

ปัจจัยที่มีผลต่อระดับความต้อการลาออกจากงาน
ของวิศวกรในอุตสาหกรรมรถยนต์

FACTORS AFFECTING TO THE DEGREE OF RESIGNATION OF
ENGINEER IN AUTOMOTIVE MANUFACTURING



วิทยานิพนธ์ เสนอแนะด้วยหนังสือของภาครศกษทสาข. ของกัศูตรปริญญาวិทยาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาวิทยาการจัศการอุตสาหกรรม

บัณฑิตวิทยาตรี

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

พ.ศ. 2547

ISBN 974-9709-32-2

ปัจจัยที่มีผลต่อระดับความต้องการลาออกจากงาน
ของวิศวกรในอุตสาหกรรมรถยนต์

FACTORS AFFECTING TO THE DEGREE OF RESIGNATION OF
ENGINEER IN AUTOMOTIVE MANUFACTURING



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม
บัณฑิตวิทยาลัย
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

พ.ศ. 2547

ISBN 974-9709-32-2

การใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำแบบ

**FACTORS AFFECTING TO THE DEGREE OF RESIGNATION OF
ENGINEER IN AUTOMOTIVE MANUFACTURING**



**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**

2004

ISBN 974-9709-32-2

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



COPYRIGHT 2004

SCHOOL OF GRADUATE STUDIES

KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

หัวข้อวิทยานิพนธ์	ปัจจัยที่มีผลต่อระดับความต้องการลาออกจากงานของ
นักศึกษา	วิศวกรในอุตสาหกรรมรถยนต์
รหัสนักศึกษา	นายสุรสาร เทพศิริ
ปริญญา	45063914
สาขาวิชา	วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต
พ.ศ.	วิทยาการจัดการอุตสาหกรรม
อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์	2547
อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม	รองศาสตราจารย์ ดร. วรรณารถ แสงมณี
	รองศาสตราจารย์ อติคุณ กาญจนพิบูลย์
	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. มนต์ ไพฑูรย์เจริญฤติก

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์คือเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อระดับความต้องการลาออกจากงานของวิศวกรในอุตสาหกรรมรถยนต์ กลุ่มตัวอย่างของการศึกษา เป็นวิศวกรในอุตสาหกรรมรถยนต์จำนวน 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 และอายุงานในองค์กรปัจจุบันกันต่างกัน มีระดับความต้องการลาออกจากงานไม่ต่างกัน วิศวกรในอุตสาหกรรมรถยนต์ที่มีการรับรู้บรรยากาศการบริหารงานในองค์กรต่างกัน มีระดับความต้องการลาออกจากงานไม่ต่างกัน ส่วนวิศวกรในอุตสาหกรรมรถยนต์ที่มี เพศ และความพึงพอใจในการทำงานต่างกัน มีระดับความต้องการลาออกจากงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 โดยวิศวกรที่มีระดับความพึงพอใจในการทำงานค่อนข้างต่ำจะมีระดับความต้องการลาออกจากงานสูง และวิศวกรเพศชายมีระดับความต้องการลาออกจากงานมากกว่าเพศหญิง จากการวิเคราะห์พบว่าอายุงานในองค์กรปัจจุบันและสถานภาพสมรส ไม่มีอิทธิพลร่วมกันต่อความต้องการลาออกจากงานของวิศวกรในอุตสาหกรรมรถยนต์และพบว่าอายุงานในองค์กรปัจจุบันและการรับรู้บรรยากาศการบริหารงานในองค์กร ไม่มีอิทธิพลร่วมกันต่อความต้องการลาออกจากงานของวิศวกรในอุตสาหกรรมรถยนต์

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Thesis Title	Factors affecting to the degree of resignation of engineer in automotive manufacturing
Student	Mr. Surasan Thepsiri
Student ID.	45063914
Degree	Master of Science
Programme	Industrial Management
Year	2004
Thesis Advisor	Associate Professor Dr. Woranat Sangmanee
Thesis Co-Advisor	Associate Professor Atinuch Kanchanapiboon Assistant Professor Dr. Manus Pitooncharoenlarp

ABSTRACT

The purpose of this research is to study the factors affecting to the degree of resignation of engineer in automotive manufacturing. The study sample comprises of 270 engineers in automotive manufacturing, mostly male aging between 25-35 years with single status, education level bachelor degree salary between 20,000-30,000 bahts, and has experience in current organization between 3-6 years. The tool used in this study includes the estimated measurement questionnaires to measure the reliability coefficient of the questionnaires and hypothesis test using t-test one way ANOVA and two way ANOVA . The purpose of the test is to measure the different in degree of resignation of engineer in automotive manufacturing

The study result reveals that engineer in automotive manufacturing has different of age, status, level of education, salary, and experiences in current organization do not contribute in the difference in the degree of resignation. Engineer in automotive manufacturing has different perceived-organization do not contribute in the difference in the degree of resignation. The beside engineer in automotive manufacturing has different sex and level of satisfaction that contribute significantly to the degree of resignation with the significance level of 0.05 .The engineers have lower degree of satisfaction will have higher degree of resignation, and a male has higher degree of resignation more than female. 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

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงในความอนุเคราะห์จาก รศ.ดร.วรรณารต แสงมณี ซึ่งเป็นอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ รศ.อดิษฐ์ กาญจนพิบูลย์ และ ผศ.ดร.มนัส ไพฑูรย์เจริญลาภ ซึ่งเป็นอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม ที่ให้คำแนะนำ คำปรึกษา การวิเคราะห์ปัญหาและแนวทางแก้ปัญหา และให้กำลังใจ ทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้เป็นอย่างดี

ขอกราบขอบพระคุณ ดร.จิระเสกข์ ศรีเมธสุนทร และ รศ.สุชาติ เหล่าปรีดา ที่ให้คำแนะนำ และตรวจสอบวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอกราบขอบพระคุณ ดร.จ่านงค์ จิงธีรพานิช อาจารย์ประจำสาขาวิชาการจัดการงานคอมพิวเตอร์และวิศวกรรม มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญและบริหารธุรกิจ ดร.ชัยสิทธิ์ ทองบริสุทธิ์ อาจารย์ประจำสาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง คุณวันชัย บวรธรรมจักร ผู้จัดการฝ่ายบุคคล บริษัท อีซูซุ มอเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด คุณวุฒิชัย บุตรศรีภูมิ ผู้จัดการทั่วไปฝ่ายบุคคล บริษัท ออโต้ฮิลลายนแอนท์ (ประเทศไทย) จำกัด คุณสมนึก งามตระกูลชล ผู้อำนวยการฝ่ายบุคคล บริษัท เจนเนอร์รัล มอเตอร์ ประเทศไทย จำกัด ที่ช่วยเหลือตรวจสอบแก้ไขแบบสอบถามให้มีความน่าเชื่อถือถูกต้องและครอบคลุมเนื้อหาตามวัตถุประสงค์

ขอขอบคุณเพื่อนๆ นักศึกษาทุกคนที่ช่วยเหลือในการหาข้อมูลด้านสถิติ และทฤษฎี รวมทั้งเนื้อหา ให้คำแนะนำต่างๆ พร้อมทั้งช่วยตรวจแบบฟอร์มต่างๆ จนสมบูรณ์ยิ่งขึ้น และยังให้กำลังใจต่อผู้วิจัยอย่างใกล้ชิดเสมอมา

สุดท้ายขอขอบคุณบัณฑิตวิทยาลัย ที่ได้ให้ทุนสนับสนุนการทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้ คุณค่าและประโยชน์อันพึงมีจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอบแต่ผู้มีพระคุณทุกท่าน

สุรสาร เทพศิริ

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	I
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	II
กิตติกรรมประกาศ	III
สารบัญ	IV
สารบัญตาราง	VIII
สารบัญภาพ	XI
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	6
1.3 สมมติฐานการวิจัย	6
1.4 ทฤษฎีกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย	7
1.5 ขอบเขตของการวิจัย	11
1.6 ขั้นตอนการทำวิจัย	12
1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับการวิจัย	12
1.8 นิยามคำศัพท์เฉพาะ	13
บทที่ 2 ทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวกับงานวิจัย	15
2.1 ทฤษฎีและแนวความคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมองค์กร	15
2.1.1 ความหมายขององค์กร	15
2.1.2 หลักการและเป้าประสงค์ขององค์กร	16
2.1.3 องค์กรที่มีประสิทธิภาพ	16
2.1.4 มนุษย์กับงานอาชีพ	17
2.1.5 ธรรมชาติของมนุษย์	17
2.1.6 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow	20
2.1.7 ทฤษฎี X และ ทฤษฎี Y	23
2.1.8 ปัจจัยการทำงานของมนุษย์	24
2.1.9 ผู้นำกับองค์กร	26
2.1.10 ปัจจัยของภาวะผู้นำ	26

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
2.1.11 การตัดสินใจ	29
2.1.12 ปัจจัยความสำเร็จของบุคคล	30
2.2 ทฤษฎีและแนวความคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน	32
2.2.1 ความหมายของความพึงพอใจในการทำงาน	32
2.2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน	34
2.2.3 ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน	35
2.2.4 มุลเหตุจูงใจในการทำงาน	39
2.2.5 ทฤษฎีการจูงใจและสุขปัจจัย	39
2.2.6 ทฤษฎีแรงจูงใจของแมคเคลแลนค์	40
2.3 แนวคิดเกี่ยวกับการตัดสินใจลาออกจากงาน	41
2.3.1 ความหมายของการลาออกจากงาน	41
2.3.2 กระบวนการในการลาออกจากงาน	43
2.3.3 ประเภทของการลาออกจากงาน	44
2.3.4 ต้นทุนของการลาออกจากงาน	44
2.3.5 การควบคุมอัตราการลาออกจากงาน	44
2.4 ความต้องการลาออกจากงานกับการรับรู้บรรยากาศการบริหารในองค์กร	45
2.4.1 ความหมายของการรับรู้บรรยากาศการบริหารงานในองค์กร	45
2.4.2 การจำแนกลักษณะของบรรยากาศการบริหารงานในองค์กร	47
2.5 อุตสาหกรรมรถยนต์ในประเทศไทย	48
2.5.1 อุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนรถยนต์	48
2.5.2 อุตสาหกรรมรถยนต์	48
2.6 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	50
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	59
3.1 ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง	59
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	60
3.3 การตรวจสอบเครื่องมือ	60
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล	62

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล	63
3.6 สถิติที่ใช้ในการวิจัย	65
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	76
4.1 ปัจจัยส่วนบุคคลและการรับรู้บรรยากาศการบริหารงานในองค์กร	76
4.2 ความพึงพอใจในการทำงาน	79
4.3 ระดับความต้องการลาออกจากงาน	89
4.4 ผลการทดสอบสมมติฐาน	93
4.4.1 เปรียบเทียบระดับความต้องการลาออกจากงานของวิศวกรในอุตสาหกรรม รถยนต์ที่มีเพศต่างกัน	93
4.4.2 เปรียบเทียบระดับความต้องการลาออกจากงานของวิศวกรในอุตสาหกรรม รถยนต์ที่มีอายุต่างกัน	93
4.4.3 เปรียบเทียบระดับความต้องการลาออกจากงานของวิศวกรในอุตสาหกรรม รถยนต์ที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน	94
4.4.4 เปรียบเทียบระดับความต้องการลาออกจากงานของวิศวกรในอุตสาหกรรม รถยนต์ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน	95
4.4.5 เปรียบเทียบระดับความต้องการลาออกจากงานของวิศวกรในอุตสาหกรรม รถยนต์ที่มีระดับเงินเดือนต่างกัน	96
4.4.6 เปรียบเทียบระดับความต้องการลาออกจากงานของวิศวกรในอุตสาหกรรม รถยนต์ที่มีอายุงานในองค์กรปัจจุบันต่างกัน	97
4.4.7 เปรียบเทียบระดับความต้องการลาออกจากงานของวิศวกรในอุตสาหกรรม รถยนต์ที่มีการรับรู้บรรยากาศการบริหารงานในองค์กรต่างกัน	97
4.4.8 เปรียบเทียบระดับความต้องการลาออกจากงานของวิศวกรในอุตสาหกรรม รถยนต์ที่มีความพึงพอใจในการทำงานต่างกัน	98
4.4.9 ทดสอบการมีอิทธิพลร่วมกันของอายุงานในองค์กรปัจจุบัน และสถานภาพสมรสต่อความต้องการลาออกจากงานของวิศวกร ในอุตสาหกรรมรถยนต์	100

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

4.4.10 ทดสอบการมีอิทธิพลร่วมกันของอายุงานในองค์การปัจจุบันและ การรับรู้บรรยากาศการบริหารงานในองค์การต่อความต้องการลาออก จากงานของวิศวกรในอุตสาหกรรมรถยนต์	100
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปราย และข้อเสนอแนะ	102
5.1 สรุปผลการวิจัย	102
5.1.1 ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลและการรับรู้บรรยากาศการบริหารงาน ในองค์การ	102
5.1.2 ตอนที่ 2 ความพึงพอใจในการทำงาน	103
5.1.3 ตอนที่ 3 ระดับความต้องการลาออกจากงาน	103
5.1.4 ตอนที่ 4 ผลการทดสอบสมมติฐาน	103
5.2 อภิปรายผล	105
5.3 ข้อเสนอแนะ	108
5.3.1 ข้อเสนอแนะจากการวิจัยเพื่อนำไปใช้	108
5.3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป	109
บรรณานุกรม	110
ภาคผนวก	
ภาคผนวก ก. หนังสือขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือวิจัย	116
ภาคผนวก ข. หนังสือขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อการวิจัย	122
ภาคผนวก ค. แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย	129
ประวัติผู้เขียน	137

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1.1 แสดงยอดการผลิตรถยนต์ในประเทศไทยตั้งแต่ปี พ.ศ. 2539 – 2545	1
1.2 สรุปผลดี ผลเสียจากการลาออกจางานของ Mobley และ Flippo	5
2.1 การเปรียบเทียบความต้องการของพนักงานกับหัวหน้างาน	22
2.2 แสดงจำนวนกำลังการผลิต ยอดขายในประเทศ และยอดการส่งออกรถยนต์สำเร็จรูป ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2538-2544 (หน่วย : คัน)	49
2.3 แสดงปริมาณมูลค่าการส่งออกรถยนต์และชิ้นส่วนของประเทศไทยตั้งแต่ปี พ.ศ.2541-2545	50
2.4 แสดงปริมาณมูลค่าการนำเข้ารถยนต์และชิ้นส่วนของประเทศไทยตั้งแต่ปี พ.ศ. 2541-2545	50
3.1 แสดงรายชื่อ ตำแหน่ง และสถานที่ปฏิบัติงานของผู้ทรงคุณวุฒิ	62
3.2 แสดงคะแนนในแต่ละระดับความคิดเห็นของแบบสอบถามวัดความพึงพอใจ ในการทำงาน	63
3.3 แสดงคะแนนในแต่ละระดับความคิดเห็นของแบบสอบถามวัดความต้องการ ลาออกจางาน	64
3.4 แสดงสูตรการวิเคราะห์ โดยวิธี One-Way ANOVA	70
3.5 แสดงสูตรการวิเคราะห์ โดยวิธี Two-Way ANOVA	73
4.1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม ของปัจจัยส่วนบุคคลและการรับรู้บรรยากาศ การบริหารงานในองค์การ	76
4.2 ลำดับที่ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับของความคิดเห็นของวิศวกร ในอุตสาหกรรมรถยนต์เกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน	79
4.3 ลำดับที่ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับของความคิดเห็นของวิศวกร ในอุตสาหกรรมรถยนต์เกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน โดยรวม	88
4.4 ลำดับที่ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับของความคิดเห็นของวิศวกร ในอุตสาหกรรมรถยนต์เกี่ยวกับระดับความต้องการลาออกจางาน	90
4.5 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า P ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความต้องการ ลาออกจางานของวิศวกรในอุตสาหกรรมรถยนต์เพศชายและเพศหญิง โดยใช้ T-Test	93

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.6 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า P ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความต้องการ ลาออกจากงานของวิศวกรในอุตสาหกรรมรถยนต์ที่มีอายุใน 4 ช่วงอายุ โดยใช้ One –Way ANOVA	94
4.7 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า P ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความต้องการ ลาออกจากงานของวิศวกรในอุตสาหกรรมรถยนต์ที่มีสถานภาพสมรส 3 กลุ่ม โดยใช้ One –Way ANOVA	95
4.8 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า P ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความต้องการ ลาออกจากงานของวิศวกรในอุตสาหกรรมรถยนต์ที่มีระดับการศึกษา 3 ระดับ โดยใช้ One –Way ANOVA	95
4.9 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า P ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความต้องการ ลาออกจากงานของวิศวกรในอุตสาหกรรมรถยนต์ที่มีระดับเงินเดือน 4 ระดับ โดยใช้ One –Way ANOVA	96
4.10 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า P ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความต้องการ ลาออกจากงานของวิศวกรในอุตสาหกรรมรถยนต์ที่มีอายุงาน 4 กลุ่ม โดยใช้ One –Way ANOVA	97
4.11 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า P ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความต้องการ ลาออกจากงานของวิศวกรในอุตสาหกรรมรถยนต์ที่มีการรับรู้บรรยากาศการบริหารงาน ในองค์กร 4 กลุ่ม โดยใช้ One –Way ANOVA.....	98
4.12 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า P ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความต้องการ ลาออกจากงานของวิศวกรในอุตสาหกรรมรถยนต์ที่มีความพึงพอใจในการทำงาน 5 ระดับ โดยใช้ One –Way ANOVA	99
4.13 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในการทำงานของ วิศวกรในอุตสาหกรรมรถยนต์ ที่มี 3 ระดับ โดยใช้ LSD.....	99
4.14 แสดงค่า P ของผลการทดสอบการมีอิทธิพลร่วมกันของอายุงานในองค์กรปัจจุบันและ สถานภาพสมรสต่อความต้องการลาออกของวิศวกรในอุตสาหกรรมรถยนต์ โดยใช้ Two –Way ANOVA	100

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่

หน้า

4.15 แสดงค่า P ของผลการทดสอบการมีอิทธิพลร่วมกันของอายุงานในองค์การปัจจุบัน
และการรับรู้บรรยากาศการบริหารงานในองค์การต่อความต้องการลาออกของวิศวกร
ในอุตสาหกรรมรถยนต์ โดยใช้ Two-Way ANOVA101



สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1.1 แสดงการผลิตรถยนต์ของแต่ละบริษัทในปี 2545	2
1.2 กรอบแนวความคิดในการวิจัย	10
2.1 กระบวนการในการลาออกจากงานของพนักงานตามแนวคิดของ Mobley	43



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

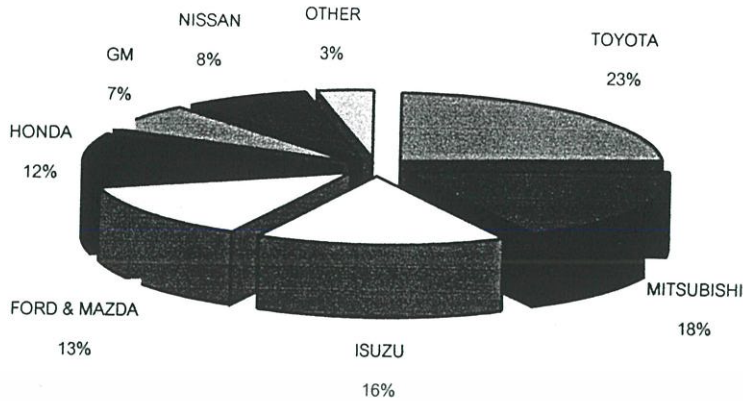
อุตสาหกรรมรถยนต์เป็นอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ที่กำลังเจริญเติบโตอย่างรวดเร็ว ในปี 2545 มีการผลิตรถยนต์ทั้งสิ้น 584,951 คัน โดยแบ่งเป็น รถยนต์นั่ง 169,321 คัน รถกระบะ 1 คัน จำนวน 374,407 คัน และรถยนต์เพื่อการพาณิชย์อื่นๆ จำนวน 41,223 คัน การผลิตรถยนต์เมื่อเทียบกับปี 2544 แล้ว จะเห็นได้ว่าในปี 2545 นี้มีการผลิตรถยนต์โดยรวมเพิ่มขึ้น 125,533 คัน คิดเป็นเพิ่มขึ้นร้อยละ 27.32 โดยประเภทรถยนต์ที่มีอัตราการผลิตเพิ่มเพิ่มขึ้นมากที่สุดคือ รถยนต์เพื่อการพาณิชย์ มีอัตราการผลิตเพิ่มขึ้น ร้อยละ 194.39 (27,220 คัน) รองลงมาคือ รถกระบะ 1 คัน มีอัตราการผลิตเพิ่มขึ้น ร้อยละ 29.40 (85,058 คัน) และรถยนต์นั่งซึ่งมีอัตราการผลิตเพิ่มร้อยละ 8.49 (13,255 คัน) ดังแสดงในตารางที่ 1.1

ตารางที่ 1.1 แสดงยอดการผลิตรถยนต์ในประเทศไทยตั้งแต่ปี พ.ศ. 2539 – 2545

ประเภทรถยนต์	2539	2540	2541	2542	2543	2544	2545	%การเปลี่ยนแปลง
รถยนต์นั่ง	138,579	112,041	32,008	72,716	97,129	156,066	169,321	8.49%
รถยนต์เพื่อการพาณิชย์	68,929	29,926	6,136	14,148	19,758	14,003	41,223	194.39%
รถกระบะ 1 คัน	350,857	218,336	119,986	240,369	294,834	289,349	374,407	29.40%
รวม	558,365	360,303	158,130	327,233	411,721	459,418	584,951	27.32%
เพิ่มขึ้น/ลดลง (%)	6.22%	-36.47%	-56.11%	106.94%	25.82%	11.58%	27.32%	

ที่มา: สถาบันยานยนต์ (2546)

สำหรับบริษัทที่มีการผลิตรวมมากที่สุดคือ โตโยต้ามอเตอร์ประเทศไทยจำกัด(139,986คัน) เอ็ม เอ็ม ซี สิทธิผล จำกัด (105,367 คัน) และ อีซูซุ มอเตอร์ ประเทศไทย จำกัด (91,643 คัน) ดังในภาพที่ 1.1



ภาพที่ 1.1 แสดงการผลิตรถยนต์ของแต่ละบริษัทในปี 2545
ที่มา : สถาบันยานยนต์ (2546)

จากการเปิดเผยของ เรืออากาศโท คันธนธิ์ สุคนทรทรัพย์ ผู้อำนวยการใหญ่ สำนักสื่อสารองค์กร มิตซูบิชิ มอเตอร์ ในประเทศไทย ผู้ผลิตและจำหน่ายรถยนต์มิตซูบิชิเปิดเผยยอดส่งออกในช่วง 5 เดือนแรกของปี 2546 (มกราคม-พฤษภาคม) อุตสาหกรรมประกอบรถยนต์ไทยส่งออกรถยนต์มีมูลค่ารวมทั้งสิ้น 52,290.82 ล้านบาท ปรับตัวเพิ่มขึ้น 38.85% (เทียบกับช่วงเดียวกันของปี 2545) โดยแบ่งเป็นรถยนต์สำเร็จรูป 87,094 คัน ปรับตัวเพิ่มขึ้น 38.38% มูลค่าส่งออก 38,111.81 ล้านบาท ด้านตลาดส่งออกเครื่องยนต์และชิ้นส่วนประกอบมีมูลค่าทั้งสิ้น 14,179.01 ล้านบาท มีอัตราการเติบโต 55.93% สำหรับยอดส่งออกสูงสุด 5 อันดับแรก ได้แก่ อันดับ 1 มิตซูบิชิ 26,330 คัน ปรับตัวเพิ่มขึ้น 7.70% มูลค่า 12,123.42 ล้านบาท ครองส่วนแบ่งตลาดสูงสุด 30.23% อันดับ 2 กลุ่มออดีอัลลายแอนซ์ 18,289 คัน มูลค่า 7,220.18 ล้านบาท ขยายตัวเพิ่ม 4.66% มีส่วนแบ่งตลาด 21 % อันดับ 3 ฮอนด้า 13,592 คัน มูลค่า 5,086.15 ล้านบาท ปรับตัวเพิ่มขึ้น 466.33% โดยมีส่วนแบ่งตลาด 15.61% อันดับ 4 เจนเนอรัล มอเตอร์ 9,981 คัน มูลค่า 5,904.68 ล้านบาท ปรับตัวลดลง 16.48% ครองส่วนแบ่งตลาด 11.46% อันดับ 5 อิซูซุ 9,933 คัน มูลค่า 4,585.61 ล้านบาท ขยายตัวเพิ่ม 1,291.18% ส่วนแบ่งตลาด 11.40%

ยอดส่งออกเดือนพฤษภาคม 2546 มีมูลค่าการส่งออกทั้งสิ้น 10,815.35 ล้านบาท ปรับตัวเพิ่มขึ้น 31.82% (เทียบกับช่วงเดียวกันของปี 2545) เป็นรถยนต์สำเร็จรูปจำนวนทั้งสิ้น 18,914 คัน มูลค่า 7,971.12 ล้านบาท ปรับตัวเพิ่มขึ้น 35.41% (เทียบกับช่วงเดียวกันของปี 2545) ในส่วนของตลาดส่งออกเครื่องยนต์และชิ้นส่วนประกอบมีมูลค่ารวมทั้งสิ้น 2,844.23 ล้านบาท ปรับตัวเพิ่มขึ้น 48.91% การส่งออกรถยนต์สำเร็จรูปสูงสุด 5 อันดับ ได้แก่ อันดับ 1 กลุ่มออดีอัลลายแอนซ์ ส่งออก 5,498 คัน มูลค่า 2,202.23 ล้านบาท ปรับตัวเพิ่มขึ้น 25.41% มีส่วนแบ่งการตลาด 29.07% อันดับ 2 มิตซูบิชิ 4,231 คัน มูลค่า 1,944.20 ล้านบาท ปรับตัวลดลง 29.42% มีส่วนแบ่งตลาด 22.37% อันดับ

3 ฮอนด้า 3,191 คัน มูลค่า 1,097.19 ล้านบาท ปรับตัวเพิ่ม 786.39% ส่วนแบ่งตลาด 16.87% อันดับ
 4 โตโยต้า 2,545 คัน มูลค่า 840.78 ล้านบาท ปรับตัวเพิ่มขึ้น 118.83% ส่วนแบ่งตลาด 13.46%
 อันดับ 5 อีซูซุ 2,041 คัน มูลค่า 963.74 ล้านบาท ปรับตัวเพิ่มขึ้น 5,002.50% ครองส่วนแบ่ง 10.79%
 (<http://automotive.mweb.co.th/new>)

อย่างไรก็ตามองค์การของอุตสาหกรรมรถยนต์ภายใต้สภาวะการแข่งขันทางธุรกิจในยุค
 โลกไร้พรมแดนที่เต็มไปด้วยการช่วงชิงโอกาสความได้เปรียบทางธุรกิจ แต่ละองค์การต่างต้องการ
 สรรหาผู้ปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเข้ามาทำงานให้กับองค์การของตน เพราะสิ่ง
 สำคัญที่สุดที่จะทำให้องค์การสามารถดำรงอยู่และเจริญก้าวหน้าต่อไปได้นั้นขึ้นอยู่กับคุณภาพของ
 บุคลากรในองค์การเป็นสำคัญ ด้วยเหตุผลนี้จึงทำให้องค์การแต่ละแห่งต้องยอมลงทุนและใช้เวลา
 อย่างมากกับกระบวนการสรรหาคัดเลือกบุคคลที่มีความสามารถ มีประสบการณ์และมีความเชี่ยวชาญ
 ในงานแต่ละด้าน โดยหวังว่าบุคคลเหล่านั้นจะเข้ามาทำงานทุ่มเทความสามารถที่เขามีอยู่ใ
 ในการทำงานให้กับองค์การ

แต่เนื่องจากธรรมชาติขององค์การที่เป็นเหมือนระบบเปิด (Huse and Bowditch 1977 :
 36-63; Muchinsky. 1983 : 250-252) บุคคลที่อยู่ในองค์การต้องมีการปฏิสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อม
 ภายในและสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การอยู่ตลอดเวลาอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ซึ่งผลจากกระบวนการ
 ที่คนต้องมีการปฏิสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์การนี้ส่งผลทั้งทางบวก
 และทางลบต่อบุคคล (Muchinsky. 1983 : 250-252) ผลในทางบวกก็จะทำให้คนรักองค์การมีความ
 สุขในการทำงานมีความผูกพันต่อองค์การ และทุ่มเทแรงกายแรงใจทำงานเพื่อองค์การอย่างเต็ม
 กำลังความสามารถ แต่หากเกิดผลในทางลบก็อาจทำให้บุคคลผู้นั้นไม่รักองค์การ มีความรู้สึก
 ต่อต้านองค์การ ทำงานอย่างไม่เต็มความสามารถ ไม่มีความสุขในการทำงาน และหาหนทางที่จะ
 ออกจากองค์การและจะลาออกจากองค์การไปในที่สุด การลาออกจากงานในเวลาอันไม่สมควร
 ย่อมนำมาซึ่งการสูญเสียทั้งต่อตัวบุคคลเอง ต่อองค์การ และต่อสังคมส่วนรวมตามมากมาย ดัง
 ผลการศึกษาของ Douglass (1992 : 79) พบว่า การลาออกของพยาบาล 1 คน ทำให้เกิดการสูญเสีย
 เงินกว่าหมื่นดอลลาร์สหรัฐ เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายสำหรับการโฆษณาประชาสัมพันธ์ในการสรรหา การ
 จ้าง การปฐมนิเทศงาน และฝึกอบรม นอกจากนี้ยังมีการสูญเสียที่นับเป็นต้นทุนไม่ได้ ได้แก่
 เสียเวลาในการฝึกอบรม เสียขวัญและกำลังใจในการทำงาน โดยหัวหน้าต้องฝึกเจ้าหน้าที่ใหม่อยู่
 เรื่อย ๆ ขาดพยาบาลที่ชำนาญการปฏิบัติการ ซึ่งทำให้ประสิทธิภาพการดูแลผู้ป่วยลดลง เป็นต้น

โดยเฉพาะอย่างยิ่งในอุตสาหกรรมรถยนต์ที่ต้องใช้เทคโนโลยีขั้นสูงในการผลิตและมีการ
 พัฒนาการของเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว การตัดสินใจลาออกจากงานของวิศวกรผู้ที่เป็นกุญแจสำคัญ

ในการผลิตรถยนต์ ซึ่งมีความเชี่ยวชาญทั้งทางด้านเทคนิคและการบริหารงาน ย่อมจะต้องส่งผล
 เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
 ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

กระทบต่อองค์การอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ เพราะวิศวกรถือเป็นหัวใจของการปฏิบัติงานทำหน้าที่เป็น
คนรับนโยบาย นำนโยบายไปปฏิบัติและรายงานผลการปฏิบัติงานให้กับผู้บังคับบัญชาในระดับสูง
วิศวกรจึงเป็นผู้ที่ใกล้ชิดและรับทราบปัญหาการดำเนินงานขององค์การในเชิงลึกมากที่สุด องค์การ
จึงต้องให้ความสำคัญต่อวิศวกรและรักษาวิศวกรให้อยู่ทำงานกับองค์การนาน ๆ เพื่อให้องค์การมี
การพัฒนาอย่างต่อเนื่องไม่ขาดตอน

การลาออกจากงานของสมาชิกในองค์การจะทำให้เกิดผลดีและผลเสียต่อตัวบุคคล ต่อ
องค์การ และผลเสียต่อสังคมตามแนวคิดของ Mobley (1982 : 15-34) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ
Flippo (1980 : 126) ดังสรุปในตารางที่ 1.2



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 1.2 สรุปผลดี ผลเสียจากการลาออกจางานของ 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. ทำให้สูญเสียประโยชน์ที่จะได้รับจากองค์กรเดิม เช่น ผลประโยชน์สะสม ความอาวุโส 2. หากไม่สามารถปรับตัวเข้ากับองค์กรใหม่ได้จะทำให้เกิดความเครียด 3. ทำให้เกิดการสูญเสียทั้งทางเศรษฐกิจ และเสียเวลาในการเปลี่ยนงานใหม่ 4. อาจเป็นตัวอย่างให้คนที่ยังอยู่ทำงานกับองค์กรเกิดความต้องการเปลี่ยนงานตามไปด้วย
องค์กร	<ol style="list-style-type: none"> 1. อาจทำให้องค์กรได้คนใหม่ที่ดีกว่ามาทำงานแทน 2. ได้รับความรู้ เทคนิค วิธีการ เทคโนโลยีใหม่จากคนใหม่ 3. ลดพฤติกรรมผลการผลงานของคนที่ยังอยู่กับองค์กรที่เขาไม่สามารถเปลี่ยนงานใหม่ได้ 4. ส่งเสริมความก้าวหน้าให้กับผู้ที่ยังอยู่กับองค์กร 	<ol style="list-style-type: none"> 1. ต้องสิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายในการสรรหาคัดเลือก ผูกอบรมคนใหม่ 2. ขวัญและกำลังใจของคนที่ยังอยู่กับองค์กรจะได้รับความกระทบกระเทือน 3. สูญเสียโอกาสการแข่งขันทางธุรกิจ 4. เพิ่มภาระทางการบริหารงาน เกิดผลกระทบในระบบการทำงาน
สังคม	<ol style="list-style-type: none"> 1. ทำให้รายได้ของประชากรเพิ่มขึ้น เพราะค่าตอบแทนใหม่ที่สูงขึ้น 2. ลดผลกระทบทางร่างกายและจิตใจที่สังคมต้องดูแลบุคคลจากความเครียดในองค์กรเก่า 	<ol style="list-style-type: none"> 1. ค่าใช้จ่ายที่ต้องจ่ายเพิ่มในการสรรหาคัดเลือกทำให้ราคาสินค้าและบริการสูงขึ้น 2. ไม่สามารถขยายการลงทุนได้เนื่องจากขาดแคลนบุคลากร

ที่มา : ประจักษ์ ปฏิทัศน์.(2544 : 4)

จากความสำคัญของปัญหาการตัดสินใจการลาออกจางานของวิศวกรผู้ที่เป็นกุญแจสำคัญในการผลิตรถยนต์ ทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อระดับความต้องการลาออกจางานของวิศวกรผู้เป็นกุญแจสำคัญในการผลิตรถยนต์

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์ไว้เพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่อผู้ใดที่เห็นประโยชน์ในการนำเอกสารนี้ไปใช้โดยไม่ได้รับอนุญาต หรือมีการนำเอกสารนี้ไปเผยแพร่โดยไม่ได้รับอนุญาต จะถือว่าผิดกฎหมาย และต้องรับผิดชอบต่อเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

วิศวกรในอุตสาหกรรมรถยนต์ ซึ่งปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับเงินเดือน อายุงานในองค์กรปัจจุบัน ปัจจัยการรับรู้บรรยากาศการบริหารงานในองค์กร และความพึงพอใจในการทำงาน โดยเห็นว่า ปัจจัยการรับรู้บรรยากาศการบริหารงานและความพึงพอใจในการทำงาน มีผลต่อความต้องการลาออกจากงาน (อุบลรัตน์ พรหมสาขา ณ สกลนคร 2545: 43-44)

ดังนั้นการศึกษาในครั้งนี้จะทำให้ทราบถึงปัจจัยส่วนบุคคล การรับรู้บรรยากาศการบริหารงานในองค์กร และความพึงพอใจในการทำงาน ที่มีผลต่อระดับความต้องการลาออกจากงานของวิศวกรในอุตสาหกรรมรถยนต์ ซึ่งจะทำให้ผู้บริหารขององค์กรมองเห็นปัจจัยที่เป็นปัญหาดังกล่าว และทราบสาเหตุปัญหาว่าปัจจัยใดบ้างที่มีผลทำให้วิศวกรขององค์กรต้องการลาออกจากองค์กร รวมทั้งแนวทางการสร้างความพึงพอใจในการทำงานเพื่อให้วิศวกรมีความรักในองค์กรและเกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องในองค์กรอันจะเป็นการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันขององค์กรต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- 1.2.1 เพื่อศึกษาระดับความต้องการลาออกจากงานของวิศวกรในอุตสาหกรรมรถยนต์
- 1.2.2 เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความต้องการลาออกจากงานของวิศวกรในอุตสาหกรรมรถยนต์ จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับเงินเดือน อายุงานในองค์กรปัจจุบัน การรับรู้บรรยากาศการบริหารงานในองค์กร และความพึงพอใจในการทำงาน
- 1.2.3 เพื่อศึกษาอิทธิพลระหว่างอายุงานในองค์กรปัจจุบัน และตัวแปรคัดสรร คือ สถานภาพสมรส และ การรับรู้บรรยากาศการบริหารงานในองค์กร ที่มีผลต่อระดับความต้องการลาออกจากงานของวิศวกรในอุตสาหกรรมรถยนต์

1.3 สมมติฐานของการวิจัย

1.3.1 สมมติฐานที่ 1: วิศวกรในอุตสาหกรรมรถยนต์ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล การรับรู้บรรยากาศการบริหารงานในองค์กรและความพึงพอใจในงานที่แตกต่างกัน มีความต้องการลาออกจากงานที่แตกต่างกัน โดยมีสมมติฐานย่อย ดังนี้

1.3.1.1 สมมติฐานที่ 1.1 วิศวกรในอุตสาหกรรมรถยนต์ที่มีเพศต่างกัน มีความต้องการลาออกจากงานต่างกัน

1.3.1.2 สมมติฐานที่ 1.2 วิศวกรในอุตสาหกรรมรถยนต์ที่มีอายุต่างกัน มีความต้องการลาออกจากงานต่างกัน

1.3.1.3 สมมติฐานที่ 1.3 วิศวกรในอุตสาหกรรมรถยนต์ที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีความต้องการลาออกจากงานต่างกัน

1.3.1.4 สมมติฐานที่ 1.4 วิศวกรในอุตสาหกรรมรถยนต์ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความต้องการลาออกจากงานต่างกัน

1.3.1.5 สมมติฐานที่ 1.5 วิศวกรในอุตสาหกรรมรถยนต์ที่มีระดับเงินเดือนต่างกัน มีความต้องการลาออกจากงานต่างกัน

1.3.1.6 สมมติฐานที่ 1.6 วิศวกรในอุตสาหกรรมรถยนต์ที่มีอายุงานในองค์กรปัจจุบันต่างกัน มีความต้องการลาออกจากงานต่างกัน

1.3.1.7 สมมติฐานที่ 1.7 วิศวกรในอุตสาหกรรมรถยนต์ที่มีการรับรู้บรรยากาศการบริหารงานในองค์กรต่างกัน มีความต้องการลาออกจากงานต่างกัน

