



ใบรับรองวิทยานิพนธ์
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

ปริญญา

บริหารธุรกิจ

บริหารธุรกิจ

สาขา

คณะ

เรื่อง ความแตกต่างส่วนบุคคลความพึงพอใจ ความเครียด และความตั้งใจจะลาออก
ของพนักงานในกลุ่มธุรกิจงานแปรรูปโครงสร้างเหล็ก

The Difference of Personal Factors, Satisfaction, Stress and Turnover Intention of
Skilled Worker in Steel Fabrication Business

นามผู้วิจัย นายธีรพันธ์ เกาะสมุทร

ได้พิจารณาเห็นชอบโดย

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

(อาจารย์สุกฤษฎ์ สุขสมาน, D.P.A.)

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

(อาจารย์เอกอนงค์ ตั้งฤกษ์วราสกุล, Ph.D.)

ประธานสาขาวิชา

(อาจารย์ณัฐพล พันธุ์ภักดี, Ph.D.)

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์รับรองแล้ว

(รองศาสตราจารย์กัญญา ชีระกุล, D.Agr.)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

วันที่ _____ เดือน _____ พ.ศ. _____

สิงสีทจี มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

วิทยานิพนธ์

เรื่อง

ความแตกต่างส่วนบุคคลความพึงพอใจ ความเครียด และความตั้งใจจะลาออก
ของพนักงานในกลุ่มธุรกิจงานแปรรูปโครงสร้างเหล็ก

The Difference of Personal Factors, Satisfaction, Stress and Turnover Intention of Skilled
Worker in Steel Fabrication Business

โดย

นายธีรพันธ์ เกาะสมุทร

เสนอ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
เพื่อความสมบูรณ์แห่งปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

พ.ศ. 2557

ธีรพันธ์ เกษสมุทร 2557: ความแตกต่างส่วนบุคคล ความพึงพอใจ ความเครียด และความตั้งใจจะลาออก ของพนักงานในกลุ่มธุรกิจงานแปรรูปโครงสร้างเหล็ก
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ คณะบริหารธุรกิจ
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก: อาจารย์ศุภฤกษ์ สุขสมาน, D.P.A. 109 หน้า

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความแตกต่างส่วนบุคคล กับ ความพึงพอใจ ความเครียด และการลาออก ของพนักงานกลุ่มธุรกิจงานแปรรูปโครงสร้างเหล็ก เนื่องจากพนักงานกลุ่มธุรกิจนี้มีอัตราการเปลี่ยนงานค่อนข้างสูง โดยกลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษา คือ พนักงานระดับวิศวกร, ระดับหัวหน้างาน และระดับพนักงานชำนาญการ จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 392 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา คือ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ส่วนการทดสอบสมมติฐานใช้การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (t-test F-test) (One Way ANOVA) และทดสอบด้วยวิธีจับคู่พหุคูณด้วยค่าสถิติ LSD ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่จะพบว่า เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 20-29 ปี สถานภาพสมรส อายุงาน 3-5 ปี จบการศึกษาระดับ ปวส. หรืออนุปริญญา ตำแหน่งพนักงานชำนาญงาน จะให้ความสำคัญกับปัจจัยค่าจ้างที่มีอิทธิพลต่อการลาออกโดยรวมมาก และจะมีความเห็นในด้านปัจจัยงานใจ และปัจจัยในด้านความเครียดจากการทำงานที่มีอิทธิพลต่อการลาออกในระดับปานกลาง การทดสอบสมมติฐานพบว่าความแตกต่างส่วนบุคคลด้านอายุที่แตกต่างกัน มีผลต่อปัจจัยงานใจปัจจัยค่าจ้างปัจจัยด้านความเครียดและความตั้งใจจะลาออกจากงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

Teerapun Kohsamut 2014: The Difference of Personal Factors, Satisfaction, Stress and Turnover Intention of Skilled Worker in Steel Fabrication Business. Master of Business Administration, Major Field: Business Administration, Faculty of Business Administration. Thesis Advisor: Mr. Suparerk Sooksmarn, D.P.A. 109 pages.

This article of this study were to study the Factors Affecting the Turnover Employee Rate of Steel Fabricators Business included motivation factor, maintenance factor and work stress. The employee of this business have high turnover rate. The samples are Engineer Supervisor and skill workers for 388 samples. The data were analyzed software such as frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, F-test (One Way ANOVA) the difference two groups found a statistically significant difference (LSD) by determination the statistical significant level 0.05

The result from the research found that the personal factor of samples male, age were 20-29 years, married, work experience 3-5 years, educated in high vocational certificate or diploma, and position of skilled worker will focus on the maintenance factor which effects to resignation and will have the opinion about the motivation factor and work stress factor toward the resignation at medium level. The testing hypothesis found that the difference of personal factor in age effects to motivation factor, maintenance factors, stress factor and turnover intention at significant level

