ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความต้องการลาออกจากงาน จำนวน 11 ข้อ โดยลักษณะของแบบสอบถามชุดนี้เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่าของ Likert's rating scale จำนวน 5 ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ตอนที่ 4 เป็นแบบสอบถามแบบเปิด (Open Ended Question)เกี่ยวกับข้อเสนอแนะอื่นๆเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน และความต้องการลาออกจากงาน

3.3 การตรวจสอบเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างและตรวจสอบเครื่องมือตามขั้นตอนดังนี้

3.3.1 ศึกษาค้นคว้าหลักการ แนวคิด ทฤษฎี จากเอกสาร ข้อความทางวิชาการ วารสาร สื่อสิ่งพิมพ์ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

3.3.2 นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาประมวล เพื่อกำหนดนิยามเป็นขอบเขตเนื้อหาและเป็นโครงสร้างของเครื่องมือ ให้สอดคล้องกับประเด็นปัญหาและวัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษา

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

3.3.4 สร้างแบบสอบถามวัดระดับความพึงพอใจในงาน โดยผู้วิจัยได้ใช้แนวทางแบบสอบถามของ อุบลรัตน์ พรหมสาขา ณ สกลนคร (2545)

3.3.5 สร้างแบบสอบถามวัดระดับความต้องการลาออกจากงาน โดยผู้วิจัยได้ใช้แนวทางจากแบบสอบถามของ ประจักษ์ ภูมิทัศน์ (2544)

3.3.6 นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วเสนออาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ และ อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม ตรวจสอบและแนะนำ เพื่อแก้ไขและปรับปรุงแบบสอบถามให้มีความเหมาะสม

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

3.3.8 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขเสร็จแล้ว ปรีกษาอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์และอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม เพื่อตรวจสอบความถูกต้องอีกครั้ง เพื่อความสมบูรณ์ของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ตารางที่ 3.1 แสดงรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ

รายชื่อ	ตำแหน่ง	สถานที่ปฏิบัติงาน
1. ดร.จ่านงค์ จิ่งธิรพานิช	คณบดีบัณฑิตวิทยาลัยและ อาจารย์ประจำสาขาวิชาการจัดการ งานคอมพิวเตอร์และ วิศวกรรม	คณะกรรมการจัดการวิศวกรรมและ คอมพิวเตอร์ มหาวิทยาลัย อีสต์สมิธัญ
2.ดร.ณรงค์ พิมสาร	อาจารย์ประจำภาควิชาคณะ ครุศาสตร์อุตสาหกรรม	คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอม เกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
3. คุณ ดำรง ไชยศรี	ผู้จัดการฝ่ายบริหาร	บริษัทไทยแท็กซี่ จำกัด
4.คุณ สุชาวดี เนื่องจ่านงค์	ผู้จัดการฝ่ายบริหาร	บริษัท Colour Ribbon (Thailand) Co.,Ltd
5. คุณวาทิต จันทภาณี	ผู้จัดการแผนกซ่อม	บริษัท Colour Ribbon (Thailand) Co.,Ltd

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลจะค้นหาข้อมูลโดยจะใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ

3.4.1 ข้อมูลปฐมภูมิ

เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการแจกแบบสอบถามให้กับพนักงานจากโรงงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอที่มีจำนวนพนักงานตั้งแต่ 200 คนขึ้นไป โดยมีจำนวนกลุ่มตัวอย่าง 399 คน จากประชากรทั้งหมด 93,606 คน

ขั้นตอนในการเก็บรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิมี่ดังนี้

3.4.1.1 ขอนหนังสือจากงานหน่วยงานบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ถึงผู้จัดการฝ่ายบุคคลของบริษัทอุตสาหกรรมสิ่งทอเพื่อขออนุญาตสอบถามข้อมูล และส่งไปรษณีย์ไปยังบริษัทดังกล่าว

3.4.1.2 นำแบบสอบถามที่ได้รับการตรวจสอบคุณภาพแล้วไปแจกให้พนักงานจากโรงงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอที่มีจำนวนพนักงานตั้งแต่ 200 คนขึ้นไป ด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย จำนวน 500 ชุด เพื่อในกรณีที่ไม่มีคำตอบกลับ หรือ ข้อมูลที่กรอกในแบบสอบถามไม่ครบถ้วน เพื่อให้จำนวนแบบสอบถามที่สมบูรณ์จำนวน 399 ชุด โดยผู้วิจัยจะเป็นผู้แจกและเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง และ/หรือ ส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์

3.4.1.3 นำผลที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลไปวิเคราะห์ผล

3.4.2 ข้อมูลทุติยภูมิ

เป็นข้อมูลที่ได้จากการ ค้นคว้า รวบรวมงานวิจัย บทความ วารสาร เอกสารการสัมมนา สถิติในรายงานต่าง ๆ ทั้งของภาครัฐและเอกชน เพื่อเป็นส่วนประกอบในเนื้อหาและนำไปใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.5 การกำหนดค่าตัวแปร และ การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows (Statistical Package for the Social Science for Windows) ตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

3.5.1 นำข้อมูลลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างและการรับรู้บรรยากาศการบริหารงานในองค์กรที่รวบรวมจากแบบสอบถามมาจัดเป็นหมวดหมู่โดยแยกตามเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับเงินเดือน อายุงานในองค์กรปัจจุบัน ระดับตำแหน่งงาน และการรับรู้บรรยากาศการบริหารงานในองค์กร แล้วทำการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล ระดับตำแหน่งงาน และการรับรู้บรรยากาศการบริหารงานในองค์กร โดยนำข้อมูลมาหาค่าร้อยละ (Percentage)

3.5.2 นำแบบสอบถามวัดความพึงพอใจในงานซึ่งเป็นแบบวัดที่กำหนดมาตราวัดตามแบบของ Likert Scale และมีคำตอบในเลือกทั้งหมด 5 ระดับ โดยมีข้อความเชิงบวกและลบ มาตรวจให้คะแนนคำตอบแต่ละข้อ ตามเกณฑ์การให้คะแนนดังตารางที่ 3.2

ตารางที่ 3.2 แสดงคะแนนในแต่ละระดับความคิดเห็นของแบบสอบถามวัดความพึงพอใจในงาน

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

ที่มา : พวงรัตน์ ทวีรัตน์ (2540:107-108)

ทั้งนี้สามารถแปลความหมายของค่าคะแนนที่วัดได้ ดังนี้

คะแนน	5	หมายถึง พนักงานมีความพึงพอใจในงานมากที่สุด
คะแนน	4	หมายถึง พนักงานมีความพึงพอใจในงานมาก
คะแนน	3	หมายถึง พนักงานมีความพึงพอใจในงานปานกลาง
คะแนน	2	หมายถึง พนักงานมีความพึงพอใจในงานน้อย
คะแนน	1	หมายถึง พนักงานมีความพึงพอใจในงานน้อยที่สุด

การแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ย(ชูศรี วงศ์รัตน์:2544 :75) ด้านความพึงพอใจในงานของพนักงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอ เป็นดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	ระดับความพึงพอใจในงาน
1.00-1.49	น้อยที่สุด
1.5-2.49	น้อย
2.5-3.49	ปานกลาง
3.5-4.49	มาก
4.5-5.0	มากที่สุด

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

ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานต่ำกว่า 1 หมายถึง มีความพึงพอใจไม่แตกต่างกันมาก

ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานมากกว่าหรือเท่ากับ 1 หมายถึงมีความพึงพอใจแตกต่างกันมาก

3.5.3 นำแบบสอบถามวัดความต้องการลาออกจากงานซึ่งเป็นแบบวัดที่กำหนดมาตรฐานวัดตามแบบของ Likert Scale และมีคำตอบให้เลือกทั้งหมด 5 ระดับ มาตรวจให้คะแนนคำตอบแต่ละข้อตามเกณฑ์การให้คะแนนดังตารางที่ 3.3

ตารางที่ 3.3 แสดงคะแนนในแต่ละระดับความคิดเห็นของแบบสอบถามวัดความต้องการลาออกจากงาน

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

ที่มา :พวงรัตน์ ทวีรัตน์(2540 :107-108)

ทั้งนี้สามารถแปลความหมายของค่าคะแนนที่วัดได้ ดังนี้

คะแนน 5 หมายถึง พนักงานมีความต้องการลาออกจากงานมากที่สุด

คะแนน 4 หมายถึง พนักงานมีความต้องการลาออกจากงานมาก

คะแนน 3 หมายถึง พนักงานมีความต้องการลาออกจากงานปานกลาง

คะแนน 2 หมายถึง พนักงานมีความต้องการลาออกจากงานน้อย

คะแนน 1 หมายถึง พนักงานมีความต้องการลาออกจากงานน้อยที่สุด

การแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ย(ชูศรี วงศ์รัตน์ 2544:75) ด้านความต้องการลาออกจากงานของพนักงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอ เป็นดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	ระดับความต้องการลาออกจากงาน
1.00-1.49	น้อยที่สุด
1.5-2.29	น้อย
2.5-3.49	ปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย	ระดับความต้องการลาออกจากงาน
3.5-4.49	มาก
4.5-5.00	มากที่สุด

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

ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานต่ำกว่า 1 หมายถึง มีความต้องการลาออกไม่แตกต่างกันมาก

ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานมากกว่าหรือเท่ากับ 1 หมายถึง มีความต้องการลาออกแตกต่างกันมาก

3.5.4 นำข้อแบบสอบถามตอนที่ 4 มาสรุปผลแบบพรรณนา

3.6 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

สถิติที่นำมาใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ

3.6.1 สถิติวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)

เป็นสถิติที่นำมาใช้บรรยายคุณลักษณะของข้อมูลที่เก็บรวบรวมมาจากกลุ่มประชากรที่นำมาศึกษา ได้แก่

3.6.1.1 ค่าร้อยละ (Percentage) ใช้วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับเงินเดือน อายุงานในองค์กรปัจจุบัน และ ระดับตำแหน่งงาน

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

3.6.1.2 ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Arithmetic Mean) ใช้สำหรับแบบสอบถามในตอนต้นที่ 1 ในส่วนการรับรู้บรรยากาศการบริหารงานในองค์กร ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานและตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความต้องการลาออกจากงาน โดยใช้สูตรสำหรับข้อมูลที่จัดกลุ่มเป็นชั้นคะแนน (Group Data) (พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2543 : 137-142)

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

เมื่อ	\bar{X}	หมายถึง	ค่าเฉลี่ยเลขคณิตของกลุ่มตัวอย่าง
	n	หมายถึง	จำนวนของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม

$\sum X$ หมายถึง ผลรวมของคะแนนทั้งหมด

3.6.1.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้ในการวิเคราะห์และแปลความหมายของข้อมูลต่างๆ ซึ่งใช้คู่กับค่าเฉลี่ย เพื่อแสดงลักษณะการกระจายของคะแนนแต่ละครั้ง โดยใช้สูตร (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2543 : 143)

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

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

3.6.2 สถิติวิเคราะห์เชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เป็นสถิติที่ใช้วิเคราะห์ถึงลักษณะของตัวแปรต้นที่มีผลต่อตัวแปรตาม โดยใช้ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง และวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวน ดังนี้

3.6.2.1 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเลขคณิตด้วยสถิติ (Independent t-test) ใช้ในการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม (พวงรัตน์ ทวีรัตน์ 2543:162-163) โดยใช้ทดสอบสมมติฐานวิจัยดังต่อไปนี้

สมมติฐานที่ 1.1 พนักงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอที่มีเพศต่างกัน มีความต้องการลาออกจากงานแตกต่างกัน

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 $\sigma_1^2 = \sigma_2^2$

$$t = \frac{(\bar{X}_1 - \bar{X}_2) - (\mu_1 - \mu_2)}{S_p \sqrt{\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2}}} \quad (3.5)$$

$$\text{เมื่อ } S_p^2 = \frac{(n_1 - 1)S_1^2 + (n_2 - 1)S_2^2}{n_1 + n_2 - 2} \quad (3.6)$$

$$S_1^2 = \frac{\sum X_1^2 - \frac{(\sum X_1)^2}{n}}{n - 1} \quad (3.7)$$

เมื่อ S_1^2 คือ ความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ 1

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

$$t = \frac{(\bar{X}_1 - \bar{X}_2) - (\mu_1 - \mu_2)}{\sqrt{\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2}}} \quad (3.8)$$

$$\text{โดยมี } df., v = \frac{\left[\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2} \right]^2}{\frac{\left[\frac{S_1^2}{n_1} \right]^2}{n_1 - 1} + \frac{\left[\frac{S_2^2}{n_2} \right]^2}{n_2 - 1}} \quad (3.9)$$

4. การตัดสินใจ

เมื่อกำหนดระดับนัยสำคัญ = α

ถ้าค่า t ที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าเมื่อเปรียบเทียบค่า t จากตารางที่ $df = n_1 + n_2 - 2$ หรือ v แล้วแต่กรณี หรือถ้าโปรแกรมให้ค่า p-value ซึ่งเป็นค่าความน่าจะเป็นของค่า t ที่คำนวณได้ ถ้า p-value มีค่าน้อยกว่า α จะปฏิเสธ H_0 ยอมรับ H_1 นั่นคือยอมรับว่า $\mu_1^2 \neq \mu_2^2$ หรือค่าเฉลี่ยของประชากรที่ 1 และ 2 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

ถ้าค่า t ที่คำนวณได้มีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับเมื่อเปรียบเทียบค่า t จากตารางที่ $df = n_1 + n_2 - 2$ หรือ v แล้วแต่กรณี หรือถ้า p-value มีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ α จะยอมรับ H_0 นั่นคือยอมรับว่า $\mu_1^2 = \mu_2^2$ หรือค่าเฉลี่ยของประชากรที่ 1 และ 2 ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

การทดสอบว่า $\sigma_1^2 = \sigma_2^2$

การที่จะเลือกใช้สูตรกรณี 1 หรือ 2 นั้น จำเป็นต้องทดสอบว่า $\sigma_1^2 = \sigma_2^2$ หรือไม่ โดยทำการทดสอบโดยใช้ F test ตามขั้นตอนดังนี้

สมมติฐานสถิติ

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

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

สถิติที่ใช้ทดสอบ

$$F = \frac{S_1^2}{S_2^2} \quad \text{เมื่อ } S_1 > S_2 \quad , df = (n_1 - 1), (n_2 - 1) \quad (3.10)$$

หรือ

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

การตัดสินใจ

เมื่อกำหนดระดับนัยสำคัญ = α

ถ้าค่า F ที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าเมื่อเปรียบเทียบค่า 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 ที่คำนวณได้มีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับเมื่อเปรียบเทียบค่า 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 การวิเคราะห์โดยวิธี One-Way ANOVA (Analysis of variance) ใช้ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่มที่ไม่เกี่ยวข้องกัน (Independent Sample) (พวงรัตน์ ทวีรัตน์ 2543 :162-163) โดยใช้ทดสอบสมมติฐานวิจัยดังต่อไปนี้

สมมติฐานที่ 1.2 พนักงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอที่มีอายุแตกต่างกัน มีความต้องการลาออกจากงานต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.4 พนักงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความต้องการลาออกจากงานต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.5 พนักงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอที่มีระดับเงินเดือนต่างกัน มีความต้องการลาออกจากงานต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.7 พนักงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอที่มีระดับตำแหน่งต่างกัน มีความต้องการลาออกจากงานต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.9 พนักงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอที่มีระดับความพึงพอใจในงานต่างกัน มีความต้องการลาออกจากงานต่างกัน