1.3.1.8 สมมติฐานที่ 1.8 วิศวกรในอุตสาหกรรมรถยนต์ที่มีความพึงพอใจในการทำงานต่างกัน มีความต้องการลาออกจากงานต่างกัน

1.3.2 สมมติฐานที่ 2 : อายุงานในองค์กรปัจจุบัน และตัวแปรตามคัดสรร คือ สถานภาพสมรสและการรับรู้บรรยากาศการบริหารงานในองค์กร มีอิทธิพลร่วมกันต่อความต้องการลาออกจากงานของวิศวกรในอุตสาหกรรมรถยนต์ โดยมีสมมติฐานย่อย ดังนี้

1.3.2.1 สมมติฐานที่ 2.1 อายุงานในองค์กรปัจจุบันและสถานภาพสมรส มีอิทธิพลร่วมกันต่อความต้องการลาออกจากงานของวิศวกรในอุตสาหกรรมรถยนต์

1.3.2.2 สมมติฐานที่ 2.2 อายุงานในองค์กรปัจจุบันและการรับรู้บรรยากาศการบริหารงานในองค์กร มีอิทธิพลร่วมกันต่อความต้องการลาออกจากงานของวิศวกรในอุตสาหกรรมรถยนต์

1.3 ทฤษฎีกรอบแนวความคิดที่ใช้ในการวิจัย

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

ปัจจัยหนึ่งที่พบว่ามีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการทำงาน และประสิทธิภาพการ
เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่ออนุญาตเห็นแก่ประโยชน์ในการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ทำงานอย่างมาก คือ ปัจจัยการรับรู้บรรยากาศการบริหารงานในองค์กร (Muchinsky, 1983 : 293-295)

Porter and Steers (1973 : 151-176) กล่าวว่า ปัจจัยทางด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และปัจจัยส่วนบุคคลมีผลต่อการรับรู้ของบุคคลแตกต่างกัน กล่าวคือหากบุคคลมีการรับรู้องค์การ และการรับรู้บุคคลในทางบวก (มีความสุขในการทำงาน) แม้องค์การจะมีสภาพแวดล้อมในองค์กรที่ไม่ดีนัก แต่บุคคลผู้นั้นก็จะยังคงรักและมีความสุขในการทำงาน แต่หากบุคคลมีการรับรู้องค์การของตนในทางลบ (ไม่มีความสุขในการทำงาน) แม้องค์การจะมีสภาพแวดล้อมในการทำงานดีเยี่ยมเพียงใด บุคคลก็จะไม่มีความสุขในการทำงานและจะหาทางลาออกจากองค์กรไปในที่สุด Aamodt (1991 : 472-475) กล่าวว่าปัจจัยที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกว่บรรยากาศขององค์กร น่าทำงานหรือไม่ ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายอย่าง ได้แก่ ความท้าทายในงาน การรับรู้ผลการปฏิบัติงาน ความชัดเจนของความคาดหวังเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน การรับรู้เรื่องความท้าทายของงาน อันก่อให้เกิดความพอใจในงาน และพัฒนาไปสู่ความผูกพันต่อองค์กรในที่สุด

ตัวแปรคัดสรรที่เลือกมาศึกษาในงานวิจัยนี้ได้แก่ สถานภาพสมรสและการรับรู้บรรยากาศการบริหารงานในองค์กร ซึ่งมีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้

1 สถานภาพสมรส จากผลการศึกษาวิจัยของ Herbiniak and Alutto (1972: 555-573) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และบทบาทความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนประถมศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา และพยาบาลในโรงพยาบาล ทางตะวันตกของนิวยอร์ก พบว่าคน โสคมิแนวโน้มการเปลี่ยนงานง่ายกว่าคนที่แต่งงานแล้วหรือคู่สมรสที่มีการหย่าร้างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ Maslach (1982: 60) กล่าวว่า ผู้ที่เป็นโสดจะมีความเบื่องานสูงกว่าผู้ที่สมรสแล้ว เนื่องจากผู้ที่สมรสแล้วมักจะได้รับแรงสนับสนุนทางสังคมจากคู่สมรสที่มีสัมพันธ์ภาพที่ดีในครอบครัว ซึ่งจะช่วยลดความเครียดจากการทำงานได้แต่ผลการศึกษาวิจัยดังกล่าวขัดแย้งกับผลการศึกษาวิจัยของ วรธรรณา ณ สงขลา (2539 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องบรรยากาศการบริหารงานในองค์กรกับความพึงพอใจในงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ กลับพบว่าสถานภาพสมรส ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของข้าราชการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และการศึกษาวิจัยของ นันทนา ประกอบกิจ (2538 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรกรณีฝ่ายพัฒนาชุมชนสำนักงานเขตสังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่าสถานภาพสมรสไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรซึ่งผลการศึกษาของบุคคลดังกล่าวมาแล้วยังขัดแย้งกันอยู่โดยเฉพาะทางด้านพฤติกรรมการลาออกจากงานของคนไทย ดังนั้นในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้จึงนำสถานภาพสมรสซึ่งเป็นปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างมาเป็นตัวแปรคัดสรรในการศึกษาวิจัย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

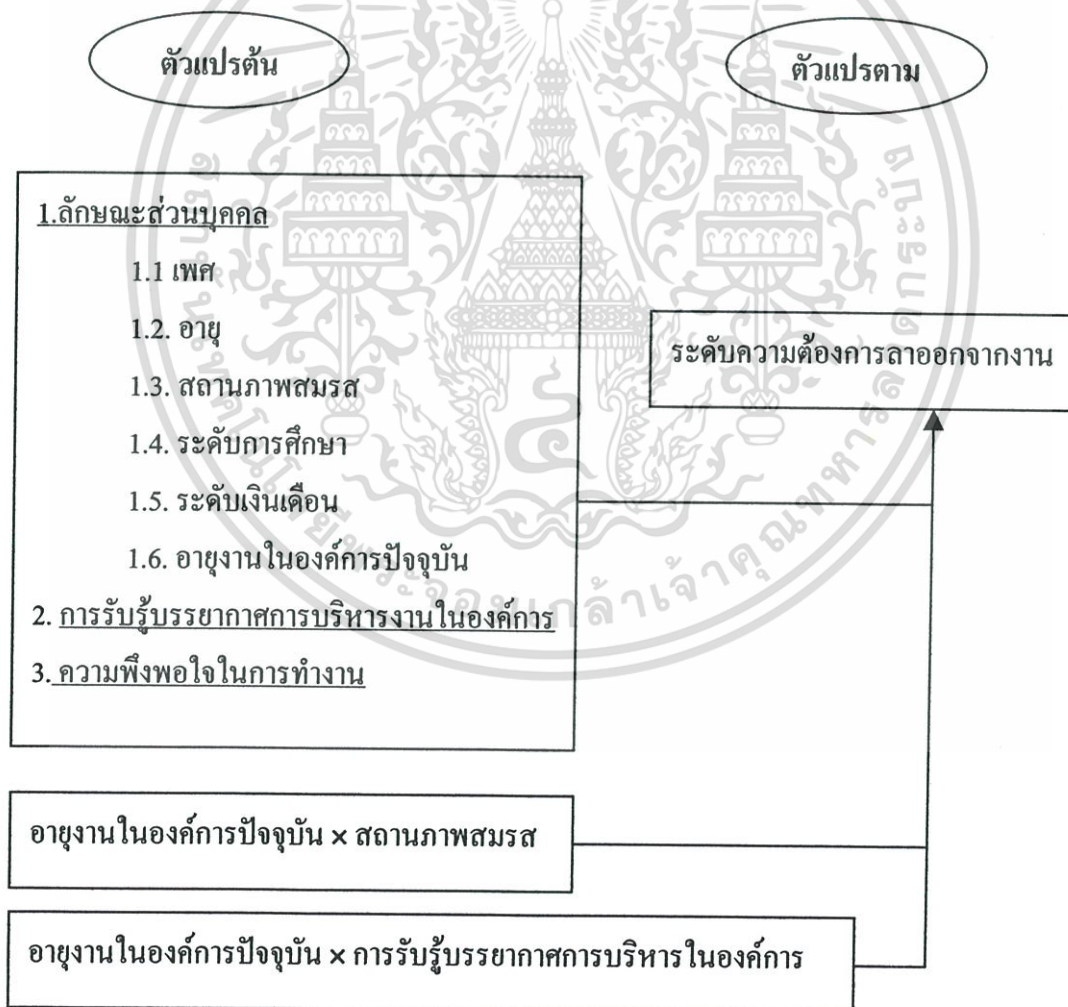
2 การรับรู้บรรยากาศในการบริหารงานในองค์กร ผลการศึกษาวิจัยเรื่องบรรยากาศองค์การที่ผ่านมาพบว่า มีความหลากหลายในวัตถุประสงค์ซึ่งมีดังต่อไปนี้ สุวจิ ศิริปัญญา (2536 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องบรรยากาศการทำงานในองค์กรและผลกระทบต่อเจตคติอาชีพรับราชการ ศึกษาเฉพาะกรณีข้าราชการสังกัดสำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี พบว่าในมิติด้านโครงสร้างองค์การ ความอบอุ่นในองค์กร การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา การได้รับรางวัลตอบแทน ความขัดแย้งภายในองค์กรและความผูกพันที่มีต่อองค์กร พบว่าข้าราชการส่วนใหญ่มีระดับการรับรู้บรรยากาศการทำงานในองค์กรในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลางหรือยอมรับได้ ยกเว้นมิติด้านโครงสร้างองค์การ และมิติด้านการยอมรับรางวัลตอบแทนในองค์กรซึ่งอยู่ในระดับต่ำ และผลการศึกษาของ ศิริวรรณ กิติเวชกุล (2539 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องบรรยากาศการบริหารงานในองค์กรที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมชลประทานในมิติด้านโครงสร้างการทำงาน การรวมอำนาจการตัดสินใจ การยอมรับให้มีการขัดแย้งในองค์กร การให้รางวัลตอบแทน การสนับสนุนให้มีการอบรมและพัฒนาความอบอุ่นและการสนับสนุน ความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน พบว่า ข้าราชการกรมชลประทานมีการรับรู้ต่อบรรยากาศการบริหารงานในองค์กร ที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูงและยังพบว่าปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลมีผลต่อการรับรู้บรรยากาศองค์การที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

สำหรับการศึกษายบรรยากาศองค์การของนักวิจัยต่างประเทศ ได้แก่ ผลการศึกษาของ Zohar. (2000: 587-596) ศึกษาการรับรู้บรรยากาศความปลอดภัยของเจ้าหน้าที่ฝ่ายผลิตกลุ่มต่าง ๆ ในโรงงานอุตสาหกรรมแห่งหนึ่ง จำนวน 534 คน แบ่งออกเป็น 53 กลุ่มงาน พนักงานทุกคนเป็นเพศชาย มีอายุเฉลี่ย 41.3 ปี อายุงานเฉลี่ย 9.7 ปี กลุ่มตัวอย่างทุกคน เคยผ่านการอบรมในหลักสูตรความปลอดภัยในการทำงานระดับสูงจากสถาบัน National Safety Council มาแล้ว จุดประสงค์ของการศึกษาเพื่อหาความสัมพันธ์ของตัวแปรเชิงทำนาย คือ การรับรู้บรรยากาศความปลอดภัยในการทำงานของเจ้าหน้าที่จะสามารถทำนายอัตราการเกิดอุบัติเหตุในการทำงานได้หรือไม่ โดยใช้เวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลนาน 5 เดือนพบว่า การรับรู้บรรยากาศความปลอดภัยของเจ้าหน้าที่สามารถทำนายความถี่ในการเกิดอุบัติเหตุในการทำงานได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ส่วน ประจักษ์ ปฏิทัศน์. (2544 : 20) ได้ศึกษางานวิจัยของ Lindell and Brandt ซึ่งทำการศึกษาความสัมพันธ์ของคุณภาพบรรยากาศการบริหารงานในองค์กร และบรรยากาศความสามัคคีกับการต่อต้านองค์กรและผลผลิตขององค์กรในกลุ่มตัวอย่างจำนวน 1196 คนใน 180 องค์กรพบว่าคุณภาพของบรรยากาศการบริหารงานในองค์กร และบรรยากาศความสามัคคีในองค์กรมีความสัมพันธ์กับการต่อต้านองค์กร และผลผลิตขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 จาก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า การรับรู้บรรยากาศองค์การบริหารงานในองค์กรด้านต่าง ๆ ที่แตกต่างกันในแต่ละบุคคลมีผลต่อความสามัคคี ความผูกพันภายในองค์กร ความพึงพอใจในการทำงาน และประสิทธิภาพการทำงานของบุคคลด้วย จากการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงานพบว่า พนักงานที่มีอายุงานในองค์กรปัจจุบันน้อยและมีสถานภาพสมรสเป็น โสดอัตราการลาออกสูง นอกจากนี้พนักงานที่มีอายุงานในปัจจุบันน้อยและมีการรับรู้บรรยากาศภายในองค์กรในทางลบมีอัตราการลาออกสูงด้วย ดังนั้นในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจึงนำตัวแปรคัดสรร การรับรู้บรรยากาศการบริงานในองค์กรมาเป็นตัวแปรในการศึกษาวิจัย

จากเหตุผลและความสำคัญดังกล่าว ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล การรับรู้บรรยากาศการบริหารงานในองค์กรและความพึงพอใจในงาน ที่มีผลต่อระดับความต้องการลาออกจากการงานของวิศวกรในอุตสาหกรรมรถยนต์ ซึ่งสรุปกรอบแนวความคิดได้ดัง ภาพที่ 1.2



ภาพที่ 1.2 กรอบแนวความคิดในการวิจัย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1.5 ขอบเขตของการวิจัย

1.5.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ วิศวกรในอุตสาหกรรมรถยนต์ ที่มีจำนวนพนักงาน 1,000 คนขึ้นไป จาก 6 บริษัทผู้ผลิตรถยนต์ (กรมโรงงานอุตสาหกรรม : 2546) ซึ่งมีจำนวนวิศวกรทั้งสิ้น 800 คน (ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ บริษัทผู้ผลิตรถยนต์ ข้อมูล ณ เดือนสิงหาคม 2546) ได้แก่

1. บริษัท โตโยต้า มอเตอร์ ประเทศไทย จำกัด	จำนวนวิศวกร	253	คน
2. บริษัท เอ็ม เอ็ม ซี สิทธิผล จำกัด	จำนวนวิศวกร	113	คน
3. บริษัท อีซูซุ มอเตอร์ ประเทศไทย จำกัด	จำนวนวิศวกร	123	คน
4. บริษัท ออโตอัลลายแอนท์ ประเทศไทย จำกัด	จำนวนวิศวกร	136	คน
5. บริษัท สอนต้า ออโตโมบิล ประเทศไทย จำกัด	จำนวนวิศวกร	85	คน
6. บริษัท เจนเนอร์รัล มอเตอร์ ประเทศไทย จำกัด	จำนวนวิศวกร	90	คน
	รวม	800	คน

1.5.2 ตัวแปรที่ศึกษา

1.5.2.1 ตัวแปรต้น

1) ปัจจัยส่วนบุคคลของวิศวกรในอุตสาหกรรมรถยนต์ที่ทำการศึกษาลงถึงปัจจัยที่มีผลต่อตัวแปรตาม ซึ่งได้แก่ ระดับความต้องการลาออกจากงาน มีดังนี้

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

1.5.2.2 ตัวแปรตาม คือ ระดับความต้องการลาออกจากงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1.5.3 ระยะเวลาในการวิจัย การวิจัยนี้มีช่วงระยะเวลาในการเก็บข้อมูลตั้งแต่เดือน กุมภาพันธ์ 2547 ถึง เดือนมีนาคม 2547 รวมเป็นเวลา 2 เดือน

1.6 ขั้นตอนการศึกษา

ขั้นตอนในการดำเนินการศึกษาวิจัยในครั้งนี้จำแนกออกเป็น 6 ขั้นตอน คือ

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาแนวคิด หลักการ ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความต้องการลาออกจากงาน ซึ่งทำการค้นคว้าจากเอกสารตำรา หน่วยงานภาครัฐ และเอกชน และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ขั้นตอนที่ 2 ศึกษาข้อมูลต่างๆ ของอุตสาหกรรมประกอบรถยนต์

ขั้นตอนที่ 3 ศึกษา และสร้างเครื่องมือวัด

ขั้นตอนที่ 4 เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยการแจกแบบสอบถามไปยังบริษัทต่างๆ ในอุตสาหกรรมรถยนต์ ซึ่งในแบบสอบถามจะประกอบด้วยคำถาม เช่น คำถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวข้องกับการลาออกจากงาน

ขั้นตอนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูล

ขั้นตอนที่ 6 สรุปอภิปรายผล พร้อมทั้งจัดทำข้อเสนอแนะ

1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ประโยชน์ที่ได้รับจากงานวิจัยในครั้งนี้คือ

1.7.1 ทำให้ทราบถึงระดับความต้องการลาออกจากงานของวิศวกรในอุตสาหกรรมรถยนต์

1.7.2 ทำให้ทราบถึงผลการเปรียบเทียบความต้องการลาออกจากงานของวิศวกรในอุตสาหกรรมรถยนต์ จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับเงินเดือน อายุงาน ในองค์กรปัจจุบัน การรับรู้บรรยากาศการบริหารงานในองค์กร และความพึงพอใจในการทำงาน

1.7.3 ทำให้ทราบถึงอิทธิพลระหว่างอายุงานในองค์กรปัจจุบัน และตัวแปรคัดสรร คือ สถานภาพสมรส และการรับรู้บรรยากาศการบริหารงานในองค์กร ที่มีผลต่อระดับความต้องการลาออกจากงานของวิศวกรในอุตสาหกรรมรถยนต์

1.7.4 เพื่อให้องค์กรและบุคคลที่เกี่ยวข้องสามารถนำผลการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ไปใช้เป็นแนวทางในการป้องกันและลดปัญหาการลาออกของวิศวกรที่ยังเป็นที่ต้องการในอุตสาหกรรมรถยนต์

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1.8 นิยามคำศัพท์เฉพาะ

1.8.1 อุตสาหกรรมรถยนต์ หมายถึง โรงงานอุตสาหกรรมผลิตรถยนต์ที่มีจำนวนพนักงาน 1,000 คนขึ้นไป ซึ่งได้แก่ บริษัทดังต่อไปนี้

1. บริษัท โตโยต้า มอเตอร์ ประเทศไทย จำกัด
2. บริษัท เอ็ม เอ็ม ซี สิทธิผล จำกัด
3. บริษัท อีซูซุ มอเตอร์ ประเทศไทย จำกัด
4. บริษัท ออโตอัลลายแอนท์ ประเทศไทย จำกัด
5. บริษัท สอนต้า ออโตโมบิล ประเทศไทย จำกัด
6. บริษัท เจนเนอร์รัล มอเตอร์ ประเทศไทย จำกัด

1.8.2 การรับรู้บรรยากาศการบริหารงานขององค์กร หมายถึง การรับรู้ของสมาชิกองค์การต่อบรรยากาศการบริหารงานขององค์กรที่ตนทำงานอยู่ อาจจะเหมือนหรือแตกต่างกันขึ้นอยู่กับ การรับรู้ และการแปลความหมายของแต่ละคนซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยทางจิตวิทยาและปัจจัยส่วนบุคคลของแต่ละคนในการศึกษาวิจัยครั้งนี้แบ่งบรรยากาศการทำงานในองค์กรเป็น 4 แบบ คือ

- 1) บรรยากาศการบริหารงานในองค์กรแบบเน้นการใช้อำนาจ
- 2) บรรยากาศการบริหารงานในองค์กรแบบเน้นความสัมพันธ์
- 3) บรรยากาศการบริหารงานในองค์กรแบบเน้นความสำเร็จของงาน
- 4) บรรยากาศการบริหารงานในองค์กรแบบเน้นกฎเกณฑ์

1.8.3 อายุงานในองค์กรปัจจุบัน หมายถึง เวลาที่เริ่มทำงานในองค์กรปัจจุบัน ถึงเวลา ณ เวลาปัจจุบันที่ทำงานอยู่กับองค์กรนั้น

1.8.4 สถานภาพสมรส หมายถึง สถานภาพสมรสของผู้ตอบแบบสอบถาม ณ เวลาปัจจุบัน ได้แก่ โสด สมรส และ หย่าหรือหม้าย

1.8.5 ระดับเงินเดือน หมายถึง รายได้ประจำที่ได้รับเป็นรายเดือน ค่าตอบแทนจากการปฏิบัติงานล่วงเวลา และค่าตอบแทนอื่นๆ ที่ได้รับเป็นรายเดือน

1.8.6 ระดับการศึกษา หมายถึง วุฒิกการศึกษาชั้นสูงสุดที่ได้รับ แบ่งออกเป็น 3 ระดับ

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

1.8.7 ความต้องการลาออกจางาน หมายถึง ความต้องการของวิศวกรในอุตสาหกรรมรถยนต์ที่จะลาออกจางานในองค์การปัจจุบัน ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ระดับ ตามระดับคะแนนที่แต่ละบุคคลตอบจากแบบสอบถาม คือ มีความต้องการที่จะลาออกจางานสูง มีความต้องการที่จะลาออกจางานค่อนข้างสูง มีความต้องการลาออกจางานปานกลาง มีความต้องการลาออกจางานค่อนข้างต่ำ และมีความต้องการลาออกจางานต่ำ โดยที่

มีความต้องการลาออกจางานสูง คือ ถ้ามีโอกาสที่ดีจะลาออกทันที

มีความต้องการลาออกจางานค่อนข้างสูง คือ ถ้ามีโอกาสที่ดีจะคิดสักกระยะหนึ่งก่อนตัดสินใจลาออกจางาน

มีความต้องการลาออกจางานปานกลาง คือ ถ้ามีโอกาสที่ดีจะคิดให้รอบคอบก่อนตัดสินใจลาออกจางาน

มีความต้องการลาออกจางานค่อนข้างต่ำ คือ ถ้ามีโอกาสที่ดีจะคิดทบทวนหลายรอบก่อนจะตัดสินใจลาออกจางาน

มีความต้องการลาออกจางานต่ำ คือ คิดจะทำงานอยู่กับองค์การจนเกษียณอายุ

1.8.8 วิศวกร หมายถึง เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในอุตสาหกรรมรถยนต์ที่มีตำแหน่งเป็นวิศวกร ที่ทำงานในอุตสาหกรรมรถยนต์ในช่วงเวลาที่ทำการศึกษาวิจัยในครั้งนี้

บทที่ 2

แนวความคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษา รวบรวมเนื้อหาของทฤษฎีและรายงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยศึกษาจากตำรา เอกสาร วารสาร รายงานการวิจัยและวิทยานิพนธ์ที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้เพื่อให้สามารถกำหนดกรอบแนวคิดที่จะใช้เป็นแนวในการศึกษาได้ครอบคลุมและชัดเจนขึ้น ซึ่งประกอบด้วยสาระสำคัญตามลำดับดังนี้

- 2.1 ทฤษฎีและแนวความคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมองค์การ
- 2.2 ทฤษฎีและแนวความคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน
- 2.3 ทฤษฎีและแนวความคิดเกี่ยวกับการตัดสินใจลาออกจากงาน
- 2.4 ความต้องการลาออกจากงานกับการรับรู้บรรยากาศการบริหารงานในองค์การ
- 2.5 อุตสาหกรรมรถยนต์ในประเทศไทย
- 2.6 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 ทฤษฎีและแนวความคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมองค์การ

2.1.1 ความหมายขององค์การ

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

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

ทวนชัย อรุณ โรจน์. (2537: 8) “ องค์การ คือ กลุ่มบุคคลนั่นเอง แต่เป็นกลุ่มที่ค่อนข้างใหญ่ และมีลักษณะเฉพาะที่มีจุดมุ่งหมายในการดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่ง เพื่อบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ โดยบุคคลจะต้องเข้าไปร่วมและจัดการทำงานร่วมกัน โดยมีสิ่งยึดเหนี่ยวซึ่งกันและกัน” องค์การจึงมีลักษณะดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

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

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

2.1.2 หลักการและเป้าประสงค์ขององค์การ

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

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

2.1.3 องค์การที่มีประสิทธิภาพ

บุคลากรในองค์การนั้นจะเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุด ในการที่จะทำให้องค์การนั้นดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพหรือไม่ องค์ประกอบที่จะส่งเสริมให้มีประสิทธิภาพนั้นประกอบด้วย (ทวนชัย อรุณโรจน์ . 2537 : 10)

1. ระบบงานขององค์การ จะต้องมีการมีขั้นตอนและวิธีการที่ไม่ยุ่งยาก สลับซับซ้อนทุกระดับชั้นมีความคล่องตัวในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2. การติดต่อสื่อสาร จะต้องมีความคล่องตัว รวดเร็ว และสื่อความหมายได้ถูกต้อง ทั้งภายในองค์กรเอง และกับภายนอกองค์กรด้วย

3. การพัฒนาองค์กร องค์กรจะต้องมีมาตรการและวิธีการในการกระตุ้น ใ้บุคลากรเกิดความกระตือรือร้น มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์อยู่เสมอ มีการนำเทคโนโลยีใหม่เข้ามาช่วยให้มีประสิทธิภาพการทำงานสูงขึ้น

4. ความผูกพันกับองค์กร สภาพแวดล้อมและความสัมพันธ์ที่ดีสำหรับบุคลากรในองค์กร มีความเข้าใจกัน สัมผัสสามัคคีกันจนเกิดความรู้สึกร่วมกันแล้ว การดำเนินการขององค์กรนั้น ก็จะดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ

2.1.4 มนุษย์กับงานอาชีพ

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

1. เพื่อสนองความต้องการของคน และการพัฒนาตนเองโดยใช้ศักยภาพที่ตนมีอยู่อย่างเต็มที่ นำไปสู่ความสำเร็จและเป้าหมายในชีวิตของการเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์
2. เพื่อผลตอบแทนทางเศรษฐกิจ เป็นการหาเลี้ยงชีพตนเองและครอบครัว โดยมีรายได้เป็นเงินตราและค่าตอบแทนรูปแบบต่าง ๆ

2.1.5 ธรรมชาติของมนุษย์

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

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

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ความเห็นแก่ตนหรือการเข้าข้างตนเอง เพื่อความอยู่รอดเป็นธรรมชาติประการหนึ่งของมนุษย์

- ประการที่ 4 มนุษย์มีความแตกต่างกันระหว่างบุคคล (Individual Difference)
มนุษย์ในโลกนี้จะไม่มีความเหมือนกันทุกประการทั้งด้านร่างกายและจิตใจ ถึงแม้ว่าจะเป็นคู่แฝดกันก็ตาม
- ประการที่ 5 มนุษย์ฝึกได้ (Training Animal)
มนุษย์ทุกคนสามารถเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมหรือพัฒนาสมรรถภาพขึ้นได้ ตามการจัดสภาพแวดล้อมและประสบการณ์ที่ได้รับ

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

มนุษย์มีความปรารถนา (อยากมี อยากเป็น)

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

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

มนุษย์ต้องการ

- อาหาร เครื่องนุ่งห่ม บ้านที่อยู่ ยารักษาโรค
- เงิน รางวัล ของแจก ของแถม
- คำชมเชย ยกย่อง ให้เกียรติ
- มีส่วนร่วม อยากรู้ อยากเห็น เรื่องต่าง ๆ
- ความสวยงาม
- ความเชื่อมั่นในตนเอง
- ความภาคภูมิใจในผลสำเร็จของงาน
- มีเวลาพักผ่อน สนุกสนาน บันเทิงใจ
- เป็นคนทันสมัย
- ต้องการให้คนอื่นยกย่องเชิดชู
- ต่อต้านถ้าใครเหนือเด่นกว่า
- ต้องการให้คนรักใคร่ชอบพอ
- ต้องการแสวงหาและแหวนทรัพย์สินสิ่งของ ๆ ตน
- ต้องการปรับปรุงรูปร่างส่วนสัดให้ดีเด่นเป็นที่นิยม
- ลงทุนน้อย แต่ให้ไ้กำไรมาาก ๆ
- ฯลฯ

มนุษย์ไม่ต้องการ

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

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- ความขี้ริ้ว ขี้เหร่
- ล้าหลัง ล้าสมัย
- ฯลฯ

2.1.6 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow

ทวนชัย อรุณ โรจน์. (2537: 13-14) ได้กล่าวว่า Abraham H. Maslow ซึ่งเป็นนักจิตวิทยาที่มีชื่อเสียง ได้ชี้ให้เห็นว่ามนุษย์ถูกกระตุ้นจากความปรารถนาที่จะสนองตอบตามความต้องการเฉพาะอย่าง ซึ่งความต้องการนี้ตั้งอยู่บนสมมติฐาน ดังนี้

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

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

1) ความต้องการขั้นพื้นฐานทางร่างกาย (Basic Physical Needs)

สิ่งเหล่านี้เป็นความจำเป็นขั้นต้นของชีวิต ได้แก่ อาหาร ที่อยู่อาศัย เสื้อผ้า การพักผ่อน การสืบพันธุ์ และความต้องการทางกายในด้านอื่น ๆ ที่มีอยู่ในมนุษย์เราโดยธรรมชาติ เพื่อให้เราอยู่รอด

2) ความต้องการความปลอดภัย (Safety Needs)

เมื่อความต้องการในข้อ 1 ได้รับการสนองตอบแล้ว ความคิดของเราก็หันมาในเรื่องของความต้องการในการป้องกันตัวเราจากอันตราย ต้องการความมั่นคง และเราต้องการอิสรภาพโดยปราศจากความกังวลในเรื่องสวัสดิการในอนาคตของเรา โดยปกติสิ่งดังกล่าว หมายถึง ความมั่นคงในงานของเรานั้นเอง เราต้องการความมั่นคงในงานและมีรายได้จนกระทั่งเราเกษียณอายุการทำงาน

3) ความต้องการทางด้านสังคม (Social Needs)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ทุกคนต้องการมีความรู้สึกว่ามีส่วน เป็นสมาชิกของกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง ความต้องการดังกล่าวเป็นความต้องการทางด้านสังคม ความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม การยอมรับและนับถือจากสมาชิกคนอื่น ๆ ในกลุ่มเป็นความต้องการมากที่สุดของเรา

4) ความต้องการมีชื่อเสียงและได้รับการยกย่อง (Esteem Needs)

ความต้องการที่สัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับความต้องการทางสังคม ก็คือ ความต้องการได้รับความยอมรับนับถือ ทุกคนมีความรู้สึกดังกล่าวเมื่อเราต้องการได้รับการยอมรับ สถานะ ผลสัมฤทธิ์หรือสำนึกของความสำเร็จ ความต้องการมีชื่อเสียงและได้รับการยกย่อง เป็นความต้องการที่มีพลังอำนาจเป็นอย่างยิ่งเพราะมันสัมพันธ์กับความรู้สึกของเรา

5) ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จในชีวิต (Self-Actualization Needs)

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

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

ตารางที่ 2.1 การเปรียบเทียบความต้องการของพนักงานกับหัวหน้างาน

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

ที่มา : สุพล ทองคลองไทร.(2530:86)

เมื่อก้าวโดยสรุปแล้วจะเห็นว่า พนักงานส่วนมากมีความต้องการในเรื่องต่อไปนี้ เป็นอันดับแรก ๆ คือ

- การยอมรับเขาในฐานะปัจเจกบุคคล
- ความมั่นคงและสวัสดิการในการทำงาน
- ค่าจ้างและผลตอบแทน
- สภาพการทำงานที่ดี
- มีผู้นำที่ดีและยุติธรรม

สุพล ทองคลองไทร. (2530:86) ได้กล่าวว่า Elton Mayo แห่งบัณฑิตวิทยาลัยบริหารธุรกิจของฮาร์วาร์ด ซึ่งต่อมาได้รับการยกย่องว่าเป็นบิดาแห่งวิชาการด้าน “มนุษยสัมพันธ์” เขาได้ทำการศึกษาถึงเรื่องราวของสภาพแวดล้อมกับการจูงใจของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม โดยค้นพบว่า “ความรู้สึกร่วมมีส่วนร่วมในกิจกรรม หรือได้รับการดูแลเอาใจใส่ มีผลให้ผลผลิตของบริษัทสูงขึ้น มีประสิทธิภาพขึ้น” ซึ่งหมายความว่าบุคคลนั้นมิได้มีความต้องการเพียงเงิน ค่าจ้าง ซึ่งเป็นความต้องการในระดับต้น คือ ทางร่างกายหรือความปลอดภัยเท่านั้น ทุกคนยังมีความต้องการในทุก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ระดับขั้นตามทฤษฎี Maslow เช่นเดียวกัน ไม่ว่าในขณะนั้นเขาจะมีฐานะหรือตำแหน่งอยู่ในระดับใดก็ตาม

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

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

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

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

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

อย่างไรก็ตามทฤษฎีทั้งสองนั้น เป็นเพียงสมมุติฐานในพฤติกรรมของมนุษย์เท่านั้น โดยความเป็นจริงแล้วมนุษย์จะมีพฤติกรรมดังกล่าวอยู่ทั้งสองกลุ่ม การจัดการที่มีประสิทธิภาพของผู้บริหารที่ชาญฉลาดนั้น ต้องใช้ทั้ง 2 ทฤษฎีมาประยุกต์ให้เหมาะสมกับสถานการณ์และสภาพแวดล้อมขององค์การ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.1.8 ปัจจัยการทำงานของมนุษย์

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

1. ปัจจัยที่ตัวบุคคล ลักษณะและคุณสมบัติประจำตัวบุคคลที่แตกต่างกันไป มีผลต่อการแสดงออกของพฤติกรรมแตกต่างกันไปด้วย ปัจจัยในตัวบุคคล ได้แก่

1.1 ลักษณะทางกายภาพ เป็นความแตกต่างทางลักษณะความสามารถทางด้านกายภาพ บุคคลที่มีร่างกายแข็งแรงย่อมจะเหมาะกับงานในลักษณะหนึ่ง อาจแตกต่างจากบุคคลที่มีรูปร่างหน้าตาสวยงาม

1.2 ลักษณะทางบุคลิกภาพ เป็นส่วนประกอบที่เป็นโครงสร้าง ในลักษณะรวมกันของคนนั้น ทำให้ลักษณะนิสัยการแสดงออกแตกต่างกันไป

1.3 ความถนัด เป็นความสามารถเฉพาะของบุคคลที่มีความชำนาญเฉพาะด้านไม่เหมือนกัน ถ้าเราสามารถทดสอบความถนัดของบุคคลได้ก็จะมอบหมายงานให้เหมาะสมกับบุคคลนั้น

1.4 ความสนใจในงาน เป็นความสนใจงานของแต่ละคนที่ไม่เหมือนกัน ความสนใจในงานเป็นแรงผลักดันให้บุคคลเลือกงานตามความพอใจด้วย

1.5 อายุและเพศ วยต่าง ๆ มีผลต่อการทำงาน คนอายุน้อยไม่เหมาะกับการทำงานที่จำเจและต้องใช้แรงงานหนัก ชายและหญิงก็มีลักษณะของงานที่แตกต่างกันไปบ้าง

1.6 การศึกษา ในการคัดเลือกงานนั้นการศึกษามาเฉพาะด้าน มีส่วนต่อลักษณะงาน ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะย่อมต้องการผู้ที่ผ่านการฝึกอบรมในด้านนั้น ๆ มิฉะนั้นก็ไม่อาจจะทำได้

1.7 ประสบการณ์ การเคยเรียนรู้งานมาก่อนย่อมมีความชำนาญในงานนั้น งานบางอย่างจึงต้องบ่งจำนวนมีที่เคยทำงานก่อนจะรับเข้าทำงาน

สิ่งเหล่านี้ทำให้บุคคลมีความแตกต่างกันมาก และมีผลต่อการทำงานรวมทั้งการเลือกลักษณะของงานด้วย

2. ปัจจัยที่สถานการณ์ เน้นปัจจัยภายนอกที่มีผลต่อการทำงาน สถานการณ์แบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ

2.1 ปัจจัยที่เกี่ยวกับงานในวงการธุรกิจอุตสาหกรรมจะมีงานในลักษณะที่แตกต่างกันมาก งานบางอย่างอยู่ในสำนักงานเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับเอกสารการพิมพ์ บุคคลที่นิยมงานเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ในห้องทำงานปรับอากาศสถานที่โอ้อ่า มีความสะดวกสบายก็จะเป็นเครื่องจูงใจให้คณะทำงาน แต่ งานบางอย่างเป็นงานภายนอกอาคาร เช่น การคุมงานก่อสร้าง การคุมงานชุดและเจาะเป็นงานที่ทำ ทายความสามารถ การแก้ไขปัญหาในบางครั้งก็เสี่ยงอันตราย แต่บางคนก็สนใจงานในลักษณะนี้ ลักษณะที่เกี่ยวกับคนจึงแบ่งออกได้ดังนี้

2.1.1 วิธีการทำงาน เป็นระบบของการทำงานว่ามีขั้นตอนอย่างไร ต้องคิด ต่อประสานงานกับบุคคลใดบ้าง งานมียากง่ายเพียงใด

2.1.2 เครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงาน ความคล่องตัวของการทำงาน อยู่ที่อุปกรณ์ที่ช่วยในการผ่อนแรง มีความสะดวกสบายเพียงไร

2.1.3 การจัดบริเวณสถานที่ทำงาน ที่ทำงานที่คับแคบ อากาศร้อนอบอ้าว มี ผลกระทบต่อการทำงานของบุคคล การจัดสวนจัดบริเวณ มีส่วนจูงใจให้บุคคลได้เข้าทำงาน

2.1.4 ลักษณะทางกายภาพของสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ เช่น ความสะดวกสบาย ทางคมนาคม การป้องกันอุบัติเหตุและอันตรายที่เกิดขึ้น

2.2 ปัจจัยที่เกี่ยวกับองค์การ มีผลต่อการตัดสินใจในการทำงานทางอ้อม ได้ แก่

2.2.1 ลักษณะขององค์การ เป็นลักษณะของสถานที่ทำงาน ถ้าเป็นรัฐ วิชากิจบุคคลสนใจเข้าทำงานเพราะมีสวัสดิการดี หากเป็นโรงงานอุตสาหกรรมก็มักดูความมั่นคง เป็นปีกแผ่นของโรงงานนั้น

2.2.2 สายการบังคับบัญชา เป็นการดูสายงานว่า มีลำดับขั้นมากน้อย เพียงไร ผู้บังคับบัญชาเป็นคนลักษณะใด

2.2.3 สิ่งล่อใจ ได้แก่ เงินเดือน สวัสดิการ โบนัส สวัสดิการอื่น ๆ มีผลต่อ การตัดสินใจในการทำงานเช่นเดียวกัน

2.2.4 สภาพแวดล้อมในสังคม ธุรกิจอุตสาหกรรมมีฐานะอย่างไรในสังคม เป็นที่ยอมรับของบุคคลในวงการณ์นั้นหรือไม่ มีความน่าเชื่อถือเพียงไร