Student's signature

Thesis Advisor's signature

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความกรุณาอย่างสูงยิ่งของ อาจารย์ศุภฤกษ์ สุขสมาน อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และ อาจารย์เอกอนงค์ ตั้งฤกษ์วราสกุล อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ที่กรุณาให้คำแนะนำ คำปรึกษา ตลอดจนช่วยเหลือแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ตลอดระยะเวลาการทำวิทยานิพนธ์ ตลอดจนประธานการสอบวิทยานิพนธ์ และผู้ทรงคุณวุฒิการสอบวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ เพื่อให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีความสมบูรณ์และสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่าน ที่ทำให้งานวิทยานิพนธ์ครั้งนี้สมบูรณ์ ขอขอบคุณครอบครัวที่ให้กำลังใจและความช่วยเหลือตลอดมา ขอขอบคุณบริษัทวิศวกรรมพัฒนาจำกัด ที่ให้โอกาสในการศึกษา ขอขอบคุณเพื่อนสนิทที่ใกล้ชิด พี่ ๆ เพื่อน ๆ โครงการปริญญาโท สำหรับผู้บริหาร รุ่นที่ 24 มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ที่ให้กำลังใจแก่ผู้วิจัยตั้งแต่เริ่มการศึกษา จนกระทั่งสำเร็จการศึกษา รวมทั้งบุคลากรของโครงการฯ คณะบริหารธุรกิจ และบัณฑิตวิทยาลัยทุกท่าน สำหรับความร่วมมือ ความช่วยเหลือ และคำปรึกษา ในช่วงของการศึกษา รวมถึงขอขอบพระคุณสำหรับทุก ๆ ความคิดเห็นที่ใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ในครั้งนี้ จนสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

ขอขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชารวมถึงผู้เขียนตำรา เอกสาร บทความต่าง ๆ ที่ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าและนำมาอ้างอิงในงานวิจัยครั้งนี้

คุณค่าอันพึงมีจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ขอมอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณบิดา มารดา ครู อาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่านอีกทั้งมอบให้บริษัทวิศวกรรมพัฒนาจำกัด นำไปใช้ประโยชน์ตามสมควร

ธีรพันธ์ เกาะสมุทร

กรกฎาคม 2557

สารบัญ

หน้า

สารบัญตาราง	(3)
สารบัญภาพ	(8)
บทที่ 1 บทนำ	1
ความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	8
ขอบเขตการวิจัย	8
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	8
นิยามศัพท์เฉพาะ	9
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	11
แนวคิดทฤษฎีเรื่องความพึงพอใจในงาน	11
แนวคิดทฤษฎีเรื่องความเครียดจากการทำงาน	19
แนวคิดทฤษฎีเรื่องการลาออก	25
กรอบแนวคิดการวิจัย	29
สมมติฐานการวิจัย	30
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	31
กลุ่มตัวอย่าง	31
วิธีการสุ่มตัวอย่าง	32
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	32
การทดสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา	34
การวิเคราะห์ข้อมูล	34
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	34
บทที่ 4 ผลการวิจัย	36
ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	37
ส่วนที่ 2 ปัจจัยเชิงจิตที่เกี่ยวกับงานเพื่อมุ่งใจให้พนักงานปฏิบัติงาน	39

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

ส่วนที่ 3 ปัจจัยคำจูงที่จะให้แรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน มีอยู่ตลอดเวลา	41
ส่วนที่ 4 ปัจจัยด้านความเครียดจากการทำงาน	44
ส่วนที่ 5 ความตั้งใจจะลาออกจากงาน	46
ส่วนที่ 6 การทดสอบสมมติฐาน	47
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ	86
สรุปผลการวิจัย	86
ข้อเสนอแนะ	88
เอกสารและสิ่งอ้างอิง	92
ภาคผนวก	95
ภาคผนวก ก แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย	96
ภาคผนวก ข ค่าสถิติที่ใช้ทดสอบความน่าเชื่อถือ	105
ประวัติการศึกษาและการทำงาน	109

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
2.1	สรุปแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน	16
2.2	สรุปผลการศึกษาของงานวิจัยที่ใช้อ้างอิงในเรื่องปัจจัยจูงใจ นำมาเปรียบเทียบกับหัวข้อที่ผู้วิจัยเลือกนำมาใช้ในการศึกษา	17
2.3	สรุปผลการศึกษาของงานวิจัยที่ใช้อ้างอิงในเรื่องปัจจัยค้ำจุน นำมาเปรียบเทียบกับหัวข้อที่ผู้วิจัยเลือกนำมาใช้ในการศึกษา	18
2.4	สรุปแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความเครียดในการทำงาน	24
2.5	สรุปผลการศึกษาของงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	24
4.1	จำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามลักษณะปัจจัยส่วนบุคคล	37
4.2	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยจูงใจ ที่เกี่ยวข้องกับงานเพื่อจูงใจให้พนักงานปฏิบัติงาน	39
4.3	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยค้ำจุน ที่จะให้แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานมีอยู่ตลอดเวลา	41
4.4	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัย ด้านความเครียดจากการทำงาน	44
4.5	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความตั้งใจ จะลาออกจากงาน	46
4.6	สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน	47

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
4.7	แสดงความแตกต่างของผลต่อความพึงพอใจ จำแนกตามเพศ	48
4.8	แสดงความแตกต่างของผลต่อความพึงพอใจ จำแนกตามอายุ	49
4.9	เปรียบเทียบคู่ต่างของความพึงพอใจ จำแนกตามอายุ	50
4.10	แสดงความแตกต่างของมีผลต่อความพึงพอใจ จำแนกตามสถานภาพการสมรส	52
4.11	เปรียบเทียบคู่ต่างปัจจัยเชิงจิตด้านความสำเร็จในการทำงาน จำแนกตามสถานภาพการสมรส	53
4.12	แสดงความแตกต่างของผลต่อความพึงพอใจ จำแนกตามระยะเวลาที่ทำงาน	54
4.13	เปรียบเทียบคู่ต่างของปัจจัยพึงพอใจโดยรวม จำแนกตามระยะเวลาที่ทำงาน	55
4.14	แสดงความแตกต่างของผลต่อความพึงพอใจ จำแนกตามการศึกษาสูงสุด	58
4.15	เปรียบเทียบคู่ต่างของปัจจัยพึงพอใจ จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด	59
4.16	แสดงความแตกต่างของมีผลต่อความพึงพอใจ จำแนกตามตำแหน่ง	63
4.17	เปรียบเทียบคู่ต่างของปัจจัยพึงพอใจโดยรวม จำแนกตามตำแหน่ง	64