โดยมีขั้นตอนการวิเคราะห์โดยวิธี One-way ANOVA มีดังต่อไปนี้

1. เปลี่ยนสมมติฐานวิจัยเป็นสมมติฐานสถิติ
2. สมมติฐานสถิติที่ใช้ทดสอบโดยวิธี One-way ANOVA คือ

H_0 : ค่าเฉลี่ยระหว่างประชากร k กลุ่มไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าเฉลี่ยของประชากรอย่างน้อยสองประชากรแตกต่างกัน

หรือ

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

$$H_1 : \mu_i \neq \mu_j, \text{ เมื่อ } i \neq j$$

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

3. สถิติที่ใช้ทดสอบ (บุญชม ศรีสะอาด. 2535 : 116)

$$F = \frac{MS_b}{MS_w} \quad (3.12)$$

สูตรสำหรับการวิเคราะห์ค่าต่างๆแสดงในตารางที่ 3.4

ตารางที่ 3.4 แสดงสูตรการวิเคราะห์โดยวิธี One-way ANOVA

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

เมื่อ	k	คือจำนวนประชากร
	n	คือขนาดตัวอย่างทั้งหมด
	n_i	คือขนาดตัวอย่างของประชากร i
	X_{ij}	คือคะแนนของตัวอย่างที่ j ของประชากรที่ i
	\bar{X}_i	คือค่าเฉลี่ยของคะแนนของตัวอย่างของประชากรที่ i
	$\bar{X}_{..}$	คือค่าเฉลี่ยของคะแนนของตัวอย่างของประชากร

4. การตัดสินใจ

เมื่อกำหนดระดับนัยสำคัญ = α

ถ้าค่า F ที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าเมื่อเปรียบเทียบค่า F จากตารางที่ $df = (k-1), (n-k)$ หรือถ้าโปรแกรมให้ค่า p -value ซึ่งเป็นค่าความน่าจะเป็นของค่า F ที่คำนวณได้ ถ้า p -value มีค่าน้อยกว่า α จะปฏิเสธ H_0 ยอมรับ H_1 นั่นคือยอมรับว่า ค่าเฉลี่ยของประชากรอย่างน้อยสองประชากรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

ถ้าค่า F ที่คำนวณได้มีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับเมื่อเปรียบเทียบค่า F จากตารางที่ $df = (k-1), (n-k)$ หรือถ้าโปรแกรมให้ค่า p -value ซึ่งเป็นค่าความน่าจะเป็นของค่า F ที่คำนวณได้ ถ้า p -value มีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ จะยอมรับ H_0 นั่นคือยอมรับว่า ค่าเฉลี่ยของประชากรระหว่างแต่ละกลุ่มประชากรแตกต่างกันไม่มีนัยสำคัญ

3.6.2.3 การวิเคราะห์ Least Significant Difference (LSD) ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่กรณีที่ F-test ในการวิเคราะห์ One-way ANOVA มีนัยสำคัญ โดยมีขั้นตอนการคำนวณดังนี้

1. กำหนดระดับนัยสำคัญ α
2. คำนวณค่า LSD จากสูตร

$$LSD = t_{\frac{\alpha}{2}, n-k} \sqrt{MS_w \left(\frac{1}{n_i} + \frac{1}{n_j} \right)} \quad (3.13)$$

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

\bar{X}_j คือค่าเฉลี่ยของคะแนนในกลุ่มตัวอย่างที่ j

4. การตัดสินใจ

ถ้าค่า $|\bar{x}_i - \bar{x}_j|$ ที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับค่า LSD หมายความว่าค่าเฉลี่ยของประชากรคู่ที่นำมาเปรียบเทียบนั้นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

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

3.6.2.4 การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบมี 2 ตัวประกอบโดยวิธี Two - Way ANOVA

การวิเคราะห์แบบสองทาง(Two-way Classification) เป็นการศึกษาผลของตัวแปรต้นแต่ละตัวที่มีต่อตัวแปรตามและศึกษาปฏิสัมพันธ์(Interaction) ระหว่างตัวแปรต้น 2 ตัว ในการส่งผลร่วมกันต่อตัวแปรตาม ใช้ทดสอบสมมติฐานวิจัยดังต่อไปนี้

สมมติฐานที่ 1.3 พนักงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีความต้องการลาออกจากงานต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.6 พนักงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอที่มีอายุงานในองค์กรปัจจุบันต่างกัน มีความต้องการลาออกจากงานต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.8 พนักงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอที่มีการรับรู้บรรยากาศการบริหารงานในองค์กรต่างกัน มีความต้องการลาออกจากงานต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.1 อายุงานในองค์กรปัจจุบันและสถานภาพสมรส มีอิทธิพลร่วมกันต่อความต้องการลาออกจากงานของพนักงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอ

สมมติฐานที่ 2.2 อายุงานในองค์กรปัจจุบันและการรับรู้บรรยากาศการบริหารงานในองค์กร มีอิทธิพลร่วมกันต่อความต้องการลาออกจากงานของพนักงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอ

โดยมีขั้นตอนการทดสอบมีดังนี้

ขั้นที่ 1 ตั้งสมมติฐานสถิติ มี 3 สมมติฐานคือ

H_0 : ค่าเฉลี่ยระหว่างประชากรในด้านแถว J กลุ่มไม่แตกต่างกัน

H_0 : ค่าเฉลี่ยของประชากรในด้านแถวอย่างน้อยสองประชากรแตกต่างกัน

หรือ

1) $H_0 : \mu_1 = \mu_2 = \dots = \mu_j$

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

H_0 : ค่าเฉลี่ยระหว่างประชากรในด้านแถว K กลุ่มไม่แตกต่างกัน

H_0 : ค่าเฉลี่ยของประชากรในด้านแถวอย่างน้อยสองประชากรแตกต่างกัน
หรือ

$$2) \quad H_0 : \mu_1 = \mu_2 = \dots = \mu_k$$

$$H_1 : \mu_i \neq \mu_k \text{ เมื่อ } i \neq k$$

H_0 : ไม่มีปฏิกริยาสัมพันธ์ระหว่างประชากรในด้านแถวและคอลัมน์

H_0 : มีปฏิกริยาสัมพันธ์ระหว่างประชากรในด้านแถวและคอลัมน์
หรือ

$$3) \quad H_0 : \text{All } (\alpha\beta)_{jk} = 0$$

$$H_1 : \text{Not all } (\alpha\beta)_{jk} = 0$$

ขั้นตอนที่ 2 กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติ $\alpha = 0.5$

ขั้นตอนที่ 3 สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน ดังนี้

สมมติฐาน ข้อ 1) (ในด้านแถว)

$$F = \frac{MS_j}{MS_w} \quad (3.14)$$

สมมติฐาน ข้อ 2) (ในด้านคอลัมน์)

$$F = \frac{MS_k}{MS_w} \quad (3.15)$$

สมมติฐาน ข้อ 3)

$$F = \frac{MS_{jk}}{MS_w} \quad (3.16)$$

ขั้นตอนที่ 4 วิวิเคราะห์

วิเคราะห์ค่าต่างๆตามสูตรที่แสดงในตารางที่ 3.5

ตารางที่ 3.5 แสดงสูตรการวิเคราะห์โดยวิธี Two-way ANOVA

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

ที่มา : ชูศรี วงศ์รัตน์(2544:281)

- เมื่อ
- k คือจำนวนประชากรของ Column
 - j คือจำนวนประชากรของ Row
 - n คือขนาดตัวอย่างทั้งหมด
 - X_{ijk} คือคะแนนของตัวอย่างที่ jk ของประชากรที่ i
 - $\bar{X}_{j\cdot}$ คือค่าเฉลี่ยของคะแนนของตัวอย่างของประชากรที่ j
 - $\bar{X}_{\cdot k}$ คือค่าเฉลี่ยของคะแนนของตัวอย่างของประชากรที่ k
 - \bar{X}_{jk} คือค่าเฉลี่ยของคะแนนของตัวอย่างของประชากรที่ jk
 - \bar{X} คือค่าเฉลี่ยของคะแนนของตัวอย่างของประชากร

ขั้นที่ 5 สรุปผล

เมื่อกำหนดระดับนัยสำคัญ = α

(1) สมมติฐานข้อ 1) (ในด้านแถว)

ถ้าค่า F ที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับค่า F จากตารางที่ $df = (j-1), jk(n-1)$ หรือถ้าโปรแกรมให้ค่า p -value ซึ่งเป็นค่าความน่าจะเป็นของค่า F ที่คำนวณได้ถ้า p -value มีค่าน้อยกว่า α จะปฏิเสธ H_0 ยอมรับ H_1 นั่นคือยอมรับว่า ค่าเฉลี่ยของประชากรอย่างน้อยสองประชากรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

ถ้าค่า F ที่คำนวณได้มีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับเมื่อเปรียบเทียบค่า F จากตารางที่ $df = (j-1), jk(n-1)$ หรือถ้าโปรแกรมให้ค่า p -value ซึ่งเป็นค่าความน่าจะเป็นของค่า F ที่คำนวณได้ถ้า p -value มีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ จะยอมรับ H_0 นั่นคือยอมรับว่า ค่าเฉลี่ยของประชากรระหว่างแต่ละกลุ่มประชากรแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ

(2) สมมติฐานข้อ 2) (ในด้านคอลัมน์)

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

ถ้าค่า F ที่คำนวณได้มีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับเมื่อเปรียบเทียบค่า F จากตารางที่ $df = (k-1), jk(n-1)$ หรือถ้าโปรแกรมให้ค่า p -value ซึ่งเป็นค่าความน่าจะเป็นของค่า F ที่คำนวณได้ถ้า p -value มีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ จะยอมรับ H_0 นั่นคือยอมรับว่า ค่าเฉลี่ยของประชากรระหว่างแต่ละกลุ่มประชากรแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ

(3) สมมติฐานข้อ (Interaction)

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

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

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

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

1) กำหนดระดับนัยสำคัญ $\alpha = 0.05$

2) คำนวณค่า LSD จากสูตร

สูตรที่ใช้ในการทดสอบ

กรณียอมรับว่าค่าเฉลี่ยของประชากรในด้านแถวอย่างน้อย 2 ประชากรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

$$LSD = t_{\frac{\alpha}{2},jk(n-1)} \sqrt{MSw\left(\frac{2}{kn}\right)} \quad (3.17)$$

กรณียอมรับว่าค่าเฉลี่ยของประชากรในด้านคอลัมน์อย่างน้อย 2 ประชากรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

$$LSD = t_{\frac{\alpha}{2},jk(n-1)} \sqrt{MSw\left(\frac{2}{jn}\right)} \quad (3.18)$$

กรณียอมรับว่าค่าเฉลี่ยของประชากรมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างประชากรในด้านแถวและคอลัมน์

$$LSD = t_{\frac{\alpha}{2},jk(n-1)} \sqrt{MSw\left(\frac{2}{n}\right)} \quad (3.19)$$

3) คำนวณหาค่าความแตกต่างทั้ง 3 กรณี

4) การสรุปผล

ถ้าความแตกต่างที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับค่า LSD หรือถ้าโปรแกรมให้ค่า p -value มีค่าน้อยกว่า α หมายความว่าค่าเฉลี่ยของประชากรคู่ที่นำมาเปรียบเทียบนั้นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

ถ้าค่าความแตกต่างที่คำนวณได้มีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับเมื่อเปรียบเทียบกับค่า LSD

หรือถ้าโปรแกรมให้ค่า p -value มีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ α หมายความว่าค่าเฉลี่ยของประชากรคู่ที่นำมาเปรียบเทียบนั้นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ ข้อมูลและการแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยแบ่งเป็น 4 ขั้นตอนดังต่อไปนี้

- 4.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ระดับตำแหน่งงาน และการรับรู้บรรยากาศการบริหารงานในองค์กร
- 4.2 ความพึงพอใจในงาน
- 4.3 ระดับความต้องการลาออกจากงาน
- 4.4 ผลการทดสอบสมมติฐาน

4.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ระดับตำแหน่งงาน และการรับรู้บรรยากาศการบริหารงานในองค์กร

ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมแบบสอบถามที่ได้ส่งไป จำนวน 500 ฉบับ และ ได้รับกลับคืนมาจำนวน 333 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 83.46 ผลการวิเคราะห์ปรากฏดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม ของปัจจัยส่วนบุคคล ระดับตำแหน่งงาน และการรับรู้บรรยากาศการบริหารงานในองค์กร

ปัจจัยส่วนบุคคล ระดับตำแหน่งงาน และการรับรู้บรรยากาศการบริหารงานในองค์กร	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1.เพศ		
ชาย	137	41.1
หญิง	196	58.9
รวม	333	100.0
2.อายุ		
น้อยกว่า 25 ปี	41	12.3
25-35 ปี	193	58.0
มากกว่า 35 -45 ปี	74	22.2
มากกว่า 45 ปีขึ้นไป	25	7.5
รวม	333	100.0

ตารางที่ 4.1(ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล ระดับตำแหน่งงาน และการรับรู้บรรยากาศการบริหารงานในองค์กร	จำนวน (คน)	ร้อยละ
3.สถานภาพสมรส		
โสด	160	48.0
หย่าร้างหรือหม้าย	10	3.0
สมรส	163	49.0
รวม	333	100.0
4.ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	152	45.6
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	164	49.3
สูงกว่าระดับปริญญาตรี	17	5.1
รวม	333	100.0
5. ระดับเงินเดือน		
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20,000 บาท	257	77.2
20,001 – 30,000 บาท	50	15.0
30,001 – 40,000 บาท	12	3.6
40,001 บาทขึ้นไป	14	4.2
รวม	333	100.0
6. อายุงานในองค์กรปัจจุบัน		
น้อยกว่า 3 ปี	93	27.9
3-6 ปี	70	21.0
มากกว่า 6 - 10 ปี	74	22.2
มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	96	28.9
รวม	333	100.0
7. ระดับตำแหน่งงาน		
ระดับปฏิบัติการ	170	51.1
ระดับวิศวกร หัวหน้างาน supervisor หัวหน้ากะ หรือเทียบเท่า	111	33.3
ระดับผู้จัดการแผนกหรือเทียบเท่า	41	12.3
ระดับผู้จัดการโรงงานหรือเทียบเท่า	11	3.3
รวม	333	100.0

ตารางที่ 4.1(ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล ระดับตำแหน่งงาน และการรับรู้บรรยากาศการบริหารงานในองค์กร	จำนวน (คน)	ร้อยละ
8. การรับรู้บรรยากาศการบริหารงานในองค์กร		
แบบเน้นการใช้อำนาจ	66	19.8
แบบเน้นความสัมพันธ์	96	28.8
แบบเน้นความสำเร็จของงาน	155	46.6
แบบเน้นกฎระเบียบ	16	4.8
รวม	333	100.0

จากตารางที่ 4.1 จะได้ว่า

เพศ พบว่า พนักงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ซึ่งมีจำนวน 196 คน คิดเป็นร้อยละ 58.9 และ เป็นเพศชายจำนวน 137 คน คิดเป็นร้อยละ 41.1