ปัจจัยทั้งด้านบุคคลและสถานการณ์ล้วนมีผลต่อการตัดสินใจของพนักงาน ในการเลือก งาน นักจิตวิทยาอุตสาหกรรมพยายามหาข้อเท็จจริงในด้านที่ว่า ปัจจัยชนิดใดมีอิทธิพลต่อคนชนิด ใดบ้างและมีมากน้อยเพียงไร บุคคลยังอาจให้ความสนใจในปัจจัยที่แตกต่างกันไปตามเวลาและ โอกาสอีกด้วย การพิจารณาการเข้าทำงานอาจมีตัวแปรตามสภาพการณ์ซึ่งเป็นไปในลักษณะเชิง ระบบ โดยส่วนรวมแล้วในด้านบุคคลก็มีส่วนในการทำงานและมีบทบาทต่องานของหน่วยงานนั้น อีกด้วย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.1.9 ผู้นำกับองค์การ (Leader in Organization)

ในองค์การใด ๆ ก็ตามไม่ว่าจะเป็นทางด้าน การศึกษา ราชการ หรือเอกชน จะต้องมีความนำในแต่ละระดับชั้นของการทำงาน เพื่อเขาเหล่านั้นจะได้นำความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ ตลอดจนประสบการณ์ทั้งหลายทั้งปวงที่มีอยู่มาใช้ในการทำงานให้ประสบความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ สิ่งที่ถูกกล่าวถึงนี้เรียกว่า “ภาวะผู้นำ”

คำจำกัดความและความหมายของคำว่า “ภาวะผู้นำ” นั้น มีผู้ให้ความหมายไว้มากมายหลายแนว ซึ่งจะแตกต่างกันในรายละเอียดปลีกย่อย เช่น

วิจิตร อาวะกุล (2528: 156) ได้ให้คำจำกัดความของภาวะผู้นำว่า หมายถึง

“การใช้สมรรถภาพประจำตัวของแต่ละบุคคล ในการควบคุมพฤติกรรมของบุคคล เพื่อเสริมสร้างและพัฒนากลุ่มให้สามารถดำเนินการ ให้บรรลุความมุ่งหมายในแต่ละสถานการณ์และสภาพสังคม ความสำเร็จในการดำเนินงานของกลุ่มต้องอาศัยความสามารถในการเป็นผู้นำ การพัฒนาการเป็นผู้นำ การคัดเลือก การฝึกอบรม การสนับสนุนการเป็นผู้นำแก่บุคคล”

สมพงษ์ เกษมสิน (2526: 219) กล่าวถึง ภาวะผู้นำว่า หมายถึง

“การใช้อิทธิพลหรืออำนาจหน้าที่ในความสัมพันธ์ที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ในสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อปฏิบัติการและอำนวยความสะดวก โดยใช้กระบวนการติดต่อซึ่งกันและกัน เพื่อมุ่งให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้”

2.1.10 ปัจจัยของภาวะผู้นำ (Leadership Factor)

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

- 1) มีจิตสำนึกในเป้าหมายและทิศทางในการดำเนินงาน (Sense of Purpose and Direction) ผู้นำจะต้องมีจุดหมายในการทำงาน ทราบถึงงานในหน้าที่ และทิศทางที่จะควบคุมการดำเนินงานให้บรรลุจุดหมายหรือวัตถุประสงค์
- 2) ความเป็นเพื่อน (Friendliness) ผู้นำต้องมีความต้องการมีเพื่อน คบเพื่อนเป็นส่วนของกลุ่ม เข้าใจถึงความรักความเป็นเพื่อน
- 3) ความกระตือรือร้น (Enthusiasm) ผู้นำจะต้องมีความกระตือรือร้น ในการทำงาน อยู่ตลอดเวลา ตั้งใจจริงที่จะรับภาระหน้าที่และทำงานด้วยความเต็มใจเสมอ
- 4) ความซื่อสัตย์ (Integrity) ผู้นำจะต้องเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้ตาม ความซื่อสัตย์สุจริต เป็นที่เชื่อถือได้ทุก ๆ เรื่องจึงจะได้รับความไว้วางใจและมั่นใจจากสมาชิก และควรจะมี ความเชื่อมั่นว่า “ความซื่อสัตย์เป็นนโยบายที่ดีที่สุดในการทำงาน”

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

5) มีความฉลาดรอบรู้ (Intelligence) ผู้นำมักมีสมองที่เฉลียวฉลาดอยู่ในระดับที่ค่อนข้างสูงรอบรู้สถานการณ์ต่าง ๆ สามารถนำมาประยุกต์และปรับปรุงใช้ในการดำเนินงานให้เข้ากับสถานการณ์อยู่เสมอ

6) มีความจริงใจ (Ingenuity) ในการทำงานเป็นคนพูดจริง ไม่โลเล ท้อถอย

7) มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (Initiative) ผู้นำจะต้องไม่หยุดคิดและต้องคิดในเรื่องการทำงาน แก้ปัญหาทางาน คิดสิ่งใหม่ ๆ คิดสร้างสรรค์ให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ

8) มีศรัทธาความเชื่อมั่น (Faith) ผู้นำจะต้องมีความเชื่อมั่นและศรัทธาในงานที่ทำ เชื่อมั่นในความรู้ความสามารถของผู้อื่นด้วย

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

10) มีทักษะในการถ่ายทอด (Teaching Skill) ผู้นำจะต้องมีความสามารถในการถ่ายทอดความรู้ตักนึ่กคิดในการทำงานไปยังผู้ร่วมงาน มีความสามารถในการพูดและชี้แจงให้เกิดความเข้าใจถ่ายทอดความรู้ แนวความคิดไปให้กับผู้ร่วมงานได้เข้าใจเป้าหมาย และวิธีการดำเนินการไปในทิศทางเดียวกันได้เป็นอย่างดี

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

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

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

14) ความเสียสละ (Sacrifice) ผู้นำต้องมีความเสียสละ อุทิศผลประโยชน์ส่วนตนให้กับส่วนรวม พร้อมทั้งจะอุทิศตัวให้กับงานอย่างแท้จริง

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

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

16) การจูงใจคน (Persuasiveness) เป็นคุณลักษณะสำคัญอย่างหนึ่งที่ผู้นำจะต้องมี เพื่อจูงใจให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติตาม ให้ความร่วมมือ โดยใช้หลักจิตวิทยาผสมผสานกับอำนาจหน้าที่ ที่ตนมีอยู่อย่างเหมาะสม จนเกิดความราบรื่น

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

18) ความแนบเนียน (Tactfulness) คำว่า Tact คำนี้บางครั้งอาจเข้าใจว่าเป็นเล่ห์เหลี่ยมหรือกลโกง ความจริงแล้วคำแปลที่ว่าความแนบเนียนจะดูเหมาะสมกว่า หมายถึงความชำนาญ ชาญฉลาด แนบเนียนในการกระทำหรือดำเนินการต่าง ๆ ให้เกิดความราบรื่นให้ได้รับความสำเร็จในการดำเนินการติดต่อคบค้าสมาคมทั่วไป

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

20) ความอดทน (Endurance) กล่าวกันว่าผู้นำจะมีเฉพาะความอดทนยังไม่พอสอง มีความอดกลั้นด้วย หมายถึง ความสามารถของร่างกายและจิตใจที่จะทนทานต่องานที่ตนรับผิดชอบ จนกระทั่งไปสู่ความสำเร็จของงานอันเป็นจุดหมายปลายทาง

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

22) ความตื่นตัว (Alertness) ต้องตื่นตัวแต่ไม่ตื่นตูม ผู้นำต้องตื่นตัว กระฉับกระเฉงต่อความเจริญก้าวหน้า ข่าวสาร ความเป็นไปของโลกและสังคม เพื่อจะบอกกล่าว หรือนำ บังคับบัญชาผู้อื่นให้รู้หลบหลีก หรือรับรู้เรื่องราวต่าง ๆ ได้ทันการณ์ แต่ไม่ตระหนกตกใจจนอกสั่นขวัญแขวน

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

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

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

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

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

กล่าวโดยสรุปแล้วคำว่า ภาวะผู้นำ นั้นมิได้มีความหมายเพียงแต่ความสามารถหรือคุณสมบัติของหัวหน้าหรือผู้นำเท่านั้น แต่จะเป็นศักยภาพของบุคคลใดก็ได้ที่สามารถนำตนเองหรือผู้อื่นให้ทำการใด ๆ ได้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่ง Ralph M. Stogdill ผู้ที่ได้ชื่อว่าเป็น “บิดาแห่งภาวะผู้นำ” ได้สรุปงานวิจัยของเขาเกี่ยวกับภาวะผู้นำว่า

“มีความหมายมากมายเท่ากับจำนวนคนที่พยายามให้คำจำกัดความนั่นเอง”

2.1.11 การตัดสินใจ (Decision Making)

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

- 1) ความไม่อดทน ความรีบร้อนหรือหนทางไปสู่ความวิบัติ จงบังคับตัวเองให้รู้จักลุยผ่านโคลนตมหรือเรื่องราวที่ไม่คุ้นเคย จนกระทั่งแน่ใจว่าทุกอย่างกระจ่างแจ้งจริง
- 2) การมองโลกแคบ เนื่องจากทุกวันนี้โลกของเรากลายเป็นโลกของผู้เชี่ยวชาญ เฉพาะเรื่องเป็นผลทำให้ทัศนคติในการตัดสินใจแคบลงและทำให้เราไม่ยากคลุกคลีกับเรื่องที่ไม่คุ้นเคย
- 3) การใช้สมองเป็นเรื่องยาก แท้จริงแล้วยิ่งคุณใช้สมองมากเท่าไรคุณก็ยิ่งจะสนุกกับการใช้สมองมากขึ้นเท่านั้น
- 4) ความมั่นใจในตนเองมากเกินไป จะทำให้คุณคิดสั้น คุณจะต้องทำใจให้กว้างและมองทุกแง่ทุกมุมในการตัดสินใจครั้งสำคัญ การมองสิ่งที่ผิดหรือจุดบกพร่องของคนอื่นเป็นเรื่องที่ทำได้ง่ายกว่าการมองหาข้อเสียของตัวเองมาก

5) ความกลัวที่จะได้ขึ้นในสิ่งที่ไม่อยากจะได้ขึ้น เป็นอีกจุดหนึ่งที่มาฆ่าความคิดอ่านของเราได้ ผู้ประกอบการที่ดีไม่ควรมัวคิดหากแต่ต้องมีความเที่ยงธรรมใช้เหตุใช้ผลในการตัดสินใจเสมอ

6) ความกระตือรือร้น ก็อาจเป็นอุปสรรคได้เช่นกัน จริ่งอยู่ความกระตือรือร้นเป็นคุณสมบัติที่สำคัญในการเริ่มต้นทำธุรกิจหรือประกอบกิจการใด ๆ แต่เราควรแยกข้อนี้ออกไปเสียก่อนในช่วงที่กำลังรอการตัดสินใจ

สุพล ทองคลองไทร (2530:112) เสนอข้อแนะนำสำหรับการตัดสินใจไว้คล้ายกับที่ก้องเกียรติ โอภาสวงการ กล่าวไว้คือ

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

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

2.1.12 ปัจจัยความสำเร็จของบุคคล

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

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1. สามัญสำนึก คนที่ประสบความสำเร็จสามารถพิจารณาเรื่องราวต่าง ๆ ที่เกิดในชีวิตประจำวันอย่างมีเหตุผล โดยจัดความคิดและการที่คิดที่ไม่เกี่ยวข้องที่เกินเลย เพื่อให้เข้าถึงแก่นแท้ของเรื่องได้

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

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

3. พึ่งตนเอง นี่คือการกล้าหาญที่ทำให้สิ่งต่าง ๆ เดินหน้าในชีวิต โดยอาศัยทรัพยากรและความสามารถของตนเองเป็นหลัก คุณสามารถทำได้โดยกำหนดเป้าหมายและทุ่มเทพลังความสามารถที่มีทั้งหมด

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

5. ความสามารถในการทำงานให้ลุล่วง คนที่ประสบความสำเร็จเป็นคนขยันทำงานหนัก มีความสามารถในการปฏิบัติงานในองค์กรอย่างดี มีนิสัยชอบทำงานและสามารถแยกแยะได้ว่าอะไรสำคัญ อะไรไม่สำคัญ มุ่งทำงานไปสู่เป้าหมายที่เป็นไปไม่ได้ ไม่เคยกลัวต่อความล้มเหลว และไม่เคยรู้สึกยินดีหรือพอใจต่อการทำงานสำเร็จจนลืมงานอื่น ๆ ต่อไป

6. ความเป็นผู้นำ คนที่ประสบความสำเร็จมักแสดงความเป็นผู้นำโดยใช้แรงจูงใจไม่ไขว่คว้าให้คนอื่นทำตาม ความรัก ความศรัทธาบังคับกันไม่ได้

7. รู้คิดรู้ถูก เป็นคนมีศีลธรรมและจรรยาบรรณ

8. ความคิดสร้างสรรค์ คนที่มีความปราดเปรื่องตามธรรมชาติบวกกับการมองเห็น

การณ์ไกล นั่นคือ การมีความคิดสร้างสรรค์ อย่างไรก็ตามพรสวรรค์ที่มีมาแต่กำเนิดหรือความฉลาดเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ที่มีติดตัวมา ยังไม่สำคัญเท่ากับการใช้ความสามารถของตนเองให้ดีที่สุด แม้แต่ศิลปินยังยอมรับว่า มวลชนจะยอมรับตนเนื่องจากมีผลงานดีเยี่ยม ก็เพราะได้ใช้ความพยายามอย่างหนักมากกว่ายอมรับพรสวรรค์ที่ตนมีอยู่ ศิลปินจึงมีแรงจูงใจ ความทะเยอทะยาน และความปรารถนาที่จะผลิตงานคุณภาพเยี่ยมมากกว่าที่จะแสดงพรสวรรค์ที่ตนมีเท่านั้น

9. ความเชื่อมั่นในตนเอง ความมั่นใจในตนเองเกิดจากการที่รู้ว่า คุณได้ทำในสิ่งที่คุณ สามารถเตรียมไว้ได้ ความมั่นใจไม่ได้หมายถึงความเต็มใจที่จะเสี่ยงอย่างโง่ เขลาค้นหุรง แต่ความ มั่นใจจะชี้ถึงความเต็มใจที่จะลองไปในทิศทางใหม่ที่ยังไม่รู้แน่

10. การพูดแสดงความคิดเห็น หมายถึง ความสามารถในการนำเสนอต่อผู้อื่น แม้แต่ต่อหน้า กลุ่มคนขนาดใหญ่

11. หัวงโยผู้อื่น จริงใจและมีน้ำใจต่อผู้อื่น ต้องสามารถเข้ากับคนอื่นได้

12. โชค โชคมักจะช่วย เก่งอย่างเดียวไม่พอต้องเฮงด้วย ปรธาณบริษัทประกันมีชื่อแห่ง หนึ่งแสดงความคิดเห็นกับโชคว่า สมมุติว่าทุกคนมีการศึกษาพื้นฐาน และมีสุขภาพดีเท่ากัน ดู เหมือนว่าแรงผลักดันในตัวของแต่ละคน การริเริ่มและการทำงานหนักได้อย่างมีประสิทธิภาพเป็น ส่วนประกอบสำคัญของความสำเร็จ นอกเหนือจากมีบุคลิกภาพอันดีและมีศีลธรรมจรรยาได้ มาตรฐานระดับสูง คุณสมบัติเหล่านี้จะทำให้คุณอยู่ในตำแหน่งที่ได้ใช้โชคอันดี

2.2 ทฤษฎีและแนวความคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน

2.2.1 ความหมายของความพึงพอใจในการทำงาน

Gilmer (1971 : 279 – 283) ได้กล่าวว้า ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึงผลของเจต คติต่างๆ ของบุคคลที่มีต่อองค์ประกอบของงานและมีส่วนสัมพันธ์กับลักษณะงานและสภาพแวด ล้อมในการทำงาน ซึ่งความพอนั้น ได้แก่ รู้สึกว่ามีความสำเร็จในผลงาน รู้สึกได้รับการยกย่อง และรู้สึกว่ามีโอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน

กิติมา ปรีดีคิลก (2529 : 331 – 332) ได้กล่าวไว้ว่า ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกที่ชอบหรือพอใจที่มีต่อองค์ประกอบและสิ่งจูงใจในด้านต่างๆ ของงานและผู้ปฏิบัติงาน นั้นได้รับการตอบสนองตามความต้องการของเขาได้

ธงชัย สันติวงษ์ (2537 : 359) กล่าวว่า ถ้าบุคคลใดบุคคลหนึ่งได้มองเห็นช่องทาง หรือ โอกาสที่ตนจะตอบสนองแรงจูงใจที่ตนมีอยู่แล้ว ก็จะทำให้ความพึงพอใจของเขาดีขึ้นหรืออยู่ใน ระดับที่สูง แต่ถ้าหากว่าฝ่ายบริหารมีการจัดให้คนงานได้มีโอกาสตอบสนองแรงจูงใจของคนแล้ว ความพึงพอใจของคนงานจะสูง และผลงานก็จะติดตามไปด้วย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ลัทธิกาล ศรีวรมย์ (2541 : 95) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในงานว่า หมายถึงทัศนคติทั่วไปของบุคคลที่มีต่องานของเขา

เช่นเดียวกับ ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2541 : 100) ซึ่งได้ให้ความหมายไว้ว่า ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ทัศนคติทั่วไปของบุคคลที่มีต่องานของเขา งานของคนใดคนหนึ่งเป็นสิ่งที่มีความหมายมากกว่าการเป็นสิ่งที่ปรากฏให้เห็นเท่านั้น เช่น การพิมพ์ การรอคอยลูกค้า การขับรถส่งของ งานที่เราทำจะรวมถึงการมีปฏิริยาโต้ตอบกันกับผู้ร่วมงานและเจ้านาย การทำตามกฎเกณฑ์และนโยบายขององค์การ การทำงานให้มีคุณภาพเข้าขั้นมาตรฐาน การมีชีวิตกับสภาพการทำงานซึ่งบ่อยครั้งมีคุณภาพต่ำกว่าที่เราคิดและอื่นๆ ซึ่งสิ่งต่างๆ ดังที่กล่าวมาพนักงานจะมีการประเมินว่าเขาพอใจหรือไม่

สุรพล พยอมแย้ม (2541 : 50) ได้กล่าวว่า เมื่อบุคคลอยู่สภาวะอารมณ์ที่พึงพอใจในงานย่อมหมายถึงบุคคลนั้นมีสภาวะอารมณ์ที่ดี หรือเป็นไปในทางบวกด้วยการประเมินภาพรวมในระหว่างการทำงานหรือประสบการณ์ทั้งหมดของบุคคลนั้น โดยทั่วไปแล้วการที่จะระบุว่าบุคคลหนึ่งบุคคลใดมีความพึงพอใจในงานมากน้อยเพียงใดจะต้องอาศัยการศึกษาองค์ประกอบของความพึงพอใจในงานเสียก่อน

ปรียาพร วงศ์อนุตร โรจน์ (2542 : 130) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการทำงานว่าเป็นความรู้สึกรวมของบุคคล ที่มีต่อการทำงานในทางบวก เป็นความสุขของบุคคลที่เกิดจากการปฏิบัติงานและได้รับผลตอบแทนคือ ผลที่เป็นความพึงพอใจที่ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นที่จะทำงาน มีขวัญและกำลังใจ สิ่งเหล่านี้จะมีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงานรวมทั้งการส่งผลต่อความสำเร็จและเป็นไปตามเป้าหมายขององค์การ

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

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

สำเร็จ และมีคุณภาพ บรรลุวัตถุประสงค์

จากความหมายของความพึงพอใจในการทำงานที่กล่าวมานั้น พอจะสรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึก ทัศนคติ หรือเจตคติในทางบวกของบุคคลที่มีต่องานหรือสิ่งอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานหรือกิจกรรมที่บุคคลทำ ซึ่งเป็นผลให้บุคคลนั้นเกิดความรู้สึกกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นและเต็มใจที่จะทำงาน เพื่อให้งานที่ได้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลและบรรลุตามเป้าหมายขององค์การ และสิ่งเหล่านี้แสดงให้เห็นว่า เมื่อบุคคลมีความพึงพอใจในการทำงานก็จะทำให้รู้สึกผูกพันต่อองค์การด้วย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

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) เฮอรัชเบิร์ก (Herzberg) ลิเคิร์ต (Likert) โดยมองความพึงพอใจในการทำงานเกิดจากความต้องการของบุคคลที่ต้องการความสำเร็จของงาน และความต้องการการยอมรับจากบุคคลอื่น

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

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

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

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

Mumford ได้ให้แนวความคิดว่าการศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานควรจะนำแนวความคิดต่างๆ รวมเข้าด้วยกัน

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

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.2.3 ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน

ปัจจัยต่างๆ 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 และความต้องการทางการเงิน เพศหญิงมีความอดทนที่จะทำงานที่ต้องใช้ฝีมือและงานที่ต้องการความละเอียดอ่อนมากกว่าเพศชาย

3. จำนวนสมาชิกในความรับผิดชอบ กลุ่มที่ทำงานด้วยกันมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน งานที่ต้องการความสามารถหลายอย่างประกอบกัน ต้องมีสมาชิกที่มีทักษะในงานหลายด้าน และความปรองดองกันของสมาชิกในการทำงาน ก็มีส่วนที่จะนำไปสู่ความสำเร็จในการทำงาน

4. อายุ อายุแม้จะมีผลต่อการทำงานไม่เด่นชัด แต่อายุก็ไม่เกี่ยวข้องกับระยะเวลาและประสบการณ์ในการทำงาน ผู้ที่มีอายุมากมักจะมีประสบการณ์ในการทำงานด้วย แต่ก็ขึ้นอยู่กับลักษณะงานและสถานการณ์ในการทำงานด้วย

5. เวลาในการทำงาน งานที่ทำในเวลาปกติจะสร้างความพึงพอใจในการทำงานมากกว่างานที่ต้องทำในเวลาที่ไม่ต้องทำงาน เพราะเกี่ยวกับการพักผ่อน และการสังสรรค์กับบุคคลอื่น

6. เช่าวีญญา ปัญหาเรื่องเช่าวีญญากับความพึงพอใจในการทำงานขึ้นอยู่กับสถานการณ์และลักษณะงานที่ทำ ในบางลักษณะไม่พบความแตกต่างระหว่างเช่าวีญญากับความพึงพอใจในการทำงาน แต่ในลักษณะงานบางอย่างพบว่ามีความแตกต่างกัน พนักงานในโรงงานแห่งหนึ่งมีเช่าวีญญาในระดับสูง มักจะเบื่องานได้ง่าย และมีเจตคติที่ไม่ดีต่อการทำงานในโรงงาน ซึ่งงานที่ทำไม่เหมาะสมกับความสามารถของเขา

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

8. บุคลิกภาพ ปัญหาเรื่องบุคลิกภาพกับความพึงพอใจในงานนั้นอยู่ที่เครื่องมือวัดบุคลิกภาพที่ไม่เที่ยงตรง สิ่งหนึ่งที่เห็นได้เด่นชัดคือ คนที่มีอาการของโรคประสาท มักจะไม่พอใจในการทำงานมากกว่าคนที่ปกติ ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะความไม่พึงพอใจในการทำงานเป็นเหตุให้เกิดโรคประสาทได้ เพราะต้องเครียดกับภาวะของความไม่พึงพอใจในการทำงาน

9. ระดับเงินเดือน จากงานวิจัยหลายชิ้น พบว่าเงินเดือนมีส่วนในการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน เงินเดือนที่มากพอแก่การดำรงชีพตามสถานภาพ ทำให้บุคคลไม่ต้องดิ้นรนมากนักที่จะไปทำงานเพิ่มนอกเวลาทำงาน และเงินเดือนยังเกี่ยวข้องกับความสามารถจัดหางานอื่นที่สำคัญแก่การดำรงชีวิตด้วย ผู้ที่มีเงินเดือนสูงมีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าผู้มีเงินเดือนต่ำ

10. แรงจูงใจในการทำงาน แรงจูงใจเป็นการแสดงออกถึงความต้องการของบุคคล โดยเฉพาะแรงจูงใจจากปัจจัยตัวผู้ทำงานเองก็จะสร้างความพึงพอใจในการทำงาน

11. ความสนใจในงาน บุคคลที่สนใจในงาน ได้ทำงานที่ตัวเองถนัดและพอใจ จะมีความสุข และความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าบุคคลที่มีศูนย์ความสนใจในชีวิตไม่ได้อยู่ที่งาน

2.2.3.2 ปัจจัยด้านงาน

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

2. ทักษะในการทำงาน ความชำนาญในงานที่ทำ มักจะพิจารณาควบคู่ไปกับลักษณะของงาน ฐานะทางอาชีพ ความรับผิดชอบ เงินเดือนที่ได้รับ ต้องพิจารณาไปด้วยกันจึงจะเกิดความพึงพอใจในงาน

3. ฐานะทางวิชาชีพ จากการศึกษาวิจัยพบว่าประมาณครึ่งหนึ่งของเสมียนมีความพึงพอใจในการทำงาน แต่จะมีถึงร้อยละ 17 ที่พบว่าถ้ามีโอกาสก็อยากจะเปลี่ยนงานในสถานะที่เศรษฐกิจดี มีงานให้เลือกทำ จะมีการเปลี่ยนงานบ่อย เพื่อจะเลื่อนเงินเดือน เลื่อนฐานะของตนเอง ดังนั้น ตำแหน่งทางการงานที่มีฐานะทางวิชาชีพสูง เช่น การเป็นเจ้าของกิจการ ผู้จัดการจะมีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าระดับอาชีพที่มีฐานะทางอาชีพต่ำกว่า ความจริงแล้วต้องพิจารณาควบ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

คู่ไปกับความมีอิสระในงาน ความภูมิใจในงาน ด้วย ทั้งนี้ก็เพราะฐานะทางอาชีพ นอกจากขึ้นกับบุคคลนั้นเป็นผู้พิจารณาความสำคัญแล้วยังขึ้นอยู่กับบุคคลอื่นในสังคมเป็นผู้พิจารณาคัดสินด้วย ในแต่ละสังคมแต่ละหน่วยงานให้ความสำคัญของฐานะทางวิชาชีพแตกต่างกันไป ระยะเวลาที่ผ่านมาไป ความคิดเห็นเกี่ยวกับฐานะทางวิชาชีพก็เปลี่ยนไปด้วย

4. ขนาดของหน่วยงาน ความพึงพอใจในการทำงาน หน่วยงานขนาดเล็กจะดีกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงานขนาดใหญ่ หน่วยงานขนาดเล็กพนักงานมีโอกาสรู้จักกัน ทำงานคุ้นเคยกันได้ง่ายกว่าหน่วยงานขนาดใหญ่ ทำให้พนักงานรู้สึกเป็นกันเองและร่วมมือช่วยเหลือกัน ขวัญในการทำงานดีทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

5. ความห่างไกลของบ้านและที่ทำงาน การที่บ้านห่างไกล การเดินทางไม่สะดวกต้องตื่นแต่เช้ามืด รถติดและเหน็ดเหนื่อยจากการเดินทาง มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน คนที่เป็นคนจังหวัดหนึ่งแต่ต้องไปทำงานอีกจังหวัดหนึ่งและสภาพท้องถิ่น ความเป็นอยู่ ภาษา ไม่คุ้นเคย ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน เนื่องจากการปรับตัว และการสร้างความคุ้นเคยต้องใช้ระยะเวลา

6. สภาพทางภูมิศาสตร์ แต่ละท้องถิ่นและท้องที่มีส่วนสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน คนงานในเมืองใหญ่มีความพึงพอใจในการทำงานน้อยกว่าคนงานในเมืองเล็ก ทั้งนี้เนื่องจากความคุ้นเคย ความใกล้ชิดระหว่างคนงานในเมืองเล็กมากกว่าในเมืองใหญ่ ทำให้เกิดความอบอุ่นและมีความสัมพันธ์กัน

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

2.2.3.3 ปัจจัยด้านการจัดการ

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

2. รายรับ ฝ่ายบริหารและฝ่ายจัดการของบริษัทเชื่อมั่นว่ารายรับที่ดีของพนักงานจะช่วยบรรเทาความไม่พึงพอใจในการทำงานได้ การสำรวจส่วนใหญ่พบว่า รายรับมาที่หลังความมั่นคง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

คงในการทำงาน ลักษณะของงานและความก้าวหน้าในการทำงาน แต่ในสถานะเศรษฐกิจปัจจุบันที่มีค่าครองชีพสูง รายรับจะมีความสำคัญอันดับแรก นักวิชาการที่เปลี่ยนงานเนื่องจาก รายรับของหน่วยงานอื่นดีกว่าแห่งเดิม ผู้เชี่ยวชาญจากหน่วยงานของรัฐลาออกไปสู่ภาคเอกชน ก็เพราะรายรับที่ดีกว่าเช่นกัน

3. ผลประโยชน์ เช่นเดียวกับรายรับ ฝ่ายบริหารของบริษัทและโรงงานเห็นว่าการได้รับผลประโยชน์เป็นสิ่งชดเชยและสร้างความพึงพอใจในการทำงานได้ แต่จากการศึกษาซึ่งก็พบว่า ผลเป็นเช่นเดียวกับรายรับ พนักงานบางส่วนอาจให้ความสนใจน้อยกว่าความมั่นคงในการทำงาน และความก้าวหน้าในการทำงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการจ่ายค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร ค่าประกันสังคมและประกันชีวิตต่างๆ ถูกจัดอยู่ในด้านความมั่นคงและสวัสดิการในการทำงาน

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

5. อำนาจตามตำแหน่งหน้าที่ หมายถึง อำนาจที่หน่วยงานมอบหมายให้โดยตำแหน่ง เพื่อควบคุมสั่งการผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานให้ปฏิบัติงานที่มอบหมายให้สำเร็จ งานบางอย่างมีอำนาจตามตำแหน่งที่เด่นชัด งานบางอย่างมีอำนาจที่ไม่เด่นชัด ทำให้ผู้ปฏิบัติงานยากและอึดอัด อำนาจตามตำแหน่งหน้าที่จึงมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน

6. สภาพการทำงาน พนักงานมีความคิดเห็นที่แตกต่างกันมากในเรื่องสถานการณ์และสภาพการทำงาน บรรยากาศการทำงาน ความสะอาดสบาย ความปลอดภัย ตลอดจนสภาพแวดล้อมต่างๆ ล้วนมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน

7. เพื่อนร่วมงาน เพื่อนร่วมงานเป็นส่วนหนึ่งthatจัดเข้าในปัจจัยที่เกิตความพึงพอใจในการทำงาน ความสัมพันธ์ที่กระหว่างเพื่อนร่วมงานทำให้คนเรามีความสุขในที่ทำงาน สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนจึงมีความสำคัญและเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

8. ความรับผิดชอบงาน การศึกษาพบว่าพนักงานที่มีขวัญดีจะมีความรับผิดชอบในงานสูง ความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ระหว่างความรับผิดชอบร่วมกับปัจจัยอื่น เช่น อายุ ประสบการณ์ เงินเดือนและตำแหน่งด้วย

9. การนิเทศงาน สำหรับพนักงาน การนิเทศก็คือการชี้แนะในการทำงานจากหน่วยงาน ดังนั้น ความรู้สึกต่อผู้นิเทศก็มักจะเน้นความรู้สึกที่มีต่อหน่วยงานและองค์กรด้วย จากการศึกษากรณีฮอร์ธอร์น พบว่าขวัญและเจตคติของพนักงานขึ้นอยู่กับความสัมพันธ์กับผู้นิเทศงาน การสร้างความเข้าใจที่กระหว่างผู้นิเทศงานและพนักงาน ก่อให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

10. การสื่อสารกับผู้บังคับบัญชา การศึกษาหลายแห่งพบว่า พนักงานมีความต้องการที่จะรู้ว่าการทำงานของตนเป็นอย่างไร จะปรับปรุงการทำงานของตนอย่างไร ข่าวสารจากบริษัทหน่วยงานต่างๆ จึงมีความสำคัญกับผู้ปฏิบัติงาน งานของตนจะก้าวหน้าต่อไปหรือไม่ พนักงานมักจะได้อخبارของหน่วยงานน้อยกว่าที่ต้องการ

11. ความศรัทธาในตัวผู้บริหาร พนักงานที่ชื่นชมความสามารถของผู้บริหาร จะมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน เป็นผลทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานด้วย ความศรัทธาในด้านความสามารถและความตั้งใจที่ผู้บริหารมีต่อหน่วยงาน ทำให้พนักงานหน่วยงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดความพึงพอใจในการทำงานในหน่วยงาน

12. ความเข้าใจกันระหว่างผู้บริหารกับพนักงาน ความเข้าใจที่ดีต่อกัน ยอมรับในบทบาทหน้าที่ซึ่งกันและกัน ทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน

2.2.4 มวลเหตุจูงใจในการทำงาน

การทำงานของแต่ละคนย่อมขึ้นอยู่กับมวลเหตุจูงใจที่เป็นแรงกระตุ้นให้คนแต่ละคนทำงาน ผลงานจะดีหรือไม่ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบต่อไปนี้ (ทวนชัย อรุณโรจน์. 2537 : 35)

1. สิ่งแวดล้อมในการทำงาน เช่น สถานที่ แสงสว่าง ระเบียบกฎเกณฑ์ของสถานที่ทำงาน บรรยากาศในการทำงาน เป็นต้น
2. เศรษฐกิจ เป็นผลตอบแทนจากการทำงาน ได้แก่ ค่าจ้าง ค่าแรง เงินเดือนโบนัส ค่าสมนาคุณ ค่าตอบแทน รวมทั้งฐานะทางครอบครัว รายจ่ายของครอบครัวที่มีผลต่อการทำงาน
3. ฐานะทางสังคม เป็นส่วนหนึ่งของงานและสังคม ตำแหน่งงาน หน้าที่การงานของแต่ละคนได้รับการยอมรับจากสังคม ก็จะทำให้บุคคลนั้นเกิดความภาคภูมิใจมีความรับผิดชอบมากขึ้น
4. เจตคติต่องาน ความรู้สึกงานนั้นเป็นสิ่งที่มีความค่า เป็นการรับผิดชอบต่อสังคมจะก่อประโยชน์แก่ตนและสังคม บุคคลนั้นย่อมจะรักงาน นอกจากนี้ความถนัดความสนใจ ความเอาใจใส่ ก็มีผลต่อการทำงานเป็นอย่างมาก
5. ความอิสระในการทำงาน ความสามารถในการใช้ ความรู้ ความสามารถ ได้อย่างเต็มที่ โดยไม่ต้องมีใครมาบังคับบัญชา ไม่ได้รับการบีบบังคับจากผู้อื่น มีอิสระในการทำงานเป็นมูลเหตุให้คนตั้งใจทำงาน และมีความสุขในการทำงานด้วย

2.2.5 ทฤษฎีการจูงใจและสุขปัจจัย

Federick Herzberg แห่งมหาวิทยาลัยยูทาห์ ได้ศึกษาพัฒนาทฤษฎีการจูงใจและสุขปัจจัยขึ้นมาจากความสำคัญที่ได้จากทฤษฎี X และทฤษฎี Y โดยเขาเชื่อว่า (ชอชชาย ทองไทยนันท. 2526 : 60) “ คำใช้จ่ายในการศึกษาทัศนคติเกี่ยวกับงานจะช่วยเพิ่มผลผลิต ลดการขาดงานและก่อให้เกิด

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ความสัมพันธ์ในการทำงานราบรื่น ต่อตัวบุคคล การเข้าใจในแรงที่ชักจูงอยู่จะเพิ่มขวัญและกำลังใจ ซึ่งจะนำไปสู่การมีความสุขมากขึ้นและได้รู้จักตัวเองมากขึ้น”

เขาได้ทำการศึกษาโดยการสัมภาษณ์วิศวกร จำนวน 200 คน จากโรงงานอุตสาหกรรม 11 แห่งในเขตเมืองฟิตส์เบิร์ก 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

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

2.2.6 ทฤษฎีแรงจูงใจของแมกเคลแลนด์

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

1. ความต้องการความสำเร็จ
2. ความต้องการมีอำนาจ
3. ความต้องการความสัมพันธ์

บุคคลที่มีความต้องการมีความสำเร็จมักจะมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง มีความปรารถนาที่จะทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี และแข่งกับมาตรฐานอันดีเยี่ยม พยายามจะเอาชนะอุปสรรคต่างๆ มีความสบายใจเมื่อประสบความสำเร็จ และมีความวิตกกังวลเมื่อประสบความล้ม

เหลว บุคคลเหล่านี้จะมีความทะเยอทะยานสนใจในตำแหน่งผู้บริหาร อย่างไรก็ตาม มนุษย์ทุกคนมีความต้องการเช่นเดียวกันทั้ง 3 ประเภทเพียงแต่บางครั้งจะมีระดับของความต้องการที่แตกต่างกัน

2.3 แนวคิดเกี่ยวกับการตัดสินใจลาออกจากงาน

2.3.1 ความหมายของการลาออกจากงาน

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

การลาออกจากงานเป็นกระบวนการทางความคิดที่บุคคลแต่ละคนใช้ในการเลือกเกี่ยวกับชีวิตการทำงานของเขาจากทางเลือกที่มีตั้งแต่ 2 ทางเลือกขึ้นไปว่าเขาควรจะยังคงทำงานต่อหรือลาออกจากองค์การปัจจุบันที่เขาทำงานอยู่ แต่ก็อาจเป็นไปได้ที่บางคนเลือกที่จะทนทำงานไปสักกระยะจนกว่าจะหางานที่ดูใจมากกว่าได้จึงค่อยลาออก เป็นต้น (Noorderhaven 1995 :16)

Robbins (1996: 62) กล่าวว่า มนุษย์แต่ละคนมีกระบวนการในการตัดสินใจลาออกจากงานที่แตกต่าง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการมีบุคลิกภาพ ความเชื่อ การรับรู้ และการมีทัศนคติต่อธรรมชาติของมนุษย์ที่แตกต่างกัน กระบวนการตัดสินใจของคนแต่ละคนเป็นรูปแบบเฉพาะตัวและผลการตัดสินใจยังอาจจะเป็นตัวนำให้เกิดการแสดงพฤติกรรมไปตามที่ตัดสินใจนั้น จึงส่งผลให้แต่ละคนมีพฤติกรรมที่แตกต่างกัน จากการศึกษาวิจัยกระบวนการตัดสินใจอย่างต่อเนื่องมาจนถึงเวลานี้เราสามารถสรุปได้ว่า การตัดสินใจเป็นผลมาจากพุทธิปัญญาของมนุษย์แต่ละคน คนที่มีพัฒนาการทางพุทธิปัญญาสูงจะสามารถคิด คำนวณ และตัดสินใจในเรื่องราวเหตุการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้องตามหลักตรรกมากกว่าผู้ที่มีพัฒนาการของกระบวนการทางพุทธิปัญญาคต่ำกว่า