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
4.18	แสดงความแตกต่างของผลตอบภัยด้านความเครียด จำแนกตามเพศ	66
4.19	แสดงความแตกต่างของผลตอบภัยด้านความเครียด จำแนกตามอายุ	67
4.20	เปรียบเทียบกลุ่มต่างภัยด้านความเครียด โดยรวม จำแนกตามอายุ	68
4.21	แสดงความแตกต่างของมีผลตอบภัยด้านความเครียด จำแนกตามสถานภาพการสมรส	69
4.22	เปรียบเทียบกลุ่มต่างภัยด้านความเครียดด้านภายในองค์กร จำแนกตามสถานภาพการสมรส	69
4.23	แสดงความแตกต่างของมีผลตอบภัยด้านความเครียด จำแนกตามระยะเวลาที่ทำงาน	70
4.24	เปรียบเทียบกลุ่มต่างของภัยด้านความเครียด โดยรวม จำแนกตามระยะเวลาที่ทำงาน	70
4.25	แสดงความแตกต่างของมีผลตอบภัยด้านความเครียด จำแนกตามการศึกษาสูงสุด	72
4.26	เปรียบเทียบกลุ่มต่างของภัยด้านความเครียด โดยรวม จำแนกตามการศึกษาสูงสุด	73
4.27	แสดงความแตกต่างของมีผลตอบภัยด้านความเครียด จำแนกตามตำแหน่ง	75

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
4.28	เปรียบเทียบคู่ต่างของปัจจัยด้านความเครียดโดยรวม จำแนกตามตำแหน่ง	76
4.29	แสดงความแตกต่างของผลที่มีต่อความตั้งใจจะลาออกจากงาน จำแนกตามเพศ	78
4.30	แสดงความแตกต่างของผลที่มีต่อความตั้งใจจะลาออกจากงาน จำแนกตามอายุ	79
4.31	เปรียบเทียบคู่ต่างความตั้งใจจะลาออกจากงานโดยรวม จำแนกตามอายุ	79
4.32	แสดงความแตกต่างของผลที่มีต่อความตั้งใจจะลาออกจากงาน จำแนกตามสถานภาพการสมรส	80
4.33	เปรียบเทียบคู่ต่างความตั้งใจจะลาออกจากงานด้านการไม่ปฏิบัติงาน ตามคำสั่งหลักเลียงที่จะเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของบริษัท จำแนกตามสถานภาพการสมรส	81
4.34	แสดงความแตกต่างของผลที่มีต่อความตั้งใจจะลาออกจากงาน จำแนกตามระยะเวลาที่ทำงาน	81
4.35	แสดงความแตกต่างของผลที่มีต่อความตั้งใจจะลาออกจากงาน จำแนกตามการศึกษาสูงสุด	82
4.36	เปรียบเทียบคู่ต่างของปัจจัยความตั้งใจจะลาออกจากงาน จำแนกตามการศึกษาสูงสุด	83

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
4.37	แสดงความแตกต่างของผลที่มีต่อความตั้งใจจะลาออกจากงาน จำแนกตามตำแหน่ง	84
4.38	เปรียบเทียบคู่ต่างของปัจจัยความตั้งใจจะลาออกจากงาน จำแนกตามตำแหน่ง	84
ตารางผนวกที่		
ข1	ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของระดับความสำคัญของปัจจัยที่มีอิทธิพล ต่อความตั้งใจจะลาออกจากงาน ด้านปัจจัยจิตใจ	106
ข2	ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของระดับความสำคัญของปัจจัยที่มีอิทธิพล ต่อความตั้งใจจะลาออกจากงาน ด้านปัจจัยค้ำจุน	107
ข3	ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของระดับความสำคัญของปัจจัยที่มีอิทธิพล ต่อความตั้งใจจะลาออกจากงาน ความเครียดจากการทำงาน	108
ข4	ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของระดับความสำคัญของปัจจัยที่มีอิทธิพล ต่อความตั้งใจจะลาออกจากงาน	108

สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
1.1	การเตรียมชิ้นงาน การเชื่อมงาน	5
1.2	การประกอบโครงงาน	5
1.3	การขึ้นรูปโครงงาน	6
1.4	การเก็บงาน การตรวจสอบงานก่อนการนำส่ง	6
1.5	ชิ้นงาน Super Heated Water Boilers ขณะทำการขนย้าย ลงเรือเดินสมุทรเพื่อส่งไปยังลูกค้า	7
2.1	กรอบแนวคิดการวิจัย	29

บทที่ 1

บทนำ

ความสำคัญของปัญหา

อุตสาหกรรมแปรรูปเหล็กในประเทศไทย ได้ถูกนำไปใช้ในอุตสาหกรรมต่อเนื่อง ในกลุ่มหลัก ๆ มีดังนี้ กลุ่มโรงไฟฟ้า เช่น อุปกรณ์แลกเปลี่ยนความร้อน ท่อลมร้อน ปล่องลมร้อน พัฒลมขึ้นส่วนท่อน้ำทนแรงดัน หม้ออบถ่านหิน เป็นต้นกลุ่มโรงงานปิโตรเคมีและโรงกลั่นน้ำมัน เช่น แท่นชุดเจาะน้ำมัน อุปกรณ์แลกเปลี่ยนความร้อน ท่อลมร้อน ปล่องลมร้อน ถังเหล็ก ขึ้นส่วนท่อน้ำทนแรงดัน เป็นต้นกลุ่มเหมืองแร่ เช่น ขึ้นส่วนโครงสร้าง ถังเหล็ก อุปกรณ์ย่อยบดหิน ระบบสายพานลำเลียง เป็นต้นกลุ่มโรงปูนซีเมนต์ งานที่แปรรูปคือ ขึ้นส่วนโครงสร้าง อุปกรณ์กวาดและลำเลียงหิน ถังเก็บปูน หม้ออบถ่านหิน หม้ออบปูน เป็นต้นกลุ่มโรงผลิตเหล็ก เช่น ขึ้นส่วนโครงสร้าง ระบบลำเลียง ถังเหล็ก เป็นต้น