อายุ พบว่า พนักงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอส่วนใหญ่มีอายุ 25 ปี – 35 ปี ซึ่งมีจำนวน 193 คน คิดเป็นร้อยละ 58 รองลงมาคือ กลุ่มอายุ มากกว่า 35 -45 ปี มีจำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 22.2 กลุ่มอายุน้อยกว่า 25 ปี มีจำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 12.3 และกลุ่มอายุมากกว่า 45 ปีขึ้นไป มีจำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 7.5

สถานภาพการสมรส พบว่า พนักงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส ซึ่งมีจำนวน 163 คน คิดเป็นร้อยละ 49.0 รองลงมาคือ กลุ่มสถานภาพโสด มีจำนวน 160 คน คิดเป็นร้อยละ 48 และกลุ่มหย่าร้าง/หม้าย มีจำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 3

ระดับการศึกษา พบว่า พนักงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ซึ่งมีจำนวน 164 คน คิดเป็นร้อยละ 49.3 รองลงมาคือ กลุ่มต่ำกว่าปริญญาตรี มีจำนวน 152 คน คิดเป็นร้อยละ 45.6 และกลุ่มสูงกว่าปริญญาตรี มีจำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 5.1

ระดับเงินเดือน พบว่า พนักงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอส่วนใหญ่มีระดับเงินต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20,000 บาท ซึ่งมีจำนวน 257 คน คิดเป็นร้อยละ 77.2 รองลงมาคือกลุ่มเงินเดือน 20,001-30,000 บาท มีจำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 15 กลุ่มเงินเดือน 40,001 บาทขึ้นไป มีจำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 4.2 และ กลุ่มเงินเดือน 30,001 – 40,000 บาท มีจำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 3.6

อายุงานในองค์กรปัจจุบัน พบว่า พนักงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอส่วนใหญ่ มีอายุงานในองค์กรปัจจุบัน มากกว่า 10 ปีขึ้นไป มีจำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 28.9 รองลงมาคือกลุ่มอายุงานในองค์กรปัจจุบัน น้อยกว่า 3 ปี มีจำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 27.9 กลุ่มอายุงานในองค์กร

ปัจจุบัน มากกว่า 6 – 10 ปี มีจำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 22.2 และกลุ่มอายุงานในองค์กรปัจจุบัน 3-6 ปี มีจำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 21

ระดับตำแหน่งงาน พบว่า พนักงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอส่วนใหญ่ มีระดับตำแหน่งงานระดับปฏิบัติการ มีจำนวน 170 คน คิดเป็นร้อยละ 51.1 รองลงมาคือกลุ่มระดับตำแหน่งงาน วิศวกร หัวหน้างาน supervisor หัวหน้ากะ หรือเทียบเท่า มีจำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 33.3 กลุ่มระดับตำแหน่งงานผู้จัดการแผนกหรือเทียบเท่า มีจำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 12.3 และกลุ่มระดับตำแหน่งงานผู้จัดการโรงงานหรือเทียบเท่า จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 3.3

การรับรู้บรรยากาศการบริหารงานในองค์กร พบว่า พนักงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอส่วนใหญ่ มีการรับรู้บรรยากาศการบริหารงานในองค์กรแบบเน้นความสำเร็จของงาน มีจำนวน 155 คน คิดเป็นร้อยละ 46.6 รองลงมาคือกลุ่มรับรู้บรรยากาศการบริหารงานแบบเน้นความสัมพันธ์ มีจำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 28.8 กลุ่มรับรู้บรรยากาศการบริหารแบบเน้นการใช้อำนาจ มีจำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 19.8 และกลุ่มรับรู้บรรยากาศการบริหารแบบเน้นกฎระเบียบ มีจำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 4.8

4.2 ความพึงพอใจในงาน

จากการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของพนักงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอจำนวน 333 คน เกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน ได้ผลการวิจัยดังตารางที่ 4.2

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

ความพึงพอใจในงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น	ลำดับ ที่
ด้านตัวงาน				
1. ท่านได้ทำงานตามความรู้ความสามารถ และ ความถนัด	3.484	0.870	ปานกลาง	3
2. ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จ ตามที่ได้รับมอบหมาย	3.844	0.654	มาก	2
3. งานที่ท่านทำอยู่เป็นงานจำเจไม่น่าสนใจ	3.087	0.909	ปานกลาง	7
4. ท่านทราบถึงหน้าที่และความรับผิดชอบของงาน ที่ท่านทำอย่างชัดเจน	4.042	0.790	มาก	1

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

ความพึงพอใจในงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น	ลำดับ ที่
5. ท่านมีส่วนร่วมในการวางแผนและตัดสินใจในงานที่ทำ	3.426	0.943	ปานกลาง	4
6. ท่านพอใจในรูปแบบการทำงานที่ท่านต้องทำในปัจจุบัน	3.225	0.895	ปานกลาง	5
7. เมื่อท่านปฏิบัติงานได้ดี มีคนรับรู้การทำงานของท่าน	3.111	0.893	ปานกลาง	6
ค่าเฉลี่ยรวม	3.460	0.508	ปานกลาง	
ด้านหัวหน้างาน				
8. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความยุติธรรมกับทุกคน	3.264	1.048	ปานกลาง	5
9. ท่านยอมรับความสามารถของผู้บังคับบัญชา	3.637	0.943	มาก	1
10. ท่านมีโอกาสนเสนอแนะความคิดเห็นต่อผู้บังคับบัญชา	3.213	1.041	ปานกลาง	7
11. หัวหน้าของท่านไม่เป็นผู้นำที่ดี	3.375	1.117	ปานกลาง	4
12. ท่านมีความสัมพันธ์อันดีกับผู้บังคับบัญชา	3.384	0.929	ปานกลาง	3
13. ผู้บังคับบัญชาตรวจสอบการทำงานอย่างใกล้ชิดจนขาดความเป็นอิสระ	3.264	0.967	ปานกลาง	5
14. ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความช่วยเหลืออย่างเต็มที่เมื่อท่านมีปัญหาจากการทำงาน	3.396	1.040	ปานกลาง	2
ค่าเฉลี่ยรวม	3.362	0.732	ปานกลาง	
ด้านเพื่อนร่วมงาน				
15. ท่านและเพื่อนร่วมงานทำงานร่วมกันได้อย่างดี	3.829	0.739	มาก	2
16. ท่านและเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน	3.910	0.727	มาก	1
17. เพื่อนร่วมงานของท่านแก่งแย่งชิงดีชิงเด่นกันในการทำงาน	3.660	1.030	มาก	3
18. เพื่อนร่วมงานของท่านให้ความช่วยเหลืออย่างเต็มที่เมื่อท่านมีปัญหาจากการทำงาน	3.552	0.818	มาก	5

ตารางที่ 4.2(ต่อ)

ความพึงพอใจในงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น	ลำดับ ที่
19. ท่านสบายใจเมื่อทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน ของท่าน	3.646	0.803	มาก	4
ค่าเฉลี่ยรวม	3.720	0.619	มาก	
ด้านความก้าวหน้า				
20. ท่านพอใจกับโอกาสในการพัฒนาทักษะ ความ รู้ความสามารถจากงานที่ได้รับ	3.390	0.943	ปานกลาง	1
21. ท่านคิดว่าการปฏิบัติงานในตำแหน่งของท่านมี โอกาสก้าวหน้าเท่าเทียมกับตำแหน่งอื่น	2.877	1.027	ปานกลาง	3
22. ท่านคิดว่าทุกคนมีโอกาสเท่าเทียมกันในการได้ รับมอบหมายงาน	3.258	0.908	ปานกลาง	2
23. ท่านมีโอกาสดำเนินตำแหน่งและเงินเดือนตาม ความรู้ความสามารถของท่าน	2.766	1.083	ปานกลาง	4
24. ท่านรู้สึกพอใจกับระบบการเลื่อนตำแหน่งของ บริษัท	2.535	0.926	ปานกลาง	5
ค่าเฉลี่ยรวม	2.965	0.737	ปานกลาง	
ด้านความมั่นคง				
25. ท่านรู้สึกว่ามีบริษัทที่ท่านทำงานอยู่มั่นคง	3.481	0.904	ปานกลาง	2
26. ท่านพอใจกับการทำงานในบริษัทที่ท่านทำงาน อยู่	3.375	0.818	ปานกลาง	3
27. ท่านเชื่อว่าบริษัทที่ท่านทำงานอยู่สามารถอยู่ ดำเนินงานต่อไปได้อีกนาน	3.763	0.822	มาก	1
ค่าเฉลี่ยรวม	3.540	0.726	มาก	
ด้านเงินเดือน				
28. เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ท่านได้รับมีความ สมดุลกับงานที่ท่านทำ	2.811	1.002	ปานกลาง	1
29. เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ท่านได้รับความ เพียงพอกับค่าใช้จ่าย	2.646	0.985	ปานกลาง	2

ตารางที่ 4.2(ต่อ)

ความพึงพอใจในงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น	ลำดับ ที่
30. ท่านพอใจกับเงินเดือนที่ได้รับเมื่อเทียบกับ บริษัทอื่นที่มีลักษณะงานที่คล้ายกัน	2.447	1.012	น้อย	3
31. ท่านพอใจกับเงินเดือนที่ได้รับเพิ่มขึ้นทุกปี	2.309	1.110	น้อย	5
32. ท่านไม่ลังเลที่จะเปลี่ยนงานหากได้รับเงินเดือน มากกว่าในปัจจุบัน	2.381	1.206	น้อย	4
ค่าเฉลี่ยรวม	2.519	0.844	ปานกลาง	
ด้านสวัสดิการ				
33. ท่านพอใจกับประกันสุขภาพที่บริษัททำให้ พนักงาน	2.751	1.030	ปานกลาง	1
34. ท่านพอใจกับประกันอุบัติเหตุที่บริษัททำให้ท่าน	2.384	1.131	น้อย	3
35. ท่านคิดว่าสวัสดิการที่ได้รับในปัจจุบันเทียบเท่า หรือดีกว่าบริษัทอื่น	2.423	1.014	น้อย	2
ค่าเฉลี่ยรวม	2.516	0.904	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.2 จะได้ว่า ความพึงพอใจในการทำงาน

ด้านตัวงาน เป็นความพึงพอใจในการทำงานที่มีระดับความคิดเห็นรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจาก ค่าเฉลี่ยรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.460 พนักงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ .508 และระดับความคิดเห็นของทุกข้อเรียงลำดับดังนี้

ลำดับที่ 1 ท่านทราบถึงหน้าที่และความรับผิดชอบของงานที่ท่านทำอย่างชัดเจน เป็นระดับความพึงพอใจในการทำงานที่มีพนักงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.042 พนักงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.790

ลำดับที่ 2 ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย เป็นระดับความพึงพอใจในการทำงานที่มีพนักงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอมีระดับความคิดเห็นอยู่ในมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.844 พนักงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.654

ลำดับที่ 3 ท่านได้ทำงานตามความรู้ความสามารถ และความถนัด เป็นระดับความพึงพอใจ ในการทำงานที่มีพนักงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.483 พนักงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.870

ลำดับที่ 4 ท่านมีส่วนร่วมในการวางแผนและตัดสินใจในงานที่ทำ เป็นระดับความพึงพอใจในการทำงานที่มีพนักงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.426 พนักงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.943

ลำดับที่ 5 ท่านพอใจในรูปแบบการทำงานที่ท่านต้องทำในปัจจุบัน เป็นระดับความพึงพอใจในการทำงานที่มีพนักงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.225 พนักงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.895

ลำดับที่ 6 เมื่อท่านปฏิบัติงานได้ดี มีคนรับรู้การทำงานของท่าน เป็นระดับความพึงพอใจในการทำงานที่มีพนักงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.111 พนักงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.893

ลำดับที่ 7 งานที่ท่านทำอยู่เป็นงานจำเจไม่น่าสนใจ เป็นระดับความพึงพอใจในการทำงานที่มีพนักงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.087 พนักงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.909

ด้านหัวหน้างาน เป็นความพึงพอใจในการทำงานที่มีระดับความคิดเห็นรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจาก ค่าเฉลี่ยรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.362 พนักงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.732 และระดับความคิดเห็นของทุกข้อเรียงลำดับดังนี้

ลำดับที่ 1 ท่านยอมรับความสามารถของผู้บังคับบัญชา เป็นระดับความพึงพอใจในการทำงานที่มีพนักงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.637 พนักงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.943

ลำดับที่ 2 ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความช่วยเหลืออย่างเต็มที่เมื่อท่านมีปัญหาจากการทำงาน เป็นระดับความพึงพอใจในการทำงานที่มีพนักงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.396 พนักงานในอุตสาหกรรม

เฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.829 พนักงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.739

ลำดับที่ 3 เพื่อนร่วมงานของท่านแก่งแย่งชิงดีชิงเด่นกันในที่ทำงาน เป็นระดับความพึงพอใจในการทำงานที่มีพนักงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.660 พนักงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.030

ลำดับที่ 4 ท่านสบายใจเมื่อทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานของท่าน เป็นระดับความพึงพอใจในการทำงานที่มีพนักงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.646 พนักงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.803

ลำดับที่ 5 เพื่อนร่วมงานของท่านให้ความช่วยเหลืออย่างเต็มที่เมื่อท่านมีปัญหาจากการทำงาน เป็นระดับความพึงพอใจในการทำงานที่มีพนักงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.552 พนักงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.818

ด้านความก้าวหน้า เป็นความพึงพอใจในการทำงานที่มีระดับความคิดเห็นรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจาก ค่าเฉลี่ยรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.965 พนักงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.737 และระดับความคิดเห็นของทุกข้อเรียงลำดับดังนี้

ลำดับที่ 1 ท่านพอใจกับโอกาสในการพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถจากงานที่ได้รับเป็นระดับความพึงพอใจในการทำงานที่มีพนักงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.390 พนักงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.943

ลำดับที่ 2 ท่านคิดว่าทุกคนมีโอกาสเท่าเทียมกันในการได้รับมอบหมายงาน เป็นระดับความพึงพอใจในการทำงานที่มีพนักงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.258 พนักงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.928

ลำดับที่ 3 ท่านคิดว่าการปฏิบัติงานในตำแหน่งของท่านมีโอกาสก้าวหน้าเท่าเทียมกับตำแหน่งอื่น เป็นระดับความพึงพอใจในการทำงานที่มีพนักงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.877 พนักงานใน

อุตสาหกรรมสิ่งทอแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.027

ลำดับที่ 4 ท่านมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งและเงินเดือนตามความรู้ความสามารถของท่าน เป็นระดับความพึงพอใจในการทำงานที่มีพนักงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.766 พนักงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.083

ลำดับที่ 5 ท่านรู้สึกพอใจกับระบบการเลื่อนตำแหน่งของบริษัท เป็นระดับความพึงพอใจในการทำงานที่มีพนักงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.535 พนักงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.926

ด้านความมั่นคง เป็นความพึงพอใจในการทำงานที่มีระดับความคิดเห็นรวมอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจาก ค่าเฉลี่ยรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.540 พนักงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.726 และระดับความคิดเห็นของทุกข้อเรียงลำดับดังนี้