มนุษย์ใช้โครงสร้างทางความคิดประจำตัวของเขาเป็นกรอบในการพิจารณาตัดสินใจลาออกจากงาน โดยอาศัยข้อมูลเบื้องต้นมากมายในการตัดสินใจ เช่น รายละเอียดของสถานการณ์ ความชัดเจนของปัญหา ความคาดหวังที่เขามีต่องานใหม่ เจือปนทางสังคม จุดมุ่งหมาย ปัจจัยทางชีวสังคม และประสบการณ์เดิมที่แต่ละบุคคลมี การรับรู้บรรยากาศการบริหารงานในองค์การ การมีทัศนคติต่อธรรมชาติของมนุษย์ ฯลฯ ปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้เป็นปัจจัยเชิงสาเหตุที่ถูกนำเข้ากระบวนการประมวลผลทางความคิดของแต่ละคนจนได้ผลลัพธ์ออกมาเป็นการตัดสินใจในเรื่องนั้น ๆ บุคคลที่เป็นสมาชิกขององค์การเดียวกัน ทำงานในเวลาเดียวกัน ในสิ่งแวดล้อมแห่งเดียวกันแต่กลับพบเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นอนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ว่าแต่ละคนจะมีการรับรู้องค์การและมักจะเกิดพฤติกรรมสนองตอบต่อองค์การของพวกเขาแตกต่างกันไป บางคนอาจจะมีคามพึงพอใจในการทำงานกับองค์การมาก แต่ในเวลาเดียวกันคนอื่น ๆ อาจรู้สึกไม่พึงพอใจกับการทำงานในองค์การนั้นเลยก็เป็นได้

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

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

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

- 1 การรับรู้และมีความตระหนักถึงปัญหาที่เกิดขึ้น
- 2 พิจารณาจุดมุ่งหมายความต้องการของตนเพื่อเปรียบเทียบ หาทางเลือกที่เป็นไปได้มากที่สุด
- 3 ปฏิบัติตามทางเลือกนั้น

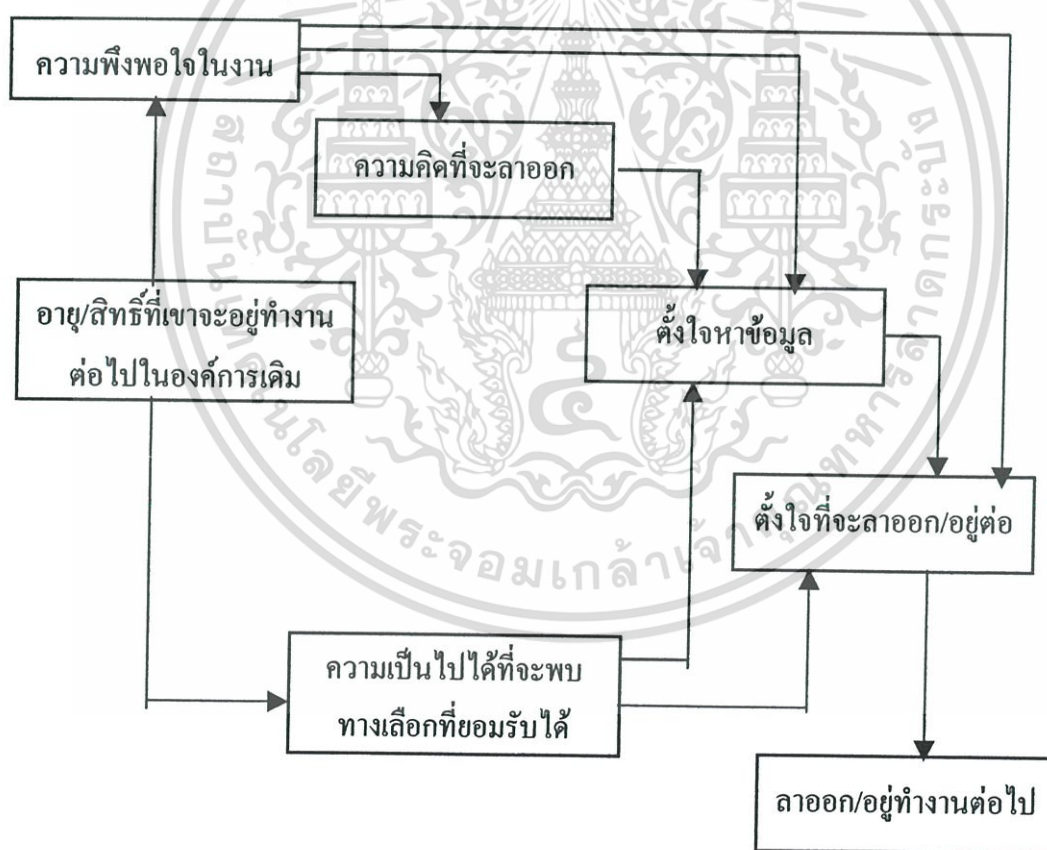
ความเข้าใจกระบวนการในการตัดสินใจดังที่ได้กล่าวเป็นแนวคิดของนักวิชาการสายบริหารและการจัดการที่มองกระบวนการตัดสินใจเป็นรูปแบบที่ตายตัวเป็นขั้นๆ แต่ในการตัดสินใจลาออกจากงานเป็นการตัดสินใจส่วนบุคคลที่อยากจะหารูปแบบตายตัวมาอธิบายได้อย่างครอบคลุม จึงเกิดการศึกษาระบวนการตัดสินใจตามแนวคิดของ Rotter, Kelly, Noorderhoven ต่างมีความเห็นสอดคล้องกันว่ากระบวนการในการตัดสินใจลาออกจากงานของบุคคลมิใช่เพียงแต่การรับรู้ปัญหา หาข้อมูล และจัดกระทำข้อมูลเท่านั้นแต่เขาจะแสดงพฤติกรรมไปตามคำตอบที่เกิดขึ้นในใจของเขานั้น หรือไม่เป็นอีกกรณีหนึ่งขึ้นอยู่กับผลที่เกิดจากการตรวจสอบโดยพุทธิปัญญาของตัวผู้ทำการตัดสินใจอีกครั้งหนึ่ง ในช่วงวินาทีก่อนการแสดงการตอบสนองใด ๆ ออกไปหากผล

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากการตรวจสอบแล้วมีผลเป็นไปในทางบวกในระดับที่เขาพอใจ 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)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.3.3 ประเภทของการลาออกจากงาน

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

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

2.3.4 ต้นทุนของการลาออกจากงาน

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

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

การเพิ่มขึ้นของอัตราการลาออกจากงานของพนักงาน จะเป็นสิ่งที่ไม่ดีกับองค์กร เนื่องจาก การเพิ่มขึ้นของอัตราการลาออกจะทำให้ขวัญและกำลังใจของพนักงานที่อยู่กับองค์กรตกต่ำลง และความไม่พึงพอใจกับงานจะสูงขึ้น ซึ่งผู้จัดการต้องรีบเข้าไปแก้ไขก่อนที่จะเป็นปัญหาลุกลามต่อไป

2.3.5 การควบคุมอัตราการลาออกจากงาน

การควบคุมอัตราการลาออกจากงานสามารถทำได้ดังนี้ คือ (Robert and John 1997 : 76)

- 1) กระบวนการระหว่างรับเข้าทำงาน ควรมีการแจกแจงรายละเอียดเกี่ยวกับงานให้ทราบในระหว่างการคัดเลือกหรือตอนสัมภาษณ์ เพื่อให้ทราบลักษณะงานที่แท้จริงว่าเป็นไปตามความคาดหวังของพนักงานใหม่หรือไม่
- 2) การปฐมนิเทศ พนักงานใหม่มีแนวโน้มที่จะลาออกจากงานมากกว่าพนักงานที่ทำงานมานาน และพนักงานที่ได้รับการแนะนำ และฝึกอบรมอย่างดี ถ้าพนักงานได้รับข้อมูลเบื้องต้นเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปเผยแพร่บนการดำเนินงานไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ต้นเกี่ยวกับบริษัทและเกี่ยวกับลักษณะงานที่เขาจะทำ ทำให้เขาสามารถพิจารณาตัดสินใจได้รวดเร็วขึ้นว่าจะอยู่กับองค์กรต่อไปหรือไม่

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

4) การเลื่อนตำแหน่ง การวางแผนการเลื่อนตำแหน่งที่ดีจะช่วยรักษาพนักงานไว้กับองค์กรได้ ถ้าพนักงานมีความคิดว่าเขาไม่มีความก้าวหน้าในอาชีพ พวกเขาอาจจะออกจากองค์กรได้ หรือการที่ผิดหวังจากการเลื่อนตำแหน่ง การย้ายไปสถานที่ใหม่ หรืองานใหม่ โดยที่ไม่มีการฝึกอบรมหรือฝึกอบรมไม่เพียงพอที่จะเป็นสาเหตุให้พนักงานลาออกโดยสมัครใจ

การลาออกโดยสมัครใจของพนักงานอาจจะมาจากปัจจัยหรือเหตุผลส่วนตัว ซึ่งไม่สามารถควบคุมได้โดยองค์กร เช่น (Robert and John 1997 : 76)

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

ถึงแม้ว่าการลาออกจากงานบางครั้งหลีกเลี่ยงไม่ได้ แต่องค์กรต้องมีขั้นตอน ในการควบคุมโดยเฉพาะอย่างยิ่ง การลาออกจากงานที่มีสาเหตุมาจากองค์กร เช่น การดูแลจัดการไม่ดี การฝึกอบรมที่ไม่เพียงพอ นโยบายไม่คงเส้นคงวา

2.4 ความต้องการลาออกจากงานกับการรับรู้บรรยากาศการบริหารในองค์กร

2.4.1 ความหมายของการรับรู้บรรยากาศการบริหารงานในองค์กร

บรรยากาศการบริหารงานในองค์กร หมายถึง การรับรู้ร่วมกันระหว่างสมาชิกขององค์กร ต่อนโยบายขององค์กร วิธีการดำเนินงาน และการปฏิบัติจริง องค์กรแต่ละแห่งจะมีบรรยากาศมากกว่าหนึ่งบรรยากาศ ขึ้นอยู่กับว่าสมาชิกขององค์กรแต่ละคนให้ความสนใจหรือรับรู้องค์การของตนที่จุดใดเป็นสำคัญ เช่น บรรยากาศการบริการ บรรยากาศการบริหารงาน บรรยากาศความปลอดภัย เป็นต้น (Zohar . 2000 : 587-588) การรับรู้บรรยากาศการบริหารงานใน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

องค์การจะเกิดขึ้นได้ใน 2 ทิศทาง คือ ความรู้สึกในทางบวก เช่น พึงพอใจต่อบรรยากาศการบริหารงานในองค์การที่ตนทำงานอยู่ และในทางลบ เช่น ไม่ชอบบรรยากาศการทำงานในองค์การของตน ความรู้สึกจากการรับรู้บรรยากาศการบริหารงานในองค์การของแต่ละบุคคลจะแตกต่างกันแม้เขาเหล่านั้นจะทำงานในองค์การเดียวกันก็ตามที่เป็นเช่นนี้เพราะการรับรู้ก็เป็นกระบวนการทางพุทธิปัญญาของบุคคลแต่ละคน ที่ทำหน้าที่จัดระเบียบและแปลความหมายข้อมูลผ่านอวัยวะรับสัมผัสทั้ง 5 ของร่างกาย คือ ข้อมูลการมองเห็นจากดวงตา ข้อมูลการได้ยินจากหู ข้อมูลการรับรสจากลิ้น และข้อมูลการรับสัมผัสจากผิวหนังของเรา ส่วนบรรยากาศการบริหารงานในองค์การก็คือ สิ่งเร้าที่มากระทบอวัยวะรับสัมผัสจากนั้นข้อมูลจากการรับสัมผัสที่สำคัญก็จะถูกส่งไปสู่สมอง ที่สมองนี้เองระบบพุทธิปัญญาจะทำหน้าที่จัดระเบียบและคัดเลือกข้อมูลเพื่อแปลความหมาย หรือละเลยต่อข้อมูลบางอย่างที่เห็นว่าไม่สำคัญแล้วจึงตัดสินใจว่าจะทำการตอบสนองต่อสิ่งเร้านั้นหรือไม่ถ้าตอบสนองจะตอบสนองอย่างไร กระบวนการรับรู้บรรยากาศการบริหารงานในองค์การ จึงเป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องตลอดเวลาที่บุคคลทำงานอยู่ในองค์การนั้นๆ ในบางกรณีที่มีการรับสัมผัสกับบรรยากาศการบริหารงานในองค์การ แต่ถ้าไม่เกิดการตอบสนองก็ยังไม่ถือว่าเป็นเกิดกระบวนการรับรู้บรรยากาศการบริหารงานในองค์การ และอาการตอบสนองที่กล่าวถึงนี้อาจจะแสดงออกในรูปของพฤติกรรมภายนอก หรือเกิดในรูปของพฤติกรรมภายในก็ได้ เช่น การแสดงพฤติกรรม การตอบสนองโดยความคิด การจินตนาการ การมีเจตคติต่อสิ่งต่าง ๆ (Robbins. 1996 : 132) เป็นเนื่องจากบุคคลแต่ละคนจะให้ความหมายต่อสิ่งเร้าในความหมายของเขาเอง ดังนั้นแม้เป็นบรรยากาศการทำงานในองค์การเดียวกันแต่ต่างบุคคลก็อาจให้ความหมายต่อบรรยากาศการบริหารงานในองค์การนั้นแตกต่างกันได้นักจิตวิทยาและนักพฤติกรรมมององค์การต่างมีความเห็นที่สอดคล้องกัน ในส่วนของการทำงานร่วมกันในองค์การว่า การศึกษาว่าสมาชิกขององค์การรับรู้บรรยากาศการบริหารงานในองค์การอย่างไร ย่อมมีความสำคัญมากกว่าการศึกษาว่าตัวบรรยากาศการบริหารงานในองค์การนั้นเป็นอย่างไร เพราะการรับรู้บรรยากาศมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของบุคคลต่อองค์การ นอกจากนี้ยังมีความสัมพันธ์กับผลผลิตในการทำงานและการลาออกจากงานของคนนั้นด้วย ส่วนผลกระทบในระดับองค์การ บรรยากาศมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพโดยรวมของทั้งองค์การ การพัฒนาเทคนิคการทำงานและการปรับปรุงมาตรฐานการทำงานขององค์การ (Kozlowski and Hults . 1978 : 110)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

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 ดังนั้นรูปแบบบรรยากาศการบริหารงานในองค์กรแบบหนึ่งอาจเหมาะกับองค์กรหนึ่งแต่อาจไม่เหมาะกับองค์กรอื่น ๆ ในธุรกิจประเภทเดียวกันก็ได้ ลักษณะบรรยากาศการบริหารงานในองค์กรที่องค์กรแต่ละแห่งต้องการจะต้องส่งเสริมให้คนทำงานมีการรับรู้ไปในทางบวก และต้องสามารถตอบสนองความต้องการ ความคาดหวัง ฯ ของทั้งสมาชิกส่วนใหญ่และขององค์กรเองเป็นสำคัญ ซึ่งในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยยึดแนวคิดการแบ่งลักษณะบรรยากาศการบริหารงานในองค์กรตามแนวคิดทฤษฎีดังที่กล่าวไว้แล้วข้างต้นเป็นหลัก โดยรวบรวมลักษณะบรรยากาศการบริหารงานในองค์กรใหม่ เป็น 4 ลักษณะ ดังต่อไปนี้ คือ

1. บรรยากาศการบริหารงานในองค์กรแบบเน้นการใช้อำนาจ รวมศูนย์อำนาจที่ผู้บริหารใช้อำนาจบังคับให้ผู้ได้บังคับบัญชาเกิดความเกรงกลัว
2. บรรยากาศการบริหารงานในองค์กรแบบเน้นที่ตัวผู้ปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานทุกระดับเป็นสำคัญ เอื้ออาทรต่อกัน ประนีประนอม
3. บรรยากาศการบริหารงานในองค์กรแบบเน้นความสำเร็จของงาน ไม่เน้นว่าจะต้องใช้วิธีการใดแต่มุ่งความสำเร็จของงานเป็นลำดับแรก ยอมรับทุกวิธีการที่สร้างความสำเร็จในงานที่ตั้งไว้ได้ดีที่สุด
4. บรรยากาศการบริหารงานในองค์กรแบบเน้นกฎเกณฑ์ ระเบียบ วิธีการไม่สนใจประสิทธิภาพและประสิทธิผลในงานมากเท่าความถูกต้องตรงตามหลักเกณฑ์ระเบียบขององค์กร

ในการทำงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การศึกษารับรู้บรรยากาศการบริหารงานในองค์กรกับความต้องการลาออกจากงานของวิศวกรในอุตสาหกรรมรถยนต์ ในครั้งนี้ผู้วิจัยมีความประสงค์จะศึกษาบรรยากาศการบริหารงานในองค์กร 4 ลักษณะดังกล่าวทั้งในแง่การรับรู้ การคาดหวัง ของตนเองและของบุคคลอื่น โดยผู้วิจัยจะสร้างแบบสอบถามเป็นเครื่องมือเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้

2.4 อุตสาหกรรมรถยนต์ในประเทศไทย

2.5.1 อุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนรถยนต์

อุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วน หมายถึง อุตสาหกรรมรถยนต์ และรถจักรยานยนต์ ตลอดจนอุตสาหกรรมการผลิตชิ้นส่วนเพื่อใช้ในการผลิตรถยนต์และจักรยานยนต์ จะเห็นว่าอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนเป็นภาคอุตสาหกรรมที่มีประวัติศาสตร์อันยาวนานอุตสาหกรรมหนึ่งของประเทศไทย โดยในอดีตตั้งแต่ปี 2504 อุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนเป็นอุตสาหกรรมทดแทนการนำเข้า ซึ่งทางภาครัฐต้องให้การคุ้มครองอุตสาหกรรมประเภทนี้ เพื่อให้สามารถอยู่รอดได้ ต่อมาอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนของไทยได้พัฒนาจนมีขีดความสามารถในการผลิตสูงสุดของอาเซียน และยังสามารถส่งออกไปยังต่างประเทศได้ สามารถสร้างรายได้เข้าประเทศโดยในปี 2544 มี มูลค่าการส่งออกประมาณ 166,404.87 ล้านบาท และก่อให้เกิดการจ้างงานในระบบเศรษฐกิจประมาณ 285,000 คน (<http://www.oie.go.th/specialreport/auto>)

อุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนของประเทศไทยสามารถแยกออกเป็น 2 ประเภทใหญ่ ๆ คือ

1. รถยนต์และชิ้นส่วนรถยนต์
2. รถจักรยานยนต์และชิ้นส่วนรถจักรยานยนต์

นอกจากนี้ชิ้นส่วนยานยนต์ยังสามารถแบ่งแยกได้อีก 2 ประเภทคือ

1. ชิ้นส่วนยานยนต์ประเภทที่ใช้ในการประกอบยานยนต์ (Original Equipment Manufacturing : OEM)
2. ชิ้นส่วนยานยนต์ประเภทอะไหล่ (Replacement Equipment Manufacturing : REM)

2.5.2 อุตสาหกรรมรถยนต์

ตลอดระยะเวลา 2 ทศวรรษที่ผ่านมาผู้ประกอบการรถยนต์ระดับโลกได้ย้ายฐานการผลิตมายังประเทศไทย ปัจจุบันนี้มีผู้ประกอบการรถยนต์รวม 15 ราย ซึ่งกระจุกตัวอยู่ที่บริเวณภาคกลางของ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ประเทศในบริเวณ 6 จังหวัดได้แก่ กรุงเทพฯ และปริมณฑล คือ สมุทรปราการ (เขต 1) ฉะเชิงเทรา (เขต 2) ชลบุรี (เขต 3) ระยอง (เขต 3)

การส่งออกรถยนต์สำเร็จรูปของประเทศไทยมีแนวโน้มขยายตัวตั้งแต่ปี 2538 โดยในปี 2538 มียอดการส่งออก 8,800 คัน และเพิ่มเป็น 14,000 คันในปี 2539 หรือเพิ่มขึ้นร้อยละ 59.09 จากปี 2538 ส่วนในปี 2540 มียอดการส่งออก 42,218 คัน หรือเพิ่มขึ้นร้อยละ 201.56 และยังคงเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องจนกระทั่งปี 2544 ประเทศไทยสามารถส่งออกรถยนต์สำเร็จรูปได้ถึง 175,299 คัน เมื่อคิดมูลค่าการส่งออกของกลุ่มอุตสาหกรรมรถยนต์และชิ้นส่วนรถยนต์ไทยจะพบว่า มีมูลค่าสูงขึ้นอย่างต่อเนื่องเป็นลำดับ จาก 49,062.90 ล้านบาทในปี 2541 เป็น 114,661.01 ล้านบาทในปี 2544

ทั้งนี้การนำเข้าของอุตสาหกรรมรถยนต์และชิ้นส่วนรถยนต์ก็สูงขึ้นมากเช่นเดียวกันจาก 17,404.86 ล้านบาทในปี 2541 เป็น 84,504.80 ล้านบาท ในปี 2544 ทั้งนี้ตั้งแต่ปี 2541 เป็นต้นมา ยอดขายในประเทศ 144,065 218,189 262,189 และ 297,052 คันในปี 2541 2542 2543 และ 2544 ตามลำดับ โดยปริมาณการผลิตจริงคือ 158,130 327,233 411,721 และ 459,418 คันในปี 2541 2542 2543 และ 2544 ตามลำดับ ดังตารางที่ 2.2 ตารางที่ 2.3 และตารางที่ 2.4

ตารางที่ 2.2 แสดงจำนวนกำลังการผลิต ยอดขายในประเทศ และยอดการส่งออกรถยนต์สำเร็จรูปตั้งแต่ปี พ.ศ. 2538-2544 (หน่วย : คัน)

ปี	กำลังการผลิต	ปริมาณการผลิตจริง	ยอดขายในประเทศ	ยอดส่งออก	ยอดขายรวม
2538	N/A	525,680	571,580	8,800	580,380
2539	775,800	559,428	589,126	14,000	603,126
2540	775,800	360,303	363,156	42,218	405,374
2541	996,800	158,130	144,065	67,857	211,922
2542	996,800	327,233	218,330	125,702	344,032
2543	1,069,700	411,721	262,189	152,836	415,025
2544	1,069,700	459,418	297,052	175,299	472,351

ที่มา : สถาบันยานยนต์ (2545)

ตารางที่ 2.3 แสดงปริมาณมูลค่าการส่งออกรถยนต์และชิ้นส่วนของประเทศไทยตั้งแต่ปี พ.ศ. 2541-2545

รายการ	2541	2542	2543	2544
รถยนต์นั่ง(ล้านบาท)	2,917.80	4,721.10	8,793.30	29,912.30
รถแวนและปิคอัพ(ล้านบาท)	25,911.10	42,075.10	53,624.60	48,501.20
ชุดสายไฟรถยนต์(ล้านบาท)	10,367.60	9,945.80	8,506.70	8,197.30
ส่วนประกอบและอุปกรณ์รถยนต์ (ล้านบาท)	9,866.40	13,369.50	22,356.50	28,050.20
รวม	49,062.90	70,111.50	93,281.10	114,661.01

ที่มา : สถาบันยานยนต์ (2545)

ตารางที่ 2.4 แสดงปริมาณมูลค่าการนำเข้ารถยนต์และชิ้นส่วนของประเทศไทยตั้งแต่ปี พ.ศ. 2541-2545

รายการ	2541	2542	2543	2544
รถยนต์นั่ง(ล้านบาท)	1,564.70	16,92.70	11,436.60	8,534.60
รถแวนและปิคอัพ(ล้านบาท)	2,333.00	3,24.70	6,598.60	5,308.60
ชุดสายไฟรถยนต์(ล้านบาท)	220.81	261.45	-	-
ส่วนประกอบและอุปกรณ์รถยนต์(ล้านบาท)	13,286.35	40,5.23	58,42.80	70,61.60
รวม	17,404.86	60,74.08	76,277.40	84,04.80

ที่มา : สถาบันยานยนต์ (2545)

2.5 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ภิเชก จันทรเยี่ยม (2537 : บทคัดย่อ) การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการลาออกของอาจารย์ในวิทยาลัยครู โดยการสัมภาษณ์แบบลึกจากอาจารย์ผู้ลาออก และสัมภาษณ์เชื่อมโยงไปยังบุคคลที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งการใช้แบบสอบถามเกี่ยวกับเหตุผลของการคงอยู่เป็นอาจารย์วิทยาลัยครู โดยมีกรอบแนวคิดในการวิจัย คือ ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อ การลาออกของบุคลากรประกอบด้วย ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยและองค์การปัจจัยที่ไม่เกี่ยวกับงาน และปัจจัยสภาพแวดล้อม ภายนอกองค์การ ผู้วิจัยตั้งสมมติฐานว่า ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลปัจจัยลักษณะ องค์การ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ปัจจัยที่ไม่เกี่ยวกับงาน และปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การส่ง ผลต่อการลาออกของอาจารย์ ในวิทยาลัยครู ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลการลาออกของอาจารย์ในวิทยาลัย ครูประกอบด้วย ปัจจัย 4 กลุ่มคือ ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยลักษณะองค์ การ ปัจจัยที่ไม่เกี่ยวกับงาน และ ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ ซึ่ง สอดคล้องกับสมมติฐาน จากข้อค้นพบไม่พบว่าการลา ออกเกิดจากปัจจัย เพียงกลุ่มเดียวตามลำพัง และจะเกิดจากปัจจัยอย่างน้อย 2 กลุ่มขึ้นไปร่วมกัน เป็นพลังผลักดันให้เกิดการลาออกจากวิทยาลัยครู ในขณะที่ผลการค้นพบปัจจัย ที่เป็นพลังเกื้อหนุน ให้อาจารย์ยังคงอยู่ได้แก่ปัจจัย 2 กลุ่มคือ ปัจจัยลักษณะ ส่วนบุคคลและปัจจัยลักษณะองค์การ

ทวนชัย อรุณโรจน์ (2537 : บทคัดย่อ) การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมาย เพื่อศึกษาการลาออก ของครูช่าง อุตสาหกรรมใน 3 ประเด็นหลัก คือ สถานภาพส่วนตัวก่อนที่จะลาออก สาเหตุที่ทำให้ ลาออก และแรงจูงใจให้ลาออก การเก็บรวบรวมข้อมูล ใช้แบบสอบถาม สอบถามเกี่ยวกับ 1.สถาน ภาพส่วนตัวก่อนการลาออก ประกอบด้วย สถานภาพสมรส อายุ วุฒิการศึกษา สาขา ตำแหน่ง ระดับ ชั้น รายได้ และประสบการณ์ 2.สาเหตุที่ทำให้ลาออก ประกอบด้วย สาเหตุด้านองค์การและ การบริหารงาน สาเหตุด้านการปกครอง บังคับ บัญชา สาเหตุด้านการตอบแทนและสวัสดิการ สาเหตุด้านเพื่อนร่วมงาน และสาเหตุด้านงานอาชีพ 3.แรงจูงใจให้ลาออก ประกอบด้วยแรงจูงใจ ภายใน ประชากรและกลุ่มตัวอย่างได้แก่ ครูช่างอุตสาหกรรม สังกัด กรมอาชีวศึกษา ที่ลาออกจาก ราชการไปแล้วระหว่างปี 2531-2533 จำนวน 281 คน จากนั้นนำข้อมูลมาวิเคราะห์หาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และ ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ 1. ด้านสถานภาพส่วนตัวของผู้ที่ลาออก พบว่า 75% ของผู้ที่ลาออก เป็นผู้ที่มีสมรสแล้ว ส่วนมากมีอายุระหว่าง 34-40 ปี และมีอายุราชการ ระหว่าง 11-15 ปี มีตำแหน่งเป็นครูผู้สอนประมาณ 50% โดยส่วนใหญ่ ประมาณ 70% จะเป็นข้าราชการระดับ 3 ระดับ 4 และระดับ 5 มีวุฒิ ปริญญาตรีครุศาสตร์อุตสาหกรรม (คอบ.) สาขาช่างยนต์ ช่างกลโรงงาน ช่างเชื่อมและโลหะแผ่น ช่างไฟฟ้า ช่างอิเล็กทรอนิกส์ และช่างโยธา/สำรวจ/สถาปัตย์ ลาออกในสัดส่วนที่ใกล้เคียงกัน รายได้ก่อนที่จะลาออก ส่วนใหญ่อยู่ในระหว่างเงินเดือน 8,000-10,000 บาท และทุกคนเคยมี ประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับวงการธุรกิจอุตสาหกรรมอยู่แล้ว แสดงว่าผู้ที่ ลาออกนั้นเป็นคนที่มีศักยภาพในตัวสูง มีความรู้และประสบการณ์ตรงกับ ความต้องการของตลาดแรงงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสาขาที่ขาดแคลน อีกทั้งยังอยู่ในช่วงวัยที่มีพลังเต็มที่ 2. สาเหตุที่ทำให้ลาออก เรียงตามลำดับความสำคัญจากน้อยไป มาก (1-5) พบว่า สาเหตุด้านการ ตอบแทนและสวัสดิการ เป็นสาเหตุ อันดับที่ 1 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 สาเหตุด้านองค์การและการ บริหาร งาน เป็นสาเหตุอันดับที่ 2 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36 สาเหตุด้านการปกครอง บังคับบัญชา เป็น สาเหตุอันดับที่ 3 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.14 สาเหตุด้าน งานอาชีพ เป็นสาเหตุอันดับที่ 4 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.13 และสาเหตุ ด้านเพื่อนร่วมงานมีปัญหาค่อนข้างน้อยเป็นสาเหตุอันดับที่ 5 มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.48 สรุปได้ว่าในการทำงานนั้นมนุษย์ทุกคนต้องการมีรายได้ ให้เพียงพอ เพื่อตนเองและครอบครัว เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ต้องการความมั่นคงในชีวิตและ ต้องการ โอกาสในการได้ใช้ศักยภาพของตนให้เกิดประโยชน์สูงสุด

3. แรงจูงใจให้ลาออก พบว่า แรงจูงใจภายนอกมีปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลต่อการลาออกมากกว่าแรงจูงใจภายใน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 ในขณะที่แรงจูงใจภายในมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 เหตุที่เป็นดังนี้เพราะว่า ปัจจัยแรงจูงใจภายนอก ไม่ว่าจะเป็น ชื่อเสียง เกียรติยศ ตำแหน่ง หน้าที่การงาน รายได้และโอกาสของความก้าวหน้า สามารถเปรียบเทียบ รูปธรรมให้เห็นได้อย่างชัดเจน โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อเปรียบเทียบกับ งานในระบบราชการ การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ มีผลออกมาสอดคล้องกับงานวิจัยเรื่อง การลาออกของครูในต่างประเทศ และงานวิจัยเกี่ยวกับปัญหาสมองไหล ของสำนักงาน กพ.ทุกประการ ไม่ว่าจะมองในแง่สาเหตุแต่ละด้าน หรือ จะพิจารณาจากแรงจูงใจให้ลาออกก็ตาม จะมีปัจจัยที่เป็นทั้งแรงดึงดูด (Pull) และปัจจัยผลักดัน (Push) ให้เกิดการลาออกได้ทั้งสิ้น

สุกัญญา สุทธิวานิช (2538 : บทคัดย่อ) การวิจัยนี้ศึกษาปัจจัย ที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการลาออกของพยาบาล ประจำการของโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ สังกัดสภาวิชาชีพเพื่อสร้างสมการ ในการทำนายพฤติกรรมการลาออกของพยาบาลประจำการของโรงพยาบาล จุฬาลงกรณ์ สังกัด สภาวิชาชีพ โดยใช้ตัวแปร ลักษณะเฉพาะส่วนบุคคล ความพึงพอใจในการทำงาน ความคาดหวังในการทำงาน การได้บรรลุตาม ความคาดหวัง ความผูกพันต่อองค์กร การให้ความสำคัญกับผลตอบแทน ปัจจัย ที่ไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน และความตั้งใจที่จะทำงานอยู่กับองค์กรกลุ่มตัวอย่าง เป็นกลุ่มพยาบาลประจำการที่กำลังปฏิบัติงานอยู่ในโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ จำนวน 75 คน และกลุ่มพยาบาลที่เคยประจำการอยู่ในโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ แต่ลาออกจากโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ในช่วงเวลา 2 ปีที่ผ่านมาจำนวน 75 คน การเก็บรวบรวมข้อมูลใช้แบบสอบถามที่สร้างขึ้นการวิเคราะห์ข้อมูลใช้การ วิเคราะห์จำแนกประเภท (Discriminat analysis) ผลการวิจัยพบว่าพฤติกรรมการลาออกของพยาบาลประจำการของโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ขึ้นกับตัวแปร ลักษณะ เฉพาะส่วนบุคคลเฉพาะสถานภาพสมรส (MS) ความพึงพอใจในการทำงาน (JS) การให้ความสำคัญกับผลตอบแทน (RW) และความตั้งใจที่จะทำงานอยู่กับองค์กร (IN) สามารถเขียนเป็นสมการจำแนกประเภทได้คือ $z = -0.37. MS - 0.59 JS + 0.17 RW + 0.97 IN$ และเมื่อนำสมการดังกล่าวไปจำแนกพยาบาลเข้ากลุ่มได้ ถูกต้องร้อยละ 89.33 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ภราดี บุตรศักดิ์ (2539 : บทคัดย่อ) การศึกษาเรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัย ส่วน บุคคล ความพึงพอใจในงาน และแนวโน้มที่จะลาออกจากองค์กร ของพนักงานในกลุ่มธุรกิจบริษัทเงินทุนในเขตกรุงเทพมหานคร" มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแนวโน้มที่จะลาออกจากองค์กร เพื่อเป็นแนวทางในการป้องกันและแก้ไข ปัญหาการลาออกจากองค์กร กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ เป็นพนักงานที่ทำงานเต็มเวลาในกลุ่มธุรกิจบริษัทเงินทุน ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 203 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ สร้างขึ้นเพื่อวัดความพึงพอใจในงานด้าน ต่าง ๆ 7 ด้าน คือตัวงาน หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน ความ มั่นคง ความก้าวหน้า รายได้ และสวัสดิการ นอกจากนั้น ยังวัดแนวโน้มที่จะลาออกจากองค์กร และปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่ออนุญาตเห็นใจใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

อายุ สถานภาพสมรส ตำแหน่งงาน เงินเดือน/ ค่าตอบแทน ความรับผิดชอบทางการเงินต่อครอบครัว และระยะเวลาในการเดินทางมาทำงาน ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามวัดความพึงพอใจในงาน และวัดแนวโน้มที่จะลาออกจาก องค์การมีค่าเท่ากับ .92 และ .87 ตามลำดับ สถิติที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ ความแปรปรวนแบบสองทาง ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และ การวิเคราะห์การถดถอยพหุ ผลการวิจัยพบว่า 1. ไม่มีความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ตำแหน่งงาน เงินเดือน/ค่าตอบแทน ความรับผิดชอบทางการเงินต่อครอบครัวและระยะเวลาในการ เดินทางมาทำงาน กับแนวโน้มที่จะลาออกจากองค์การ 2. มีความสัมพันธ์ทางลบระหว่างความพึงพอใจในงาน ด้านตัวงาน ด้านหัวหน้างาน ด้านความก้าวหน้า ด้านความ มั่นคง และด้านรายได้ กับแนวโน้มที่จะลาออกจากองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 3. ไม่มีความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานด้าน เพื่อนร่วมงาน และด้านสวัสดิการกับแนวโน้มที่จะลาออกจาก องค์การ 4. จากการวิเคราะห์การถดถอยพหุ พบว่า ตัวแปร ที่สามารถทำนายแนวโน้มที่จะลาออกจากองค์การของพนักงาน ในกลุ่มธุรกิจบริษัทเงินทุน ได้แก่ ความพึงพอใจในงานด้าน หัวหน้างาน ด้านความมั่นคง และด้านความก้าวหน้า

อนันต์ รุ่งม่วงศรีกุล (2540 : บทคัดย่อ) การศึกษาเรื่อง ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความสำเร็จในงาน ความพึงพอใจในงาน และแนวโน้มที่จะลาออกจากองค์การของผู้แทนขายยา มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความสำเร็จในงาน ความพึงพอใจในงาน และแนวโน้มที่จะลาออกจากองค์การ เพื่อเป็นแนวทางในการสรรหาและคัดเลือกผู้แทนขายยา ลดปัญหาความไม่พึงพอใจในงานและการ ลาออกจากองค์การ กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือผู้แทนของยา ในโรงพยาบาลขององค์การ เอกชน ที่ทำงานเต็มเวลาจำนวน 259 คน เครื่องมือในงานวิจัยคือแบบสอบถามที่ได้สร้างขึ้น เพื่อวัดความต้องการสัมฤทธิ์ผล ความพึงพอใจในงาน และแนวโน้มที่จะลาออกจากองค์การ 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 และความต้องการสัมฤทธิ์ผลไม่มีผลต่อความสำเร็จ ในงาน 1.1 ผู้แทนขายยาที่มีอายุมากกว่าจะมีความสำเร็จในงานมากกว่าผู้แทนขายยา ที่มีอายุน้อยกว่า 1.2 ผู้แทนขายยาเพศชายที่จบการศึกษาสาขาเภสัชศาสตร์จะมีความสำเร็จในงาน มากกว่าผู้ที่จบการศึกษาสาขาอื่น แต่สาขาวิชาที่จบการศึกษาไม่มีผลต่อความสำเร็จในงาน ของผู้แทนขายยาเพศหญิง 1.3 ผู้แทนขายยาที่มีประสบการณ์ในงานมากกว่าจะมีความสำเร็จในงานมากกว่าผู้แทนขายยาที่มีประสบการณ์ในงานน้อยกว่า 2. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ความต้องการสัมฤทธิ์ผล มีผลต่อ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ความพึงพอใจในงาน โดย ผู้แทนขายยาที่มีความต้องการสัมฤทธิ์ผลสูงกว่า จะมีความพึงพอใจในงานมากกว่าผู้แทนขายยา ที่มีความต้องการสัมฤทธิ์ผลต่ำกว่า แต่อายุ สถานภาพสมรส สาขาวิชาที่จบการศึกษา และ ประสบการณ์ในงาน ไม่มีผลต่อความพึงพอใจในงาน 3. ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อแนวโน้มที่จะลาออกจากองค์กร ได้แก่ อายุ สาขาวิชา ที่จบการศึกษา และประสบการณ์ในงาน แต่สถานภาพสมรส และความต้องการสัมฤทธิ์ผล ไม่มีผล ต่อแนวโน้มที่จะลาออกจากองค์กร 3.1 ผู้แทนขายยาเพศชายที่มีอายุน้อยกว่ามีแนวโน้มที่จะลาออกจากองค์กร มากกว่าผู้แทนขายยาเพศชายที่มีอายุมากกว่า และในเพศหญิงอายุไม่มีผลต่อแนวโน้มที่จะ ลาออกจากองค์กร 3.2 ผู้แทนขายยาที่จบการศึกษาสาขาเภสัชศาสตร์ มีแนวโน้มที่จะลาออกจากองค์กร ต่ำกว่าผู้แทนขายยาที่จบการศึกษาสาขาวิทยาศาสตร์การแพทย์ 3.3 ผู้แทนขายยาที่มีประสบการณ์ในงานต่ำ มีแนวโน้มที่จะลาออกจากองค์กร มากกว่าผู้แทนขายยาที่มีประสบการณ์ในงานสูง 4. จากการวิเคราะห์การถดถอย พบว่าตัวแปรที่สามารถทำนายความสำเร็จในงาน และแนวโน้มที่จะลาออกจากองค์กรได้แก่ อายุ ตัวแปรที่สามารถทำนายความพึงพอใจในงาน ได้แก่ ความต้องการสัมฤทธิ์ผล