ปัจจุบันแทบทุกประเทศทั่วโลกมีการการเจริญเติบโตทางอุตสาหกรรมพลังงานอย่างรวดเร็วและมีการก่อสร้างโรงไฟฟ้า โรงงานปิโตรเคมีและโรงกลั่นน้ำมันเป็นจำนวนมาก สำหรับประเทศไทย ได้มีกลุ่มผู้ประกอบการกิจด้านงานแปรรูปเหล็ก มากกว่า 10 บริษัท ซึ่งปกติมีแรงงานประมาณ 12,750 คน (สมาคมผู้ก่อสร้างงานเหล็กไทย, 2556) ซึ่งบริษัทที่ส่วนใหญ่ที่เป็นผู้ว่าจ้างจะเป็นบริษัทต่างชาติ ซึ่งบริษัทเหล่านี้จะจ้างให้บริษัทในประเทศไทยทำการแปรรูปและส่งออกไปยังประเทศต่าง ๆ ทั่วโลก เช่น สหรัฐอเมริกา ออสเตรเลีย ประเทศแถบตะวันออกกลาง กลุ่มประเทศยุโรป ญี่ปุ่น และไต้หวัน เป็นต้น เนื่องจากใช้ต้นทุนที่ต่ำกว่า และได้คุณภาพตามมาตรฐานที่กำหนด ซึ่งงานส่วนใหญ่ในแต่ละโครงการจะใช้ระยะเวลาในการผลิต 5-12 เดือน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับปริมาณงานที่ได้รับ จากเหตุดังกล่าวส่งผลให้เกิดการขาดแคลนแรงงาน และเกิดการแย่งแรงงาน ส่งผลให้มีการลาออกจากงานในอัตราที่สูง โดยเฉพาะในพนักงานกลุ่มกลุ่มวิศวกร หัวหน้างาน พนักงานชำนาญงานเฉพาะทาง เช่น พนักงานควบคุมคุณภาพ ช่างเชื่อม พนักงานเขียนแบบได้มีอัตราการลาออกที่มากกว่า 20-30 เปอร์เซ็นต์ (บริษัทวิศวกิจพัฒนา จำกัด, 2556) สำหรับพนักงานกลุ่มนี้จะเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะทาง มีประสบการณ์ในการทำงาน และมีความเชี่ยวชาญงานพิเศษเนื่องจากเป็นงานที่มีลักษณะเฉพาะและสำหรับพนักงานที่ไม่มีประสบการณ์ เมื่อเข้าเริ่มงานใหม่ยังไม่สามารถปฏิบัติงานได้ทันที ต้องได้รับการฝึกอบรม เรียนรู้งานในด้านทฤษฎี และภาค

ปฏิบัติงาน ซึ่งต้องใช้เวลาน้อย 0.5-1 ปี ขึ้นอยู่กับตำแหน่งและหน้าที่การงานที่รับผิดชอบ ตัวอย่างเช่น วิศวกร หรือหัวหน้างาน จะต้องมีการเรียนรู้ในด้านการอ่านแบบ ด้านวิธีการตรวจสอบ และทดสอบงาน ด้านมาตรฐานในวัสดุซึ่งมีหลากหลาย ด้านกระบวนการผลิต การวางแผนงาน เป็นต้น สำหรับพนักงานชำนาญงานเฉพาะทาง ก็จะต้องมีการทดสอบเบื้องต้น มีการอบรมความรู้เฉพาะด้าน มีการทดสอบตรวจสอบฝีมือ เช่น ช่างเชื่อมต้องมีการสอบการเชื่อมชิ้นงานตัวอย่าง และส่งตรวจสอบที่สถาบัน เพื่อที่จะยืนยันได้ว่ามีคุณสมบัติตรงตามความต้องการ

ซึ่งลักษณะของการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มธุรกิจนี้ จะมีการทำงานที่ใช้ความรู้ความสามารถ มีการควบคุมงานอย่างใกล้ชิดในทุก ๆ ด้าน เช่น ด้านคุณภาพงาน ด้านความคุมระยะเวลาในการทำงานให้เป็นไปตามแผน การติดต่อสื่อสารกับลูกค้า การแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในการทำงาน เป็นต้น ซึ่งการลาออกของพนักงานนั้น มีผลงานวิจัยของหลายท่านชี้ให้เห็นว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ความพึงพอใจ ในด้านปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุนมีผลต่อการลาออกของพนักงาน อมรา ไทยประเสริฐ (2550) และ Good (n.d. อ้างใน Victoria, 1960) ได้ศึกษาปัจจัยที่ทำให้พนักงานลาออก พบว่า ปัจจัยที่สำคัญได้แก่ ปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน นอกจากนั้นยังพบว่า ปัจจัยด้านงาน เช่น ความไม่ชัดเจนของงานในตำแหน่ง ก็เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้พนักงานระดับจัดการลาออกเช่นกัน ส่วน สุเทพ พัวศิริ (2543) ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลาออกของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม โรงงานผลิตภัณฑ์ยางสำเร็จรูป พบว่า เมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในด้านเงินเดือน สภาพการทำงาน โอกาสก้าวหน้า ความชัดเจนของงาน และความสัมพันธ์กับหัวหน้างานมีความแตกต่างกัน โดย กันตนา ระบอบ (2551) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการลาออกของพนักงาน อัยกฤษเสกกลนคร พบว่า สำหรับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงาน คือ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านการปกครองของผู้บังคับบัญชา ด้านสภาพการทำงาน และด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท และ กฤษณพล พัวพงษ์ไพบูลย์ (2548) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดของพนักงานปฏิบัติการงานเครื่องมือกลผู้ลีนค่าทำเรือแหลมบัว พบว่า พนักงานที่มีอายุ ระดับการศึกษา และตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน จะมีความเครียดที่แตกต่างกัน และปัจจัยด้านความสัมพันธ์ภาพในการทำงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการมีความสัมพันธ์กับความเครียด