ลำดับที่ 1 ท่านเชื่อว่าบริษัทที่ท่านทำงานอยู่สามารถอยู่ดำเนินงานต่อไปได้อีกนาน เป็นระดับความพึงพอใจในการทำงานที่มีพนักงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.763 พนักงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.822

ลำดับที่ 2 ท่านรู้สึกว่าเป็นบริษัทที่ท่านทำงานอยู่มั่นคง เป็นระดับความพึงพอใจในการทำงานที่มีพนักงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.481 พนักงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.904

ลำดับที่ 3 ท่านพอใจกับการทำงานในบริษัทที่ท่านทำงานอยู่ เป็นระดับความพึงพอใจในการทำงานที่มีพนักงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.375 พนักงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.818

ด้านเงินเดือน เป็นความพึงพอใจในการทำงานที่มีระดับความคิดเห็นรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจาก ค่าเฉลี่ยรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.519 พนักงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.844 และระดับความคิดเห็นของทุกข้อเรียงลำดับดังนี้

ลำดับที่ 1 เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ท่านได้รับมีความสอดคล้องกับงานที่ท่านทำ เป็นระดับความพึงพอใจในการทำงานที่มีพนักงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.811 พนักงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.002

ลำดับที่ 2 เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ท่านได้รับความพึงพอใจกับค่าใช้จ่าย เป็นระดับความพึงพอใจในการทำงานที่มีพนักงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.646 พนักงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.985

ลำดับที่ 3 ท่านพอใจกับเงินเดือนที่ได้รับเมื่อเทียบกับบริษัทอื่นที่มีลักษณะงานที่คล้ายกัน เป็นระดับความพึงพอใจในการทำงานที่มีพนักงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.447 พนักงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.012

ลำดับที่ 4 ท่านไม่กังวลที่จะเปลี่ยนงานหากได้รับเงินเดือนมากกว่าในปัจจุบัน เป็นระดับความพึงพอใจในการทำงานที่มีพนักงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.381 พนักงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.206

ลำดับที่ 5 ท่านพอใจกับเงินเดือนที่ได้รับเพิ่มขึ้นทุกปี เป็นระดับความพึงพอใจในการทำงานที่มีพนักงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.309 พนักงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.110

ด้านสวัสดิการ เป็นความพึงพอใจในการทำงานที่มีระดับความคิดเห็นรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจาก ค่าเฉลี่ยรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.516 พนักงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.904 และระดับความคิดเห็นของทุกข้อเรียงลำดับดังนี้

ลำดับที่ 1 ท่านพอใจกับประกันสุขภาพที่บริษัททำให้พนักงาน เป็นระดับความพึงพอใจในการทำงานที่มีพนักงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.751 พนักงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.030

ลำดับที่ 2 ท่านคิดว่าสวัสดิการที่ได้รับในปัจจุบันเทียบเท่าหรือดีกว่าบริษัทอื่น เป็นระดับความพึงพอใจในการทำงานที่มีพนักงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.423 พนักงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.014

ลำดับที่ 3 ท่านพอใจกับประกันอุบัติเหตุที่บริษัททำให้ท่าน เป็นระดับความพึงพอใจในการทำงานที่มีพนักงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 2..384 พนักงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.131

การวิเคราะห์ความคิดเห็นโดยรวมเกี่ยวกับระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอ 333 คน ได้ผลดังตารางที่ 4.3

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

ระดับความพึงพอใจในงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับที่
ด้านตัวงาน	3.460	0.508	ปานกลาง	3
ด้านหัวหน้างาน	3.362	0.732	ปานกลาง	4
ด้านเพื่อนร่วมงาน	3.720	0.619	มาก	1
ด้านความก้าวหน้า	2.965	0.737	ปานกลาง	5
ด้านความมั่นคง	3.540	0.726	มาก	2
ด้านเงินเดือน	2.519	0.844	ปานกลาง	6
ด้านสวัสดิการ	2.516	0.904	ปานกลาง	7
ค่าเฉลี่ยรวม	3.199	0.486	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.3 เป็นความพึงพอใจในการทำงานในภาพรวมที่มีระดับความคิดเห็นรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจาก ค่าเฉลี่ยรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.199 พนักงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.486 และระดับความคิดเห็นรวมของแต่ละด้านตามลำดับดังนี้

ลำดับที่ 1. ด้านเพื่อนร่วมงาน เป็นความพึงพอใจในการทำงานที่มีระดับความคิดเห็นรวมอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจาก ค่าเฉลี่ยรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.720 พนักงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.619

ลำดับที่ 2 ด้านความมั่นคง เป็นความพึงพอใจในการทำงานที่มีระดับความคิดเห็นรวมอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจาก ค่าเฉลี่ยรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.540 พนักงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.726

ลำดับที่ 3 ด้านตัวงาน เป็นความพึงพอใจในการทำงานที่มีระดับความคิดเห็นรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจาก ค่าเฉลี่ยรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.460 พนักงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.508

ลำดับที่ 4 ด้านหัวหน้างาน เป็นความพึงพอใจในการทำงานที่มีระดับความคิดเห็นรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจาก ค่าเฉลี่ยรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.362 พนักงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.732

ลำดับที่ 5 ด้านความก้าวหน้า เป็นความพึงพอใจในการทำงานที่มีระดับความคิดเห็นรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจาก ค่าเฉลี่ยรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.965 พนักงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.737

ลำดับที่ 6 ด้านเงินเดือน เป็นความพึงพอใจในการทำงานที่มีระดับความคิดเห็นรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจาก ค่าเฉลี่ยรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.519 พนักงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.844

ลำดับที่ 7 ด้านความสวัสดิการ เป็นความพึงพอใจในการทำงานที่มีระดับความคิดเห็นรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจาก ค่าเฉลี่ยรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.516 พนักงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.904

4.3 ระดับความต้องการลาออกจากงาน

จากการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของพนักงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอ 333 คน เกี่ยวกับระดับความต้องการลาออกจากงาน ได้ผลวิจัยดังตารางที่ 4.4

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

ระดับความต้องการลาออกจากงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับที่
1. ท่านมีความรู้สึกเบื่อและอยากลาออกจากงาน	3.219	1.171	ปานกลาง	4
2. ท่านต้องการเปลี่ยนงานในอนาคตอันใกล้	3.156	1.200	ปานกลาง	5
3. หากท่านมีโอกาสได้งานที่ดีกว่าปัจจุบันท่านจะลาออกทันที	3.694	1.178	มาก	1
4. ท่านคิดว่าจะสามารถหางานใหม่ที่เหมาะสมกับท่านได้ไม่ยากในสภาวะเศรษฐกิจปัจจุบัน	3.030	0.937	ปานกลาง	7
5. ท่านตั้งใจที่จะลาออกจากงานภายใน 3 ปี ข้างหน้า	3.009	1.236	ปานกลาง	8
6. ท่านคิดเกี่ยวกับเรื่องที่จะลาออกจากงาน	3.075	1.262	ปานกลาง	6
7. ท่านติดตามประกาศข่าวรับสมัครงานอยู่เสมอ	2.805	1.304	ปานกลาง	9
8. ท่านคิดว่าค่าตอบแทนและโอกาสก้าวหน้า จะสูงขึ้นถ้าท่านเปลี่ยนงานใหม่	3.381	1.054	ปานกลาง	3
9. ท่านคิดว่าท่านจะคงทำงานอยู่กับองค์กรปัจจุบันจนกว่าจะเกษียณอายุ	3.487	1.251	ปานกลาง	2
10. ท่านมีความความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานกับองค์กรที่ท่านทำงานอยู่	2.802	0.923	ปานกลาง	10
11. ท่านมีความรู้สึกผูกพันกับองค์กรที่ท่านทำงานอยู่	2.601	0.969	ปานกลาง	11
ค่าเฉลี่ยรวม	3.114	0.876	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.4 จะได้ว่า ระดับความต้องการลาออกจากงาน

ระดับความต้องการลาออกจากงานมีระดับความคิดเห็นรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจาก ค่าเฉลี่ยรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.114 พนักงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอแต่ละคนมีระดับ

ความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.876 และระดับความคิดเห็นของทุกข้อเรียงลำดับดังนี้

ลำดับที่ 1 หากท่านมีโอกาสได้งานที่คิดว่าปัจจุบันท่านจะลาออกทันที เป็นระดับความต้องการลาออกจากงานที่มีพนักงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.694 พนักงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.178

ลำดับที่ 2 ท่านคิดว่าท่านจะคงทำงานอยู่กับองค์กรปัจจุบันจนกว่าจะเกษียณอายุ เป็นระดับความต้องการลาออกจากงานที่มีพนักงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.487 พนักงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.251

ลำดับที่ 3 ท่านคิดว่าค่าตอบแทนและโอกาสก้าวหน้า จะสูงขึ้นถ้าท่านเปลี่ยนงานใหม่ เป็นระดับความต้องการลาออกจากงานที่มีพนักงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.381 พนักงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.054

ลำดับที่ 4 ท่านมีความรู้สึกเบื่อและอยากลาออกจากงาน จะน้อยกว่าถ้าท่านเปลี่ยนงานใหม่ เป็นระดับความต้องการลาออกจากงานที่มีพนักงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.219 พนักงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.171

ลำดับที่ 5 ท่านต้องการเปลี่ยนงานในอนาคตอันใกล้นี้ เป็นระดับความต้องการลาออกจากงานที่มีพนักงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.156 พนักงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.200

ลำดับที่ 6 ท่านคิดเกี่ยวกับเรื่องที่จะลาออกจากงาน เป็นระดับความต้องการลาออกจากงานที่มีพนักงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.075 พนักงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.262

ลำดับที่ 7 ท่านคิดว่าจะสามารถหางานใหม่ที่เหมาะสมกับท่านได้ไม่ยากในสภาวะเศรษฐกิจปัจจุบัน เป็นระดับความต้องการลาออกจากงานที่มีพนักงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.030 พนักงานใน

อุตสาหกรรมสิ่งทอแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.937

ลำดับที่ 8 ท่านตั้งใจที่จะลาออกจากราชการภายใน 3 ปี ข้างหน้า เป็นระดับความต้องการลาออกจากราชการที่มีพนักงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.009 พนักงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.236

ลำดับที่ 9 ท่านติดตามประกาศข่าวรับสมัครงานอยู่เสมอ เป็นระดับความต้องการลาออกจากราชการที่มีพนักงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.805 พนักงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.304

ลำดับที่ 10 ท่านมีความความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานกับองค์กรที่ท่านทำงานอยู่ เป็นระดับความต้องการลาออกจากราชการที่มีพนักงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.802 พนักงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.923

ลำดับที่ 11 ท่านมีความรู้สึกผูกพันกับองค์กรที่ท่านทำงานอยู่ เป็นระดับความต้องการลาออกจากราชการที่มีพนักงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.601 พนักงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.969

4.4 ผลการทดสอบสมมติฐาน

4.4.1 เปรียบเทียบระดับความต้องการลาออกจากราชการของพนักงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอที่มีเพศต่างกัน

ในการทดสอบความแตกต่างของระดับความต้องการลาออกจากราชการของพนักงานในอุตสาหกรรมระหว่างเพศ ผลการทดสอบแสดงในตารางที่ 4.5 มีดังนี้

สมมติฐานที่ 1.1 พนักงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอที่มีเพศต่างกัน มีความต้องการลาออกจากราชการต่างกัน

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และ ค่า p-value ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความต้องการลาออกจากงานของพนักงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอเพศชายและเพศหญิง โดยใช้ t-test

ความต้องการลาออกจากงาน	\bar{X} (S.D)		p-value
	เพศชาย (n = 137)	เพศหญิง (n = 196)	
ระดับความต้องการลาออกจากงาน	3.096 (0.898)	3.128 (0.862)	0.743

จากตารางที่ 4.5 ผลการทดสอบโดยใช้ t – test พบว่า ค่า p-value เท่ากับ 0.743 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่าระดับความต้องการลาออกจากงานของพนักงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอระหว่างเพศชายและเพศหญิงไม่แตกต่างกัน

4.4.2 เปรียบเทียบระดับความต้องการลาออกจากงานของพนักงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอที่อายุต่างกัน

ในการทดสอบความแตกต่างของระดับความต้องการลาออกจากงานของพนักงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอใน 4 ช่วงอายุ ผลการทดสอบแสดงในตารางที่ 4.6 มีดังนี้

สมมุติฐานที่ 1.2 พนักงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอที่มีอายุต่างกัน มีความต้องการลาออกจากงานต่างกัน

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และ ค่า p-value ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความต้องการลาออกจากงานของพนักงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอที่มีอายุใน 4 ช่วงอายุ โดยใช้ One-Way ANOVA

ความต้องการลาออกจากงาน	อายุ (\bar{X})				p-value
	น้อยกว่า 25 ปี	25-35 ปี	มากกว่า 35-45 ปี	มากกว่า 45 ปี ขึ้นไป	
ระดับความต้องการลาออกจากงาน	3.251	3.320	2.776	2.302	0.000**

** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.6 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่าค่า p-value น้อยกว่า 0.01 แสดงว่าระดับความต้องการลาออกจากงานของพนักงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอทั้ง 4 กลุ่ม คือ พนักงานที่มีอายุ น้อยกว่า 25 ปี 25 – 35 ปี มากกว่า 35 – 40 ปี และมากกว่า 45 ปีขึ้นไป แตกต่าง กัน

และเมื่อทดสอบเพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของช่วงอายุเป็นรายคู่โดยใช้วิธี LSD ผลการเปรียบเทียบแสดงในตารางที่ 4.7 ดังนี้

ตารางที่ 4.7 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความต้องการลาออกจากงาน ระหว่างช่วงอายุของพนักงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอ ที่มี 4 ระดับ โดยใช้ LSD

อายุ	\bar{X}	กลุ่มที่	1	2	3	4
น้อยกว่า 25 ปี	3.251	1	-	0.621	0.003**	0.000**
25-35 ปี	3.320	2		-	0.000**	0.000**
มากกว่า 35-45 ปี	2.776	3			-	0.013*
มากกว่า 45 ปีขึ้นไป	2.302	4				-

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.7 ผลการเปรียบเทียบพบว่าพนักงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอที่มีอายุน้อยกว่า 25 ปี มีระดับความต้องการลาออกจากงาน แตกต่าง จากพนักงานที่มีอายุ มากกว่า 35 – 45 ปี และมากกว่า 45 ปีขึ้นไปแต่ไม่แตกต่างจากพนักงานที่มีอายุ 25-35 ปี ส่วนผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยช่วงอายุคู่อื่นๆมีระดับความต้องการลาออกจากงาน แตกต่างกัน

4.4.3 เปรียบเทียบระดับความต้องการลาออกจากงานของพนักงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอที่มีระดับการศึกษาต่างกัน

ในการทดสอบความแตกต่างของระดับความต้องการลาออกจากงานของพนักงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอที่มีระดับการศึกษา 3 ระดับ ผลการทดสอบแสดงในตารางที่ 4.8 มีดังนี้

สมมุติฐานที่ 1.4 พนักงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความต้องการลาออกจากงานต่างกัน

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

ความต้องการลาออกจากงาน	ระดับการศึกษา (\bar{X})			p-value
	ต่ำกว่า ปริญญาตรี	ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	สูงกว่า ปริญญาตรี	
ระดับความต้องการลาออกจากงาน	3.036	3.268	2.332	0.000**

** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.8 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่าค่า p-value น้อยกว่า 0.01 แสดงว่าระดับความต้องการลาออกจากงานของพนักงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอทั้ง 3 ระดับ คือ พนักงานที่มีระดับการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า และสูงกว่าปริญญาตรี แตกต่างกัน

และเมื่อทดสอบเพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับการศึกษาเป็นรายคู่โดยใช้วิธี LSD ผลการเปรียบเทียบแสดงในตารางที่ 4.9 ดังนี้

ตารางที่ 4.9 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความต้องการลาออกจากงาน ระหว่างระดับการศึกษาของพนักงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอ ที่มี 3 ระดับ โดยใช้ LSD

ระดับการศึกษา	\bar{X}	กลุ่มที่	1	2	3
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.037	1	-	0.016*	0.001**
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	3.268	2	-	-	0.000**
สูงกว่าปริญญาตรี	2.332	3	-	-	-

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.9 ผลการเปรียบเทียบพบว่าพนักงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี พนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า และพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีระดับความต้องการลาออกจากงาน แตกต่าง กัน

4.4.4 เปรียบเทียบระดับความต้องการลาออกจากงานของพนักงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอที่ระดับเงินเดือนต่างกัน

ในการทดสอบความแตกต่างของระดับความต้องการลาออกจากงานของพนักงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอที่มีระดับเงินเดือน 4 ระดับ ผลการทดสอบแสดงในตารางที่ 4.10 มีดังนี้

สมมุติฐานที่ 1.5 พนักงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอที่มีระดับเงินเดือนต่างกัน มีความต้องการลาออกจากงานต่างกัน

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความต้องการลาออกจากงานของพนักงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอที่มีระดับเงินเดือน 4 ระดับ โดยใช้ One-Way ANOVA

ความต้องการลาออกจากงาน	ระดับเงินเดือน (\bar{X})				p-value
	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20,000 บาท	20,001 – 30,000 บาท	30,001 – 40,000 บาท	40,001 บาทขึ้นไป	
ระดับความต้องการลาออกจากงาน	3.226	2.889	2.606	2.312	0.000**

** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.10 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่าค่า p-value น้อยกว่า 0.01 แสดงว่าระดับความต้องการลาออกจากงานของพนักงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอทั้ง 4 กลุ่ม คือ พนักงานที่มีระดับเงินเดือน ต่ำกว่า 20,00 บาท 20,001-30,000 บาท 30,001-40,000 บาท และ 40,000 บาท ขึ้นไป แตกต่างกัน

และเมื่อทดสอบเพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับเงินเดือนเป็นรายคู่โดยใช้วิธี LSD ผลการเปรียบเทียบแสดงในตารางที่ 4.11 ดังนี้

ตารางที่ 4.11 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความต้องการลาออกจากงาน
ระหว่างระดับเงินเดือนของพนักงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอ ที่มี 4 ระดับ โดยใช้ LSD

ระดับเงินเดือน	\bar{X}	กลุ่มที่	1	2	3	4
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20,000 บาท	3.226	1	-	0.011*	0.014*	0.000**
20,001 – 30,000 บาท	2.889	2		-	0.300	0.025*
30,001 – 40,000 บาท	2.606	3			-	0.379
40,001 บาทขึ้นไป	2.312	4				-

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.11 ผลการเปรียบเทียบพบว่าพนักงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอที่มีระดับเงินเดือน ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20,000 บาทมีระดับความต้องการลาออกจากงานแตกต่างจากพนักงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอที่มีระดับเงินเดือน 20,001 – 30,000 บาท 30,001 – 40,000 บาท และระดับเงินเดือน 40,001 บาทขึ้นไป และพบว่าพนักงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอที่มีระดับเงินเดือน 20,001 – 30,000 บาท มีระดับความต้องการลาออกจากงานแตกต่างจากพนักงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอที่มีระดับเงินเดือน 40,001 บาทขึ้นไป แต่ไม่แตกต่างจากพนักงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอที่มีระดับเงินเดือน 30,001 – 40,000 บาท และพนักงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอที่มีระดับเงินเดือน 30,001 – 40,000 บาท มีระดับความต้องการลาออกไม่แตกต่างจากพนักงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอที่มีระดับเงินเดือน 40,001 บาทขึ้นไป

4.4.5 เปรียบเทียบระดับความต้องการลาออกจากงานของพนักงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอที่ ระดับตำแหน่งงานต่างกัน

ในการทดสอบความแตกต่างของระดับความต้องการลาออกจากงานของพนักงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอที่มีการระดับตำแหน่งงาน 4 ระดับ ผลการทดสอบแสดงในตาราง ที่ 4.12 มีดังนี้

สมมุติฐานที่ 1.7 พนักงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอที่มีระดับตำแหน่งงานต่างกัน มีความต้องการลาออกจากงานที่ต่างกัน

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความต้องการลาออกจากงานของพนักงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอที่มีระดับตำแหน่งงาน 4 ระดับ โดยใช้ One-Way ANOVA

ความต้องการลาออกจากงาน	ระดับตำแหน่งงาน (\bar{X})				p-value
	ระดับปฏิบัติการ	ระดับวิศวกรหัวหน้างาน supervisor หัวหน้ากะ หรือเทียบเท่า	ระดับผู้จัดการแผนกหรือเทียบเท่า	ระดับผู้จัดการโรงงานหรือเทียบเท่า	
ระดับความต้องการลาออกจากงาน	3.267	3.135	2.676	2.174	0.000**

** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.12 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่าค่า p-value น้อยกว่า 0.01 แสดงว่าระดับความต้องการลาออกจากงานของพนักงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอทั้ง 4 กลุ่ม คือ พนักงานที่มีระดับตำแหน่งงาน ระดับปฏิบัติการ ระดับวิศวกร หัวหน้างาน supervisor หัวหน้ากะ หรือเทียบเท่า ระดับผู้จัดการแผนกหรือเทียบเท่าและ ระดับผู้จัดการโรงงานหรือเทียบเท่าแตกต่างกัน

และเมื่อทดสอบเพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับตำแหน่งงานเป็นรายคู่โดยใช้วิธี LSD ผลการเปรียบเทียบแสดงในตารางที่ 4.13 ดังนี้

ตารางที่ 4.13 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความต้องการลาออกจากงาน
ระหว่างระดับตำแหน่งงานของพนักงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอ ที่มี 4 ระดับ
โดยใช้ LSD

ระดับตำแหน่งงาน	\bar{X}	กลุ่ม ที่	1	2	3	4
ระดับปฏิบัติการ	3.267	1	-	0.199	0.000**	0.000**
ระดับวิศวกร หัวหน้างาน supervisor หัวหน้ากะ หรือเทียบเท่า	3.135	2		-	0.030*	0.000*
ระดับผู้จัดการแผนกหรือเทียบเท่า	2.676	3			-	0.080
ระดับผู้จัดการ โรงงานหรือเทียบเท่า	2.174	4				-

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.13 ผลการเปรียบเทียบพบว่าพนักงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอ ระดับปฏิบัติการมีระดับความต้องการลาออกจากงานแตกต่างจากพนักงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอ ระดับผู้จัดการแผนกหรือเทียบเท่าและระดับผู้จัดการ โรงงานหรือเทียบเท่า แต่ไม่แตกต่างจากพนักงานระดับวิศวกร หัวหน้างาน supervisor หัวหน้ากะ หรือเทียบเท่า และพบว่าพนักงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอที่มีระดับวิศวกร หัวหน้างาน supervisor หัวหน้ากะ หรือเทียบเท่า มีระดับความต้องการลาออกจากงานแตกต่างจากพนักงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอระดับผู้จัดการแผนกหรือเทียบเท่าและพนักงาน ระดับผู้จัดการ โรงงาน นอกจากนี้พบว่าพนักงานระดับผู้จัดการแผนกหรือเทียบเท่ามีระดับความต้องการลาออกจากงานไม่แตกต่างจากพนักงานระดับผู้จัดการ โรงงานหรือเทียบเท่า

4.4.6 เปรียบเทียบระดับความต้องการลาออกจากงานของพนักงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอที่

มีความพึงพอใจในงานต่างกัน

ในการทดสอบความแตกต่างของระดับความต้องการลาออกจากงานของพนักงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอที่ความพึงพอใจในงาน 5 ระดับ ผลการทดสอบแสดงในตาราง ที่ 4.14 มีดังนี้

สมมุติฐานที่ 1.9 พนักงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอที่มีระดับความพึงพอใจในงานต่างกัน
มีความต้องการลาออกจากงานต่างกัน

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความต้องการลาออกจากงานของพนักงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอที่มีความพึงพอใจในงาน 5 ระดับ โดยใช้ One-Way ANOVA

ความต้องการลาออกจากงาน	ระดับความพึงพอใจในงาน (\bar{X})					p-value
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
ระดับความต้องการลาออกจากงาน	1.000	2.532	3.232	4.266	-	0.000**

** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.14 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่าค่า p-value น้อยกว่า 0.01 แสดงว่าระดับความต้องการลาออกจากงานของพนักงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอทั้ง 4 กลุ่ม คือ พนักงานที่มีระดับความพึงพอใจในงานมากที่สุด พนักงานที่มีระดับความพึงพอใจในงานมาก พนักงานที่มีระดับความพึงพอใจในงานปานกลาง และพนักงานที่มีระดับความพึงพอใจในงานน้อย มีระดับความต้องการลาออกจากงานแตกต่างกัน

และเมื่อทดสอบเพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในงานเป็นรายคู่โดยใช้วิธี LSD ผลการเปรียบเทียบแสดงในตารางที่ 4.15 ดังนี้

ตารางที่ 4.15 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอ ที่มี 4 ระดับ โดยใช้ LSD

ระดับความพึงพอใจในงาน	\bar{X}	กลุ่มที่	1	2	3	4
มากที่สุด	1.000	1	-	0.004**	0.000**	0.000**
มาก	2.532	2		-	0.000**	0.000**
ปานกลาง	3.232	3			-	0.000**
น้อย	4.266	4				-

** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.15 ผลการเปรียบเทียบพบว่าพนักงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอที่มีระดับความพึงพอใจในงานมากที่สุด พนักงานที่มีระดับความพึงพอใจในงานมาก พนักงานที่มีระดับความพึงพอใจในงานปานกลาง และ พนักงานที่มีระดับความพึงพอใจในงานน้อย มีระดับความต้องการลาออกจากงานแตกต่างกันทุกคู่

4.4.7 ทดสอบการมีอิทธิพลร่วมกันของอายุงานในองค์การปัจจุบันและสถานภาพสมรสต่อความต้องการลาออกจากงาน เปรียบเทียบระดับความต้องการลาออกจากงานที่อายุงานในองค์การปัจจุบันต่างกัน และเปรียบเทียบระดับความต้องการลาออกจากงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกันของพนักงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอ

ในการทดสอบการมีอิทธิพลร่วมกันของอายุงานในองค์การปัจจุบันและสถานภาพสมรสต่อความต้องการลาออกจากงาน เปรียบเทียบระดับความต้องการลาออกจากงานที่อายุงานในองค์การปัจจุบันต่างกัน และเปรียบเทียบระดับความต้องการลาออกจากงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกันของพนักงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอ ผลการทดสอบมีดังนี้

สมมุติฐานที่ 1.6 พนักงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอที่มีอายุงานในองค์การปัจจุบันต่างกัน มีความต้องการลาออกจากงานต่างกัน

สมมุติฐานที่ 1.3 พนักงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีความต้องการลาออกจากงานต่างกัน

สมมุติฐานที่ 2.1 อายุงานในองค์การปัจจุบันและสถานภาพสมรส มีอิทธิพลร่วมกันต่อความต้องการลาออกจากงานของพนักงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอ

ตารางที่ 4.16 แสดงค่า p-value ของผลการทดสอบการมีอิทธิพลร่วมกันของอายุงานในองค์การปัจจุบัน และสถานภาพสมรสต่อความต้องการลาออกจากงานของพนักงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอ โดยใช้ Two-Way ANOVA

ตัวแปร	p-value
อายุงานในองค์การปัจจุบัน	0.378
สถานภาพสมรส	0.498
อายุงานในองค์การปัจจุบัน X สถานภาพสมรส	0.064

จากตารางที่ 4.16 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทาง พบว่าค่า p-value มากกว่า 0.05 ในทุกการทดสอบอิทธิพลของตัวแปร แสดงว่าอายุงานในองค์การปัจจุบันและสถานภาพสมรส ไม่มีอิทธิพลร่วมกันต่อความต้องการลาออกจากงานของพนักงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอ และ

พนักงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอที่มีอายุงานในองค์กรปัจจุบันแตกต่างกัน และพนักงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีระดับความต้องการลาออกจากงานไม่แตกต่างกัน

4.4.8 ทดสอบการมีอิทธิพลร่วมกันของอายุงานในองค์กรปัจจุบันและการรับรู้บรรยากาศการบริหารงานในองค์กรต่อความต้องการลาออกจากงานของพนักงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอ

ในการทดสอบการมีอิทธิพลร่วมกันของอายุงานในองค์กรปัจจุบันและการรับรู้บรรยากาศการบริหารงานในองค์กรต่อความต้องการลาออกจากงานของพนักงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอ ผลการทดสอบแสดงในตารางที่ 4.17 มีดังนี้

สมมุติฐานที่ 1.6 พนักงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอที่มีอายุงานในองค์กรปัจจุบันต่างกัน มีความต้องการลาออกจากงานต่างกัน

สมมุติฐานที่ 1.8 พนักงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอที่มีการรับรู้บรรยากาศการบริหารงานในองค์กรต่างกัน มีความต้องการลาออกจากงานต่างกัน

สมมุติฐานที่ 2.1 อายุงานในองค์กรปัจจุบันและสถานภาพสมรส มีอิทธิพลร่วมกันต่อความต้องการลาออกจากงานของพนักงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอ

ตารางที่ 4.17 ผลการทดสอบการมีอิทธิพลร่วมกันของอายุงานในองค์กรปัจจุบันและการรับรู้บรรยากาศการบริหารงานในองค์กรต่อความต้องการลาออกของพนักงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอ โดยใช้ Two-Way ANOVA

ตัวแปร	p-value
อายุงานในองค์กรปัจจุบัน	0.206
การรับรู้บรรยากาศการบริหารงานในองค์กร	0.000**
อายุงานในองค์กรปัจจุบัน X การรับรู้บรรยากาศการบริหารงานในองค์กร	0.592

** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.17 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทาง พบว่าค่า p-value มากกว่า 0.05 ในการทดสอบอิทธิพลของอายุงานในองค์กรปัจจุบันและอิทธิพลร่วมระหว่างอายุงานในองค์กรปัจจุบันกับการรับรู้บรรยากาศการบริหารงานในองค์กร แสดงว่าอายุงานในองค์กรปัจจุบันและการรับรู้บรรยากาศการบริหารงานในองค์กรไม่มีอิทธิพลร่วมกันต่อความต้องการลาออกจากงานของพนักงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอ และพนักงานที่มีอายุงานในองค์กรปัจจุบันแตกต่างกัน มีระดับความต้องการลาออกจากงานไม่แตกต่างกัน และพบว่า p-value ของการทดสอบอิทธิพลของการรับรู้บรรยากาศการบริหารงานในองค์กร น้อยกว่า 0.01 แสดงว่า พนักงานในอุตสาหกรรมสิ่ง