วิกรม อัครวิกุล (2540 : บทคัดย่อ)

การวิจัยเรื่องนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงปัจจัย

ที่มีอิทธิพลต่อความรู้สึก มั่นคงในการทำงาน และผลของความรู้สึกมั่นคงในการทำงานที่มีต่อความทุ่มเทให้กับงานและ ความตั้งใจที่จะลาออก กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาเป็นพนักงานที่ทำงานบริษัท เงินทุนหลักทรัพย์ 33 แห่งในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 312 คน เครื่องมือที่ใช้เป็น แบบสอบถาม มีจำนวนข้อคำถามทั้งสิ้น 63 ข้อ แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ส่วนแรกเป็นข้อคำถาม เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของพนักงาน ส่วนที่ 2 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านการรับรู้ ของบุคคล และส่วนที่ 3 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน และพฤติกรรม การทำงาน การวิเคราะห์ข้อมูลใช้ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าสถิติที่ และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ผลการวิจัยพบว่า 1. คุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ และระดับการศึกษา ไม่มีผลต่อความรู้สึก มั่นคงในการทำงาน แต่พบว่า ระยะเวลาการปฏิบัติงานมีผลต่อความรู้สึกมั่นคงในการทำงานที่ ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยกลุ่มพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานน้อยและปานกลาง จะมีระดับความรู้สึกมั่นคงในการทำงานต่ำกว่ากลุ่มพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานมาก 2. ลักษณะองค์กร ในด้านประเภทของธุรกิจเงินทุนและหลักทรัพย์ ไม่มีผลต่อระดับ ความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน แต่พบว่า ขนาดขององค์กร มีผลต่อความรู้สึกมั่นคงในการทำงานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยกลุ่มพนักงานที่ทำงานในองค์กรขนาดเล็กและ ขนาดกลางจะมีระดับความรู้สึกมั่นคงในการทำงานต่ำกว่ากลุ่มพนักงานที่ทำงานในองค์กร ขนาดใหญ่ 3. ปัจจัยด้านการรับรู้ของบุคคลที่มีต่อตนเอง การรับรู้ของบุคคลที่มีต่อปัจจัย ภายในองค์กร และการรับรู้ของบุคคลที่มีต่อปัจจัยภายนอกองค์กรในด้าน สถานภาพเศรษฐกิจ และสังคมมีผลต่อความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน แต่การรับรู้ของบุคคลที่มีต่อปัจจัยภายนอก องค์กรในด้านสถานะของธุรกิจเงินทุนหลักทรัพย์ ไม่มีผลต่อความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน 4. จากการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปเผยแพร่บนสื่อออนไลน์

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แบบขั้นตอนพบว่า ตัวแปรที่มีประสิทธิภาพในการ อธิบายความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน มี 6 ตัวแปร ได้แก่ การรับรู้ถึงความสำคัญของตน ต่อองค์กร การยุติธรรมในองค์กร การใช้นโยบายปลดพนักงาน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ความชัดเจนของข้อมูลข่าวสารและระดับความสามารถในการทำงาน ตามลำดับ โดยกลุ่มตัวแปร ดังกล่าวร่วมกันอธิบายความรู้สึกมั่นคงในการทำงานได้ร้อยละ 34.69 5. ความรู้สึกมั่นคงในการทำงานมีผลต่อความทุ่มเทให้กับงานที่ระดับนัยสำคัญทาง สถิติ 0.001 โดยกลุ่มพนักงานที่มีระดับความรู้สึกมั่นคงในการทำงานสูงและปานกลางจะมีระดับ ความทุ่มเทให้กับงานสูงกว่ากลุ่มพนักงานที่มีระดับความรู้สึกมั่นคงในการทำงานต่ำ 6. ความรู้สึกมั่นคงในการทำงานมีผลต่อความตั้งใจที่จะลาออกที่ระดับนัยสำคัญทาง สถิติ 0.001 โดยกลุ่มพนักงานที่มีระดับความรู้สึกมั่นคงในการทำงานสูงจะมีระดับความ ตั้งใจที่จะลาออกต่ำกว่ากลุ่มพนักงานที่มีระดับความรู้สึกมั่นคงในการทำงานปานกลางและ ต่ำ และกลุ่มพนักงานที่มีระดับความรู้สึกมั่นคงในการทำงานปานกลางจะมีระดับความตั้งใจ ที่จะลาออกต่ำกว่ากลุ่มพนักงานที่มีระดับความรู้สึกมั่นคงในการทำงานต่ำ

จากรุประ เสงเป่า (2541 : บทคัดย่อ) การวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ครั้งนี้ มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพล ต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลสังกัดสำนักงานแพทย์ กรุงเทพมหานคร ด้วยการพัฒนาตรวจสอบและปรับ โมเดลลิสมัลของความตั้งใจที่จะลาออก จากงานของพยาบาลวิชาชีพและนำโมเดลที่ปรับให้มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ นำมาใช้ในทางการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพ ตัวแปรต้นในการวิจัยได้แก่ (1) ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน (2) บุคลิกภาพ ความเข้มแข็ง (ความมุ่งมั่น,ความท้าทาย และการควบคุม) (3) ปัจจัยคุณลักษณะของงาน (ความหลากหลายของทักษะ, เอกลักษณะของงาน, ความสำคัญของงาน, ความมีอิสระในการ ตัดสินใจในงาน และข้อมูลป้อนกลับ) (4) การสนับสนุนทางสังคม (การสนับสนุนจาก หัวหน้าหอพยาบาลผู้ป่วย และเพื่อนร่วมงาน) (5) ความเครียดในบทบาท (ความขัดแย้ง ในบทบาท, ความคลุมเครือในบทบาท และความมากเกินไปของบทบาท) (6) ความพึงพอใจในงาน (ความพึงพอใจในงานด้านบริบท และความพึงพอใจในงานด้านความรู้สึก) (7) ความผูกพัน ต่อวิชาชีพพยาบาล (ค่านิยมทางวิชาชีพ, ความเต็มใจปฏิบัติเพื่อวิชาชีพ และการรักษา ความเป็นสมาชิกของวิชาชีพ) (8) ความเหนื่อยหน่ายในงาน (ความอ่อนล้าทางอารมณ์, การลดความเป็นบุคคล และความสำเร็จส่วนบุคคล) ส่วนตัวแปรตามได้แก่ความตั้งใจ ที่จะลาออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย เป็นพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลสังกัดสำนัก การแพทย์ กรุงเทพมหานคร 4 แห่ง จำนวน 530 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวม ข้อมูลโดยการใช้แบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นด้วยสถิติบรรยาย การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบ เพียร์สัน โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS/PC+ 7.5 for Window 95 การวิเคราะห์การ ถดถอยพหุคูณ การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน และการวิเคราะห์เส้นทาง (path analysis) ประเภทมีตัวแปรแฝง (latented variables) โดยใช้โปรแกรมลิสมัล 8.10 (LISREL

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

VIII) ผลการวิจัยพบว่า โมเดลปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากราชการ ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาล สังกัดสำนักงานสาธารณสุข กรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย ตัวแปรสังเกต 21 ตัวแปร และตัวแปรแฝง 7 ตัวแปร มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ มีค่า ไค-สแควร์ (chi-square) = 62.94 ที่องศาอิสระ = 67 ค่าความจะเป็น = .62 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (GFI) = .99 ปัจจัยทั้งหมดที่นำมาศึกษาในโมเดลพบว่า ส่วนใหญ่มิมีนัยสำคัญทางสถิติต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากราชการของพยาบาลวิชาชีพ โดย มีอิทธิพลทางตรงมากกว่าอิทธิพลทางอ้อม โดยตัวแปรที่มีอิทธิพลโดยรวมสูงอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติ เรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อวิชาชีพ ปัจจัยคุณลักษณะของงาน บุคลิกภาพความเข้มแข็ง ความเหนื่อยหน่ายในงาน และการสนับสนุนทางสังคม พบว่า มี 4 ปัจจัยคือ ความผูกพันต่อวิชาชีพ ความพึงพอใจ ในงาน ความเหนื่อยหน่ายในงาน และบุคลิกภาพความเข้มแข็ง มีอิทธิพลทางตรงอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติ ขณะที่พบว่าอีก 3 ปัจจัยคือ ความพึงพอใจในงาน ปัจจัยคุณลักษณะ ของงาน และบุคลิกภาพความเข้มแข็ง มีอิทธิพลทางอ้อมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และโมเดลสามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรความตั้งใจที่จะลาออกจากราชการ ได้ ร้อยละ 44

เสริมศักดิ์ ธรรมจูนเจือ (2541 : บทคัดย่อ) การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ทั่วไป

เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยที่นำไปสู่การลาออกของ พนักงานธนาคารทหารไทย จำกัด (มหาชน) ประชากรของการวิจัยนี้ คือ พนักงานที่ได้ลาออก จากธนาคารทหารไทย จำกัด (มหาชน) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถาม และได้รับแบบสอบถามที่สมบูรณ์กลับคืนมา จำนวน 188 ฉบับ สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test) และ วิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way Analysis of Variance) ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ 1. ปัจจัยเกี่ยวกับตัวพนักงานกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 188 คน เป็นเพศชาย 97 คน และเพศหญิง 91 คน ส่วนใหญ่ มีอายุระหว่าง 21-30 ปี มีระดับการศึกษาปริญญาตรีมากที่สุด มีสถานภาพสมรสเป็นโสดมากที่สุด มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานอยู่กับธนาคารต่ำกว่า 5 ปี โดยเป็นผู้ที่ปฏิบัติงานอยู่ในระดับ ตำแหน่งพนักงานปฏิบัติการมากที่สุด ได้รับเงินเดือนระหว่าง 7,501-10,000 บาท ส่วนใหญ่มี ภูมิลำเนากรุงเทพมหานคร และเมื่อได้ลาออกจากธนาคารแล้วไปประกอบอาชีพทำงานส่วนตัว/ ธุรกิจส่วนตัวมากที่สุด 2. ปัจจัยเกี่ยวกับงานและการปฏิบัติงานกลุ่มตัวอย่างมีความเห็นต่อปัจจัยเกี่ยวกับงานและการปฏิบัติงาน ว่ามีอิทธิพลต่อ การลาออกจากราชการทหารไทย จำกัด (มหาชน) มากน้อยตามลำดับ ได้ดังต่อไปนี้ลักษณะงานใหม่ที่ท้าทายความสามารถ มีอิทธิพลต่อการลาออกอยู่ในระดับมาก ส่วน ความคาดหวัง ลักษณะงาน ผู้บังคับบัญชา โอกาสความก้าวหน้า ลักษณะงานใหม่ตรงกับสาขาวิชา ที่เรียนมา มีอิทธิพลต่อการลาออกอยู่ในระดับปานกลาง และเพื่อนร่วมงาน กับความผูกพันต่อ องค์การ มีอิทธิพลต่อการลาออกอยู่ในระดับน้อย ผลตอบแทนที่ได้รับก่อนลาออกจากราชการ กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่า พอจนเจือครอบครัวแต่ไม่พอที่จะออมทรัพย์ได้ลาออกจากราชการ แล้วไปประกอบอาชีพทำงานส่วนตัว/ธุรกิจส่วนตัวมากที่สุด

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ทางการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เมื่อมีการเปรียบเทียบความแตกต่าง ระหว่างปัจจัยเกี่ยวกับงานและการปฏิบัติงาน กับปัจจัยเกี่ยวกับตัวพนักงานที่ลาออกจากธนาคาร พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีปัจจัยด้านชีวิตสังคม แตกต่างกัน มีความเห็นต่อปัจจัยเกี่ยวกับงานและการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ในขณะที่ยื่นใบลาออกจากธนาคารผู้ที่ลาออกมีความต้องการที่จะเปลี่ยนงานมากที่สุด

พิสิฐ กาญจนาคพันธุ์ (2541 : บทคัดย่อ) วัตถุประสงค์หลักในการศึกษาครั้งนี้ 1) เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่มีอิทธิพล ต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงาน บริษัทเคอะมอลด์กรุ๊ป จำกัด ในภาวะวิกฤตเศรษฐกิจ 2) เพื่อศึกษาถึงวิธีการในการรักษาหรือจูงใจพนักงาน ที่มีคุณภาพให้ทำงานกับองค์กรต่อไป กรอบในการศึกษาครั้งนี้ผู้ศึกษาได้ทำการศึกษาถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อ การตัดสินใจลาออก ซึ่งประกอบด้วยเพศ อายุ ระดับการศึกษาสถานภาพครอบครัว รายได้ของพนักงานที่เหมาะสมกับการดำรงชีพ ระยะเวลาการปฏิบัติงานกับบริษัทฯ และปัจจัยด้านความพนักงานส่วนกลาง ที่สังกัดสาขารวมค่าแห่งที่ได้รับการบรรจุ เป็นพนักงานประจำแล้วจำนวน 256 ราย ในช่วงระยะเวลาตั้งแต่เดือน มกราคม ถึง เมษายน 2542 รวม 4 เดือน โดยศึกษาใช้วิธีการแจกแบบสอบถาม แล้วนำ มาประมวลผลด้วยโปรแกรม SPSS/PC+ ผลการศึกษาสรุปได้ดังนี้ คือ 1. แนวโน้มการลาออกของ พนักงาน บริษัท เคอะมอลด์กรุ๊ป จำกัด ลดลง เพียงเล็กน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับอัตราการลาออกก่อนภาวะวิกฤตเศรษฐกิจ 2. ปัจจัยภูมิหลังของพนักงาน ซึ่งได้แก่ เพศ อายุระดับการศึกษา สถานภาพครอบครัว รายได้ของพนักงานที่เหมาะสมกับการดำรงชีวิตและระยะเวลา การปฏิบัติงานกับบริษัทฯ ไม่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงาน 3. ปัจจัยด้านความพึงพอใจ ซึ่งได้แก่ ความพึงพอใจในลักษณะงาน ความพึงพอใจในสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานความพึงพอใจต่อผู้บังคับบัญชาความพึงพอใจในนโยบาย / ระเบียบของบริษัท ในภาวะวิกฤตเศรษฐกิจความพึงพอใจต่อบุคคล / เพื่อนร่วมงานและความพึงพอใจต่อค่าจ้างที่ได้รับจากบริษัทฯ มีอิทธิพลต่อการลาออกของพนักงาน

สกวรัตน์ อินทสมิต (2543 : บทคัดย่อ) การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษา ระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์กร และความผูกพันต่อองค์กรและระดับความตั้งใจที่จะลาออก (2) ศึกษาเปรียบเทียบการรับรู้วัฒนธรรม องค์กรของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยที่มีลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน (3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กร และ (4) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับความตั้งใจที่จะลาออก กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้คือ พนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยจำนวน 368 คน เก็บข้อมูลโดยใช้แบบ สอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์โปรแกรม SPSS/FW 9.0 ผลการวิจัยพบว่า (1) พนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยมีการรับรู้วัฒนธรรม องค์กรอยู่ในระดับสูง มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง และมีความตั้งใจที่จะลาออก ในระดับต่ำ (2) พนักงานที่มีสถานภาพสมรส และระดับตำแหน่งแตกต่างกันมีการรับรู้วัฒนธรรม องค์กรแตกต่างกัน ส่วนอายุ อายุงาน ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง แตกต่างกันมีการรับรู้ วัฒนธรรมองค์กรไม่แตกต่างกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการวิจัยเท่านั้น เมื่อผู้ใดเห็นแจ้งขอใช้เอกสารนี้ในการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

(3) การรับรู้วัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับ ความผูกพันต่อองค์การ ($r = .755$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยพบว่า ความ เหลื่อมล้ำของอำนาจ มีความสัมพันธ์ทางลบกับ ความผูกพันต่อองค์การ ($r = -.355$) การหลีกเลี่ยง ความไม่แน่นอน ความเป็นปัจเจกนิยม ความเป็นกลุ่มนิยม ความเป็นชายและความเป็นหญิง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ ($r = .537, .531, .632, .838$ ตามลำดับ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 (4) ความผูกพันต่อองค์การ มีความสัมพันธ์ทางลบกับ ความตั้งใจที่จะลาออก ($r = -.214$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยพบว่า ด้าน พฤติกรรม และด้านทัศนคติมีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจที่จะลาออก ($r = -.318, -.380$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

เอกภูมิ เรียนเล็ก (2543 : บทคัดย่อ) การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา

บรรยากาศในองค์การและระดับกับภาวะแปลกแยก ของพนักงานใน โรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอ และเครื่องนุ่งห่ม และศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่าง บรรยากาศในองค์การกับภาวะแปลกแยก และ ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะแปลกแยกกับความตั้งใจ ที่จะลาออกจากงาน รวมถึงศึกษาตัวแปรที่ พยากรณ์ความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของพนักงาน ใน โรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอและเครื่องนุ่ง ห่ม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานใน โรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่ม จำนวน 313 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามการรับรู้เกี่ยวกับบรรยากาศในองค์การ แบบสอบถามความรู้สึเกี่ยวกับภาวะแปลกแยก และแบบสอบถามความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ SPSS for Windows สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ ความแปรปรวนแบบทางเดียว การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอย พหุคูณด้วยเทคนิค Stepwise ผลการวิจัยพบว่า 1) พนักงานใน โรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่ม รับรู้ว่ามี บรรยากาศในองค์การที่ดีมาก มี ภาวะแปลกแยกในระดับปานกลาง และมีความตั้งใจที่จะลาออก จากงานในระดับต่ำ 2) พนักงานที่มี อายุ ฐานะทางเศรษฐกิจ ระดับการศึกษา และอายุงาน ต่างกัน มีภาวะแปลกแยกแตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 3) บรรยากาศใน องค์การมีความสัมพันธ์เชิงลบกับภาวะแปลกแยก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) ภาวะ แปลกแยกมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความตั้งใจที่จะ ลาออกจากงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01 5) ภาวะแปลกแยกและบรรยากาศในองค์การ สามารถร่วมกันพยากรณ์ความตั้งใจที่จะ ลาออกจากงานได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 26.4 ตัวแปรที่ทำนายความตั้งใจที่จะลาออกจากงานได้สูง สุด คือ ภาวะแปลกแยก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อระดับความต้องการลาออกจากงานของวิศวกรในอุตสาหกรรมรถยนต์ จำนวน 6 บริษัทผู้ผลิตรถยนต์ที่มีพนักงานมากกว่า 1,000 คน จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับเงินงานวิจัยนี้เป็น การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ที่มุ่งเน้นสำรวจข้อเท็จจริงต่างๆ ของคน ซึ่งผู้วิจัยกำหนดรายละเอียดของวิธีดำเนินการวิจัยตามลำดับดังนี้

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

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ วิศวกรในอุตสาหกรรมรถยนต์ ที่มีจำนวนพนักงานมากกว่า 1,000 คน (กรมโรงงานอุตสาหกรรม : 2546) ทั้ง 6 แห่ง ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 800 คน (ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ บริษัทผู้ผลิตรถยนต์ข้อมูล ณ เดือนสิงหาคม 2546)

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นวิศวกรในอุตสาหกรรมรถยนต์ ที่มีจำนวนพนักงานมากกว่า 1,000 คน ทั้ง 6 แห่ง จำนวน 267 คน

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

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

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดลอกเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- เมื่อ n คือ ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
 N คือ จำนวนประชากรทั้งหมด
 e คือ ค่าความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่าง กำหนดให้มีค่าเท่ากับ 0.05 ที่ระดับความเชื่อมั่น 95%

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

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

3.2.1 แบบสอบถาม

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามและการรับรู้บรรยากาศการบริหารงานในองค์กร ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับเงินเดือน อายุงานในองค์กรปัจจุบัน และการรับรู้บรรยากาศการบริหารงานในองค์กร จำนวน 7 ข้อ

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

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

3.3 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างและตรวจสอบเครื่องมือตามขั้นตอนดังนี้

3.3.1 ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี จากเอกสาร ตำรา ข้อความทางวิชาการ วารสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

3.3.2 ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถาม จากหนังสือ เทคนิคการสร้างเครื่องมือรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัย ของบุญธรรม กิจปริดาภิรัฐ (2542: 97 – 117) และระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์ ของสุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์ (2540: 165 – 210)

3.3.3 นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาประมวล เพื่อกำหนดเป็นขอบเขตเนื้อหาและเป็นโครงสร้างของเครื่องมือ

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

3.3.5 สร้างแบบสอบถามวัดระดับความพึงพอใจในการทำงาน โดยผู้วิจัยได้ใช้แนวทางจากแบบสอบถามของ อุบลรัตน์ พรหมสาขา ณ สกลนคร (2545)

3.3.6 สร้างแบบสอบถามวัดระดับความต้องการลาออกจากงาน โดยผู้วิจัยได้ใช้แนวทางจากแบบสอบถามของ ประจักษ์ ปฏิบัติ (2544)

3.3.7 นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วเสนออาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ 1 ท่าน และอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม 2 ท่าน ตรวจสอบและแนะนำ เพื่อแก้ไขและปรับปรุงแบบสอบถามให้มีความเหมาะสม

3.3.8 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับการแก้ไขแล้วไปตรวจสอบความเที่ยงตรง และความเหมาะสม โดยขอความอนุเคราะห์ผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่าน คังมีรายชื่อดังตารางที่ 3.1 เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) และภาษาที่ใช้ แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข

3.3.9 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขเสร็จแล้ว ปรีกษาอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ และอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม เพื่อตรวจสอบความถูกต้องอีกครั้ง เพื่อความสมบูรณ์ของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.3.10 หากค่าความเชื่อมั่น โดยนำไปทดลองใช้แบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างจากประชากรที่ศึกษา จำนวน 30 คน นำข้อมูลที่ได้มาหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ผลการคำนวณได้ค่าความเชื่อมั่นที่ระดับ 0.812 โดยมีสูตรในการคำนวณดังนี้

$$\alpha = \frac{m}{m-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S^2} \right] \quad (3.2)$$

เมื่อ α คือ สัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น

m คือ จำนวนข้อคำถามทั้งหมด

S_i^2 คือ ความแปรปรวนของข้อคำถามที่ i

S^2 คือ ความแปรปรวนรวม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 3.1 แสดงรายชื่อ ตำแหน่ง และสถานที่ปฏิบัติงานของผู้ทรงคุณวุฒิ

รายชื่อ	ตำแหน่ง	สถานที่ปฏิบัติงาน
1. คร.จ่านงค์ จิ่งธีรพานิช	คณบดีบัณฑิตวิทยาลัยและ อาจารย์ประจำสาขาวิชาการ จัดการงานคอมพิวเตอร์ และวิศวกรรม	มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ และ บริหารธุรกิจ
2. คร.ชัยสิทธิ์ ทองบริสุทธิ์	อาจารย์ประจำสาขาจิต วิทยาอุตสาหกรรม	คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอม เกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
3. คุณวันชัย บวรธรรมจักร	ผู้จัดการฝ่ายบุคคล	บริษัท อีซูซู มอเตอร์ (ประเทศ ไทย) จำกัด
4. คุณวุฒิชัย บุตรศรีภูมิ	ผู้จัดการทั่วไปฝ่ายบุคคล	บริษัท ออโต้อัลลายแอนท์ (ประเทศไทย) จำกัด
5. คุณสมนึก งามตระกูลชล	ผู้อำนวยการฝ่ายบุคคล	บริษัท เจนเนอร์รัล มอเตอร์ ประเทศไทย จำกัด

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลจะค้นหาข้อมูลโดยจะใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ

3.4.1 ข้อมูลปฐมภูมิ

จะเป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการแจกแบบสอบถามให้กับวิศวกรในอุตสาหกรรมรถยนต์ ในบริษัทผู้ผลิตรถยนต์ทั้ง 6 แห่ง โดยมีจำนวนกลุ่มตัวอย่าง 267 คน จากประชากรทั้งหมด 800 คน สำหรับขั้นตอนในการเก็บรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิที่เป็นการแจกแบบสอบถาม มีดังนี้

3.4.1.1 ขอนหนังสือจากหน่วยงานบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ถึงผู้จัดการฝ่ายบุคคลของบริษัทผู้ผลิตรถยนต์ เพื่อขออนุญาตสอบถามข้อมูล และส่งไปรษณีย์ไปยังบริษัทดังกล่าว

3.4.1.2 นำแบบสอบถามที่ได้รับการตรวจสอบคุณภาพแล้ว ไปแจกให้วิศวกรในอุตสาหกรรมรถยนต์ ด้วยวิธีการสุ่มแบบง่าย จำนวน 400 ชุด เพื่อให้ได้แบบสอบถามกลับมาจำนวน 267 ชุด โดยผู้วิจัยจะเป็นผู้แจกและเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง และ/หรือส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3.4.1.3 ผู้วิจัยดำเนินการตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับทั้งหมด 270 ชุด การตรวจสอบความครบถ้วนสมบูรณ์พบว่า จำนวนแบบสอบถามมีความสมบูรณ์ ทั้งหมด 270 ชุด

3.4.1.4 นำผลที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูล ไปวิเคราะห์ผล

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

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

3.5.1 นำข้อมูลลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างและการรับรู้บรรยากาศการบริหารงานในองค์กรที่รวบรวมจากแบบสอบถามมาจัดเป็นหมวดหมู่โดยแยกตาม เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับเงินเดือน อายุงาน ในองค์กรปัจจุบัน และการรับรู้บรรยากาศการบริหารงานในองค์กร แล้วทำการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลและการรับรู้บรรยากาศการบริหารงานในองค์กร โดยนำข้อมูลมาหาค่าร้อยละ (Percentage)

3.5.2 นำแบบสอบถามวัดความพึงพอใจในการทำงานซึ่งเป็นแบบวัดที่กำหนดมาตราวัดตามแบบของ Likert Scale และมีคำตอบให้เลือกทั้งหมด 5 ระดับ โดยมีข้อความเชิงบวกและเชิงลบ มาตรวจให้คะแนนคำตอบแต่ละข้อ ตามเกณฑ์การให้คะแนนดังตารางที่ 3.3

ตารางที่ 3.2 แสดงคะแนนในแต่ละระดับความคิดเห็นของแบบสอบถามวัดความพึงพอใจในการทำงาน

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 วิศวกรมีความพึงพอใจในการทำงานมากที่สุด

คะแนน 4 หมายถึง วิศวกรมีความพึงพอใจในการทำงานมาก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

คะแนน 3 หมายถึง วิศวกรมีความพึงพอใจในการทำงานปานกลาง

คะแนน 2 หมายถึง วิศวกรมีความพึงพอใจในการทำงานน้อย

คะแนน 1 หมายถึง วิศวกรมีความพึงพอใจในการทำงานน้อยที่สุด

การแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ย(ชูศรี วงศ์รัตน์.2544 : 75) ด้านความพึงพอใจในงานของวิศวกรในอุตสาหกรรมรถยนต์ เป็นดังนี้

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

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

ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานต่ำกว่า 1 หมายถึง มีความพึงพอใจไม่แตกต่างกันมาก

ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานมากกว่าหรือเท่ากับ 1 หมายถึง มีความพึงพอใจแตกต่างกันมาก

3.5.4 นำแบบสอบถามวัดความต้องการลาออกจากงานซึ่งเป็นแบบวัดที่กำหนดมาตรฐานวัดตามแบบของ Likert Scale และมีคำตอบให้เลือกทั้งหมด 5 ระดับ มาตรวจให้คะแนนคำตอบแต่ละข้อ ตามเกณฑ์การให้คะแนนดังตารางที่ 3.4

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)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ทั้งนี้สามารถแปลความหมายของค่าคะแนนที่วัดได้ ดังนี้

คะแนน 5 หมายถึง	วิศวกรมีความต้องการลาออกจากงานมากที่สุด
คะแนน 4 หมายถึง	วิศวกรมีความต้องการลาออกจากงานมาก
คะแนน 3 หมายถึง	วิศวกรมีความต้องการลาออกจากงานปานกลาง
คะแนน 2 หมายถึง	วิศวกรมีความต้องการลาออกจากงานน้อย
คะแนน 1 หมายถึง	วิศวกรมีความต้องการลาออกจากงานน้อยที่สุด

การแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ย(ชุกรี วงศ์รัตน์.2544 : 75) ด้านความต้องการลาออกจากงานของวิศวกรในอุตสาหกรรมรถยนต์ เป็นดังนี้

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

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

ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานต่ำกว่า 1 หมายถึง มีความต้องการลาออกไม่แตกต่างกันมาก

ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานมากกว่าหรือเท่ากับ 1 หมายถึง มีความต้องการลาออกแตกต่างกันมาก

3.6 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

สถิติที่นำมาใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ

3.6.1 สถิติวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive analytical statistics)

เป็นสถิติที่นำมาใช้บรรยายคุณลักษณะของข้อมูลที่เกี่ยวข้องรวบรวมมาจากกลุ่มประชากรที่นำมาศึกษา ได้แก่

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

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

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

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

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

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

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

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

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

3.6.2 สถิติวิเคราะห์เชิงอนุมาน (Inferential analysis statistics) เป็นสถิติที่ใช้วิเคราะห์ถึงลักษณะของตัวแปรต้นที่มีผลต่อตัวแปรตาม โดยใช้ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง และวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวน ดังนี้

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

สมมติฐานที่ 1.1 วิศวกรในอุตสาหกรรมรถยนต์ที่มีเพศต่างกัน มีความต้องการลาออกจากงานต่างกัน

โดยมีขั้นตอนการวิเคราะห์ดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1. เปลี่ยนสมมติฐานวิจัยเป็นสมมติฐานสถิติ

2. สมมติฐานสถิติที่ใช้ทดสอบ

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

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

3. สถิติที่ใช้ทดสอบ

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

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

เมื่อ

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

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

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

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

โดยมี

$$df., v = \frac{\left[\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2} \right]^2}{\frac{\left[\frac{S_1^2}{n_1} \right]^2}{n_1 - 1} + \frac{\left[\frac{S_2^2}{n_2} \right]^2}{n_2 - 1}} \quad (3.10)$$

4. การตัดสินใจ

เมื่อกำหนดระดับนัยสำคัญ = α

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

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

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

การทดสอบ $\sigma_1^2 = \sigma_2^2$

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

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

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

สถิติที่ใช้ทดสอบ

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

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

การตัดสินใจ

เมื่อกำหนดระดับนัยสำคัญ $= \alpha$

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

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

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

สมมติฐานที่ 1.2 วิศวกรในอุตสาหกรรมรถยนต์ที่มีอายุต่างกัน มีความต้องการลาออกจากงานต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.4 วิศวกรในอุตสาหกรรมรถยนต์ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความต้องการลาออกจากงานต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.5 วิศวกรในอุตสาหกรรมรถยนต์ที่มีระดับเงินเดือนต่างกัน มีความต้องการลาออกจากงานต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.8 วิศวกรในอุตสาหกรรมรถยนต์ที่มีความพึงพอใจในการทำงานต่างกัน มีความต้องการลาออกจากงานต่างกัน

โดยมีขั้นตอนการวิเคราะห์ดังนี้

1. เปลี่ยนสมมติฐานวิจัยเป็นสมมติฐานสถิติ
2. สมมติฐานสถิติที่ใช้ทดสอบโดยวิธี One-way ANOVA คือ

H_0 : ค่าเฉลี่ยระหว่างประชากร k กลุ่มไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าเฉลี่ยของประชากรอย่างน้อยสองประชากรแตกต่างกัน

หรือ

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

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

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

3. สถิติที่ใช้ทดสอบ

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

วิธีวิเคราะห์ค่าต่างๆ แสดงในตารางที่ 3.5

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 3.4 แสดงสูตรการวิเคราะห์โดยวิธี One-Way ANOVA

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

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

การตัดสินใจ

เมื่อกำหนดระดับนัยสำคัญ $= \alpha$

ถ้าค่า F ที่คำนวณ ได้มีค่ามากกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับค่า F จากตารางที่ $df = (k-1), (n-1)$

หรือ ถ้าโปรแกรมให้ค่า p -value ซึ่งเป็นค่าความน่าจะเป็นของกลุ่มตัวอย่างที่จะมีค่า F มากกว่าค่า F ที่คำนวณ ได้ ถ้าค่า p -value มีค่าน้อยกว่า α จะปฏิเสธ H_0 ยอมรับ H_1 นั่นคือยอมรับว่า ค่าเฉลี่ยของประชากรอย่างน้อยสองประชากรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

ถ้าค่า F ที่คำนวณ ได้มีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับเมื่อเปรียบเทียบกับค่า F จากตารางที่

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

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

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

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

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

3.6.2.4 การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบมี 2 ตัวประกอบ (Two-Way analysis of Variance)

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

ขั้นตอนในการทดสอบ มีดังนี้

ขั้นที่ 1 ตั้งสมมติฐานสถิติ มี 3 สมมติฐาน คือ

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

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

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับใช้ภายในเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

$$H_1 : \mu_i \neq \mu_k \text{ for some } i, k; i, k = 1, 2, \dots, K$$

3) H_0 : ไม่มีปฏิกิริยาสัมพันธ์ระหว่างประชากรในด้านแถวและคอลัมน์

H_0 : มีปฏิกิริยาสัมพันธ์ระหว่างประชากรในด้านแถวและคอลัมน์
หรือ

$$H_0 : (\alpha\beta)_{11} = (\alpha\beta)_{12} = \dots = (\alpha\beta)_{JK} = 0$$

$$H_1 : (\alpha\beta)_{JK} \text{ อย่างน้อยหนึ่งค่าที่ไม่เท่ากับ } 0$$

ขั้นที่ 2 กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติ (α) = 0.05

ขั้นที่ 3 สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน ดังนี้

สมมติฐาน ข้อ 1) (ในด้านแถว)

$$F_J = \frac{MS_J}{MS_W} \quad (3.15)$$

สมมติฐาน ข้อ 2) (ในด้านคอลัมน์)

$$F_K = \frac{MS_K}{MS_W} \quad (3.16)$$

สมมติฐาน ข้อ 3) (Interaction)

$$F_{JK} = \frac{MS_{JK}}{MS_W} \quad (3.17)$$

ขั้นที่ 4 วิเคราะห์

วิเคราะห์ค่าต่างๆ ตามสูตรที่แสดงในตารางที่ 3.6

ตารางที่ 3.5 แสดงสูตรการวิเคราะห์โดยวิธี Two-Way ANOVA

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

ที่มา : ชูศรี วงศ์รัตน์ (2544 : 281)

เมื่อ

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

ขั้นที่ 5 สรุปผล

เมื่อกำหนดระดับนัยสำคัญ $= \alpha$

(1) สมมติฐาน ข้อ 1) (ในด้านแถว)

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

ถ้าค่า F ที่คำนวณได้มีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับเมื่อเปรียบเทียบค่า F จากตารางที่ $df = (J-1), JK(n-1)$ หรือเมื่อค่า p -value มีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ α จะยอมรับ H_0 นั่นคือยอมรับว่า ค่าเฉลี่ยของประชากรระหว่างแต่ละกลุ่มประชากรแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญหรือไม่แตกต่างกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารสงวนลิขสิทธิ์เพื่อการวิจัยเท่านั้น เมื่อผู้ใดเห็นหน้าเอกสารนี้โดยไม่ได้รับอนุญาต
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดลอกเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

(2) สมมติฐาน ข้อ 2) (ในค้ำนคอลลัมน์)

ถ้ำค่า F ที่ค้ำนวนได้มีค้ำมากกว่าเมื่อเปรียบเทียบค่า F จากตารางที่ $df = (K-1), JK(n-1)$ หรือเมื่อค่า p -value มีค้ำน้อยกว่า α จะปฏิเสธ H_0 ยอมรับ H_1 นั่นคือยอมรับว่า ค้ำเฉลี่ยของประชากรในค้ำนคอลลัมน์อย่างน้อยสองประชากรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

ถ้ำค่า F ที่ค้ำนวนได้มีค้ำน้อยกว่าหรือเท่ากับเมื่อเปรียบเทียบค่า F จากตารางที่ $df = (K-1), JK(n-1)$ หรือเมื่อค่า p -value มีค้ำมากกว่าหรือเท่ากับ α จะยอมรับ H_0 นั่นคือยอมรับว่า ค้ำเฉลี่ยของประชากรระหว่างแต่ละกลุ่มประชากรแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญหรือไม่แตกต่างกัน

(3) สมมติฐาน ข้อ 3) (Interaction)

ถ้ำค่า F ที่ค้ำนวนได้มีค้ำมากกว่าเมื่อเปรียบเทียบค่า F จากตารางที่ $df = (J-1)(K-1), JK(n-1)$ หรือเมื่อค่า p -value มีค้ำน้อยกว่า α จะปฏิเสธ H_0 ยอมรับ H_1 นั่นคือยอมรับว่า มีปฏิกริยาสัมพันธ์กันระหว่างประชากรในค้ำนแถวและคอลลัมน์

ถ้ำค่า F ที่ค้ำนวนได้มีค้ำน้อยกว่าหรือเท่ากับเมื่อเปรียบเทียบค่า F จากตารางที่ $df = (J-1)(K-1), JK(n-1)$ หรือเมื่อค่า p -value มีค้ำมากกว่าหรือเท่ากับ α จะยอมรับ H_0 นั่นคือยอมรับว่า ไม่มีปฏิกริยาสัมพันธ์กันระหว่างประชากรในค้ำนแถวและคอลลัมน์

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

ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค้ำเฉลี่ยเป็นรายคู่กรณีที F-test ในการวิเคราะห์ Two-Way ANOVA มีนัยสำคัญ เพื่อให้ทราบว่ามีค้ำเฉลี่ยของประชากรใดบ้างที่แตกต่างกัน วิธีการดังนี้

- 1) ก้ำหนดระดับนัยสำคัญ $\alpha = 0.05$
- 2) ค้ำนวนค้ำ LSD จากสูตร

สูตรที่ใช้ในการทดสอบ

กรณียอมรับว่าค้ำเฉลี่ยของประชากรในค้ำนแถวอย่างน้อย 2 ประชากรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