จากรายละเอียดข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความแตกต่างส่วนบุคคลของพนักงานกับความพึงพอใจ ความเครียด และการลาออก เนื่องจากพนักงานกลุ่มนี้เป็น มีความสำคัญต่อบริษัท ซึ่งการลาออกจะส่งผลกระทบต่อบริษัทในหลาย ๆ ด้าน เช่น ด้านค่าใช้จ่ายในการสรรหาพนักงานใหม่เข้ามาทดแทน การฝึกอบรม สูญเสียความรู้ที่ติดตัวพนักงานที่ลาออกไป ขวัญกำลังใจ

ของพนักงาน โอกาสในการแข่งขันทางธุรกิจ ผลกระทบตรงต่อปริมาณงาน กระบวนการผลิตเกิด การล่าช้า งานส่งไม่ทันตามกำหนด นำความเสียหายมาสู่ธุรกิจ รวมถึงอุตสาหกรรมต่อเนื่องที่จะเกิด ความเสียหายในวงกว้างอีกด้วยทางผู้วิจัยขอสรุปรายละเอียดของวัสดุที่ใช้ และขั้นตอนการแปรรูปเหล็ก ได้ดังนี้

วัสดุที่นำมาแปรรูปแบ่งเป็น 4 ประเภทหลัก ๆ ดังนี้

1. เหล็กgrupพรรณ คือ เหล็กโครงสร้างที่ผลิตมาโดยขึ้นเป็นรูปทรงต่าง ๆ เพื่อให้ง่ายต่อการใช้งาน เช่น เหล็กgrupตัวเอช เหล็กgrupตัวซี เหล็กgrupตัวแอล เป็นต้น
2. เหล็กแผ่น คือ เหล็กกล้ารีดร้อน หรือรีดเย็นที่มีรูปทรงเป็นแผ่น (ลักษณะแบน)
3. ท่อเหล็กกล้าชนิดเชื่อมตรง คือ ท่อเหล็กที่มีลักษณะกลมกลวง
4. วัสดุอื่น ๆ เช่น สกรู น็อต แหวนเหล็ก จนวนกันความร้อน และปูนทนความร้อน เป็นต้น

สำหรับกระบวนการแปรรูปก็จะทำตามแบบที่ถูกคำกำหนดมาให้ โดยมีขั้นตอนการทำงาน และกระบวนการผลิตโดยสรุป ดังนี้

1. ทำการถอดแบบเพื่อให้ได้รายการวัสดุ (Bom of Quantity) ที่จะต้องใช้ในการทำงาน เพื่อดำเนินการสั่งซื้อ
2. นำแบบที่ได้รับจากลูกค้ามาทำการเขียนแบบย่อย แดกรายละเอียด เพื่อจัดส่งให้ฝ่ายผลิต เพื่อเตรียมงานก่อนเข้าสู่กระบวนการผลิต
3. นำวัสดุมาทำการตัด ม้วน คัด พับ ขึ้นรูป ตามแบบ
4. ทำการประกอบโครงร่างเป็นชิ้นงานให้ได้ตามแบบ
5. ทำการเชื่อมโดยใช้วิธีการเชื่อมในแบบต่าง ๆ เช่น การเชื่อมแก๊ส (Gas Welding), การเชื่อมไฟฟ้า (Arc Welding) การเชื่อมอัด (Press Welding, Resistance Welding) การเชื่อม TIG

(Tungsten Inert Gas Welding) การเชื่อม MIG (Metal Inert Gas Welding) และการเชื่อมใต้ฟลักซ์ (Submerged Arc Welding) เป็นต้น โดยใช้เครื่องยัดจับ

6. ประกอบขึ้นรูปเป็นตัวงาน

7. ทำการตรวจสอบให้ได้ตามแบบ และตามคู่มือการตรวจสอบและทดสอบ เช่น การตรวจสอบระยะ การตรวจสอบรอยเชื่อม การตรวจสอบความแข็งแรงของแนวเชื่อม การตรวจสอบความสมบูรณ์ของแนวเชื่อมโดยใช้การเอ็กเรย์ เป็นต้น

8. ทำการนำชิ้นงานเข้าสู่กระบวนการเตรียมผิวและทำสี

9. ทำการบรรจุหีบห่อเพื่อรอส่งมอบต่อไป



ภาพที่ 1.1 การเตรียมชิ้นงาน การเชื่อมงาน



ภาพที่ 1.2 การขึ้นรูปประกอบโครงงาน



ภาพที่ 1.3 การขึ้นรูปประกอบโครงงาน



ภาพที่ 1.4 การเก็บงาน การตรวจสอบงานก่อนการนำส่ง



ภาพที่ 1.5 ชิ้นงานSuper Heated Water Boilers ขณะทำการขนย้ายลงเรือเดินสมุทร
เพื่อส่งไปยังลูกค้า