ทอที่มีการรับรู้บรรยากาศการบริหารงานในองค์กรแตกต่างกันมีระดับความต้องการลาออกแตกต่างกัน

และเมื่อทดสอบเพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของการรับรู้บรรยากาศการบริหารงานในองค์กรเป็นรายคู่โดยใช้วิธี LSD ผลการเปรียบเทียบแสดงในตารางที่ 4.18 ดังนี้

ตารางที่ 4.18 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของการรับรู้บรรยากาศการบริหารงานในองค์กรของพนักงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอ ที่มี 4 แบบ โดยใช้ LSD

การรับรู้บรรยากาศการบริหารงาน ในองค์กร	\bar{X}	กลุ่มที่	1	2	3	4
แบบเน้นการใช้อำนาจ	4.266	1	-	0.000**	0.000**	0.058
แบบเน้นความสัมพันธ์	3.232	2		-	0.009**	0.431
แบบเน้นความสำเร็จของงาน	2.532	3			-	0.849
แบบเน้นกฎระเบียบ	1.000	4				-

** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.18 ผลการเปรียบเทียบพบว่าพนักงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอที่มีการรับรู้บรรยากาศการบริหารงานในองค์กรแบบเน้นการใช้อำนาจมีระดับความต้องการลาออกจากงานแตกต่างจากพนักงานที่มีการรับรู้บรรยากาศการบริหารงานแบบเน้นความสัมพันธ์ และพนักงานที่มีการรับรู้บรรยากาศการบริหารงานแบบเน้นความสำเร็จของงาน แต่ไม่แตกต่างจากพนักงานที่มีการรับรู้บรรยากาศแบบเน้นกฎระเบียบ และพบว่าพนักงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอที่มีการรับรู้บรรยากาศการบริหารงานในองค์กรแบบเน้นความสัมพันธ์มีระดับความต้องการลาออกจากงานแตกต่างจากพนักงานที่มีการรับรู้บรรยากาศการบริหารงานแบบเน้นความสำเร็จของงานแต่ไม่แตกต่างจากพนักงานที่มีการรับรู้บรรยากาศแบบเน้นกฎระเบียบ นอกจากนี้ยังพบว่าพนักงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอที่มีการรับรู้บรรยากาศการบริหารงานในองค์กรแบบเน้นความสำเร็จของงานมีระดับความต้องการลาออกจากงาน ไม่แตกต่างจากพนักงานที่มีการรับรู้บรรยากาศการบริหารงานในองค์กรแบบเน้นกฎระเบียบ

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปราย และข้อเสนอแนะ

บทนี้ผู้วิจัยจะกล่าวถึงการสรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ โดยประกอบด้วยข้อเสนอแนะเพื่อการนำไปใช้ และข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

5.1 สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ผลการวิจัยในบทที่ 4 สรุปผลการวิจัยได้แยกออกเป็นตอนๆ ดังนี้

5.1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ระดับตำแหน่งงาน และการรับรู้บรรยากาศการบริหารงาน ในองค์กร

1. พนักงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ซึ่งมีจำนวน 196 คน คิดเป็นร้อยละ 58.9 และ เป็นเพศชายจำนวน 137 คน คิดเป็นร้อยละ 41.1
2. พนักงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอส่วนใหญ่มีอายุ 25 ปี – 35 ปี ซึ่งมีจำนวน 193 คน คิดเป็นร้อยละ 58 รองลงมาคือ กลุ่มอายุ มากกว่า 35 -45 ปี มีจำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 22.2 กลุ่มอายุน้อยกว่า 25 ปี มีจำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 12.3 และกลุ่มอายุมากกว่า 45 ปีขึ้นไป มีจำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 7.5
3. พนักงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส ซึ่ง มีจำนวน 163 คน คิดเป็นร้อยละ 49.0 รองลงมาคือ กลุ่มสถานภาพโสด มีจำนวน 160 คน คิดเป็นร้อยละ 48 และกลุ่มหย่าร้าง/หม้าย มีจำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 3
4. พนักงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรี ซึ่ง มีจำนวน 164 คน คิดเป็นร้อยละ 49.3 รองลงมาคือ กลุ่มต่ำกว่าปริญญาตรี มีจำนวน 152 คน คิดเป็นร้อยละ 45.6 และกลุ่มสูงกว่าปริญญาตรี มีจำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 5.1
5. พนักงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอส่วนใหญ่มีระดับเงินต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20,000 บาท ซึ่งมีจำนวน 257 คน คิดเป็นร้อยละ 77.2 รองลงมาคือกลุ่มเงินเดือน 20,001-30,000 บาท มีจำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 15 กลุ่มเงินเดือน 40,001 บาทขึ้นไป มีจำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 4.2 และกลุ่มเงินเดือน 30,001 – 40,000 บาท มีจำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 3.6
6. พนักงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอส่วนใหญ่ มีอายุงานในองค์กรปัจจุบัน มากกว่า 10 ปีขึ้นไป มีจำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 28.9 รองลงมาคือกลุ่มอายุงานในองค์กรปัจจุบัน น้อยกว่า 3 ปี มีจำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 27.9 กลุ่มอายุงานในองค์กรปัจจุบัน มากกว่า 6 – 10 ปี มี

จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 22.2 และกลุ่มอายุงานในองค์การปัจจุบัน 3-6 ปี มีจำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 21

7. พนักงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอส่วนใหญ่ มีระดับตำแหน่งงานระดับปฏิบัติการ มีจำนวน 170 คน คิดเป็นร้อยละ 51.1 รองลงมาคือกลุ่มระดับตำแหน่งงาน วิศวกร หัวหน้างาน supervisor หัวหน้ากะ หรือเทียบเท่า มีจำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 33.3 กลุ่มระดับตำแหน่งงาน ผู้จัดการแผนกหรือเทียบเท่า มีจำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 12.3 และกลุ่มระดับตำแหน่งงาน ผู้จัดการโรงงานหรือเทียบเท่า จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 3.3

8. พนักงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอส่วนใหญ่ มีการรับรู้บรรยากาศการบริหารงานในองค์การแบบเน้นความสำเร็จของงาน มีจำนวน 155 คน คิดเป็นร้อยละ 46.6 รองลงมาคือกลุ่มรับรู้บรรยากาศการบริหารงานแบบเน้นความสัมพันธ์ มีจำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 28.8 กลุ่มรับรู้บรรยากาศการบริหารแบบเน้นการใช้อำนาจ มีจำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 19.8 และกลุ่มรับรู้บรรยากาศการบริหารแบบเน้นกฎระเบียบ มีจำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 4.8

5.1.2 ความพึงพอใจในงาน

พนักงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานโดยรวม ในระดับปานกลาง ซึ่ง ได้งานด้านตัวงาน ด้านหัวหน้างาน ด้านความก้าวหน้า ด้านเงินเดือน และด้านสวัสดิการ และมีความพึงพอใจในงานมากในด้านด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านความมั่นคง

5.1.3 ระดับความต้องการลาออกจากงาน

พนักงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการลาออกจากงานโดยรวมในระดับปานกลาง

5.1.4 ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 พนักงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ระดับตำแหน่งงาน การรับรู้บรรยากาศการบริหารงานในองค์การและความพึงพอใจในงานที่แตกต่างกัน มีความต้องการลาออกจากงานที่แตกต่างกัน โดยมีสมมติฐานย่อย ดังนี้

สมมติฐานที่ 1.1 พนักงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอที่มีเพศต่างกัน มีความต้องการลาออกจากงานต่างกัน

ผลจากการทดสอบพบว่า พนักงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอที่มีเพศต่างกัน มีความต้องการลาออกจากงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.2 พนักงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอที่มีอายุต่างกัน มีความต้องการลาออกจากงานต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 อายุงานในองค์กรปัจจุบัน และตัวแปรตามคัดสรร คือ สถานภาพสมรส และการรับรู้บรรยากาศการบริหารงานในองค์กร มีอิทธิพลร่วมกันต่อความต้องการลาออกจากงานของพนักงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอ โดยมีสมมติฐานย่อย ดังนี้

สมมติฐานที่ 2.1 อายุงานในองค์กรปัจจุบันและสถานภาพสมรส มีอิทธิพลร่วมกันต่อความต้องการลาออกจากงานของพนักงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอ ผลจากการทดสอบพบว่า อายุงานในองค์กรปัจจุบันและสถานภาพสมรส ไม่มีอิทธิพลร่วมกันต่อความต้องการลาออกจากงานของพนักงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 2.2 อายุงานในองค์กรปัจจุบันและการรับรู้บรรยากาศการบริหารงานในองค์กร มีอิทธิพลร่วมกันต่อความต้องการลาออกจากงานของพนักงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอ

ผลจากการทดสอบพบว่า อายุงานในองค์กรปัจจุบันและการรับรู้บรรยากาศการบริหารงานในองค์กร ไม่มีอิทธิพลร่วมกันต่อความต้องการลาออกจากงานของพนักงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

5.2 อภิปรายผล

การวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อระดับความต้องการลาออกของพนักงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอ สามารถนำผลที่ทดสอบสมมติฐานมาอภิปรายได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 1.1 พนักงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอที่มีเพศต่างกัน มีความต้องการลาออกจากงานต่างกัน

ผลจากการทดสอบพบว่า พนักงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอที่มีเพศต่างกัน มีความต้องการลาออกจากงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และผลการวิจัยสอดคล้องกับ งานวิจัยของ ประจักษ์ ปฏิทัศน์ (2544 : บทคัดย่อ) ที่พบว่าผู้บริหารระดับกลางที่มีเพศต่างกันไม่มีความสัมพันธ์กับความต้องการลาออกจากงาน ผลงานวิจัยของ อุบลรัตน์ พรหมสาขา ณ สกลนคร (2545 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า พนักงานที่มีเพศต่างกันไม่มีความสัมพันธ์กับความต้องการลาออกจากงาน ผลงานวิจัยของ ภราดี บุตรศักดิ์ (2539 : บทคัดย่อ) ที่พบว่าเพศไม่มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มที่จะลาออกจากงาน รวมทั้งผลงานวิจัยของ พิสิฐ กาญจนาคพันธ์ (2541 : บทคัดย่อ) ที่พบว่าเพศไม่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจลาออกจากงานของพนักงาน

อย่างไรก็ตามผลงานวิจัยนี้ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยในครั้งนี่คือผลงานวิจัยของ สกาวัตน์ อินทุสมิต (2543 : บทคัดย่อ) ที่พบว่าความเป็นชายและหญิงมีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน

สมมติฐานที่ 1.2 พนักงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอที่มีอายุต่างกัน มีความต้องการลาออกจากงานต่างกัน

ผลจากการทดสอบพบว่า พนักงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอที่มีอายุต่างกัน มีความต้องการลาออกจากงานแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ผลงานวิจัยที่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยในครั้งนี่คือ 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) ที่พบว่าพนักงานที่มีอายุต่างกันไม่มีความสัมพันธ์กับความต้องการลาออกจากงาน

สมมติฐานที่ 1.3 พนักงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีความต้องการลาออกจากงานต่างกัน

ผลจากการทดสอบพบว่า พนักงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีความต้องการลาออกจากงานไม่ต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้และผลงานวิจัยไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ประจักษ์ ปฏิทัศน์ (2544 : บทคัดย่อ) ที่พบว่าสถานภาพสมรส มีความสัมพันธ์กับความต้องการลาออกจากงาน

อย่างไรก็ตามผลงานวิจัยที่สอดคล้องกับงานวิจัยในครั้งนี่คือ ผลงานวิจัยของ อนันต์ รุ่งผ่องศรีกุล (2540 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า สถานภาพสมรส และความต้องการสัมฤทธิ์ผลไม่มีผลต่อแนวโน้มที่จะลาออกจากองค์กร ผลงานวิจัยของ พิสิฐ กาญจนาคพันธ์ (2541 : บทคัดย่อ) ที่พบว่าสถานภาพสมรส ไม่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจลาออกจากงานของพนักงาน รวมทั้งผลงานวิจัยของ อุบลรัตน์ พรหมสาขา ณ สกลนคร (2545 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า สถานภาพสมรสไม่มีความสัมพันธ์กับความต้องการลาออกจากงาน

สมมติฐานที่ 1.4 พนักงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความต้องการลาออกจากงานต่างกัน

ผลจากการทดสอบพบว่า พนักงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความต้องการลาออกจากงานแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และผลงานวิจัย

สอดคล้องกับงานวิจัยของประจักษ์ ปฏิทัศน์ (2544 : บทคัดย่อ) ที่พบว่าระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์กับความต้องการลาออกจากงาน

อย่างไรก็ตามผลงานวิจัยที่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยในครั้งนี้อีกคือ ผลงานวิจัยของ พิสิฐ กาญจนาคพันธ์ (2541 : บทคัดย่อ) ที่พบว่าระดับการศึกษาไม่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจลาออกจากงานของพนักงาน ผลงานวิจัยของ อุบลรัตน์ พรหมสาขา ณ สกลนคร (2545 : บทคัดย่อ) ที่พบว่าระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับความต้องการลาออกจากงาน

สมมติฐานที่ 1.5 พนักงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอที่มีระดับเงินเดือนต่างกัน มีความต้องการลาออกจากงานต่างกัน

ผลจากการทดสอบพบว่า พนักงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอที่มีระดับเงินเดือนต่างกัน มีความต้องการลาออกจากงานแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้และผลงานวิจัยไม่สอดคล้องกับ งานวิจัยของ พิสิฐ กาญจนาคพันธ์ (2541 : บทคัดย่อ) ที่พบว่ารายได้ของพนักงาน ไม่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจลาออกจากงานของพนักงาน และผลงานวิจัยของ อุบลรัตน์ พรหมสาขา ณ สกลนคร (2545 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า ระดับเงินเดือนไม่มีความสัมพันธ์กับความต้องการลาออกจากงาน

สมมติฐานที่ 1.6 พนักงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอที่มีอายุงานในองค์กรปัจจุบันต่างกัน มีความต้องการลาออกจากงานต่างกัน

ผลจากการทดสอบพบว่า พนักงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอที่มีอายุงานในองค์กรปัจจุบันต่างกัน มีความต้องการลาออกจากงานไม่ต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และผลงานวิจัยไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ นันทนา ประกอบกิจ (2538 : บทคัดย่อ) ที่พบว่าอายุงานในองค์กรปัจจุบันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร และการลาออกจากงาน

อย่างไรก็ตามผลงานวิจัยที่สอดคล้องกับงานวิจัยในครั้งนี้อีกคือ ผลงานวิจัยของ กาญจนา พูลแก้ว (2541 : บทคัดย่อ) ที่พบว่าอายุงานในองค์กรปัจจุบันไม่มีความสัมพันธ์ต่อความต้องการเปลี่ยนงานของพยาบาล ผลงานวิจัยของ อุทิศ เตชะพฤติ (2541 : บทคัดย่อ) ที่พบว่าอายุงานในองค์กรปัจจุบันไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันกับองค์กร ผลงานวิจัยของ พิสิฐ กาญจนาคพันธ์ (2541 : บทคัดย่อ) ที่พบว่าระยะเวลาการปฏิบัติงานกับบริษัท ไม่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจลาออกจากงานของพนักงาน รวมทั้งผลงานวิจัยของ ประจักษ์ ปฏิทัศน์ (2544 : บทคัดย่อ) ที่พบว่าอายุงานในองค์กรปัจจุบัน ไม่มีความสัมพันธ์กับความต้องการลาออกจากงาน