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

กรณียอมรับว่าค้ำเฉลี่ยของประชากรในค้ำนคอลลัมน์อย่างน้อย 2 ประชากรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

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

กรณียอมรับว่าค่าเฉลี่ยของประชากรมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างประชากรในด้านแถวและคอลัมน์

$$LSD = t_{\frac{\alpha}{2}, jk(n-1)} \sqrt{MSw \left(\frac{2}{n} \right)} \quad (3.20)$$

3) คำนวณหาค่าความแตกต่างทั้ง 3 กรณี

4) การสรุปผล

ถ้าค่าความแตกต่างที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับค่า LSD หรือถ้าโปรแกรมให้ค่า $p\text{-value}$ มีค่าน้อยกว่า α หมายความว่าค่าเฉลี่ยของประชากรคู่ที่นำมาเปรียบเทียบนั้นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

ถ้าค่าความแตกต่างที่คำนวณได้มีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับเมื่อเปรียบเทียบกับค่า LSD หรือถ้าโปรแกรมให้ค่า $p\text{-value}$ มีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ α หมายความว่าค่าเฉลี่ยของประชากรคู่ที่นำมาเปรียบเทียบนั้นแตกต่างกันอย่างไม่มีความสำคัญ

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยแบ่งเป็น 4 ตอน ดังต่อไปนี้

- 4.1 ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลและการรับรู้บรรยากาศการบริหารงานในองค์กร
- 4.2 ตอนที่ 2 ความพึงพอใจในการทำงาน
- 4.3 ตอนที่ 3 ระดับความต้องการลาออกจากงาน
- 4.4 ตอนที่ 4 ผลการทดสอบสมมติฐาน

4.1 ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลและการรับรู้บรรยากาศการบริหารงานในองค์กร

ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมแบบสอบถามที่ได้ส่งไป จำนวน 400 ฉบับ และได้รับกลับคืนมาจำนวน 270 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 67.5 ผลการวิเคราะห์ปรากฏดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม ของปัจจัยส่วนบุคคลและการรับรู้บรรยากาศการบริหารงานในองค์กร

ปัจจัยส่วนบุคคลและการรับรู้บรรยากาศการบริหารงานในองค์กร	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	203	75.2
หญิง	67	24.8
รวม	270	100
2. อายุ		
น้อยกว่า 25 ปี	83	30.7
25 – 35 ปี	170	63.0
36 – 40 ปี	17	6.3
มากกว่า 45 ปีขึ้นไป		
รวม	270	100

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคลและการรับรู้บรรยากาศการบริหารงานในองค์กร	จำนวน (คน)	ร้อยละ
3. สถานภาพสมรส		
โสด	211	78.1
สมรส	52	19.3
หย่าร้าง/หม้าย	7	2.6
รวม	270	100
4. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	9	3.3
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	250	92.6
สูงกว่าระดับปริญญาตรี	11	4.1
รวม	270	100
5. ระดับเงินเดือน		
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20,000 บาท	103	38.1
20,001 – 30,000 บาท	135	50.0
30,001 – 40,000 บาท	27	10.0
40,001 บาทขึ้นไป	5	1.9
รวม	270	100
6. อายุงานในองค์กรปัจจุบัน		
น้อยกว่า 3 ปี	85	31.5
3 – 6 ปี	123	45.6
7 – 9 ปี	50	18.5
10 ปีขึ้นไป	12	4.4
รวม	270	100
7 การรับรู้บรรยากาศการบริหารงานในองค์กร		
แบบเน้นการใช้อำนาจ	48	17.8
แบบเน้นความสัมพันธ์	76	28.1
แบบเน้นความสำเร็จของงาน	106	39.3
แบบเน้นกฎระเบียบ	40	14.8
รวม	270	100

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.1 จะได้ว่า

เพศ พบว่า วิศวกรในอุตสาหกรรมรถยนต์ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ซึ่งมีจำนวน 203 คน คิดเป็นร้อยละ 75.2 และเป็นเพศหญิงจำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 24.8

อายุ พบว่า วิศวกรในอุตสาหกรรมรถยนต์ส่วนใหญ่มีอายุ 25 ปี – 35 ปี ซึ่งมีจำนวน 170 คน คิดเป็นร้อยละ 63.0 รองลงมาคือ กลุ่มอายุ น้อยกว่า 25 ปี มีจำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 30.7 และกลุ่มอายุ 36 ปี – 40 ปี มีจำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 6.3

สถานภาพการสมรส พบว่า วิศวกรในอุตสาหกรรมรถยนต์ส่วนใหญ่มีสถานภาพ โสด ซึ่งมีจำนวน 211 คน คิดเป็นร้อยละ 78.1 รองลงมาคือ กลุ่มสมรส มีจำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 19.3 และกลุ่มหย่าร้าง/หม้าย มีจำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 2.6

ระดับการศึกษา พบว่า วิศวกรในอุตสาหกรรมรถยนต์ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรี ซึ่งมีจำนวน 250 คน คิดเป็นร้อยละ 92.6 รองลงมาคือ กลุ่มต่ำกว่าปริญญาตรี มีจำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 3.3 และกลุ่มสูงกว่าปริญญาตรี มีจำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 4.1

ระดับเงินเดือน พบว่า วิศวกรในอุตสาหกรรมรถยนต์ส่วนใหญ่มีระดับเงินเดือน 20,001 – 30,000 บาท ซึ่งมีจำนวน 135 คน คิดเป็นร้อยละ 50.0 รองลงมาคือกลุ่มเงินเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20,000 บาท มีจำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 31.8 กลุ่มเงินเดือน 30,001 – 40,000 บาท มีจำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 10.0 และกลุ่มเงินเดือน 40,001 บาทขึ้นไป มีจำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 1.9

อายุงานในองค์กรปัจจุบัน พบว่า วิศวกรในอุตสาหกรรมรถยนต์ส่วนใหญ่ มีอายุงานในองค์กรปัจจุบัน 3 – 6 ปี มีจำนวน 123 คน คิดเป็นร้อยละ 45.6 รองลงมาคือกลุ่มอายุงานในองค์กรปัจจุบัน น้อยกว่า 3 ปี มีจำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 31.5 กลุ่มอายุงานในองค์กรปัจจุบัน 7 – 9 ปี มีจำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 18.5 และกลุ่มอายุงานในองค์กรปัจจุบัน 10 ปีขึ้นไป มีจำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 4.4

การรับรู้บรรยากาศการบริหารงานในองค์กร พบว่า วิศวกรในอุตสาหกรรมรถยนต์ส่วนใหญ่ มีการรับรู้บรรยากาศการบริหารงานในองค์กรแบบเน้นความสำเร็จของงาน มีจำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 39.3 รองลงมาคือกลุ่มรับรู้บรรยากาศการบริหารงานแบบเน้นความสัมพันธ์ มีจำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 28.1 กลุ่มรับรู้บรรยากาศการบริหารแบบเน้นการใช้อำนาจ มีจำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 17.8 และกลุ่มรับรู้บรรยากาศการบริหารแบบเน้นกฎระเบียบ มีจำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 14.8

4.2 ตอนที่ 2 ความพึงพอใจในการทำงาน

จากการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของวิศวกรในอุตสาหกรรมรถยนต์ 270 คน เกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน ได้ผลการวิจัยดังตารางที่ 4.3

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

ความพึงพอใจในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับที่
ด้านตัวงาน				
1. ท่านได้ทำงานตามความรู้ ความสามารถ และความถนัด	3.481	0.947	ปานกลาง	4
2. ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จได้ตามที่ได้รับมอบหมาย	3.944	0.546	ค่อนข้างสูง	1
3. งานที่ท่านทำอยู่เป็นงานจำเจไม่น่าสนใจ	2.837	1.007	ปานกลาง	7
4. ท่านทราบถึงหน้าที่และความรับผิดชอบของงานที่ท่านทำอย่างชัดเจน	3.733	0.842	ค่อนข้างสูง	2
5. ท่านมีส่วนร่วมในการวางแผนและตัดสินใจในงานที่ท่านทำ	3.611	0.858	ค่อนข้างสูง	3
6. ท่านพอใจในรูปแบบการทำงานที่ท่านต้องทำในปัจจุบัน	2.989	1.036	ปานกลาง	6
7. เมื่อท่านปฏิบัติงานได้ดี มีคนรับรู้การทำงานของท่าน	3.230	0.853	ปานกลาง	5
ค่าเฉลี่ยรวม	3.404	0.556	ปานกลาง	
ด้านหัวหน้างาน				
8. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความยุติธรรมกับทุกคน	3.170	1.024	ปานกลาง	5
9. ท่านยอมรับความสามารถของผู้บังคับบัญชา	2.496	0.978	ค่อนข้างต่ำ	7
10. ท่านมีโอกาสเสนอแนะความคิดเห็นต่อผู้บังคับบัญชา	3.596	0.860	ค่อนข้างสูง	1

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

ความพึงพอใจในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น	ลำดับที่
11. หัวหน้าของท่านไม่เป็นผู้นำที่ดี	3.196	1.057	ปานกลาง	4
12. ท่านมีความสัมพันธ์อันดีกับผู้ บังคับบัญชา	3.489	0.794	ปานกลาง	2
13. ผู้บังคับบัญชาตรวจสอบการทำงาน อย่างใกล้ชิดจนขาดความเป็นอิสระ	3.093	1.047	ปานกลาง	6
14. ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความช่วย เหลืออย่างเต็มที่เมื่อท่านมีปัญหาจาก การทำงาน	3.400	0.946	ปานกลาง	3
ค่าเฉลี่ยรวม	3.349	0.639	ปานกลาง	
ด้านเพื่อนร่วมงาน				
15. ท่านและเพื่อนร่วมงานทำงานร่วม กันได้อย่างดี	3.870	0.658	ค่อนข้างสูง	2
16. ท่านและเพื่อนร่วมงานมีความ สัมพันธ์อันดีต่อกัน	3.978	0.684	ค่อนข้างสูง	1
17. เพื่อนร่วมงานของท่านแก่งแย่งชิงดี ชิงเด่นกันในการทำงาน	3.344	0.977	ปานกลาง	5
18. เพื่อนร่วมงานของท่านให้ความช่วย เหลืออย่างเต็มที่เมื่อท่านมีปัญหาจาก การทำงาน	3.619	0.761	ค่อนข้างสูง	4
19. ท่านสบายใจเมื่อทำงานร่วมกับ เพื่อนร่วมงานของท่าน	3.761	0.772	ค่อนข้างสูง	3
ค่าเฉลี่ยรวม	3.716	0.567	ค่อนข้างสูง	
ด้านความก้าวหน้า				
20. ท่านพอใจกับโอกาสในการพัฒนา ทักษะ ความรู้ ความสามารถจากงานที่ ได้รับ	3.359	1.101	ปานกลาง	1

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

ความพึงพอใจในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น	ลำดับที่
21. ท่านคิดว่าการปฏิบัติงานในตำแหน่งของท่านมีโอกาสก้าวหน้าเท่าเทียมกับตำแหน่งอื่น	3.052	1.072	ปานกลาง	4
22. ท่านคิดว่าทุกคนมีโอกาสเท่าเทียมกันในการได้รับมอบหมายงาน	3.219	1.060	ปานกลาง	2
23. ท่านมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งและเงินเดือนตามความรู้ความสามารถของท่าน	3.215	1.069	ปานกลาง	3
24. ท่านรู้สึกพอใจกับระบบการเลื่อนตำแหน่งของบริษัท	2.648	1.080	ปานกลาง	5
ค่าเฉลี่ยรวม	3.099	0.829	ปานกลาง	
ด้านความมั่นคง				
25. ท่านรู้สึกกว่าบริษัทที่ท่านทำงานอยู่มั่นคง	3.748	0.754	ค่อนข้างสูง	2
26. ท่านพอใจกับการทำงานในบริษัทที่ท่านทำงานอยู่	3.244	0.964	ปานกลาง	3
27. ท่านเชื่อว่าบริษัทที่ท่านทำงานอยู่สามารถดำเนินงานต่อไปได้อีกนาน	3.926	0.819	ค่อนข้างสูง	1
ค่าเฉลี่ยรวม	3.640	0.623	ค่อนข้างสูง	
ด้านเงินเดือน				
28. เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ท่านได้รับมีความสมดุลกับงานที่ท่านทำ	2.970	0.994	ปานกลาง	1
29. เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเพียงพอกับค่าใช้จ่าย	2.830	1.010	ปานกลาง	2
30. ท่านพอใจกับเงินเดือนที่ได้รับเมื่อเทียบกับบริษัทอื่นที่มีลักษณะงานที่คล้ายกัน	2.700	1.095	ปานกลาง	3

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

ความพึงพอใจในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น	ลำดับที่
31. ท่านพอใจกับเงินเดือนที่ได้รับเพิ่มขึ้นทุกปี	2.648	1.100	ปานกลาง	4
32. ท่านไม่ลังเลที่จะเปลี่ยนงานหากได้รับเงินเดือนมากกว่าในปัจจุบัน	2.407	1.051	ค่อนข้างต่ำ	5
ค่าเฉลี่ยรวม	2.711	0.727	ปานกลาง	
ด้านสวัสดิการ				
33. ท่านพอใจกับประกันสุขภาพที่บริษัททำให้แก่ท่าน	3.785	0.817	ค่อนข้างสูง	1
34. ท่านพอใจกับประกันอุบัติเหตุที่บริษัททำให้แก่ท่าน	3.615	0.900	ค่อนข้างสูง	2
35. ท่านคิดว่าสวัสดิการที่ได้รับในปัจจุบันเทียบเท่าหรือดีกว่าบริษัทอื่น	3.344	1.007	ปานกลาง	3
ค่าเฉลี่ยรวม	3.581	0.771	ค่อนข้างสูง	

จากตารางที่ 4.3 จะได้ว่า ความพึงพอใจในการทำงานด้านตัวงาน เป็นความพึงพอใจในการทำงานที่มีระดับความคิดเห็นรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจาก ค่าเฉลี่ยรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.404 วิศวกรในอุตสาหกรรมรถยนต์แต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.556 และระดับความคิดเห็นของทุกข้อเรียงลำดับดังนี้

ลำดับที่ 1 ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จได้ตามที่ได้รับมอบหมาย เป็นระดับความพึงพอใจในการทำงานที่มีวิศวกรในอุตสาหกรรมรถยนต์มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.944 วิศวกรในอุตสาหกรรมรถยนต์แต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.546

ลำดับที่ 2 ท่านทราบถึงหน้าที่และความรับผิดชอบของงานที่ท่านทำอย่างชัดเจน เป็นระดับความพึงพอใจในการทำงานที่มีวิศวกรในอุตสาหกรรมรถยนต์มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.733 วิศวกรในอุตสาหกรรมรถยนต์แต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.842

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ลำดับที่ 3 ท่านมีส่วนร่วมในการวางแผนและตัดสินใจในงานที่ทำ เป็นระดับความพึงพอใจในการทำงานที่มีวิศวกรในอุตสาหกรรมรถยนต์มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.611 วิศวกรในอุตสาหกรรมรถยนต์แต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.858

ลำดับที่ 4 ท่านได้ทำงานตามความรู้ ความสามารถ และความถนัด เป็นระดับความพึงพอใจในการทำงานที่มีวิศวกรในอุตสาหกรรมรถยนต์มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.481 วิศวกรในอุตสาหกรรมรถยนต์แต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.947

ลำดับที่ 5 เมื่อท่านปฏิบัติงานได้ดี มีคนรับรู้การทำงานของท่าน เป็นระดับความพึงพอใจในการทำงานที่มีวิศวกรในอุตสาหกรรมรถยนต์มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.230 วิศวกรในอุตสาหกรรมรถยนต์แต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.853

ลำดับที่ 6 ท่านพอใจในรูปแบบการทำงานที่ท่านต้องทำในปัจจุบัน เป็นระดับความพึงพอใจในการทำงานที่มีวิศวกรในอุตสาหกรรมรถยนต์มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.989 วิศวกรในอุตสาหกรรมรถยนต์แต่ละคนมีระดับความคิดเห็นแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.036

ลำดับที่ 7 งานที่ท่านทำอยู่เป็นงานจำเจไม่น่าสนใจ เป็นระดับความพึงพอใจในการทำงานที่มีวิศวกรในอุตสาหกรรมรถยนต์มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.837 วิศวกรในอุตสาหกรรมรถยนต์แต่ละคนมีระดับความคิดเห็นแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.007

ด้านหัวหน้างาน เป็นความพึงพอใจในการทำงานที่มีระดับความคิดเห็นรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจาก ค่าเฉลี่ยรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.349 วิศวกรในอุตสาหกรรมรถยนต์แต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.639 และระดับความคิดเห็นของทุกข้อเรียงลำดับดังนี้

ลำดับที่ 1 ท่านมีโอกาสเสนอแนะความคิดเห็นต่อผู้บังคับบัญชา เป็นระดับความพึงพอใจในการทำงานที่มีวิศวกรในอุตสาหกรรมรถยนต์มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.596 วิศวกรในอุตสาหกรรมรถยนต์แต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.860

ลำดับที่ 2 ท่านมีความสัมพันธ์อันดีกับผู้บังคับบัญชา เป็นระดับความพึงพอใจในการทำงานที่มีวิศวกรในอุตสาหกรรมรถยนต์มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.489 วิศวกรในอุตสาหกรรมรถยนต์แต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.794

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ลำดับที่ 3 ผู้บังคับบัญชาตรวจสอบการทำงานอย่างใกล้ชิดจนขาดความเป็นอิสระ เป็นระดับความพึงพอใจในการทำงานที่มีวิศวกรในอุตสาหกรรมรถยนต์มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.400 วิศวกรในอุตสาหกรรมรถยนต์แต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.946

ลำดับที่ 4 หัวหน้าของท่านไม่เป็นผู้นำที่ดี เป็นระดับความพึงพอใจในการทำงานที่มีวิศวกรในอุตสาหกรรมรถยนต์มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.196 วิศวกรในอุตสาหกรรมรถยนต์แต่ละคนมีระดับความคิดเห็นแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.057

ลำดับที่ 5 ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความยุติธรรมกับทุกคน เป็นระดับความพึงพอใจในการทำงานที่มีวิศวกรในอุตสาหกรรมรถยนต์มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.170 วิศวกรในอุตสาหกรรมรถยนต์แต่ละคนมีระดับความคิดเห็นแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.024

ลำดับที่ 6 ผู้บังคับบัญชาตรวจสอบการทำงานอย่างใกล้ชิดจนขาดความเป็นอิสระ เป็นระดับความพึงพอใจในการทำงานที่มีวิศวกรในอุตสาหกรรมรถยนต์มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.093 วิศวกรในอุตสาหกรรมรถยนต์แต่ละคนมีระดับความคิดเห็นแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.047

ลำดับที่ 7 ท่านยอมรับความสามารถของผู้บังคับบัญชา เป็นระดับความพึงพอใจในการทำงานที่มีวิศวกรในอุตสาหกรรมรถยนต์มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.496 วิศวกรในอุตสาหกรรมรถยนต์แต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.978

ด้านเพื่อนร่วมงาน เป็นความพึงพอใจในการทำงานที่มีระดับความคิดเห็นรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยพิจารณาจาก ค่าเฉลี่ยรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.716 วิศวกรในอุตสาหกรรมรถยนต์แต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.567 และระดับความคิดเห็นของทุกข้อเรียงลำดับดังนี้

ลำดับที่ 1 ท่านและเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน เป็นระดับความพึงพอใจในการทำงานที่มีวิศวกรในอุตสาหกรรมรถยนต์มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.978 วิศวกรในอุตสาหกรรมรถยนต์แต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.684

ลำดับที่ 2 ท่านและเพื่อนร่วมงานทำงานร่วมกันได้อย่างดี เป็นระดับความพึงพอใจในการทำงานที่มีวิศวกรในอุตสาหกรรมรถยนต์มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยพิจารณาเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.870 วิศวกรในอุตสาหกรรมรถยนต์แต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.658

ลำดับที่ 3 ท่านสบายใจเมื่อทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานของท่าน เป็นระดับความพึงพอใจในการทำงานที่มีวิศวกรในอุตสาหกรรมรถยนต์มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.761 วิศวกรในอุตสาหกรรมรถยนต์แต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.772

ลำดับที่ 4 เพื่อนร่วมงานของท่านให้ความช่วยเหลืออย่างเต็มที่เมื่อท่านมีปัญหาจากการทำงาน เป็นระดับความพึงพอใจในการทำงานที่มีวิศวกรในอุตสาหกรรมรถยนต์มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.619 วิศวกรในอุตสาหกรรมรถยนต์แต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.761

ลำดับที่ 5 เพื่อนร่วมงานของท่านแก่งแย่งชิงดีชิงเด่นกันในการทำงาน เป็นระดับความพึงพอใจในการทำงานที่มีวิศวกรในอุตสาหกรรมรถยนต์มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.344 วิศวกรในอุตสาหกรรมรถยนต์แต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.977

ด้านความก้าวหน้า เป็นความพึงพอใจในการทำงานที่มีระดับความคิดเห็นรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจาก ค่าเฉลี่ยรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.099 วิศวกรในอุตสาหกรรมรถยนต์แต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.829 และระดับความคิดเห็นของทุกข้อเรียงลำดับดังนี้

ลำดับที่ 1 ท่านพอใจกับโอกาสในการพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถจากงานที่ได้รับ เป็นระดับความพึงพอใจในการทำงานที่มีวิศวกรในอุตสาหกรรมรถยนต์มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.359 วิศวกรในอุตสาหกรรมรถยนต์แต่ละคนมีระดับความคิดเห็นแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.101

ลำดับที่ 2 ท่านคิดว่าทุกคนมีโอกาสเท่าเทียมกันในการได้รับมอบหมายงาน เป็นระดับความพึงพอใจในการทำงานที่มีวิศวกรในอุตสาหกรรมรถยนต์มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.219 วิศวกรในอุตสาหกรรมรถยนต์แต่ละคนมีระดับความคิดเห็นแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.060

ลำดับที่ 3 ท่านมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งและเงินเดือนตามความรู้ความสามารถของท่าน เป็นระดับความพึงพอใจในการทำงานที่มีวิศวกรในอุตสาหกรรมรถยนต์มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.215 วิศวกรในอุตสาหกรรมรถยนต์แต่ละ

คนมีระดับความคิดเห็นแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.069

ลำดับที่ 4 ท่านคิดว่าการปฏิบัติงานในตำแหน่งของท่านมีโอกาสก้าวหน้าเท่ากับตำแหน่งอื่น เป็นระดับความพึงพอใจในการทำงานที่มีวิศวกรในอุตสาหกรรมรถยนต์มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.052 วิศวกรในอุตสาหกรรมรถยนต์แต่ละคนมีระดับความคิดเห็นแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.072

ลำดับที่ 5 ท่านรู้สึกพอใจกับระบบการเลื่อนตำแหน่งของบริษัท เป็นระดับความพึงพอใจในการทำงานที่มีวิศวกรในอุตสาหกรรมรถยนต์มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.648 วิศวกรในอุตสาหกรรมรถยนต์แต่ละคนมีระดับความคิดเห็นแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.080

ด้านความมั่นคง เป็นความพึงพอใจในการทำงานที่มีระดับความคิดเห็นรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยพิจารณาจาก ค่าเฉลี่ยรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.640 วิศวกรในอุตสาหกรรมรถยนต์แต่ละคนมีระดับความคิดเห็น ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.623 และระดับความคิดเห็นของทุกข้อเรียงลำดับดังนี้

ลำดับที่ 1 ท่านเชื่อว่าบริษัทที่ท่านทำงานอยู่สามารถดำเนินงานต่อไปได้อีกนาน เป็นระดับความพึงพอใจในการทำงานที่มีวิศวกรในอุตสาหกรรมรถยนต์มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.926 วิศวกรในอุตสาหกรรมรถยนต์แต่ละคนมีระดับความคิดเห็น ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.819

ลำดับที่ 2 ท่านรู้สึกว่าบริษัทที่ท่านทำงานอยู่มั่นคง เป็นระดับความพึงพอใจในการทำงานที่มีวิศวกรในอุตสาหกรรมรถยนต์มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.748 วิศวกรในอุตสาหกรรมรถยนต์แต่ละคนมีระดับความคิดเห็น ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.754

ลำดับที่ 3 ท่านพอใจกับการทำงานในบริษัทที่ท่านทำงานอยู่ เป็นระดับความพึงพอใจในการทำงานที่มีวิศวกรในอุตสาหกรรมรถยนต์มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.244 วิศวกรในอุตสาหกรรมรถยนต์แต่ละคนมีระดับความคิดเห็น ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.964

ด้านเงินเดือน เป็นความพึงพอใจในการทำงานที่มีระดับความคิดเห็นรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจาก ค่าเฉลี่ยรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.711 วิศวกรในอุตสาหกรรมรถยนต์แต่ละคนมีระดับความคิดเห็น ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.727 และระดับความคิดเห็นของทุกข้อเรียงลำดับดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ลำดับที่ 1 เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ท่านได้รับมีความสอดคล้องกับงานที่ท่านทำ เป็นระดับความพึงพอใจในการทำงานที่มีวิศวกรในอุตสาหกรรมรถยนต์มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.970 วิศวกรในอุตสาหกรรมรถยนต์แต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.994

ลำดับที่ 2 เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเพียงพอกับค่าใช้จ่าย เป็นระดับความพึงพอใจในการทำงานที่มีวิศวกรในอุตสาหกรรมรถยนต์มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.830 วิศวกรในอุตสาหกรรมรถยนต์แต่ละคนมีระดับความคิดเห็นแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.010

ลำดับที่ 3 ท่านพอใจกับเงินเดือนที่ได้รับเมื่อเทียบกับบริษัทอื่นที่มีลักษณะงานที่คล้ายกัน เป็นระดับความพึงพอใจในการทำงานที่มีวิศวกรในอุตสาหกรรมรถยนต์มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.700 วิศวกรในอุตสาหกรรมรถยนต์แต่ละคนมีระดับความคิดเห็นแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.095

ลำดับที่ 4 ท่านพอใจกับเงินเดือนที่ได้รับเพิ่มขึ้นทุกปี เป็นระดับความพึงพอใจในการทำงานที่มีวิศวกรในอุตสาหกรรมรถยนต์มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.648 วิศวกรในอุตสาหกรรมรถยนต์แต่ละคนมีระดับความคิดเห็นแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.100

ลำดับที่ 5 ท่านไม่ตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานหากได้รับเงินเดือนมากกว่าในปัจจุบัน เป็นระดับความพึงพอใจในการทำงานที่มีวิศวกรในอุตสาหกรรมรถยนต์มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.407 วิศวกรในอุตสาหกรรมรถยนต์แต่ละคนมีระดับความคิดเห็นแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.051

ด้านสวัสดิการ เป็นความพึงพอใจในการทำงานที่มีระดับความคิดเห็นรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยพิจารณาจาก ค่าเฉลี่ยรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.581 วิศวกรในอุตสาหกรรมรถยนต์แต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.771 และระดับความคิดเห็นของทุกข้อเรียงลำดับดังนี้

ลำดับที่ 1 ท่านพอใจกับประกันสุขภาพที่บริษัททำให้แก่ท่าน เป็นระดับความพึงพอใจในการทำงานที่มีวิศวกรในอุตสาหกรรมรถยนต์มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.785 วิศวกรในอุตสาหกรรมรถยนต์แต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.817

ลำดับที่ 2 .ท่านพอใจกับประกันอุบัติเหตุที่บริษัททำให้แก่ท่าน เป็นระดับความพึงพอใจในการทำงานที่มีวิศวกรในอุตสาหกรรมรถยนต์มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่ออนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

พิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.615 วิศวกรในอุตสาหกรรมรถยนต์แต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.900

ลำดับที่ 3 .ท่านคิดว่าสวัสดิการที่ได้รับในปัจจุบันเทียบเท่าหรือดีกว่าบริษัทอื่น เป็นระดับความพึงพอใจในการทำงานที่มีวิศวกรในอุตสาหกรรมรถยนต์มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.334 วิศวกรในอุตสาหกรรมรถยนต์แต่ละคนมีระดับความคิดเห็นแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.007

การวิเคราะห์ความคิดเห็น โดยรวมเกี่ยวกับระดับความพึงพอใจในงานของวิศวกรในอุตสาหกรรมรถยนต์ 270 คน ได้ผลดังตารางที่ 4.3

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

ระดับความพึงพอใจในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับที่
ด้านตัวงาน	3.404	0.556	ปานกลาง	4
ด้านหัวหน้างาน	3.349	0.639	ปานกลาง	5
ด้านเพื่อนร่วมงาน	3.716	0.567	ค่อนข้างสูง	1
ด้านความก้าวหน้า	3.099	0.829	ปานกลาง	6
ด้านความมั่นคง	3.640	0.623	ค่อนข้างสูง	2
ด้านเงินเดือน	2.711	0.727	ปานกลาง	7
ด้านสวัสดิการ	3.581	0.771	ค่อนข้างสูง	3
ค่าเฉลี่ยรวม	3.356	0.452	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.3 เป็นความพึงพอใจในการทำงานในภาพรวมที่มีระดับความคิดเห็นรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจาก ค่าเฉลี่ยรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.356 วิศวกรในอุตสาหกรรมรถยนต์แต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.452 และระดับความคิดเห็นรวมของแต่ละด้านตามลำดับดังนี้

ลำดับที่ 1. ด้านเพื่อนร่วมงาน เป็นความพึงพอใจในการทำงานที่มีระดับความคิดเห็นรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยพิจารณาจาก ค่าเฉลี่ยรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.716 วิศวกรในอุตสาหกรรมรถยนต์แต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.567

ลำดับที่ 2 ด้านความมั่นคง เป็นความพึงพอใจในการทำงานที่มีระดับความคิดเห็นรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยพิจารณาจาก ค่าเฉลี่ยรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.640 วิศวกรในอุตสาหกรรมรถยนต์แต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.623

ลำดับที่ 3 ด้านสวัสดิการ เป็นความพึงพอใจในการทำงานที่มีระดับความคิดเห็นรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยพิจารณาจาก ค่าเฉลี่ยรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.581 วิศวกรในอุตสาหกรรมรถยนต์แต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.771

ลำดับที่ 4 ด้านตัวงาน เป็นความพึงพอใจในการทำงานที่มีระดับความคิดเห็นรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจาก ค่าเฉลี่ยรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.404 วิศวกรในอุตสาหกรรมรถยนต์แต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.556

ลำดับที่ 5 ด้านหัวหน้างาน เป็นความพึงพอใจในการทำงานที่มีระดับความคิดเห็นรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจาก ค่าเฉลี่ยรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.349 วิศวกรในอุตสาหกรรมรถยนต์แต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.639

ลำดับที่ 6 ด้านความก้าวหน้า เป็นความพึงพอใจในการทำงานที่มีระดับความคิดเห็นรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจาก ค่าเฉลี่ยรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.099 วิศวกรในอุตสาหกรรมรถยนต์แต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.829

ลำดับที่ 7 ด้านเงินเดือน เป็นความพึงพอใจในการทำงานที่มีระดับความคิดเห็นรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจาก ค่าเฉลี่ยรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.711 วิศวกรในอุตสาหกรรมรถยนต์แต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.727

4.3 ตอนที่ 3 ระดับความต้องการลาออกจากงาน

จากการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของวิศวกรในอุตสาหกรรมรถยนต์ 270 คน เกี่ยวกับระดับความต้องการลาออกจากงาน ได้ผลการวิจัยดังตารางที่ 4.4

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

ระดับความต้องการลาออกจากงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น	ลำดับที่
1. ท่านมีความรู้สึกเบื่อและอยากลา ออกจากงาน	3.337	1.060	ปานกลาง	9
2. ท่านต้องการเปลี่ยนงานในอนาคต อันใกล้	3.363	1.021	ปานกลาง	8
3. หากท่านมีโอกาสได้งานที่ดีกว่า ปัจจุบันท่านจะลาออกทันที	3.930	0.895	ค่อนข้างสูง	1
4. ท่านคิดว่าจะสามารถหางานใหม่ที่ เหมาะสมกับท่านได้ไม่ยากในสภาวะ เศรษฐกิจปัจจุบัน	3.430	0.781	ปานกลาง	7
5. ท่านตั้งใจที่จะลาออกจากงานภายใน 3 ปีข้างหน้า	3.444	0.969	ปานกลาง	6
6. ท่านคิดเกี่ยวกับเรื่องที่จะลาออกจาก งาน	3.556	1.119	ค่อนข้างสูง	5
7. ท่านติดตามประกาศข่าวรับสมัคร งานอยู่เสมอ	3.078	1.181	ปานกลาง	10
8. ท่านคิดว่าค่าตอบแทนและ โอกาส ก้าวหน้า จะสูงขึ้นถ้าท่านเปลี่ยนงาน ใหม่	3.833	0.878	ค่อนข้างสูง	2
9. ท่านคิดว่าค่าตอบแทนและ โอกาส ก้าวหน้า จะน้อยกว่าถ้าท่านเปลี่ยนงาน ใหม่	3.604	0.914	ค่อนข้างสูง	4
10. ท่านคิดว่าท่านจะคงทำงานอยู่กับ องค์กรปัจจุบันจนกว่าจะเกษียณอายุ	3.604	1.039	ค่อนข้างสูง	3
11. ท่านมีความภาคภูมิใจที่ได้ทำงาน กับองค์กรที่ท่านทำงานอยู่	2.467	0.816	ค่อนข้างต่ำ	11
12. ท่านมีความรู้สึกผูกพันกับองค์กรที่ ท่านทำงานอยู่	2.396	0.801	ค่อนข้างต่ำ	12

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

ระดับความต้องการลาออกจากงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น	ลำดับที่
12. ท่านมีความรู้สึกผูกพันกับองค์กรที่ท่านทำงานอยู่	2.396	0.801	ค่อนข้างต่ำ	12
ค่าเฉลี่ยรวม	3.337	1.066	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.4 จะได้ว่า ระดับความต้องการลาออกจากงาน

ระดับความต้องการลาออกจากงานมีระดับความคิดเห็นรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจาก ค่าเฉลี่ยรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.337 วิศวกรในอุตสาหกรรมรถยนต์แต่ละคนมีระดับความคิดเห็นแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.066 และระดับความคิดเห็นของทุกข้อเรียงลำดับดังนี้

ลำดับที่ 1 หากท่านมีโอกาสได้งานที่ดีกว่าปัจจุบันท่านจะลาออกทันที เป็นระดับความต้องการลาออกจากงานที่มีวิศวกรในอุตสาหกรรมรถยนต์มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.930 วิศวกรในอุตสาหกรรมรถยนต์แต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.895

ลำดับที่ 2 ท่านคิดว่าค่าตอบแทนและ โอกาสก้าวหน้า จะสูงขึ้นถ้าท่านเปลี่ยนงานใหม่ เป็นระดับความต้องการลาออกจากงานที่มีวิศวกรในอุตสาหกรรมรถยนต์มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.833 วิศวกรในอุตสาหกรรมรถยนต์แต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.878

ลำดับที่ 3 ท่านคิดว่าท่านจะคงทำงานอยู่กับองค์กรปัจจุบันจนกว่าจะเกษียณอายุ เป็นระดับความต้องการลาออกจากงานที่มีวิศวกรในอุตสาหกรรมรถยนต์มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.604 วิศวกรในอุตสาหกรรมรถยนต์แต่ละคนมีระดับความคิดเห็นแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.039

ลำดับที่ 4 ท่านคิดว่าค่าตอบแทนและ โอกาสก้าวหน้า จะน้อยกว่าถ้าท่านเปลี่ยนงานใหม่ เป็นระดับความต้องการลาออกจากงานที่มีวิศวกรในอุตสาหกรรมรถยนต์มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.604 วิศวกรในอุตสาหกรรมรถยนต์แต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.914

ลำดับที่ 5 ท่านคิดเกี่ยวกับเรื่องที่จะลาออกจากการงาน เป็นระดับความต้องการลาออกจากการงาน ที่มีวิศวกรในอุตสาหกรรมรถยนต์มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.556 วิศวกรในอุตสาหกรรมรถยนต์แต่ละคนมีระดับความคิดเห็นแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.119

ลำดับที่ 6 ท่านตั้งใจที่จะลาออกจากการงานภายใน 3 ปี ข้างหน้า เป็นระดับความต้องการลาออกจากการงานที่มีวิศวกรในอุตสาหกรรมรถยนต์มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.444 วิศวกรในอุตสาหกรรมรถยนต์แต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.969

ลำดับที่ 7 ท่านคิดว่าจะสามารถหางานใหม่ที่เหมาะสมกับท่านได้ไม่ยากในสภาวะเศรษฐกิจปัจจุบันเป็นระดับความต้องการลาออกจากการงานที่มีวิศวกรในอุตสาหกรรมรถยนต์มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.430 วิศวกรในอุตสาหกรรมรถยนต์แต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.781

ลำดับที่ 8 ท่านต้องการเปลี่ยนงานในอนาคตอันใกล้นี้ เป็นระดับความต้องการลาออกจากการงานที่มีวิศวกรในอุตสาหกรรมรถยนต์มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.363 วิศวกรในอุตสาหกรรมรถยนต์แต่ละคนมีระดับความคิดเห็นแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.021

ลำดับที่ 9 ท่านมีความรู้สึกเบื่อและอยากลาออกจากการงาน เป็นระดับความต้องการลาออกจากการงานที่มีวิศวกรในอุตสาหกรรมรถยนต์มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.337 วิศวกรในอุตสาหกรรมรถยนต์แต่ละคนมีระดับความคิดเห็นแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.060

ลำดับที่ 10 ท่านติดตามประกาศข่าวรับสมัครงานอยู่เสมอ เป็นระดับความต้องการลาออกจากการงานที่มีวิศวกรในอุตสาหกรรมรถยนต์มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.078 วิศวกรในอุตสาหกรรมรถยนต์แต่ละคนมีระดับความคิดเห็นแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.181

ลำดับที่ 11 ท่านมีความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานกับองค์กรที่ท่านทำงานอยู่ เป็นระดับความต้องการลาออกจากการงานที่มีวิศวกรในอุตสาหกรรมรถยนต์มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.467 วิศวกรในอุตสาหกรรมรถยนต์แต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.816

ลำดับที่ 12 ท่านมีความรู้สึกผูกพันกับองค์กรที่ท่านทำงานอยู่ เป็นระดับความต้องการลาออกจากการงานที่มีวิศวกรในอุตสาหกรรมรถยนต์มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ โดย

พิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.396 วิศวกรในอุตสาหกรรมรถยนต์แต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.801