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้นทำให้ผู้วิจัยได้กำหนดเป็นวัตถุประสงค์ในการศึกษาได้ ดังนี้

เพื่อศึกษาความแตกต่างส่วนบุคคลที่มีต่อความพึงพอใจ ความเครียด และการลาออก ของพนักงานในกลุ่มธุรกิจงานแปรรูปโครงสร้างเหล็ก

ขอบเขตการวิจัย

1. ด้านประชากร มุ่งศึกษาความแตกต่างส่วนบุคคลกับความพอใจ ความเครียดและการลาออก ของพนักงานกลุ่มธุรกิจแปรรูปโครงสร้างเหล็ก ซึ่งจำนวนประชากรทั้งหมดมีโดยประมาณ 12,750 คน ซึ่งแบ่งเป็น 2 ส่วนหลัก ๆ คือ 1) กลุ่มพนักงานแรงงานทางตรง (Direct Labor) เช่น หน่วยงานผลิต หน่วยงานควบคุมคุณภาพ หน่วยงานแมชชีน หน่วยงานเชื่อม หน่วยงานเจียบบแบบ เป็นต้น คิดเป็นประมาณ 90 เปอร์เซ็นต์ (ข้อมูลอ้างอิง บริษัทวิศวกรรมพัฒนา จำกัด) ของพนักงานในกลุ่มนี้ โดยมีกลุ่มตัวอย่างของพนักงานระดับวิศวกร หัวหน้างาน และระดับพนักงานชำนาญงานจากการคำนวณจะได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 392 คน 2) กลุ่มพนักงานแรงงานทางอ้อม เช่น หน่วยงานธุรการ หน่วยงานการเงินและบัญชี หน่วยงานบุคคลหน่วยงานคลังสินค้าสิ้นเปลือง เป็นต้น มีประมาณ 10 เปอร์เซ็นต์ (ข้อมูลอ้างอิง บริษัทวิศวกรรมพัฒนา จำกัด)
2. กลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษามีทั่วประเทศ
3. ระยะเวลาในการเก็บข้อมูล อยู่ในเดือนมกราคม ถึงมีนาคม 2557

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อทราบถึงความแตกต่างส่วนบุคคล ความพึงพอใจ ความเครียด และความตั้งใจจะลาออก ของพนักงานกลุ่มธุรกิจงานแปรรูปโครงสร้างเหล็ก
2. เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัย ไปใช้ประโยชน์และเป็นแนวทางในการหามาตรการในการลดอัตราการลาออกของพนักงาน และนำมาวางกลยุทธ์ ด้านการรักษาทรัพยากรบุคคลให้คงอยู่กับบริษัทแบบยั่งยืน

นิยามศัพท์เฉพาะ

เพื่อก่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกัน ผู้วิจัยขอนิยามศัพท์เฉพาะที่สำคัญไว้ ดังนี้

กลุ่มตัวอย่าง หมายถึง บุคลากรของบริษัท ที่มีสภาพเป็นพนักงาน ระดับวิศวกรหัวหน้างาน และระดับพนักงานชำนาญงาน เช่น ในกลุ่มธุรกิจงานแปรรูปโครงสร้างเหล็ก

งานแปรรูปโครงสร้างเหล็ก (Steel Fabrication) หมายถึง การนำวัสดุ คือ เหล็กไร้สนิม ทุกประเภท เช่น เหล็กแผ่น เหล็กรูปพรรณ และเหล็กประเภทอื่น ๆ นำมาทำการแปรรูป ตัด คัด ม้วน เชื่อม ขึ้นรูปโครง ทำสี เพื่อให้เป็นชิ้นงาน ตามแบบที่ลูกค้ากำหนด

ความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) หมายถึง ทักษะคิดเกี่ยวกับงานของพนักงาน ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับปัจจัยแวดล้อมในงานของเขา เช่น ค่าตอบแทนโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง ความก้าวหน้า หัวหน้างาน ตลอดจนเพื่อนร่วมงาน ซึ่งอิทธิพลต่อการรับรู้ในงานของบุคคล ความพอใจในงานยังเกิดขึ้นจากปัจจัยแวดล้อมของงานได้แก่ รูปแบบการบริหาร นโยบายและขั้นตอนการทำงาน กลุ่มงานที่เกี่ยวข้อง สภาพแวดล้อมการทำงาน ตลอดจนประโยชน์และผลตอบแทน เป็นต้น

ปัจจัยจิตใจ หมายถึง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรงเพื่อมุ่งใจให้คนชอบและรักงาน เป็นการกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน มีความสุขในการทำงาน รักองค์กร ทะนุบำรุงรักษา องค์กร ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น เช่น ความสำเร็จในการทำงาน ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความก้าวหน้าในการทำงาน เป็นต้น

ปัจจัยคำจูน หมายถึง ปัจจัยที่จะคำจูนทำให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลาถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์กร บุคคลในองค์กรจะเกิดความไม่ชอบงานขึ้น และปัจจัยที่มาจากภายนอกบุคคล เช่น เงินเดือน สภาพแวดล้อมในการทำงาน นโยบายและการบริหารงานขององค์กร เป็นต้น

ความเครียดจากการทำงาน หมายถึง ผลรวมที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงในหลายปัจจัยทั้งทางด้านบุคคลองค์กร สภาพแวดล้อมในการทำงานและสังคม

ความตั้งใจจะลาออก (Turnover Intention) หมายถึง ความตั้งใจทางพฤติกรรมที่เป็นผลจากนโยบายขององค์กร สภาพการด้านตลาดแรงงานและการรับรู้ของพนักงาน โดยที่พนักงานคาดหวังว่าจะจากองค์กรไปเนื่องจากเชื่อว่าต้องได้รับสิ่งที่ดีขึ้นจากการลาออก ซึ่งในการวิจัยนี้จะหมายถึงความตั้งใจจะลาออกของพนักงาน ซึ่งลาออกไปทำงานในกลุ่มธุรกิจเดียวกัน คือ กลุ่มธุรกิจแปรรูปโครงสร้างเหล็ก