สมมติฐานที่ 1.7 พนักงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอที่มีระดับตำแหน่งงานต่างกัน มีความต้องการลาออกจากงานที่ต่างกัน

ผลจากการทดสอบพบว่า พนักงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอที่มีระดับตำแหน่งงานต่างกัน มีความต้องการลาออกจากงานแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้และผลงานวิจัยไม่สอดคล้องกับงานวิจัยการดี บุตรศักดิ์ (2539 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ตำแหน่งงาน เงินเดือน ค่าตอบแทน ความรับผิดชอบทางการเงินต่อครอบครัวและระยะเวลาในการเดินทางมาทำงาน กับแนวโน้มที่จะลาออกจากองค์การ

สมมติฐานที่ 1.8 พนักงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอที่มีการรับรู้บรรยากาศการบริหารงานในองค์กรต่างกัน มีความต้องการลาออกจากงานต่างกัน

ผลจากการทดสอบพบว่า พนักงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอที่มีการรับรู้บรรยากาศการบริหารงานในองค์กรต่างกัน มีความต้องการลาออกจากงานแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้และผลงานวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประจักษ์ ปฏิทัศน์ (2544 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า การรับรู้บรรยากาศการบริหารงานในองค์กรมีความสัมพันธ์กับความต้องการลาออก

สมมติฐานที่ 1.9 พนักงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอที่มีความพึงพอใจในงานต่างกัน มีความต้องการลาออกจากงานต่างกัน

ผลจากการทดสอบพบว่า พนักงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอที่มีความพึงพอใจในงานต่างกัน มีความต้องการลาออกจากงานต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยพนักงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอพึงพอใจในงานมากจะมีความต้องการลาออกจากงานน้อยกว่าพนักงานที่มีความพึงพอใจในการทำงานน้อย และผลงานวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของ จารุพร แสงเป่า (2541 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า ความพึงพอใจในงาน มีอิทธิพลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลสังกัดสำนักงานสาธารณสุข กรุงเทพมหานคร ผลงานวิจัยของ พิสิฐ กาญจนาคพันธ์ (2541 : บทคัดย่อ) ที่พบว่าปัจจัยด้านความพึงพอใจ ซึ่งได้แก่ ความพึงพอใจในลักษณะงาน ความพึงพอใจในสภาพแวดล้อม ความพึงพอใจในสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจต่อผู้บังคับบัญชาความพึงพอใจในนโยบาย / ระเบียบของบริษัท ในภาวะวิกฤตเศรษฐกิจ ความพึงพอใจ ต่อบุคคล / เพื่อนร่วมงานและความพึงพอใจต่อค่าจ้างที่ได้รับจากบริษัทฯ มีอิทธิพลต่อการลาออกของพนักงาน มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจลาออกจากงานของพนักงาน ผลงานวิจัยของ อุบลรัตน์ พรหมสาขา ณ สกลนคร (2545 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับความต้องการลาออกจากงาน โดยพบว่า ความพึงพอใจในงานด้านตัวงาน ด้านหัวหน้า

ด้านความก้าวหน้า ด้านความมั่นคง และด้านเงินเดือน มีความสัมพันธ์กับความต้องการลาออกจากงาน

สมมติฐานที่ 2.1 อายุงานในองค์กรปัจจุบันและสถานภาพสมรส มีอิทธิพลร่วมกันต่อความต้องการลาออกจากงานของพนักงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอ

ผลจากการทดสอบพบว่า อายุงานในองค์กรปัจจุบันและสถานภาพสมรส ไม่มีอิทธิพลร่วมกันต่อความต้องการลาออกจากงานของพนักงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 2.2 อายุงานในองค์กรปัจจุบันและการรับรู้บรรยากาศการบริหารงานในองค์กร มีอิทธิพลร่วมกันต่อความต้องการลาออกจากงานของพนักงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอ

ผลจากการทดสอบพบว่า อายุงานในองค์กรปัจจุบันและการรับรู้บรรยากาศการบริหารงานในองค์กร ไม่มีอิทธิพลร่วมกันต่อความต้องการลาออกจากงานของพนักงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะจากการวิจัยเพื่อนำไปใช้

จากผลการศึกษาระดับความต้องการลาออกจากงานของพนักงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอ พบว่าพนักงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอมีระดับความต้องการลาออกอยู่ในระดับปานกลาง และจากผลการศึกษาจะเห็นว่าความต้องการลาออกมีผลมาจากความพึงพอใจในงาน ซึ่งเป็นสิ่งที่สำคัญในการทำงาน เมื่อพนักงานมีความพึงพอใจในงานต่ำจะทำให้พนักงานรู้สึกอยากจะลาออกจากงาน ดังนั้นแนวทางในการแก้ไขปัญหาในเรื่องของการลาออกที่ดี คือการส่งเสริมให้พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงาน ดังต่อไปนี้

5.3.1.1 ควรส่งเสริมในด้านเงินเดือน ควรมีค่าตอบแทนหรือเงินเดือนที่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน ความรับผิดชอบ และอายุการทำงานประสบการณ์การทำงาน ซึ่งพนักงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอส่วนใหญ่เงินเดือนจะไม่สูง และมีความพึงพอใจน้อยในด้านการเพิ่มเงินเดือนในแต่ละปีและเงินเดือนที่ได้รับเมื่อเทียบกับบริษัทอื่นที่มีลักษณะงานที่คล้ายกัน พนักงานไม่ลังเลที่จะเปลี่ยนงานหากได้รับเงินเดือนมากกว่าในปัจจุบัน

5.3.1.2 ควรส่งเสริมในด้านความสวัสดิการ เนื่องจากว่าพนักงานพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับในปัจจุบันเมื่อเทียบกับบริษัทอื่นน้อย รวมถึงเรื่องของประกันอุบัติเหตุด้วย

5.3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

5.3.2.1 การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อระดับความต้องการลาออกจากงานของพนักงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอในครั้งนี้ อาจจะมีตัวแปรอื่นอีกที่ไม่ได้นำมาศึกษา ดังนั้นผู้ที่นำไปศึกษาต่อ ควรพิจารณาตัวแปรอื่นเพิ่มเติม เช่น นโยบายการบริหารงานของบริษัท วัฒนธรรมขององค์กร สาขาวิชาที่จบการศึกษา ขนาดขององค์กร เป็นต้น

5.3.2.2 การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อระดับความต้องการลาออกจากงานของพนักงาน ควรให้ความสำคัญกับปัจจัยแทรกซ้อนต่างๆ ให้มากๆ เพราะกระบวนการตัดสินใจของคนเป็นกระบวนการที่มีความซับซ้อน โดยเฉพาะการตัดสินใจลาออกจากงานที่จะส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพชีวิตของผู้ตอบ การควบคุมปัจจัยแทรกซ้อนต่างๆ ให้มากที่สุด จะทำให้ผู้วิจัยได้คำตอบที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุดด้วย

บรรณานุกรม

- กิติมา ปรีดีดีลล.2529. ทฤษฎีบริหารองค์การ. กรุงเทพฯ : ชนะการพิมพ์
- กริช สืบสนธิ.2533. สูตรสำเร็จนักบริหาร. กรุงเทพมหานคร :ซีเอ็ดยูเคชั่น
- กรมโรงงานอุตสาหกรรม 2548 “รายชื่อโรงงานที่ได้รับอนุญาตให้ประกอบกิจการประเภทที่ 22 ณ
สิ้นปี 2547”.[Online].Available:<http://www.diw.go.th>
- ก้องเกียรติ โอภาสวงการ.2532. กลยุทธ์สู่ความสำเร็จในธุรกิจส่วนตัว.กรุงเทพมหานคร
:ซีเอ็ดยูเคชั่น
- จารุพร แสงเป่า.2541. “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจางานของพยาบาลวิชาชีพใน
โรงพยาบาลสังกัดสำนักงานการแพทย์ กรุงเทพมหานคร” วิทยานิพนธ์คุษฎีบัณฑิต สาขาวิจัยพฤติกรรม
ศาสตร์ประยุกต์ บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- ชูศรี วงศ์รัตนะ.2544. เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย. กรุงเทพมหานคร :เทพเนรมิตการพิมพ์
- ทวนชัย อรุณ โรจน์.2537. “การศึกษาการลาออกจากราชการของครูช่างอุตสาหกรรม สังกัด
กรมอาชีวศึกษา ระหว่างปี พ.ศ. 2531-2533” วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการ
บริหารอาชีวศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหาร
ลาดกระบัง
- ธงชัย สันติวงศ์.2537. องค์การและการบริหาร .กรุงเทพมหานคร :ไทยวัฒนาพานิช
- นันทนา ประกอบกิจ .2538.“ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ศึกษากรณีฝ่ายพัฒนาชุมชน
สำนักงานเขต สังกัดกรุงเทพมหานคร” วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต
บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์.2542. เทคนิคการสร้างเครื่องมือรวบรวมข้อมูลสำหรับงานวิจัย.
กรุงเทพมหานคร :พี แอนด์ บี พับบลิชซิ่ง
- ประจักษ์ ปฏิทัศน์.2544 “ความสัมพันธ์ของการรับรู้บรรยากาศการบริหารงานในองค์การและการมี
ทัศนคติต่อธรรมชาติของมนุษย์ที่มีต่อระดับความต้องการลาออกจางานของผู้บริหารระดับ
กลางขององค์การเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร” วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต
บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- ปรียาพร วงศ์อนุตร โรจน์.2535. จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร :ศูนย์สื่อเสริม
กรุงเทพฯ
- ปรียาพร วงศ์อนุตร โรจน์.2542. จิตวิทยาอุตสาหกรรม.กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี
- พยอม วงศ์สารศรี.2530. การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร: พรานนกการพิมพ์

- พวงรัตน์ ทวีรัตน์.2540. **วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์**. กรุงเทพมหานคร :มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
- พิสิฐ กาญจนาคพันธุ์.2541. “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงานบริษัทเดอะมอลล์ กรุ๊ป จำกัด ในภาวะวิกฤตเศรษฐกิจ” วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต
- ภราดี บุตรศักดิ์.2539. “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ความพึงพอใจในงานและแนวโน้มที่จะลาออกจากองค์การของพนักงานในกลุ่มธุรกิจบริษัทเงินทุนในเขตกรุงเทพมหานคร” วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- ภิเชก จันทร์เอี่ยม.2537. “การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกของอาจารย์ในวิทยาลัยครู” วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขานิเทศการศึกษและพัฒนาหลักสูตร บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- ยอดชาย ทองไทยนันท์.2526. **เทคนิคการจูงใจให้ทำงาน**. กรุงเทพมหานคร :อ.อิทธิพล ยุทธ์ ไกยวรรณ.2546. **สถิติเพื่อการวิจัย**. กรุงเทพมหานคร :พิมพ์ดี
- ลัทธิกาล ศรีวะรมย์.2541. **พฤติกรรมองค์การ**. กรุงเทพฯ :ธีระฟิล์มและไซเท็กซ์
- วรรณารต แสงมณี.2544. **องค์การและการจัดองค์การ**. กรุงเทพมหานคร :ระเบียบทองการพิมพ์
- วรรณภา ณ สงขลา.2539. “บรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ” วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- วิกรม อัศวีกุล.2540. “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความรู้สึกมั่นคงในการทำงานและผลของความรู้สึกมั่นคงในการทำงานที่มีต่อความทุ่มเทให้กับงานและความตั้งใจที่จะลาออกของพนักงานบริษัทเงินทุนหลักทรัพย์” วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- วิจิตร อาวะกุล.2528. **เทคนิคมนุษยสัมพันธ์**. กรุงเทพมหานคร :จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- ศิริวรรณ กิติเวชกุล.2539. “บรรยากาศองค์การที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการ ศึกษาเฉพาะกรณี กรมชลประทาน” วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ.2541. **จิตวิทยาอุตสาหกรรม**. กรุงเทพฯ:ธีระฟิล์มและไซเท็กซ์.
- สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม.2548 “สถิติอุตสาหกรรม” .[Online].Available
.http://www.oie.go.th
- สมยศ นาวิการ.2536. **การบริหาร**. กรุงเทพมหานคร : ดอกหญ้า
- สมพงษ์ เกษมสิน.2526. **การบริหาร**. กรุงเทพมหานคร :ไทยวัฒนาพานิช

- สุกัญญา สุทธิวานิช.2538. “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลาออกของพยาบาลประจำการของโรงพยาบาล
จุฬาลงกรณ์” วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาสังคม บัณฑิตวิทยาลัย,
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- สุพล ทองคลองไทร.2530. **ศิลปะการเป็นหัวหน้างาน**. กรุงเทพมหานคร :สายใจ
- สุรพล พยอมแย้ม.2541. **จิตวิทยาอุตสาหกรรม**. กรุงเทพฯ : โครงการส่งเสริมการผลิตตำราและ
เอกสารการสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
- สุรสาร เทพศิริ.2547.”ปัจจัยที่มีผลต่อระดับความต้องการลาออกจากงานของวิศวกรใน
อุตสาหกรรมรถยนต์ วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
อุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
- สุวจิ ศิริปัญญา.2536. “บรรยากาศองค์การและผลกระทบต่อเจตคติอาชีพรับราชการศึกษาเฉพาะ
กรณีข้าราชการสังกัดสำนักงานเลขาธิการนายกรัฐมนตรี” สารนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต
บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- สถาบันพัฒนาอุตสาหกรรมสิ่งทอ 2548 “รายงานการศึกษาฉบับสมบูรณ์โครงการจัดทำแผนแม่บท
อุตสาหกรรมรายสาขา(สาขาสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่ม).[Online].Available
.http://www.oie.go.th
- สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย 2548 กลุ่มอุตสาหกรรมสิ่งทอ .[Online].Available
. http://www.fti.or.th
- เสริมศักดิ์ ชรรณจุนเจือ.2541. “คุณลักษณะทางประชากร และปัจจัยเกี่ยวกับงานและการปฏิบัติงาน
ของพนักงานที่ลาออก จากธนาคารทหารไทย จำกัด(มหาชน)” วิทยานิพนธ์การบริหาร
ธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต
- อนันต์ รุ่งผ่องศรีกุล.2540. “ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความสำเร็จในงาน ความพึงพอใจในงานและ
แนวโน้มที่จะลาออก จากองค์การของผู้แทนขายยา” วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- อุบลรัตน์ พรหมสาขา ณ สกลนคร.2545. “ปัจจัยที่มีอิทธิพลที่ก่อให้เกิดความต้องการลาออกจาก
งานของพนักงาน” การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ
บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- เอนภูมิ เรียนลึก.2543. “บรรยากาศในองค์การกับภาวะแปลกแยกที่มีผลต่อความตั้งใจที่จะลาออก
จากงานของพนักงาน ใน โรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่ม” วิทยานิพนธ์
วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย,
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

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

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

- Gilmer, Von Haller B. 1971. **Industrial and Organization Psychology**. New York : McGraw-Hill. Book Company
- Herbiniak, L., and Alutto J. A. 1972 "Personal and Role-related factor in the development of Organizational commitment." **Administrative Science Quarterly**. (9): 555-573
- Huse E. F., and Bowditch J. L. 1977. **Behavior in Organizations: A Systems Approach to Managing**. Reading : Addison-Wesley
- Litwin, and Stringer. 1968. **Motivation and Organization Climate**. Boston: Harvard University
- Maslach. 1982. "Annual Review of Psychology." **Job Burnout : Hoe People Cope**. (8): 526-530
- Muchinsky, Paul M. 1983. **Psychology Applied to Work**. New York: The Dorsey Press
- Noorderhoven, Niels. 1995. **Strategic Decision Making**. Working ham: Addison-Wesley
- Porter L. W., and Steers R. M. 1973 . "Organizational work and Personal factors in employee turnover and Absenteeism." **Psychological Bulletin**. (2): 151-176
- Robbins, Stephen P. 1996. **Organization Behavior**. New Delhi: Prentice-Hall of India Private.
- Robert L. Mathis and John H. Jackson. 1997. **Human Resource Management**. New York : West Publishing Company
- Webster's New World Dictionary. 1994. **Third College Edition**. New York: Prentice Hall
- Yates, Frank J. 1990. **Judgement And Decision Making**. Englewood Cliffs, N.J : Prentice Hall
- Zohar, Dov. 2000. "A group-level model of safety climate: Testing the effect of group Climate on Micro accidents in manufacturing jobs." **Journal of Applied Psychology**. (85): 587-596

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก.

แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามเลขที่

1 2 3

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ปัจจัยที่มีผลต่อระดับความต้องการลาออกจากงาน ของพนักงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอ

ผู้วิจัย

นส.อรรวรรณ เทียงดาห์

นักศึกษาปริญญาโท

สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย สถาบัน
เทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

คำชี้แจง

- แบบสอบถามชุดนี้ เป็นแบบสอบถามในการเก็บข้อมูลของการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการลาออกจากงานของพนักงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอ เพื่อศึกษาหาปัจจัยที่ทำให้พนักงานมีความต้องการลาออกจากงาน
- ผู้วิจัยขอรับรองว่าคำตอบของท่านจะไม่มีผลกระทบใดๆต่อท่าน โดยผู้วิจัยจะเก็บข้อมูลไว้เป็นความลับและจะไม่มีผลกระทบใดๆเกิดขึ้นแก่ผู้ตอบแบบสอบถาม และจะนำเสนอข้อมูล โดยส่วนรวมที่ได้จากการวิเคราะห์แล้วเท่านั้น
- แบบสอบถามชุดนี้มี 4 ตอน คือ
 - ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับ ปัจจัยส่วนบุคคล ระดับตำแหน่งงาน และการรับรู้บรรยากาศการบริหารงานในองค์การของผู้ตอบแบบ สอบถาม มีทั้งสิ้น 8 ข้อ
 - ตอนที่ 2 ความพึงพอใจในงาน มีทั้งสิ้น 35 ข้อ
 - ตอนที่ 3 ความต้องการลาออกจากงานทั้งสิ้น 11 ข้อ
 - ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะอื่นๆ เกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน และความต้องการลาออกจากงาน

ขอความกรุณาส่งกลับภายในวันที่ 15 มีนาคม 2549 และกรอกให้ครบทุกข้อตามความเป็นจริง เนื่องจากถ้าตอบไม่ครบเพียงข้อใดข้อหนึ่งจะทำให้การวิเคราะห์แบบสอบถามไม่สมบูรณ์

ขอขอบพระคุณอย่างสูงในความร่วมมือ
นางสาว อรรวรรณ เทียงดาห์ ผู้วิจัย

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับ ปัจจัยส่วนบุคคล ระดับตำแหน่งงาน และการ
รับรู้บรรยากาศการบริหารงานในองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องสี่เหลี่ยมตามสถานะภาพให้ตรงกับสภาพ
ความเป็นจริงมากที่สุด **เพียงข้อเดียว** (ยกเว้นระบุเป็นอย่างอื่น)

สำหรับผู้วิจัย

1. เพศ

<input type="checkbox"/> ชาย	<input type="checkbox"/> หญิง	<input type="checkbox"/>
------------------------------	-------------------------------	--------------------------

2. อายุปัจจุบัน

<input type="checkbox"/> น้อยกว่า 25 ปี	<input type="checkbox"/> 25-35 ปี	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> มากกว่า 35 -45 ปี	<input type="checkbox"/> มากกว่า 45 ปีขึ้นไป	

3. สถานภาพสมรส

<input type="checkbox"/> โสด	<input type="checkbox"/> หย่าร้างหรือหม้าย	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> สมรส		

4. ระดับการศึกษา

<input type="checkbox"/> ต่ำกว่าปริญญาตรี	<input type="checkbox"/> ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> สูงกว่าระดับปริญญาตรี		

5. ระดับเงินเดือน

<input type="checkbox"/> ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20,000 บาท	<input type="checkbox"/> 20,001 – 30,000 บาท	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> 30,001 – 40,000 บาท	<input type="checkbox"/> 40,001 บาทขึ้นไป	

6. อายุงานในองค์กรปัจจุบัน

<input type="checkbox"/> น้อยกว่า 3 ปี	<input type="checkbox"/> 3-6 ปี	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> มากกว่า 6 - 10 ปี	<input type="checkbox"/> มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	

สำหรับผู้วิจัย

7. ระดับตำแหน่งงาน

- ระดับปฏิบัติการ ระดับวิศวกร หัวหน้างาน supervisor หัวหน้ากะ หรือเทียบเท่า
- ระดับผู้จัดการแผนกหรือเทียบเท่า ระดับผู้จัดการโรงงานหรือเทียบเท่า

8. ท่านพบว่าบรรยากาศการบริหารงานในองค์กรของท่านเป็นแบบใด

- แบบเน้นการใช้อำนาจ¹ แบบเน้นความสัมพันธ์²
- แบบเน้นความสำเร็จของงาน³ แบบเน้นกฎระเบียบ⁴

หมายเหตุ

- 1 เน้นการใช้อำนาจ รวมศูนย์อำนาจที่ผู้บริหารใช้อำนาจบังคับให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความเกรงกลัว
- 2 เน้นที่ความสัมพันธ์ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานทุกระดับเป็นสิ่งสำคัญ เอื้ออาทรต่อกัน มีประนีประนอม
- 3 เน้นความสำเร็จของงาน ไม่เน้นว่าจะต้องใช้วิธีการใดแต่มุ่งความสำเร็จของงานเป็นลำดับแรก ยอมรับทุกวิธีการที่สร้างความสำเร็จในงานที่ตั้งไว้ได้ดีที่สุด
- 4 เน้นกฎระเบียบ วิธีการไม่สนใจประสิทธิภาพและประสิทธิผลในงานมากเท่าความถูกต้องตรงตามหลักเกณฑ์ระเบียบขององค์กรในการทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน

ข้อคำถาม	ระดับความพึงพอใจในงาน				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด

สำหรับผู้วิจัย

ด้านตัวงาน(ข้อ 1-7)

1. ท่านได้ทำงานตามความรู้ความสามารถและความถนัด					
2. ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย					
3. งานที่ท่านทำอยู่เป็นงานจำเจไม่น่าสนใจ					
4. ท่านทราบถึงหน้าที่และความรับผิดชอบของงานที่ท่านทำอย่างชัดเจน					
5. ท่านมีส่วนร่วมในการวางแผนและตัดสินใจในงานที่ทำ					
6. ท่านพอใจในรูปแบบการทำงานที่ท่านต้องทำในปัจจุบัน					
7. เมื่อท่านปฏิบัติงานได้ดี มีคนรับรู้การทำงานของท่าน					

ด้านหัวหน้างาน(ข้อ 8-14)

8. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความยุติธรรมกับทุกคน					
9. ท่านยอมรับความสามารถของผู้บังคับบัญชา					
10. ท่านมีโอกาสเสนอแนะความคิดเห็นต่อผู้บังคับบัญชา					
11. หัวหน้าของท่านไม่เป็นผู้ที่น่าที่ติ					
12. ท่านมีความสัมพันธ์อันดีกับผู้บังคับบัญชา					

ข้อความ	ระดับความพึงพอใจในงาน					สำหรับผู้วิจัย
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
13. ผู้บังคับบัญชาตรวจสอบการทำงานอย่างใกล้ชิดจนขาดความเป็นอิสระ						
14. ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความช่วยเหลืออย่างเต็มที่เมื่อท่านมีปัญหาจากการทำงาน						

ด้านเพื่อนร่วมงาน(ข้อ 15-19)

15. ท่านและเพื่อนร่วมงานทำงานร่วมกันได้อย่างดี						
16. ท่านและเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน						
17. เพื่อนร่วมงานของท่านแก่งแย่งชิงดีชิงเด่นกันในที่ทำงาน						
18. เพื่อนร่วมงานของท่านให้ความช่วยเหลืออย่างเต็มที่เมื่อท่านมีปัญหาจากการทำงาน						
19. ท่านสบายใจเมื่อทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานของท่าน						

ด้านความก้าวหน้า(ข้อ 20-24)

20. ท่านพอใจกับโอกาสในการพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถจากงานที่ได้รับ						
21. ท่านคิดว่าการปฏิบัติงานในตำแหน่งของท่านมีโอกาสดำเนินการเท่าเทียมกับตำแหน่งอื่น						
22. ท่านคิดว่าทุกคนมีโอกาสเท่าเทียมกันในการได้รับมอบหมายงาน						

ข้อคำถาม	ระดับความพึงพอใจในงาน					สำหรับผู้วิจัย
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
23. ท่านมีโอกาสดำเนินตำแหน่งและเงินเดือนตามความรู้ความสามารถของท่าน						
24. ท่านรู้สึกพอใจกับระบบการเลื่อนตำแหน่งของบริษัท						

ด้านความมั่นคง(ข้อ 25-27)

25. ท่านรู้สึกว่าเป็นบริษัทที่ท่านทำงานอยู่มั่นคง						
26. ท่านพอใจกับการทำงานในบริษัทที่ท่านทำงานอยู่						
27. ท่านเชื่อว่าบริษัทที่ท่านทำงานอยู่สามารถอยู่ดำเนินงานต่อไปได้อีกนาน						

ด้านเงินเดือน(ข้อ 28-32)

28. เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ท่านได้รับมีความสมดุลกับงานที่ท่านทำ						
29. เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ท่านได้รับความเพียงพอกับค่าใช้จ่าย						
30. ท่านพอใจกับเงินเดือนที่ได้รับเมื่อเทียบกับบริษัทอื่นที่มีลักษณะงานที่คล้ายกัน						
31. ท่านพอใจกับเงินเดือนที่ได้รับเพิ่มขึ้นทุกปี						
32. ท่านไม่ลังเลที่จะเปลี่ยนงานหากได้รับเงินเดือนมากกว่าในปัจจุบัน						

ข้อความ	ระดับความพึงพอใจในงาน					สำหรับผู้วิจัย
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	

ด้านสวัสดิการ(ข้อ 33-35)

33. ท่านพอใจกับประกันสุขภาพที่บริษัททำให้นั้กงาน						
34. ท่านพอใจกับประกันอุบัติเหตุที่บริษัททำให้ท่าน						
35. ท่านคิดว่าสวัสดิการที่ได้รับในปัจจุบันเทียบเท่าหรือดีกว่าบริษัทอื่น						

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความต้องการลาออกจากงาน

ข้อความ	ระดับความต้องการลาออกจากงาน					สำหรับผู้วิจัย
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
1. ท่านมีความรู้สึغبื้อและอยากลาออกจากงาน						
2. ท่านต้องการเปลี่ยนงานในอนาคตอันใกล้						
3. หากท่านมีโอกาสได้งานที่ดีกว่าปัจจุบันท่านจะลาออกทันที						
4. ท่านคิดว่าจะสามารถหางานใหม่ที่เหมาะสมกับท่านได้ไม่ยากในสภาวะเศรษฐกิจปัจจุบัน						
5. ท่านตั้งใจที่จะลาออกจากงานภายใน 3 ปี ข้างหน้า						
6. ท่านคิดเกี่ยวกับเรื่องที่จะลาออกจากงาน						

ข้อคำถาม						สำหรับผู้ วิจัย
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อยที่ สุด	
7. ท่านติดตามประกาศข่าวรับสมัคร งานอยู่เสมอ						
8. ท่านคิดว่าค่าตอบแทนและโอกาส ก้าวหน้า จะสูงขึ้นถ้าท่านเปลี่ยนงาน ใหม่						
9. ท่านคิดว่าท่านจะคงทำงานอยู่กับ องค์กรปัจจุบันจนกว่าจะเกษียณอายุ						
10. ท่านมีความภาคภูมิใจที่ได้ทำงาน กับองค์กรที่ท่านทำงานอยู่						
11. ท่านมีความรู้สึกผูกพันกับองค์กร ที่ท่านทำงานอยู่						

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะอื่นๆ เกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน และความต้องการลาออกจากงาน

1. ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน

.....

.....

.....

.....

.....

2. ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับความต้องการลาออกจากงาน

.....

.....

.....

.....

.....

ภาคผนวก ข.

แบบขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย



ที่ ศธ 0524.04/ 0385

คณะกรรมการผู้ค้ำจุนการอุดมศึกษา

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

25 มกราคม 2549

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน

- สิ่งที่ส่งมาด้วย
1. ประกาศผลการพิจารณาหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์ จำนวน 1 ฉบับ
 2. แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ด้วย นางสาวอรรณพ เทียงคาศ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความต้องการลาออกจากงานของพนักงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอ” โดยมี รศ.อดิษฐ์ กาญจนพิบูลย์ เป็นอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ และ ผศ.ดร. มนต์ ไพฑูรย์เจริญลาภ เป็นอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม และได้รับอนุมัติหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์แล้ว เมื่อวันที่ 19 ธันวาคม 2548 คณะกรรมการผู้ค้ำจุนการอุดมศึกษา จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้ นางสาวอรรณพ เทียงคาศ เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามเพื่อการวิจัยภายในสถานประกอบการท่านได้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตและขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ของท่านมา ณ โอกาสนี้
ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์เลิศลักษณ์ กลิ่นหอม)

รองคณบดี กำกับดูแลงานด้านบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

หน่วยบัณฑิตศึกษา

โทร. 02-737-3000 ต่อ 3692

โทรสาร. 02-326-4325

ประวัติผู้เขียน

นางสาวอรรวรรณ เทียงดาห์ เกิดเมื่อวันที่ 20 กรกฎาคม พ.ศ.2518 ที่จังหวัดร้อยเอ็ด สำเร็จการศึกษาปริญญาตรีวิศวกรรมศาสตรบัณฑิต สาขาวิศวกรรมเคมี คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี ในปีการศึกษา 2541 หลังจากสำเร็จการศึกษาได้เข้าทำงานที่บริษัทที่อยู่ในอุตสาหกรรมสิ่งทอจนกระทั่งถึงปัจจุบัน