4.4 ตอนที่ 4 ผลการทดสอบสมมติฐาน

4.4.1 เปรียบเทียบระดับความต้องการลาออกจากงานของวิศวกรในอุตสาหกรรมรถยนต์ที่มีเพศต่างกัน

ในการทดสอบความแตกต่างของระดับความต้องการลาออกจากงานของวิศวกรในอุตสาหกรรมรถยนต์ระหว่างเพศ ผลการทดสอบแสดงในตารางที่ 4.4 มีดังนี้

สมมติฐานที่ 1.1 : วิศวกรในอุตสาหกรรมรถยนต์ที่มีเพศต่างกัน มีความต้องการลาออกจากงานต่างกัน

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า P ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความต้องการลาออกจากงานของวิศวกรในอุตสาหกรรมรถยนต์เพศชายและเพศหญิง โดยใช้ T-Test

ความต้องการลาออกจากงาน	\bar{X} (S.D)		P – value
	เพศชาย (n = 203)	เพศหญิง (n = 67)	
ระดับความต้องการลาออกจากงาน	3.49 (0.670)	3.28 (0.572)	0.014*

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.5 ผลการทดสอบโดยใช้ T – Test ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า ค่า P-Value เท่ากับ 0.014 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 แสดงว่าระดับความต้องการลาออกจากงานของวิศวกรในอุตสาหกรรมรถยนต์ระหว่างเพศชาย และเพศหญิงแตกต่าง

4.4.2 เปรียบเทียบระดับความต้องการลาออกจากงานของวิศวกรในอุตสาหกรรมรถยนต์ที่มีอายุต่างกัน

ในการทดสอบความแตกต่างของระดับความต้องการลาออกจากงานของวิศวกรในอุตสาหกรรมรถยนต์ใน 4 ช่วงอายุ ผลการทดสอบแสดงในตารางที่ 4.6 มีดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สมมติฐานที่ 1.2 : วิศวกรในอุตสาหกรรมรถยนต์ที่มีอายุต่างกัน มีความต้องการลาออกจากงานต่างกัน

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า P ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความต้องการลาออกจากงานของวิศวกรในอุตสาหกรรมรถยนต์ที่มีอายุใน 4 ช่วงอายุ โดยใช้ One-Way ANOVA

ความต้องการลาออกจากงาน	ช่วงอายุ \bar{X}				P – value
	น้อยกว่า 20 ปี	25–35 ปี	36 – 40ปี	มากกว่า 40ปีขึ้นไป	
ระดับความต้องการลาออกจากงาน	3.41	3.46	3.35	-	0.697

จากตารางที่ 4.6 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่าค่า P-Value มากกว่า 0.05 แสดงว่าระดับความต้องการลาออกจากงานของวิศวกรในอุตสาหกรรมรถยนต์ทั้ง 3 กลุ่ม คือ วิศวกรที่มีอายุ น้อยกว่า 25 ปี 25 – 35 ปี 36 – 40 ปี ไม่แตกต่างกัน และไม่มีวิศวกรในอุตสาหกรรมรถยนต์ที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไป

4.4.3 เปรียบเทียบระดับความต้องการลาออกจากงานของวิศวกรในอุตสาหกรรมรถยนต์ที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน

ในการทดสอบความแตกต่างของระดับความต้องการลาออกจากงานของวิศวกรในอุตสาหกรรมรถยนต์ที่มีสถานภาพสมรส 3 กลุ่ม ผลการทดสอบแสดงในตารางที่ 4.7 มีดังนี้

สมมติฐานที่ 1.3 วิศวกรในอุตสาหกรรมรถยนต์ที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีความต้องการลาออกจากงานต่างกัน

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า P ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความต้องการลาออกจากงานของวิศวกรในอุตสาหกรรมรถยนต์ที่มี สถานภาพสมรส 3 กลุ่ม โดยใช้ One-Way ANOVA

ความต้องการลาออกจากงาน	สถานภาพสมรส \bar{X}			P – value
	สมรส	โสด	หม้าย/หย่าร้าง	
ระดับความต้องการลาออกจากงาน	3.47	3.25	3.29	0.390

จากตารางที่ 4.7 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่าค่า P-Value มากกว่า 0.05 แสดงว่าระดับความต้องการลาออกจากงานของวิศวกรในอุตสาหกรรมรถยนต์ทั้ง 3 กลุ่ม คือ วิศวกรที่มีสถานภาพสมรส โสด สมรส และ หย่าร้าง/หม้าย ไม่แตกต่างกัน

4.4.4 เปรียบเทียบระดับความต้องการลาออกจากงานของวิศวกรในอุตสาหกรรมรถยนต์ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน

ในการทดสอบความแตกต่างของระดับความต้องการลาออกจากงานของวิศวกรในอุตสาหกรรมรถยนต์ที่มีระดับการศึกษา 3 ระดับ ผลการทดสอบแสดงในตารางที่ 4.8 มีดังนี้
สมมติฐานที่ 1.4 วิศวกรในอุตสาหกรรมรถยนต์ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความต้องการลาออกจากงานต่างกัน

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า P ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความต้องการลาออกจากงานของวิศวกรในอุตสาหกรรมรถยนต์ที่มีระดับการศึกษา 3 ระดับ โดยใช้ One –Way ANOVA

ความต้องการลาออกจากงาน	ระดับการศึกษา \bar{X}			P – value
	ต่ำกว่า ปริญญาตรี	ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	สูงกว่า ปริญญาตรี	
ระดับความต้องการลาออกจากงาน	3.22	3.45	3.45	0.595

จากตารางที่ 4.8 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่าค่า P-Value มากกว่า 0.05 แสดงว่าระดับความต้องการลาออกจากงานของวิศวกรในอุตสาหกรรมรถ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ยนต์ทั้ง 3 กลุ่ม คือ วิศวกรที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า และสูงกว่าปริญญาตรี ไม่แตกต่างกัน

4.4.5 เปรียบเทียบระดับความต้องการลาออกจากงานของวิศวกรในอุตสาหกรรมรถยนต์ที่มีระดับเงินเดือนต่างกัน

ในการทดสอบความแตกต่างของระดับความต้องการลาออกจากงานของวิศวกรในอุตสาหกรรมรถยนต์ที่มีระดับเงินเดือน 4 ระดับ ผลการทดสอบแสดงในตารางที่ 4.9 มีดังนี้

สมมติฐานที่ 1.5 วิศวกรในอุตสาหกรรมรถยนต์ที่มีระดับเงินเดือนต่างกัน มีความต้องการลาออกจากงานต่างกัน

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า P ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความต้องการลาออกจากงานของวิศวกรในอุตสาหกรรมรถยนต์ที่มีระดับเงินเดือน 4 ระดับ โดยใช้ One –Way ANOVA

ความต้องการลาออก จากงาน	ระดับเงินเดือน — (X)				P – value
	ต่ำกว่า 20,00 บาท	20,000- 30,000 บาท	30,001- 40,000 บาท	40,000 บาท ขึ้นไป	
ระดับความต้องการลา ออกจากงาน	3.44	3.43	3.48	3.60	0.931

จากตารางที่ 4.9 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่าค่า P-Value มากกว่า 0.05 แสดงว่าระดับความต้องการลาออกจากงานของวิศวกรในอุตสาหกรรมรถยนต์ทั้ง 4 กลุ่ม คือ วิศวกรที่มีระดับเงินเดือน ต่ำกว่า 20,00 บาท 20,000-30,000 บาท 30,000-40,000 บาท และ 40,000 บาท ขึ้นไป ไม่แตกต่างกัน

4.4.6 เปรียบเทียบระดับความต้องการลาออกจากงานของวิศวกรในอุตสาหกรรมรถยนต์ที่มีอายุงานในองค์กรปัจจุบันต่างกัน

ในการทดสอบความแตกต่างของระดับความต้องการลาออกจากงานของวิศวกรในอุตสาหกรรมรถยนต์ที่มีอายุงานในองค์กรปัจจุบัน 4 กลุ่ม ผลการทดสอบแสดงในตารางที่ 4.10 มีดังนี้

สมมติฐานที่ 1.6 วิศวกรในอุตสาหกรรมรถยนต์ที่มีระดับเงินเดือนต่างกัน มีความต้องการลาออกจากงานต่างกัน

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า P ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความต้องการลาออกจากงานของวิศวกรในอุตสาหกรรมรถยนต์ที่มีอายุงาน 4 กลุ่ม โดยใช้ One –Way ANOVA

ความต้องการลาออกจากงาน	อายุงานในองค์กรปัจจุบัน				P – value
	\bar{X}				
	น้อยกว่า 3 ปี	3-6 ปี	7-9 ปี	10 ปีขึ้นไป	
ระดับความต้องการลาออกจากงาน	3.36	3.55	3.30	3.42	0.067

จากตารางที่ 4.10 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่าค่า P-Value มากกว่า 0.05 แสดงว่าระดับความต้องการลาออกจากงานของวิศวกรในอุตสาหกรรมรถยนต์ทั้ง 4 กลุ่ม คือ วิศวกรที่มีอายุงานในองค์กรปัจจุบัน น้อยกว่า 3 ปี 3-6 ปี 7-9 ปี และ 10 ปีขึ้นไป ไม่แตกต่างกัน

4.4.7 เปรียบเทียบระดับความต้องการลาออกจากงานของวิศวกรในอุตสาหกรรมรถยนต์ที่มีการรับรู้บรรยากาศการบริหารงานในองค์กรต่างกัน

ในการทดสอบความแตกต่างของระดับความต้องการลาออกจากงานของวิศวกรในอุตสาหกรรมรถยนต์ที่มีการรับรู้บรรยากาศการบริหารงานในองค์กร 4 กลุ่ม ผลการทดสอบแสดงในตารางที่ 4.11 มีดังนี้

สมมติฐานที่ 1.7 วิศวกรในอุตสาหกรรมรถยนต์ที่มีการรับรู้บรรยากาศการบริหารงานในองค์กรต่างกัน มีความต้องการลาออกจากงานต่างกัน

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า P ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความต้องการลาออกจากงานของวิศวกรในอุตสาหกรรมรถยนต์ที่มีการรับรู้บรรยากาศการบริหารงานในองค์กร 4 กลุ่ม โดยใช้ One –Way ANOVA

ความต้องการลาออกจากงาน	การรับรู้บรรยากาศการบริหารงานในองค์กร \bar{X}				P – value
	แบบเน้นการใช้อำนาจ	แบบเน้นความสัมพันธ	แบบเน้นความสำเร็จของงาน	แบบเน้นกฎระเบียบ	
ระดับความต้องการลาออกจากงาน	3.38	3.33	3.48	3.63	0.097

จากตารางที่ 4.11 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่าค่า P-Value มากกว่า 0.05 แสดงว่าระดับความต้องการลาออกจากงานของวิศวกรในอุตสาหกรรมรถยนต์ทั้ง 4 กลุ่ม คือ วิศวกรที่มีการรับรู้บรรยากาศการบริหารงานในองค์กรแบบ เน้นการใช้อำนาจ แบบเน้นความสัมพันธ แบบเน้นความสำเร็จของงาน และแบบเน้นกฎระเบียบ ไม่แตกต่างกัน

4.4.8 เปรียบเทียบระดับความต้องการลาออกจากงานของวิศวกรในอุตสาหกรรมรถยนต์ที่มีความพึงพอใจในการทำงานต่างกัน

ในการทดสอบความแตกต่างของระดับความต้องการลาออกจากงานของวิศวกรในอุตสาหกรรมรถยนต์ที่มีความพึงพอใจในการทำงาน 5 ระดับ ผลการทดสอบแสดงในตารางที่ 4.12 มีดังนี้

สมมติฐานที่ 1.8 วิศวกรในอุตสาหกรรมรถยนต์ที่มีความพึงพอใจในการทำงานต่างกัน มีความต้องการลาออกจากงานต่างกัน

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า P ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความต้องการลาออกจากงานของวิศวกรในอุตสาหกรรมรถยนต์ที่มีความพึงพอใจในการทำงาน 5 ระดับ โดยใช้ One –Way ANOVA

ความต้องการลาออก จากงาน	ระดับความพึงพอใจในการทำงาน \bar{X}					P – value
	สูง	ค่อนข้างสูง	ปานกลาง	ค่อนข้างต่ำ	ต่ำ	
ระดับความต้องการ ลาออกจากงาน	-	3.16	3.6	5.0	-	0.000**

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.12 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่าค่า P-Value น้อยกว่า 0.05 แสดงว่าระดับความต้องการลาออกจากงานของวิศวกรในอุตสาหกรรมรถยนต์ทั้ง 3 ระดับ คือ วิศวกรที่มีระดับความพึงพอใจค่อนข้างสูง ปานกลาง และค่อนข้างต่ำ แตกต่างกัน และไม่มีวิศวกรในอุตสาหกรรมรถยนต์ที่มีระดับความพึงพอใจ สูง และ ต่ำ และเมื่อทดสอบเพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในการทำงานเป็นรายคู่ โดยวิธี LSD ผลการเปรียบเทียบแสดงในตารางที่ 4.13 ดังนี้

ตารางที่ 4.13 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในการทำงานของวิศวกรในอุตสาหกรรมรถยนต์ ที่มี 3 ระดับ โดยใช้ LSD

อายุ	\bar{X}	กลุ่มที่	1	2	3
ค่อนข้างสูง	3.16	1	-	0.000**	0.000**
ปานกลาง	3.60	2		-	0.000**
ค่อนข้างต่ำ	5.00	3			-

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.3 ผลการเปรียบเทียบพบว่าวิศวกรในอุตสาหกรรมรถยนต์ที่มีระดับความพึงพอใจค่อนข้างสูง มีระดับความต้องการลาออกแตกต่างจากวิศวกรในอุตสาหกรรมรถยนต์ที่มีระดับความพึงพอใจในระดับปานกลางและค่อนข้างต่ำ

4.4.9 ทดสอบการมีอิทธิพลร่วมกันของอายุงานในองค์การปัจจุบันและสถานภาพสมรสต่อความต้องการลาออกจากงานของวิศวกรในอุตสาหกรรมรถยนต์

ในการทดสอบการมีอิทธิพลร่วมกันของอายุงานในองค์การปัจจุบันและสถานภาพสมรสต่อความต้องการลาออกจากงานของวิศวกรในอุตสาหกรรมรถยนต์ ผลการทดสอบแสดงในตารางที่ 4.14 มีดังนี้

สมมติฐานที่ 2.1 อายุงานในองค์การปัจจุบันและสถานภาพสมรส มีอิทธิพลร่วมกันต่อความต้องการลาออกจากงานของวิศวกรในอุตสาหกรรมรถยนต์

ตารางที่ 4.14 แสดงค่า P ของผลการทดสอบการมีอิทธิพลร่วมกันของอายุงานในองค์การปัจจุบันและสถานภาพสมรสต่อความต้องการลาออกของวิศวกรในอุตสาหกรรมรถยนต์ โดยใช้ Two-Way ANOVA

การมีอิทธิพลร่วมกัน	P-Value
อายุงานในองค์การปัจจุบัน	0.067
สถานภาพสมรส	0.390
อายุงานในองค์การปัจจุบัน × สถานภาพสมรส	0.105

จากตารางที่ 4.14 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทาง ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่าค่า P-Value มากกว่า 0.05 แสดงว่าอายุงานในองค์การปัจจุบันและสถานภาพสมรส ไม่มีอิทธิพลร่วมกันต่อความต้องการลาออกจากงานของวิศวกรในอุตสาหกรรมรถยนต์

4.4.10 ทดสอบการมีอิทธิพลร่วมกันของอายุงานในองค์การปัจจุบันและการรับรู้บรรยากาศการบริหารงานในองค์การต่อความต้องการลาออกจากงานของวิศวกรในอุตสาหกรรมรถยนต์

ในการทดสอบการมีอิทธิพลร่วมกันของอายุงานในองค์การปัจจุบันและการรับรู้บรรยากาศการบริหารงานในองค์การต่อความต้องการลาออกจากงานของวิศวกรในอุตสาหกรรมรถยนต์ ผลการทดสอบแสดงในตารางที่ 4.14 มีดังนี้

สมมติฐานที่ 2.2 อายุงานในองค์การปัจจุบันและการรับรู้บรรยากาศการบริหารงานในองค์การ มีอิทธิพลร่วมกันต่อความต้องการลาออกจากงานของวิศวกรในอุตสาหกรรมรถยนต์

ตารางที่ 4.15 ผลการทดสอบการมีอิทธิพลร่วมกันของอายุงานในองค์กรปัจจุบันและการรับรู้บรรยากาศการบริหารงานในองค์กรต่อความต้องการลาออกของวิศวกรในอุตสาหกรรมรถยนต์

การมีอิทธิพลร่วมกัน	P-Value
อายุงานในองค์กรปัจจุบัน	0.067
การรับรู้การบริหารงานในองค์กร	0.097
อายุงานในองค์กรปัจจุบัน × การรับรู้บรรยากาศการบริหารงานในองค์กร	0.764

จากตารางที่ 4.14 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทาง ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่าค่า P-Value มากกว่า 0.05 แสดงว่าอายุงานในองค์กรปัจจุบันและการรับรู้บรรยากาศการบริหารงานในองค์กร ไม่มีอิทธิพลร่วมกันต่อความต้องการลาออกจากงานของวิศวกรในอุตสาหกรรมรถยนต์



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปราย และข้อเสนอแนะ

บทนี้ผู้วิจัยจะกล่าวถึงการสรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ โดยประกอบด้วย ข้อเสนอแนะเพื่อการนำไปใช้ และข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

5.1 สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ผลการวิจัยในบทที่ 4 สรุปผลการวิจัยได้แยกออกเป็นตอนๆ ดังนี้

5.1.1 ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลและการรับรู้บรรยากาศการบริหารงานในองค์กร

1. วิศวกรในอุตสาหกรรมรถยนต์ส่วนใหญ่เป็นเพศชายซึ่งมีจำนวน 203 คน คิดเป็นร้อยละ 75.2 และเป็นเพศหญิงซึ่งมีจำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 24.8

2. วิศวกรในอุตสาหกรรมรถยนต์ส่วนใหญ่มีอายุ 25-35 ปี ซึ่งมีจำนวน 170 คน คิดเป็นร้อยละ 63 รองลงมาคือกลุ่มอายุ น้อยกว่า 25 ปี ซึ่งมีจำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 30.7 และกลุ่มอายุ 36-45 ปี ซึ่งมีจำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 6.3

3. วิศวกรในอุตสาหกรรมรถยนต์ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด ซึ่งมีจำนวน 211 คน คิดเป็นร้อยละ 78.1 รองลงมาคือ กลุ่มสมรส มีจำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 19.3 และกลุ่มหย่าร้าง/หม้าย มีจำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 2.6

4. วิศวกรในอุตสาหกรรมรถยนต์ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรี ซึ่งมีจำนวน 250 คน คิดเป็นร้อยละ 92.6 รองลงมาคือ กลุ่มระดับต่ำกว่าปริญญาตรี มีจำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 3.3 และกลุ่มระดับสูงกว่าปริญญาตรี มีจำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 4.1

5. พบว่า วิศวกรในอุตสาหกรรมรถยนต์ส่วนใหญ่มีระดับเงินเดือน 20,000 – 30,000 บาท ซึ่งมีจำนวน 135 คน คิดเป็นร้อยละ 50.0 รองลงมาคือกลุ่มเงินเดือนต่ำกว่า 20,000 บาท มีจำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 31.8 กลุ่มเงินเดือน 30,000 – 40,000 บาท มีจำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 10.0 และกลุ่มเงินเดือน 40,000 บาทขึ้นไป มีจำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 1.9

6. วิศวกรในอุตสาหกรรมรถยนต์ส่วนใหญ่ มีอายุงานในองค์กรปัจจุบัน 3 – 6 ปี มีจำนวน 123 คน คิดเป็นร้อยละ 45.6 รองลงมาคือกลุ่มอายุงานในองค์กรปัจจุบัน น้อยกว่า 3 ปี มีจำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 31.5 กลุ่มอายุงานในองค์กรปัจจุบัน 7 – 9 ปี มีจำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 18.5 และกลุ่มอายุงานในองค์กรปัจจุบัน 10 ปีขึ้นไป มีจำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 4.4

7. วิศวกรในอุตสาหกรรมรถยนต์ส่วนใหญ่ มีการรับรู้บรรยากาศการบริหารงานในองค์กรแบบเน้นความสำเร็จของงาน มีจำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 39.3 รองลงมาคือกลุ่มรับรู้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บรรยากาศการบริหารงานแบบเน้นความสัมพันธ์ มีจำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 28.1 กลุ่มรับรู้บรรยากาศการบริหารแบบเน้นการใช้อำนาจ มีจำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 17.8 และกลุ่มรับรู้บรรยากาศการบริหารแบบเน้นกฎระเบียบ มีจำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 14.8

5.1.2 ตอนที่ 2 ความพึงพอใจในการทำงาน

วิศวกรในอุตสาหกรรมรถยนต์มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานโดยรวม ในระดับค่อนข้างปานกลาง ซึ่ง ได้แก่ ด้านตัวงาน ด้านหัวหน้างาน ด้านความก้าวหน้า และด้านเงินเดือน มีความพึงพอใจค่อนข้างสูงในด้าน เพื่อนร่วมงาน ความมั่นคง และสวัสดิการ

5.1.3 ตอนที่ 3 ระดับความต้องการลาออกจากงาน

วิศวกรในอุตสาหกรรมรถยนต์มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการลาออกจากงานโดยรวมในระดับปานกลาง

5.1.4 ตอนที่ 4 ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 วิศวกรในอุตสาหกรรมรถยนต์ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล การรับรู้บรรยากาศการบริหารงานในองค์กรและความพึงพอใจในงานที่แตกต่างกัน มีความต้องการลาออกจากงานที่แตกต่างกัน โดยมีสมมติฐานย่อย ดังนี้

สมมติฐานที่ 1.1 วิศวกรในอุตสาหกรรมรถยนต์ที่มีเพศต่างกัน มีความต้องการลาออกจากงานต่างกัน

ผลจากการทดสอบพบว่า วิศวกรในอุตสาหกรรมรถยนต์ที่มีเพศต่างกัน มีความต้องการลาออกจากงานต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.2 วิศวกรในอุตสาหกรรมรถยนต์ที่มีอายุต่างกัน มีความต้องการลาออกจากงานต่างกัน

ผลจากการทดสอบพบว่า วิศวกรในอุตสาหกรรมรถยนต์ที่มีอายุต่างกัน มีความต้องการลาออกจากงานไม่ต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.3 วิศวกรในอุตสาหกรรมรถยนต์ที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีความต้องการลาออกจากงานต่างกัน

ผลจากการทดสอบพบว่า วิศวกรในอุตสาหกรรมรถยนต์ที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีความต้องการลาออกจากงานไม่ต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.4 วิศวกรในอุตสาหกรรมรถยนต์ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความต้องการลาออกจากงานต่างกัน

ผลจากการทดสอบพบว่า วิศวกรในอุตสาหกรรมรถยนต์ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความต้องการลาออกจากงานไม่ต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.5 วิศวกรในอุตสาหกรรมรถยนต์ที่มีระดับเงินเดือนต่างกัน มีความต้องการลาออกจากงานต่างกัน

ผลจากการทดสอบพบว่า วิศวกรในอุตสาหกรรมรถยนต์ที่มีระดับเงินเดือนต่างกัน มีความต้องการลาออกจากงานไม่ต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.6 วิศวกรในอุตสาหกรรมรถยนต์ที่มีอายุงานในองค์กรปัจจุบันต่างกัน มีความต้องการลาออกจากงานต่างกัน

ผลจากการทดสอบพบว่า วิศวกรในอุตสาหกรรมรถยนต์ที่มีอายุงานในองค์กรปัจจุบันต่างกัน มีความต้องการลาออกจากงานไม่ต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.7 วิศวกรในอุตสาหกรรมรถยนต์ที่มีการรับรู้บรรยากาศการบริหารงานในองค์กรต่างกัน มีความต้องการลาออกจากงานต่างกัน

ผลจากการทดสอบพบว่า วิศวกรในอุตสาหกรรมรถยนต์ที่มีการรับรู้บรรยากาศการบริหารงานในองค์กรต่างกัน มีความต้องการลาออกจากงานไม่ต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.8 วิศวกรในอุตสาหกรรมรถยนต์ที่มีความพึงพอใจในการทำงานต่างกัน มีความต้องการลาออกจากงานต่างกัน

ผลจากการทดสอบพบว่า วิศวกรในอุตสาหกรรมรถยนต์ที่มีความพึงพอใจในการทำงานต่างกัน มีความต้องการลาออกจากงานต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 2 อายุงานในองค์กรปัจจุบัน และตัวแปรตามคัดสรร คือ สถานภาพสมรส และการรับรู้บรรยากาศการบริหารงานในองค์กร มีอิทธิพลร่วมกันต่อความต้องการลาออกจากงานของวิศวกรในอุตสาหกรรมรถยนต์ โดยมีสมมติฐานย่อย ดังนี้

สมมติฐานที่ 2.1 อายุงานในองค์กรปัจจุบันและสถานภาพสมรส มีอิทธิพลร่วมกันต่อความต้องการลาออกจากงานของวิศวกรในอุตสาหกรรมรถยนต์

ผลจากการทดสอบพบว่า อายุงานในองค์กรปัจจุบันและสถานภาพสมรส ไม่มีอิทธิพลร่วมกันต่อความต้องการลาออกจากงานของวิศวกรในอุตสาหกรรมรถยนต์ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สมมติฐานที่ 2.2 อายุงานในองค์การปัจจุบันและการรับรู้บรรยากาศการบริหารงานในองค์การ มีอิทธิพลร่วมกันต่อความต้องการลาออกจากงานของวิศวกรในอุตสาหกรรมรถยนต์

ผลจากการทดสอบพบว่า อายุงานในองค์การปัจจุบันและการรับรู้บรรยากาศการบริหารงานในองค์การ ไม่มีอิทธิพลร่วมกันต่อความต้องการลาออกจากงานของวิศวกรในอุตสาหกรรมรถยนต์ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

5.2 อภิปรายผล

การวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อระดับความต้องการลาออกของวิศวกรในอุตสาหกรรมรถยนต์สามารถนำผลที่ทดสอบสมมติฐานมาอภิปรายได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 1.1 วิศวกรในอุตสาหกรรมรถยนต์ที่มีเพศต่างกัน มีความต้องการลาออกจากงานต่างกัน

จากการวิจัยพบว่า วิศวกรในอุตสาหกรรมรถยนต์ที่มีเพศต่างกัน มีความต้องการลาออกจากงานแตกต่างกัน ซึ่งสนับสนุนสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยวิศวกรเพศชายมีความต้องการลาออกจากงานมากกว่าวิศวกรเพศหญิง และผลการวิจัยไม่สอดคล้องกับ งานวิจัยของ ประจักษ์ ปฏิทัศน์ (2544 : บทคัดย่อ) ที่พบว่าผู้บริหารระดับกลางที่มีเพศต่างกัน ไม่มีความสัมพันธ์กับความต้องการลาออกจากงาน ผลงานวิจัยของ อุบลรัตน์ พรหมสาขา ณ สกลนคร (2545 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า พนักงานที่มีเพศต่างกัน ไม่มีความสัมพันธ์กับความต้องการลาออกจากงาน ผลงานวิจัยของ ภราดี บุตรศักดิ์ (2539 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า เพศไม่มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มที่จะลาออกจากงาน รวมทั้งผลงานวิจัยของ พิสิฐ กาญจนาคพันธ์ (2541 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า เพศไม่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจลาออกจากงานของพนักงาน

อย่างไรก็ตาม ผลงานวิจัยที่สอดคล้องกับงานวิจัยในครั้งนี้เป็นผลงานวิจัยของ สกาวรัตน์ อินทุสมิต (2543 : บทคัดย่อ) ที่พบว่าความเป็นชายและหญิงมีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน

สมมติฐานที่ 1.2 วิศวกรในอุตสาหกรรมรถยนต์ที่มีอายุต่างกัน มีความต้องการลาออกจากงานต่างกัน

จากการวิจัยพบว่า วิศวกรในอุตสาหกรรมรถยนต์ที่มีอายุต่างกัน มีความต้องการลาออกจากงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สนับสนุนสมมติฐานที่ตั้งไว้ ผลงานวิจัยที่สอดคล้องกับงานวิจัยในครั้งนี้เป็น ผลงานวิจัยของ ภราดี บุตรศักดิ์ (2539 : บทคัดย่อ) ที่พบว่าอายุไม่มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มที่จะลาออกจากงาน ผลงานวิจัยของ พิสิฐ กาญจนาคพันธ์ (2541 : บทคัดย่อ) ที่พบว่าอายุไม่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจลาออกจากงานของพนักงาน ผลงานวิจัยของ ประจักษ์ ปฏิทัศน์ (2544 : บทคัดย่อ)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ที่พบว่าผู้บริหารระดับกลางที่มีอายุต่างกันไม่มีความสัมพันธ์กับความต้องการลาออกจากงาน ตลอดจนผลงานวิจัยของ อุบลรัตน์ พรหมสาขา ณ สกลนคร (2545 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า พนักงานที่มีอายุต่างกันไม่มีความสัมพันธ์กับความต้องการลาออกจากงาน

สมมติฐานที่ 1.3 วิศวกรในอุตสาหกรรมรถยนต์ที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีความต้องการลาออกจากงานต่างกัน

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

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

สมมติฐานที่ 1.4 วิศวกรในอุตสาหกรรมรถยนต์ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความต้องการลาออกจากงานต่างกัน

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

อย่างไรก็ตามผลงานวิจัยที่สอดคล้องกับงานวิจัยในครั้งนี้อย่างหนึ่งคือ ผลงานวิจัยของ พิสิฐ กาญจนาคพันธ์ (2541 : บทคัดย่อ) ที่พบว่าระดับการศึกษา ไม่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจลาออกจากงานของพนักงาน ผลงานวิจัยของ อุบลรัตน์ พรหมสาขา ณ สกลนคร (2545 : บทคัดย่อ) ที่พบว่าระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับความต้องการลาออกจากงาน

สมมติฐานที่ 1.5 วิศวกรในอุตสาหกรรมรถยนต์ที่มีระดับเงินเดือนต่างกัน มีความต้องการลาออกจากงานต่างกัน

จากการวิจัยพบว่า วิศวกรในอุตสาหกรรมรถยนต์ที่มีระดับเงินเดือนต่างกัน มีความต้องการลาออกจากงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สนับสนุนสมมติฐานที่ตั้งไว้ และผลงานวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิสิฐ กาญจนาคพันธ์ (2541 : บทคัดย่อ) ที่พบว่ารายได้ของพนักงาน ไม่มีอิทธิพลต่อการ
เอกสารนี้เป็นเอกสารสงวนลิขสิทธิ์สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่ออนุญาตให้นำไปเผยแพร่โดยไม่เสียค่าใช้จ่าย
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตัดสินใจลาออกจากงานของพนักงาน และผลงานวิจัยของ อุบลรัตน์ พรหมสาขา ณ สกลนคร (2545 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า ระดับเงินเดือนไม่มีความสัมพันธ์กับความต้องการลาออกจากงาน

สมมติฐานที่ 1.6 วิศวกรในอุตสาหกรรมรถยนต์ที่มีอายุงานในองค์กรปัจจุบันต่างกัน มีความต้องการลาออกจากงานต่างกัน

จากการวิจัยพบว่า วิศวกรในอุตสาหกรรมรถยนต์ที่มีอายุงานในองค์กรปัจจุบันต่างกัน มีความต้องการลาออกจากงานไม่แตกต่างกัน ซึ่ง ไม่สนับสนุนสมมติฐานที่ตั้งไว้ และผลงานวิจัยไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ นันทนา ประกอบกิจ (2538 : บทคัดย่อ) ที่พบว่าอายุงานในองค์กรปัจจุบันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร และการลาออกจากงาน

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

สมมติฐานที่ 1.7 วิศวกรในอุตสาหกรรมรถยนต์ที่มีการรับรู้บรรยากาศการบริหารงานในองค์กรต่างกัน มีความต้องการลาออกจากงานต่างกัน

จากการวิจัยพบว่า วิศวกรในอุตสาหกรรมรถยนต์ที่มีการรับรู้บรรยากาศการบริหารงานในองค์กรต่างกัน มีความต้องการลาออกจากงานไม่แตกต่างกัน ซึ่ง ไม่สนับสนุนสมมติฐานที่ตั้งไว้ และผลงานวิจัยไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ประจักษ์ ปฏิทัศน์ (2544 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า การรับรู้บรรยากาศการบริหารงานในองค์กรมีความสัมพันธ์กับความต้องการลาออก

สมมติฐานที่ 1.8 วิศวกรในอุตสาหกรรมรถยนต์ที่มีความพึงพอใจในการทำงานต่างกัน มีความต้องการลาออกจากงานต่างกัน

จากการวิจัยพบว่า วิศวกรในอุตสาหกรรมรถยนต์ที่มีความพึงพอใจในการทำงานต่างกัน มีความต้องการลาออกจากงานแตกต่างกัน ซึ่งสนับสนุนสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยวิศวกรที่มีความพึงพอใจในการทำงานสูงจะมีความต้องการลาออกจากงานต่ำกว่าวิศวกรที่มีความพึงพอใจในการทำงานต่ำ และผลงานวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของ จารุพร แสงเป่า (2541 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า ความพึงพอใจในงาน มีอิทธิพลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลสังกัดสำนักงานสาธารณสุข กรุงเทพมหานคร ผลงานวิจัยของ พิสิฐ กาญจนาคพันธ์ (2541 : บท

คัดย่อ) ที่พบว่าปัจจัยด้านความพึงพอใจ ซึ่ง ได้แก่ ความพึงพอใจในลักษณะงาน ความพึงพอใจในสภาพแวดล้อม ความพึงพอใจในสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจต่อผู้บังคับบัญชา ความพึงพอใจในนโยบาย / ระเบียบของบริษัท ในภาวะวิกฤตเศรษฐกิจ ความพึงพอใจ ต่อบุคคล / เพื่อนร่วมงานและความพึงพอใจต่อค่าจ้างที่ได้รับจากบริษัทฯ มีอิทธิพลต่อการลาออกของพนักงาน มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจลาออกจากงานของพนักงาน ผลงานวิจัยของ อุบลรัตน์ พรหมสาขา ณ สกลนคร (2545 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับความ ต้องการลาออกจากงาน โดยพบว่า ความพึงพอใจในงานด้านตัวงาน ด้านหัวหน้างาน ด้านความก้าวหน้า ด้านความมั่นคง และด้านเงินเดือน มีความสัมพันธ์กับความต้องการลาออกจากงาน

สมมติฐานที่ 2.1 อายุงานในองค์การปัจจุบันและสถานภาพสมรส มีอิทธิพลร่วมกันต่อความต้องการลาออกจากงานของวิศวกรในอุตสาหกรรมรถยนต์

จากการวิจัยพบว่า อายุงานในองค์การปัจจุบันและสถานภาพสมรส ไม่มีอิทธิพลร่วมกันต่อความต้องการลาออกจากงานของวิศวกรในอุตสาหกรรมรถยนต์ ซึ่งไม่สนับสนุนสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 2.2 อายุงานในองค์การปัจจุบันและการรับรู้บรรยากาศการบริหารงานในองค์การ มีอิทธิพลร่วมกันต่อความต้องการลาออกจากงานของวิศวกรในอุตสาหกรรมรถยนต์

จากการวิจัยพบว่า อายุงานในองค์การปัจจุบันและการรับรู้บรรยากาศการบริหารงานในองค์การ ไม่มีอิทธิพลร่วมกันต่อความต้องการลาออกจากงานของวิศวกรในอุตสาหกรรมรถยนต์ ซึ่งไม่สนับสนุนสมมติฐานที่ตั้งไว้

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะจากการวิจัยเพื่อนำไปใช้

จากผลการศึกษาระดับความต้องการลาออกจากงานของวิศวกรในอุตสาหกรรมรถยนต์ พบว่าวิศวกรในอุตสาหกรรมรถยนต์มีระดับความต้องการลาออกอยู่ในระดับปานกลาง และจากผลการศึกษาจะเห็นว่าความต้องการลาออกมีผลมาจากความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งเป็นสิ่งที่สำคัญในการทำงาน เมื่อวิศวกรมีความพึงพอใจในการทำงานจะทำให้วิศวกรรู้สึกอยากจะทำให้ออกจากงาน ดังนั้นแนวทางในการแก้ไขปัญหาในเรื่องของการลาออกที่ดี คือการส่งเสริมให้วิศวกรมีความพึงพอใจในการทำงาน ดังต่อไปนี้

5.3.1.1 ควรส่งเสริมในด้านเงินเดือน ควรมีค่าตอบแทนหรือเงินเดือนที่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน ความรับผิดชอบ และอายุการทำงานประสบการณ์การทำงาน ซึ่งวิศวกรในอุตสาหกรรม

กรรมรถยนต์ส่วนใหญ่เงินเดือนจะไม่สูง แต่มีรายได้ต่อเดือนค่อนข้างสูงเนื่องจากการทำงานล่วงเวลามาก ผู้บริหารควรศึกษาในเรื่องของเงินเดือนและค่าล่วงเวลาให้มีความเหมาะสม

5.3.1.2 ควรส่งเสริมในด้านความก้าวหน้า เนื่องจากในอุตสาหกรรมรถยนต์เป็นอุตสาหกรรมใหญ่มีพนักงานและวิศวกรจำนวนมาก ดังนั้นจึงทำให้วิศวกรมีความก้าวหน้าในการทำงานค่อนข้างช้า ผู้บริหารจึงควรส่งเสริมในด้านนี้เนื่องจากวิศวกรทุกคนต้องการความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

5.3.1.3 ควรส่งเสริมในด้านตัวงาน ควรทำให้วิศวกรเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งอาจใช้วิธีจัดงานให้เหมาะกับคน เช่น วิศวกรใหม่จะมีความใฝ่รู้ใฝ่เรียนอยากจะศึกษาอะไรใหม่ ๆ ไม่ชอบงานที่จำเจ ในขณะที่วิศวกรอาวุโสก็มีประสบการณ์ในการทำงาน มีความสุขุม ผู้บริหารจึงควรจัดงานให้เหมาะสมระหว่างวิศวกรใหม่ และวิศวกรอาวุโส นอกจากนี้อาจจะทำการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงระบบหรือวิธีการทำงานเพื่อลดความจำเจ เป็นต้น

5.3.1.4 ควรส่งเสริมในด้านหัวหน้างาน ควรคัดเลือกหรือเลื่อนตำแหน่งให้กับบุคคลที่มีความรู้ความสามารถในงานตำแหน่งนั้นอย่างแท้จริง เพื่อให้สามารถสอนงาน สั่งงาน และสร้างความนับถือให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา นอกจากนี้จะมีการคัดเลือกผู้ที่จะมีมารับตำแหน่งแล้วยังต้องมีการสร้างหรือปูพื้นฐานเพื่อการเลื่อนตำแหน่งด้วยเพื่อให้หัวหน้างานเป็นผู้ที่มีความรู้ และเป็นที่ยอมรับของวิศวกร จากผลการสำรวจจะเห็นว่าวิศวกรยอมรับความสามารถของผู้บังคับบัญชาในระดับค่อนข้างต่ำ ผู้บริหารจึงควรจะมีการจัดอบรมหัวหน้างาน ตามระดับความเหมาะสมกับความรับผิดชอบ เพื่อความก้าวหน้าขององค์กร

5.3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

5.3.2.1 การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อระดับความต้องการลาออกจากงานของวิศวกรในอุตสาหกรรมรถยนต์ในครั้งนี้ อาจจะมีตัวแปรอื่นอีกที่ไม่ได้นำมาศึกษา ดังนั้นผู้ที่นำไปศึกษาต่อควรพิจารณาตัวแปรอื่นเพิ่มเติม เช่น นโยบายการบริหารงานของบริษัท เป็นต้น

5.3.2.2 การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อระดับความต้องการลาออกจากงานของวิศวกรนั้นควรให้ความสำคัญกับปัจจัยแทรกซ้อนต่างๆ ให้มากๆ เพราะกระบวนการตัดสินใจของคนเป็นกระบวนการที่มีความซับซ้อน โดยเฉพาะการตัดสินใจลาออกจากงานที่จะส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพชีวิตของผู้ตอบ การควบคุมปัจจัยแทรกซ้อนต่างๆ ให้มากที่สุด จะทำให้ผู้วิจัยได้คำตอบที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุดด้วย

5.3.2.3 การศึกษาในครั้งนี้ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อระดับความต้องการลาออกจากงานของวิศวกรในอุตสาหกรรมรถยนต์ ดังนั้นเพื่อให้เข้าใจปัจจัยต่างๆ มากขึ้นควรจะศึกษา ปัจจัยที่มีผลทำให้วิศวกรในอุตสาหกรรมรถยนต์ทำงานอยู่ในองค์กร ด้วย

บรรณานุกรม

- กัลยา วานิชย์ปัญญา การใช้ SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- กาญจนา พูลแก้ว .2541. “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความต้องการเปลี่ยนงานของพยาบาลในโรงพยาบาลสังกัดสำนักงานการแพทย์กรุงเทพมหานคร” วิทยานิพนธ์พัฒนาแรงงานและสวัสดิการมหาดบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย , มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- กานดา พูนลาภทวี. 2530. สถิติเพื่อการวิจัย. กรุงเทพฯ : ฟิสิกส์เซ็นเตอร์ การพิมพ์.
- กิติมา ปรีดีดิลก. 2529. ทฤษฎีบริหารองค์การ. กรุงเทพฯ : ชนระการพิมพ์
- กรีช สืบสนธิ์. 2533. สูตรตำรานักบริหาร. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดดูเคชั่น
- กรมโรงงานอุตสาหกรรม. 2546 “สถิติโรงงานอุตสาหกรรม” [Online]. Available: <http://www.diw.go.th/editwebdesign/html/versionthai/data>
- ก้องเกียรติ โอภาสวงการ. 2532. กลยุทธ์สู่ความสำเร็จในธุรกิจส่วนตัว. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดดูเคชั่น
- จารุพร แสงเป่า. 2541. “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลสังกัดสำนักงานการแพทย์ กรุงเทพมหานคร” วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์ สาขาวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์ บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- ฉัตรวิบูลย์ ฉาวเกียรติ 2540 “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนงานของผู้บริหารในองค์กรเอกชน” วิทยานิพนธ์มนุษยศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- ชูศรี วงศ์รัตนะ. 2544. เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย. กรุงเทพฯ: เทพเนรมิตการพิมพ์
- ทวนชัย อรุณโรจน์. 2537. “การศึกษาการลาออกจากราชของครูช่างอุตสาหกรรม สังกัด กรมอาชีวศึกษา ระหว่างปี พ.ศ.2531-2533” วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารอาชีวศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
- ธงชัย สันติวงศ์. 2537. องค์การและการบริหาร. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช
- นงเยาว์ แก้วมรกต . 2538. “ผลของการรับรู้บรรยากาศขององค์กรที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบุคคลในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล” วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- นันทนา ประกอบกิจ. 2538. “ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ศึกษากรณีฝ่ายพัฒนาชุมชน สำนักงานเขต สังกัดกรุงเทพมหานคร” วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บุญธรรม กิจปริคาบวิสุทธิ. 2542. เทคนิคการสร้างเครื่องมือรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัย.