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการค้นคว้าแนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำไปสู่กรอบแนวคิดของการวิจัย โดยสามารถสรุปได้ดังนี้

1. แนวคิดทฤษฎีเรื่องความพึงพอใจในงาน
2. แนวคิดทฤษฎีเรื่องความเครียดจากการทำงาน
3. แนวคิดทฤษฎีเรื่องการลาออกจากงาน
4. กรอบแนวคิดที่ใช้ในการศึกษา
5. สมมติฐาน

แนวคิดทฤษฎีเรื่องความพึงพอใจในงาน

ความพึงพอใจ (Satisfaction) ได้มีผู้ให้ความหมายของความพึงพอใจไว้หลายความหมายดังนี้ ราชบัณฑิตสถาน (2542) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจไว้ว่า พึงพอใจ หมายถึง รัก ชอบใจ และพึงใจ หมายถึง พอใจ ชอบใจ ปรีณูช ชัยกองเกียรติ (2553) กล่าวว่า ความพอใจในงาน (Job Satisfaction) หมายถึง ทศนคติเกี่ยวกับงานของพนักงาน ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับปัจจัยแวดล้อมในงานของเขา เช่น ค่าตอบแทนโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง ความก้าวหน้า หัวหน้างาน ตลอดจนเพื่อนร่วมงาน ซึ่งอิทธิพลต่อการรับรู้ในงานของบุคคล ความพอใจในงานยังเกิดขึ้นจากปัจจัยแวดล้อมของงาน ได้แก่ รูปแบบการบริหาร นโยบายและขั้นตอนการทำงาน กลุ่มงานที่เกี่ยวข้อง สภาพแวดล้อมการทำงาน ตลอดจนประโยชน์และผลตอบแทน

ทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน สมยศ นาวิการ (2540) ได้กล่าวถึงทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg (1959) ที่ได้เสนอทฤษฎีองค์ประกอบคู่ (Hertzberg's Two Factor Theory) คือ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน โดยทฤษฎีนี้ได้กล่าวถึงองค์ประกอบที่สำคัญที่ทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในงาน มีรายละเอียดดังนี้

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) ปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรงเพื่อจูงใจให้คนชอบและรักงานปฏิบัติเป็นการกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์การให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น เพราะปัจจัยที่สามารถสนองตอบความต้องการภายในบุคคลได้ด้วยกันได้แก่

1.1 ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จอย่างดีเป็นความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นเมื่อผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพึงพอใจและปลานปลื้มในผลสำเร็จของงานนั้น ๆ

1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การที่ได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชาการยอมรับนี้อาจจะอยู่ในการยกย่องชมเชยแสดงความยินดีการให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดที่สื่อให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถเมื่อได้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดบรรลุผลสำเร็จการยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

1.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่น่าสนใจงานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ท้าทายให้ต้องลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะสามารถกระทำได้ตั้งแต่ต้นจนจบโดยลำพังแต่ผู้เดียว

1.4 ความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้ดี ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

1.5 โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หมายถึง ได้รับการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นของบุคคลในองค์การการมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรมความรับผิดชอบ

2. ปัจจัยค้ำจุน(Maintenance Factors) ปัจจัยค้ำจุน หรืออาจเรียกว่า ปัจจัยสุขอนามัย หมายถึง ปัจจัยที่จะค้ำจุนให้แรงงูใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์การ บุคคลในองค์การจะเกิดความไม่ชอบงานขึ้น กล่าวคือ หากขาดปัจจัยเหล่านี้จะทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน แต่แม้ว่าจะมีปัจจัยเหล่านี้อยู่ก็ไม่อาจยืนยันได้ว่าเป็นสิ่งงูใจของผู้ปฏิบัติงาน มีปัจจัยดังนี้

2.1 เงินเดือน หมายถึง เงินเดือนและการเลื่อนขึ้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้น ๆ เป็นที่พอใจของบุคลากรในการทำงาน

2.2 โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคตนอกจากจะหมายถึง การที่บุคคลได้รับการ แต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงานแล้วยังหมายถึงสถานการณ์ที่บุคคลสามารถได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพด้วย

2.3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หมายถึง การติดต่อไปไม่ว่าเป็นกิริยา หรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกันสามารถทำงานร่วมกันมีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี

2.4 สถานะของอาชีพหมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคมที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี

2.5 นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง การจัดการและการบริหารองค์การการติดต่อสื่อสารภายในองค์การ

2.6 สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสงเสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะของสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่าง ๆ อีกด้วย

2.7 ความเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีอันเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ของเขาไม่มีความสุขและพอใจกับการทำงานในแห่งใหม่

2.8 ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์การ

2.9 วิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชาหมายถึงความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานหรือความยุติธรรมในการบริหาร

ทฤษฎีความพึงพอใจในงานของ Gilmer ได้กล่าวไว้ว่าสรุปองค์ประกอบที่เอื้อต่อความพึงพอใจในงานไว้ 10 ประการ (Gilmer, 1967 อ้างใน สร้อยตระกูล อรรถมานะ, 2545) ดังนี้