กรุงเทพฯ : พี แอนด์ บี พับบลิชซิ่ง

ประจักษ์ ปฏิทัศน์. 2544 “ความสัมพันธ์ของการรับรู้บรรยากาศการบริหารงานในองค์การและการมีทัศนคติต่อธรรมชาติของมนุษย์ที่มีต่อระดับความต้องการลาออกจากงานของผู้บริหารระดับกลางขององค์การเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร” วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2535. จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพฯ

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2542. จิตวิทยาอุตสาหกรรม. กรุงเทพฯ : พิมพ์ดี.

พยอม วงศ์สารศรี .2530 . การบริหารงานบุคคล . กรุงเทพฯ : พรานนกการพิมพ์

พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2540 . วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. กรุงเทพฯ :

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

พิสิฐ กาญจนาคพันธุ์. 2541. “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงานบริษัทเดอะมอลล์กรุ๊ป จำกัด ในภาวะวิกฤตเศรษฐกิจ” วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต

ภราดี บุตรศักดิ์. 2539. “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ความพึงพอใจในงาน และแนวโน้มที่จะลาออกจากองค์การของพนักงานในกลุ่ม ธุรกิจบริษัทเงินทุนในเขตกรุงเทพมหานคร” วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

ภิเชก จันทร์เอี่ยม .2537. “การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกของอาจารย์ในวิทยาลัยครู” วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขานิติศาสตร์และการศึกษาและพัฒนาหลักสูตร บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ยานยนต์. 2546 “ข่าวสารยานยนต์”. [Online]. Available :

<http://automobile.mweb.co.th/news/news-02173.html>

ยอดชาย ทองไทยนันท์. 2526. เทคนิคการจูงใจให้ทำงาน. กรุงเทพฯ : อ.อิทธิพล

ยุทธ ไกยวรรณ. 2546. สถิติเพื่อการวิจัย. กรุงเทพฯ : พิมพ์ดี

เรียม ศรีทอง. 2542. พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตน. กรุงเทพฯ : เวิร์คเวปเอดิเคชัน.

ลัทธิกาล ศรีวะรมย์. 2541. พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ : ซีระฟิล์มและไซเท็กซ์

วรรณารถ แสงมณี. 2544. องค์การและการจัดองค์การ. กรุงเทพฯ : ระเบียงทองการพิมพ์

วรรณภา ณ สงขลา. 2539. “บรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ” วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

วิกรม อัครวิกุล. 2540 . “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความรู้สึกมั่นคงในการทำงานและผลของความรู้สึก
มั่นคง ในการทำงานที่มีต่อความทุ่มเทให้กับงานและความตั้งใจที่จะลาออก ของพนักงาน
บริษัทเงินทุนหลักทรัพย์” วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม
และองค์การ บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

วิจิตร อาวะกุล. 2528. เทคนิคมนุษยสัมพันธ์. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ศิริวรรณ กิติเวชกุล. 2539. “บรรยากาศองค์การที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการ
ศึกษาเฉพาะกรณี กรมชลประทาน” วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย ,
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. 2541. จิตวิทยาอุตสาหกรรม. กรุงเทพฯ : ชีระฟิล์มและไซเท็กซ์.

สกาวัฒน์ อินทุสมิต. 2543. “การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ ความผูกพันต่อองค์การและความตั้งใจที่
จะลาออกของพนักงาน : กรณีศึกษาการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย” วิทยานิพนธ์วิทยา
ศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

สถาบันยานยนต์. 2545 “แผนแม่บทอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วน” [Online]. Available:

<http://www.thaiauto.or.th/Research/Document/Reportautomotive.pdf>

สถาบันยานยนต์. 2546 “รายงานการวิจัย” [Online]. Available:

<http://www.thaiauto.or.th/Research/Document/Reportautomotive.pdf>

สมยศ นาวิการ. 2536. การบริหาร. กรุงเทพฯ : ดอกหญ้า

สมพงษ์ เกษมสิน. 2526. การบริหาร. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช

สุกัญญา สุทธิวานิช. 2538. “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลาออกของพยาบาลประจำการของ
โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์” วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาสังคม บัณฑิต
วิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์. 2540. ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์. กรุงเทพฯ : วิทยาลัยครูพระ
นคร

สุพล ทองคลองไทร. 2530. ศิลปะการเป็นหัวหน้างาน. กรุงเทพฯ : สายใจ

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

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

สุวิธาน มนแพวงสานนท์. 2546. การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS for Windows

กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดยูเคชั่น

เอกสิทธิ์ หิรัญยกานต์. 2543. พจนานุกรมฉบับนักเรียน. กรุงเทพฯ : ภูมิไทย
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เสริมศักดิ์ ธรรมจุนเจือ. 2541. “คุณลักษณะทางประชากร และปัจจัยเกี่ยวกับงานและการปฏิบัติ
งานของพนักงานที่ลาออก จากธนาคารทหารไทย จำกัด (มหาชน)” วิทยานิพนธ์บริหาร
ธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต

สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม 2546 “บทความพิเศษ” [Online]. Available:

<http://www.oic.go.th/specialreport/auto>

อนันต์ รุ่งผ่องศรีกุล. 2540. “ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความสำเร็จในงาน ความพึงพอใจในงาน
และแนวโน้มที่จะลาออก จากองค์การของผู้แทนขายยา” วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหา
บัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

อัญญาภา เครื่องั่นคงภักดิ์. 2542. “การศึกษาความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการจัดสวัสดิการ
มหาวิทยาลัยรามคำแหง” วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย,
มหาวิทยาลัยรามคำแหง

อุทิศ เศรษฐพิติ. 2541. “การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างจุดหมายในอาชีพ และความผูกพันต่อ
องค์การ ของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในองค์การภาครัฐและเอกชน” วิทยานิพนธ์
ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ บัณฑิตวิทยาลัย,
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

อุทุมพร จามรมาน. 2537. การสุ่มตัวอย่างทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: ฟีนีฟับลิชชิง

อุบลรัตน์ พรหมสาขา ณ สกลนคร. 2545. “ปัจจัยที่มีอิทธิพลที่ก่อให้เกิดความต้องการลาออก
จากงานของพนักงาน” การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหาร
ธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

เอกภูมิ เรียนลึก. 2543. “บรรยากาศในองค์การกับภาวะแปลกแยกที่มีผลต่อความตั้งใจที่จะลาออก
จากงานของพนักงาน ในโรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่ม” วิทยานิพนธ์วิชา
ศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Acas, 2002. **Controlling Labour Turnover**. London: ACAS

Aamodt, Michaels G.. 1991. **Applied Industrial and Organizational psychology**. Belmont,
California: Wadsworth

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

Dominic Abrams, and etc. “1998. Norms as Predictors of Worker’s Turnover Intentions.” **The
Society for Personality and Social Psychology**. (24) : 1027-1039

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

Gilmer, Von Haller B. 1971. **Industrial and Organizational Psychology**. New York : McGraw-

Hill. Book Company

เอกสารนี้จัดทำขึ้นเพื่อการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- 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
- Kozlowski, and Hults.B.M. 1978. "An Exploration of climates for technical updating and Performance." **Personal Psychology**. (40) : 539-563
- Litwin,and Stringer.1968. **Motivation and Organization Climate**. Boston : Harward University
- Mitchell. Terence R., and Larson James R. Jr. 1987. **People in Organizations** .New York: McGraw-Hill International editions
- Maslach.1982. "Annual Review of Psychology." **Job Burnout: How People Cope**. (8) : 526-530
- Mobley, William H. 1982. **Employee Turnover: Cases Consequences and Control**. Reading: Addison-Wesley.
- Muchinsky, Paul M. 1983. **Psychology Applied to Work**. New York: The Dorsey Press
- Noorderhoven, Niels. 1995. **Strategi Decision Making**. Working ham: Addison-Wesley
- Porter L.W ., and Steers R.M.1973. "Organizational work and Personal factors in employee turnover and Absenteeism." **Psychological Bulletin**. (2) : 151-176
- Robbins, Stephen P.1996. **Organization Behavior**. New Delhi: Prentice-Hall of India Private.
- Robert L. Mathis and John H. Jackson. 1997. **Human Resource Management**. New York: West Publishing Company
- Webster's New World Dictionary. 1994. **Third College Edition**. New York: Prentice Hall
- Yates, Frank J. 1990. **Judgement And Decision Making**. Englewood Cliffs, N.J: Prentice Hall
- Zohar, Dov. 2000. "A group-level model of safety climate: Testing the effect of group Climate on Micro accidents in manufacturing jobs." **Journal of Applied Psychology**. (85) : 587-596

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ภาคผนวก

- ภาคผนวก ก. หนังสือขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือวิจัย
- ภาคผนวก ข. หนังสือขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย
- ภาคผนวก ค. แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ภาคผนวก ก.

หนังสือขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือวิจัย



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ที่ ศธ 0524.04/ 0208

คณะกรรมการอุตสาหกรรม

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

(6 มกราคม 2547)

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือการวิจัย

เรียน คุณสมนึก งามตระกูลชล

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม เพื่อการวิจัย จำนวน 1 ชุด

ด้วย นายสุรสาร เทพศิริ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง จะทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ปัจจัยที่มีผลต่อระดับความต้องการลาออกจากงานของวิศวกรในอุตสาหกรรมรถยนต์"

คณะกรรมการอุตสาหกรรมพิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวกล่าวเป็นอย่างดียิ่ง จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือการวิจัยตามที่แนบมาพร้อมนี้ว่ามีเนื้อหาถูกต้องและเหมาะสมมากน้อยเพียงใด ซึ่งผลการตรวจของท่านจะช่วยให้การเก็บรวบรวมข้อมูลของนายสุรสาร เทพศิริ มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและหวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบคุณเป็นอย่างยิ่งมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์เลิศลักษณ์ กลิ่นหอม)

รักษาการรองคณบดี

กำกับดูแลงานด้านบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

หน่วยบัณฑิตศึกษา

โทร. 737-3000 ต่อ 3692

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้ทำซ้ำโดยไม่ได้รับอนุญาต

โทรสาร. 3264325

ไม่หวังผลตอบแทนใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

16 ต.ค. 47



ที่ ศธ 0524.04/0208

คณะกรรมการอุตสาหกรรม

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

๒ มกราคม 2547

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือการวิจัย

เรียน คุณวุฒิชัย บุตรศรีภูมิ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม เพื่อการวิจัย จำนวน 1 ชุด

ด้วย นายสุรสาร เทพศิริ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง จะทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ปัจจัยที่มีผลต่อระดับความต้องการลาออกจากงานของวิศวกรในอุตสาหกรรมรถยนต์"

คณะกรรมการอุตสาหกรรมพิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวกล่าวเป็นอย่างดียิ่ง จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือการวิจัยดังที่แนบมาพร้อมนี้ว่ามีเนื้อหาถูกต้องและเหมาะสมมากน้อยเพียงใด ซึ่งผลการตรวจของท่านจะช่วยให้การเก็บรวบรวมข้อมูลของนายสุรสาร เทพศิริ มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและหวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบคุณเป็นอย่างยิ่งมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์เลิศลักษณ์ กลิ่นหอม)

รักษาการรองคณบดี

กำกับดูแลงานด้านบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

หน่วยบัณฑิตศึกษา

โทร. 737-3000 ต่อ 3692

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาติให้ทำซ้ำโดยไม่ได้รับอนุญาต

โทรสาร. 3264325

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

16 ต.ค. 47



ที่ ศธ 0524.04/ 0208

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

๒ มกราคม 2547

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือการวิจัย

เรียน คุณวันชัย บวรธรรมจักร

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม เพื่อการวิจัย จำนวน 1 ชุด

ด้วย นายสุรสาร เทพศิริ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง จะทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ปัจจัยที่มีผลต่อระดับความต้องการลาออกจากงานของวิศวกรในอุตสาหกรรมรถยนต์"

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมพิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวกล่าวเป็นอย่างดียิ่ง จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือการวิจัยดังที่แนบมาพร้อมนี้ว่ามีเนื้อหาถูกต้องและเหมาะสมมากน้อยเพียงใด ซึ่งผลการตรวจของท่านจะช่วยให้การเก็บรวบรวมข้อมูลของนายสุรสาร เทพศิริ มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและหวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบคุณเป็นอย่างยิ่งมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์เลิศลักษณ์ กลิ่นหอม)

รักษาการรองคณบดี

กำกับดูแลงานด้านบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

หน่วยบัณฑิตศึกษา

โทร. 737-3000 ต่อ 3692

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้เผยแพร่ใช้ประโยชน์ด้านการค้า
โทรสาร. 3264325

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

16 ต.ค. 92



ที่ ศธ 0524.04/ 0208

คณะกรรมการอุตสาหกรรม

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

| 6 มกราคม 2547

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือการวิจัย

เรียน ดร. จำนงค์ จึงธีรพานิช

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม เพื่อการวิจัย จำนวน 1 ชุด

ด้วย นายสุรสาร เทพศิริ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง จะทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ปัจจัยที่มีผลต่อระดับความต้องการลาออกจากงานของวิศวกรในอุตสาหกรรมรถยนต์"

คณะกรรมการอุตสาหกรรมพิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวกล่าวเป็นอย่างดียิ่ง จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือการวิจัยดังที่แนบมาพร้อมนี้ว่า มีเนื้อหาถูกต้องและเหมาะสมมากน้อยเพียงใด ซึ่งผลการตรวจของท่านจะช่วยให้การเก็บรวบรวมข้อมูลของนายสุรสาร เทพศิริ มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและหวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบคุณเป็นอย่างยิ่งมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์เลิศลักษณ์ กลิ่นหอม)

รักษาการรองคณบดี

กำกับดูแลงานด้านบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

หน่วยบัณฑิตศึกษา

โทร. 737-3000 ต่อ 3692

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

โทรสาร. 3264325

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม หน่วยบัณฑิตศึกษา งานทะเบียน โทร. 3692

ที่ ศธ 0524.04/ 0206

วันที่ 16 มกราคม 2547

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือการวิจัย

เรียน ดร. ชัยสิทธิ์ ทองบริสุทธิ์

ด้วย นายสุรสาร เทพศิริ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม จะทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ปัจจัยที่มีผลต่อระดับความต้องการลาออกจากงานของวิศวกรในอุตสาหกรรมรถยนต์" คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมพิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือการวิจัยดังที่แนบมาพร้อมนี้ว่ามีเนื้อหาถูกต้องและเหมาะสมมากน้อยเพียงใด ซึ่งผลการตรวจของท่านจะช่วยให้การเก็บรวบรวมข้อมูลของ นายสุรสาร เทพศิริ มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น พร้อมกันนี้ได้แนบแบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน 1 ชุด


จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและหวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์ด้วยดีและขอขอบคุณเป็นอย่างยิ่งมา ณ โอกาสนี้ด้วย

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์เลิศลักษณ์ กลิ่นหอม)

รักษาการรองคณบดี

กำกับดูแลงานด้านบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี


16 ม.ค. 47

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ภาคผนวก ข.

หนังสือขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ที่ ศธ 0524.04 / 0339

คณะกรรมการผู้ค้ำจุนการอุดมศึกษา

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

๒๗ มกราคม ๒๕๔๗

เรื่อง ขอกความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ บริษัท อีซูซุ มอเตอร์ ประเทศไทย จำกัด

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. ประกาศผลการพิจารณาหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์ จำนวน 1 ฉบับ
2. แบบสอบถาม เพื่อการวิจัย จำนวน 1 ชุด

ด้วย นายสุรสาร เทพศิริ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
วิทยาการจัดการอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง จะทำวิทยานิพนธ์
เรื่อง "ปัจจัยที่มีผลต่อระดับความต้องการลาออกจากงานของวิศวกรในอุตสาหกรรมรถยนต์" และได้รับอนุมัติ
หัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์แล้ว เมื่อวันที่ 16 มกราคม ๒๕๔๗ คณะกรรมการผู้ค้ำจุนการอุดมศึกษา
จึงขอกความอนุเคราะห์จากท่านได้โปรดอนุญาตให้ นายสุรสาร เทพศิริ เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยภายในสถาน
ประกอบการของท่านได้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตและขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ของท่านมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์เลิศลักษณ์ กลิ่นหอม)

รักษาการรองคณบดี

กำกับดูแลงานด้านบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

หน่วยบัณฑิตศึกษา

โทร. 737-3000 ต่อ 3692

โทรสาร. 3264325

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปเผยแพร่เป็นการค้า
27ม.ค.๔๗

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ที่ ศธ 0524.04 / 0339

คณะกรรมการอุดมศึกษา

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

๒๗ มกราคม ๒๕๔๗

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ บริษัท ออโตอัลลายแอนท์ ประเทศไทย จำกัด

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. ประกาศผลการพิจารณาหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์ จำนวน 1 ฉบับ
2. แบบสอบถาม เพื่อการวิจัย จำนวน 1 ชุด

ด้วย นายสุรสาร เทพศิริ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
วิทยาการจัดการอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง จะทำวิทยานิพนธ์
เรื่อง "ปัจจัยที่มีผลต่อระดับความต้องการลาออกจากงานของวิศวกรในอุตสาหกรรมรถยนต์" และได้รับอนุมัติ
หัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์แล้ว เมื่อวันที่ 16 มกราคม ๒๕๔๗ คณะกรรมการอุดมศึกษาจึงขอความ
อนุเคราะห์จากท่านได้โปรดอนุญาตให้ นายสุรสาร เทพศิริ เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยภายในสถาน
ประกอบการของท่านได้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตและขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ของท่านมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์เลิศลักษณ์ กลิ่นหอม)

รักษาการรองคณบดี

กำกับดูแลงานด้านบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

หน่วยบัณฑิตศึกษา

โทร. 737-3000 ต่อ 3692

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้
โทรสาร. 3264325 ๒๗ ม.ค. ๔๗

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ที่ ศธ 0524.04 / 0339

คณะกรรมการผู้ค้ำจุนการอุดมศึกษา

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

๒๗ มกราคม ๒๕๔๗

เรื่อง ขอลาความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ บริษัท โตโยต้า มอเตอร์ ประเทศไทย จำกัด

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. ประกาศผลการพิจารณาหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์ จำนวน 1 ฉบับ
2. แบบสอบถาม เพื่อการวิจัย จำนวน 1 ชุด

ด้วย นายสุรสาร เทพศิริ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
วิทยาการจัดการอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง จะทำวิทยานิพนธ์
เรื่อง "ปัจจัยที่มีผลต่อระดับความต้องการลาออกจากงานของวิศวกรในอุตสาหกรรมรถยนต์" และได้รับอนุมัติ
หัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์แล้ว เมื่อวันที่ 16 มกราคม ๒๕๔๗ คณะกรรมการผู้ค้ำจุนการอุดมศึกษา
จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านได้โปรดอนุญาตให้ นายสุรสาร เทพศิริ เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยภายในสถาน
ประกอบการของท่านได้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตและขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ของท่านมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์เลิศลักษณ์ กลิ่นหอม)

รักษาการรองคณบดี

กำกับดูแลงานด้านบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

หน่วยบัณฑิตศึกษา

โทร. 737-3000 ต่อ 3692

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

โทรสาร. 3264325

๒๗-๑-๔๗

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ที่ ศธ 0524.04 / 0339

คณะกรรมการอุตสาหกรรม
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

27 มกราคม 2547

เรื่อง ขอลาความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ บริษัท เจนเนอร์รัล มอเตอร์ ประเทศไทย จำกัด

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. ประกาศผลการพิจารณาหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์ จำนวน 1 ฉบับ
2. แบบสอบถาม เพื่อการวิจัย จำนวน 1 ชุด

ด้วย นายสุรสาร เทพศิริ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
วิทยาการจัดการอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง จะทำวิทยานิพนธ์
เรื่อง "ปัจจัยที่มีผลต่อระดับความต้องการลาออกจากงานของวิศวกรในอุตสาหกรรมรถยนต์" และได้รับอนุมัติ
หัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์แล้ว เมื่อวันที่ 16 มกราคม 2547 คณะกรรมการอุตสาหกรรมจึงขอความ
อนุเคราะห์จากท่านได้โปรดอนุญาตให้ นายสุรสาร เทพศิริ เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยภายในสถาน
ประกอบการของท่านได้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตและขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ของท่านมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์เลิศลักษณ์ กลิ่นหอม)

รักษาการรองคณบดี

กำกับดูแลงานด้านบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

หน่วยบัณฑิตศึกษา

โทร. 737-3000 ต่อ 3692

โทรสาร. 3264325

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้เผยแพร่ใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

27 ม.ค. 47



ที่ ศธ 0524.04 / 0339

คณะกรรมการอุดมศึกษา

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

27 มกราคม 2547

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ บริษัท ฮอนด้า ออโตโมบิล ประเทศไทย จำกัด

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. ประกาศผลการพิจารณาหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์ จำนวน 1 ฉบับ
2. แบบสอบถาม เพื่อการวิจัย จำนวน 1 ชุด

ด้วย นายสุรสาร เทพศิริ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
วิทยาการจัดการอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง จะทำวิทยานิพนธ์
เรื่อง "ปัจจัยที่มีผลต่อระดับความต้องการลาออกจากงานของวิศวกรในอุตสาหกรรมรถยนต์" และได้รับอนุมัติ
หัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์แล้ว เมื่อวันที่ 16 มกราคม 2547 คณะกรรมการอุดมศึกษาจึงขอความ
อนุเคราะห์จากท่านได้โปรดอนุญาตให้ นายสุรสาร เทพศิริ เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยภายในสถาน
ประกอบการของท่านได้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตและขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ของท่านมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์เลิศลักษณ์ กลิ่นหอม)

รักษาการรองคณบดี

กำกับดูแลงานด้านบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

หน่วยบัณฑิตศึกษา

โทร. 737-3000 ต่อ 3692

โทรสาร. 3264325

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้ทำซ้ำโดยไม่ได้รับอนุญาต
การนำเอกสารนี้ไปใช้โดยไม่ได้รับอนุญาต ถือว่าผิดกฎหมาย และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ที่ ศธ 0524.04 / 0339

คณะกรรมการอำนวยการ

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

27 มกราคม 2547

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ บริษัท เอ็ม เอ็ม ซี สตีล จำกัด

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. ประกาศผลการพิจารณาหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์ จำนวน 1 ฉบับ
2. แบบสอบถาม เพื่อการวิจัย จำนวน 1 ชุด

ด้วย นายสุรสาร เทพศิริ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
วิทยาการจัดการอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง จะทำวิทยานิพนธ์
เรื่อง "ปัจจัยที่มีผลต่อระดับความต้องการลาออกจากงานของวิศวกรในอุตสาหกรรมรถยนต์" และได้รับอนุมัติ
หัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์แล้ว เมื่อวันที่ 16 มกราคม 2547 คณะกรรมการอำนวยการจึงขอความ
อนุเคราะห์จากท่านได้โปรดอนุญาตให้ นายสุรสาร เทพศิริ เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยภายในสถาน
ประกอบการของท่านได้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตและขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ของท่านมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์เลิศลักษณ์ กลิ่นหอม)

รักษาการรองคณบดี

กำกับดูแลงานด้านบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

หน่วยบัณฑิตศึกษา

โทร. 737-3000 ต่อ 3692

โทรสาร. 3264325

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้ไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
27 ม.ค. 47

ลิขสิทธิ์สงวนไว้ ห้ามนำไปตีพิมพ์หรือเผยแพร่โดยไม่ได้รับอนุญาตจากเจ้าของลิขสิทธิ์

ภาคผนวก ค.

แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เลขที่แบบสอบถาม

1 2 3

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ปัจจัยที่มีผลต่อระดับความต้องการลาออกจากงาน ของวิศวกรในอุตสาหกรรมรถยนต์

ผู้วิจัย

นายสุรสาร เทพศิริ

นักศึกษาปริญญาโท

สาขาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย สถาบัน
เทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

คำชี้แจง

- แบบสอบถามชุดนี้ เป็นแบบสอบถามในการเก็บข้อมูลของการวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อระดับความต้องการลาออกจากงานของวิศวกรในอุตสาหกรรมรถยนต์ เพื่อศึกษาหาปัจจัยที่ทำให้วิศวกรมีความต้องการลาออกจากงาน
- ผู้วิจัยขอรับรองว่าคำตอบของท่านจะไม่มีผลกระทบใดๆ ต่อท่าน โดยผู้วิจัยจะเก็บข้อมูลไว้เป็นความลับและจะไม่มีผลกระทบใดๆ เกิดขึ้นแก่ผู้ตอบแบบสอบถาม และจะนำเสนอข้อมูล โดยส่วนรวมที่ได้จากการวิเคราะห์แล้วเท่านั้น
- แบบสอบถามชุดนี้มี 5 ตอน คือ
 - ตอนที่ 1** ข้อมูลทั่วไปและการรับรู้บรรยากาศการบริหารงานในองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม มีทั้งสิ้น 7 ข้อ
 - ตอนที่ 2** ความพึงพอใจในการทำงาน มีทั้งสิ้น 35 ข้อ
 - ตอนที่ 3** ความต้องการลาออกจากงาน มีทั้งสิ้น 12 ข้อ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปและการรับรู้บรรยากาศการบริหารงานใน
องค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ลงใน และเติมข้อความลงในช่องว่างให้ตรงกับความเป็นจริง

- | | สำหรับผู้วิจัย |
|---|--------------------------|
| 1. เพศ | <input type="checkbox"/> |
| <input type="checkbox"/> ชาย <input type="checkbox"/> หญิง | 4 |
| 2. อายุปัจจุบัน (กรณีมากกว่า 6 เดือน คิดเป็น 1 ปี) | <input type="checkbox"/> |
| <input type="checkbox"/> น้อยกว่า 25 ปี <input type="checkbox"/> 25 – 35 ปี | 5 |
| <input type="checkbox"/> 36 – 45 ปี <input type="checkbox"/> มากกว่า 45 ปีขึ้นไป (โปรดระบุ.....) | |
| 3. สถานภาพสมรส | <input type="checkbox"/> |
| <input type="checkbox"/> โสด <input type="checkbox"/> หย่าร้าง/หม้าย | 6 |
| <input type="checkbox"/> สมรส | |
| 4. ระดับการศึกษา | <input type="checkbox"/> |
| <input type="checkbox"/> ต่ำกว่าปริญญาตรี <input type="checkbox"/> ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า | 7 |
| <input type="checkbox"/> สูงกว่าระดับปริญญาตรี | |
| 5. ระดับเงินเดือน | <input type="checkbox"/> |
| <input type="checkbox"/> ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20,000 บาท <input type="checkbox"/> 20,001 – 30,000 บาท | 8 |
| <input type="checkbox"/> 30,001 – 40,000 บาท <input type="checkbox"/> 40,001 บาทขึ้นไป | |
| 6. อายุงานในองค์กรปัจจุบัน (กรณีมากกว่า 6 เดือน คิดเป็น 1 ปี) | <input type="checkbox"/> |
| <input type="checkbox"/> น้อยกว่า 3 ปี <input type="checkbox"/> 3 – 6 ปี | 9 |
| <input type="checkbox"/> 7 – 9 ปี <input type="checkbox"/> 10 ปีขึ้นไป (โปรดระบุ.....) | |
| 7. ท่านพบว่าบรรยากาศการบริหารงานในองค์กรของท่านเป็นแบบใด | <input type="checkbox"/> |
| <input type="checkbox"/> แบบเน้นการใช้อำนาจ <input type="checkbox"/> แบบเน้นความสัมพันธ์ | 10 |
| <input type="checkbox"/> แบบเน้นความสำเร็จของงาน <input type="checkbox"/> แบบเน้นกฎระเบียบ | |

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน

ข้อคำถาม	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	สำหรับ ผู้วิจัย
1. ท่านได้ทำงานตามความรู้ ความสามารถ และความถนัด						
2. ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จได้ตามที่ได้รับมอบหมาย						
3. งานที่ท่านทำอยู่เป็นงานจำเจไม่น่าสนใจ						
4. ท่านทราบถึงหน้าที่และความรับผิดชอบของงานที่ท่านทำอย่างชัดเจน						
5. ท่านมีส่วนร่วมในการวางแผนและตัดสินใจในงานที่ท่านทำ						
6. ท่านพอใจในรูปแบบการทำงานที่ท่านต้องทำในปัจจุบัน						
7. เมื่อท่านปฏิบัติงานได้ดี มีคนรับรู้การทำงานของท่าน						
8. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความยุติธรรมกับทุกคน						
9. ท่านยอมรับความสามารถของผู้บังคับบัญชา						
10. ท่านมีโอกาสนเสนอแนะความคิดเห็นต่อผู้บังคับบัญชา						
11. หัวหน้าของท่านไม่เป็นผู้นำที่ดี						

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อคำถาม	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	สำหรับ ผู้วิจัย
12. ท่านมีความสัมพันธ์อันดีกับผู้ บังคับบัญชา						
13. ผู้บังคับบัญชาตรวจสอบการ ทำงานอย่างใกล้ชิดจนขาดความ เป็นอิสระ						
14. ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความ ช่วยเหลืออย่างเต็มที่เมื่อท่านมี ปัญหาจากการทำงาน						
15. ท่านและเพื่อนร่วมงานทำงาน ร่วมกัน ได้อย่างดี						
16. ท่านและเพื่อนร่วมงานมีความ สัมพันธ์อันดีต่อกัน						
17. เพื่อนร่วมงานของท่านแก่งแย่ง ชิงดีชิงเด่นกันในการทำงาน						
18. เพื่อนร่วมงานของท่านให้ความ ช่วยเหลืออย่างเต็มที่เมื่อท่านมี ปัญหาจากการทำงาน						
19. ท่านสบายใจเมื่อทำงานร่วมกับ เพื่อนร่วมงานของท่าน						
20. ท่านพอใจกับโอกาสในการ พัฒนาทักษะ ความรู้ ความ สามารถจากงานที่ได้รับ						
21. ท่านคิดว่าการปฏิบัติงานใน ตำแหน่งของท่านมีโอกาสดำ หน้าเท่าเทียมกับตำแหน่งอื่น						
22. ท่านคิดว่าทุกคนมีโอกาสดำ เทียบกันในการได้รับมอบหมาย งาน						

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับครูผู้สอน เพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อคำถาม	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	สำหรับผู้วิจัย
23. ท่านมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งและเงินเดือนตามความรู้ความสามารถของท่าน						
24. ท่านรู้สึกพอใจกับระบบการเลื่อนตำแหน่งของบริษัท						
25. ท่านรู้สึกว่าการที่บริษัทที่ท่านทำงานอยู่มั่นคง						
26. ท่านพอใจกับการทำงานในบริษัทที่ท่านทำงานอยู่						
27. ท่านเชื่อว่าบริษัทที่ท่านทำงานอยู่สามารถดำเนินงานต่อไปได้อีกนาน						
28. เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ท่านได้รับมีความสมมูลกับงานที่ท่านทำ						
29. เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเพียงพอกับค่าใช้จ่าย						
30. ท่านพอใจกับเงินเดือนที่ได้รับเมื่อเทียบกับบริษัทอื่นที่มีลักษณะงานที่คล้ายกัน						
31. ท่านพอใจกับเงินเดือนที่ได้รับเพิ่มขึ้นทุกปี						
32. ท่านไม่ลังเลที่จะเปลี่ยนงานหากได้รับเงินเดือนมากกว่าในปัจจุบัน						
33. ท่านพอใจกับประกันสุขภาพที่บริษัททำให้แก่ท่าน						

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับกรใช้งานเพื่อการศึกษาค้นคว้าเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อคำถาม	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	สำหรับ ผู้วิจัย
34. ท่านพอใจกับประกันอุบัติเหตุ ที่บริษัททำให้แก่ท่าน						
35. ท่านคิดว่าสวัสดิการที่ได้รับใน ปัจจุบันเทียบเท่าหรือดีกว่า บริษัทอื่น						

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน

.....

.....

.....

.....

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความต้องการลาออกจากงาน

ข้อคำถาม	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	สำหรับ ผู้วิจัย
1. ท่านมีความรู้สึกเบื่อและอยากลา ออกจากงาน						
2. ท่านต้องการเปลี่ยนงานใน อนาคตอันใกล้						
3. หากท่านมีโอกาสได้งานที่ดีกว่า ปัจจุบันท่านจะลาออกทันที						
4. ท่านคิดว่าจะสามารถหางาน ใหม่ที่เหมาะสมกับท่านได้ไม่ ยากในสภาวะเศรษฐกิจปัจจุบัน						

ข้อคำถาม	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	สำหรับ ผู้วิจัย
5. ท่านตั้งใจที่จะลาออกจากงาน ภายใน 3 ปี ข้างหน้า						
6. ท่านคิดเกี่ยวกับเรื่องที่จะลาออก จากงาน						
7. ท่านคิดตามประกาศข่าวรับ สมัครงานอยู่เสมอ						
8. ท่านคิดว่าค่าตอบแทนและ โอกาสก้าวหน้า จะสูงขึ้นถ้า ท่านเปลี่ยนงานใหม่						
9. ท่านคิดว่าค่าตอบแทนและ โอกาสก้าวหน้า จะน้อยกว่าถ้า ท่านเปลี่ยนงานใหม่						
10. ท่านคิดว่าท่านจะคงทำงานอยู่ กับองค์กรปัจจุบันจนกว่าจะ เกษียณอายุ						
11. ท่านมีความภาคภูมิใจที่ได้ ทำงานกับองค์กรที่ท่านทำงาน อยู่						
12. ท่านมีความรู้สึกผูกพันกับองค์กร ที่ท่านทำงานอยู่						

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับความต้องการลาออกจากงาน

.....

.....

.....

.....

.....

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ประวัติผู้เขียน

นายสุรสาร เทพศิริ เกิดเมื่อวันที่ 14 มกราคม 2521 ที่จังหวัดร้อยเอ็ด สำเร็จการศึกษา
วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต สาขาวิศวกรรมเครื่องกล จากสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหาร
ลาดกระบัง ปีการศึกษา 2542

ปี พ.ศ.2543 ถึงปัจจุบัน เป็นวิศวกรฝ่ายควบคุมคุณภาพขั้นสุดท้าย บริษัท อีซูซุ มอเตอร์
(ประเทศไทย) จำกัด



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้