1. ความมั่นคงปลอดภัย ได้แก่ ความมั่นคงทางเศรษฐกิจ รวมถึงความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน เช่น การประกันสุขภาพ อุบัติเหตุ และชีวิต การเก็บสะสมเงิน การให้บำเหน็จบำนาญ เมื่อเกษียณอายุ เป็นต้น
2. โอกาสที่ก้าวหน้าในการทำงาน ได้แก่ การมีโอกาสดำเนินตำแหน่งสูงขึ้นจากความรู้ความสามารถในการทำงาน เป็นต้น
3. สถานที่ทำงานและการจัดการ ได้แก่ ความพอใจต่อสถานที่ทำงาน ตลอดจนชื่อเสียงและการดำเนินงานของหน่วยงานนั้น ๆ
4. ค่าจ้าง และรางวัล จะต้องมีความเหมาะสม สอดคล้องกับเป้าหมายของผู้ปฏิบัติงาน และมีลักษณะจูงใจทั้งภายในและภายนอก
5. ลักษณะงานน่าสนใจ เช่น งานที่มีความเป็นอิสระ งานไม่จำเจ น่าเบื่อ งานที่ท้าทายความสามารถ เป็นต้น
6. การควบคุมบังคับบัญชา การควบคุมบังคับบัญชาที่ไม่ดีอาจเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้คนย้ายงานและลาออกได้
7. ลักษณะทางสังคม ถ้าผู้ปฏิบัติงานทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุขก็จะเกิดความพึงพอใจในงานนั้น
8. การติดต่อสื่อสาร การปฏิบัติงานในทุกระดับที่จะได้ผลดีนั้นต้องอาศัยการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ นอกจากนั้นการจูงใจต่าง ๆ ก็ต้องการการสื่อสารที่ดีเช่นกัน

9. สภาพการทำงาน เช่น แสง สี เสียง อากาศ ชั่วโมงทำงาน ต้องมีความเหมาะสมกับงานนั้น ๆ

10. สิ่งตอบแทนหรือประโยชน์เกื้อกูลต่างๆ เช่น เงินบำเหน็จตอบแทน เมื่อออกจากงาน

ได้มีผู้วิจัยได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยในด้านความพึงพอใจที่มีผล และอิทธิพลต่อการลาออกไว้ดังนี้

อมรา ไทยประเสริฐ (2547) ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการลาออกของบุคลากร: กรณีศึกษาบริษัท ไทยเบเวอเรจ แคน จำกัด จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกจากงาน ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล คือ เงินเดือน ปัจจัยเชิงจิตภายในตัวบุคคล คือ ด้านขวัญกำลังใจ ปัจจัยภายนอกที่เกี่ยวข้องกับงาน คือ ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ด้านการได้รับการสนับสนุนจากองค์กร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา และปัจจัยแนวโน้มที่ส่งผลต่อความต้องการลาออก คือ ด้านเงินเดือน และค่าตอบแทนอื่น ด้านลักษณะงาน ด้านสวัสดิการ ด้านระเบียบข้อบังคับ ด้านการประเมินผลและการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง ด้านการพัฒนาความรู้ในงาน ด้านความผูกพันต่อองค์กร

ส่วน สุจิตรา กุลตั้งวัฒนา (2550) ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจลาออกจากงานของพนักงานในกลุ่มโรงพิมพ์ ส. วัฒนา จากการศึกษาพบว่ามี 4 ปัจจัย ที่พนักงานให้ระดับความสำคัญมาก ได้แก่ สถานประกอบการอื่นเสนอผลตอบแทนที่สูงกว่า สถานประกอบการอื่นเสนอสวัสดิการที่ดีกว่า การไม่มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และปัจจัยการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

และ กันตนา ระบอบ (2551) ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการลาออกของพนักงานบริษัท อึ้งกู่เฮงสกลนคร จำกัด จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่พนักงานคิดว่ามีผลต่อการปฏิบัติงานในระดับมาก มี 5 ด้าน ดังนี้ ด้านความเจริญเติบโต ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการยอมรับ และด้านการได้รับความก้าวหน้า สำหรับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงาน พนักงานคิดว่าปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานมีอิทธิพลมากที่สุด ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านการปกครองของผู้บังคับบัญชา ด้านสภาพการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท สำหรับด้านเงินเดือน พนักงานคิดว่ามีอิทธิพลในระดับปานกลาง

สรุปได้ว่า ปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ส่วนปัจจัยค้ำจุนจะเป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้นุ้คคลเกิดความเบื่อหน่ายหรือรู้สึกไม่พอใจในการทำงานซึ่งทฤษฎีสององค์ประกอบของ Herzberg นี้เชื่อว่าการสนองความต้องการของมนุษย์แบ่งเป็น 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยจูงใจที่สร้างความพึงพอใจ เป็นความต้องการขั้นสูงประกอบด้วยลักษณะงาน ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ การได้รับการยกย่องและสถานภาพ และปัจจัยค้ำจุน หรือองค์ประกอบที่สร้างความไม่พึงพอใจ เป็นความต้องการขั้นต่ำ ประกอบด้วยสภาพการทำงาน การบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล นโยบายและการบริหารงาน ความมั่นคงในงานและเงินเดือน ไม่เป็นการสร้างเสริมบุคคลให้ปฏิบัติดีขึ้นแต่ต้องดำรงรักษาไว้เพื่อความพึงพอใจในขั้นสูงต่อไป

ตารางที่ 2.1 สรุปแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน

ทฤษฎี Herzberg (1959)	ทฤษฎี Gilmer (1967)
ปัจจัยจูงใจ	
1. ความสำเร็จในการทำงาน	
2. การได้รับการยอมรับนับถือ	7. ลักษณะทางสังคม
3. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	5. ลักษณะของงาน
4. ความรับผิดชอบต่อหน้าที่	
ปัจจัยค้ำจุน	
1. เงินเดือน และสวัสดิการ	10. สิ่งตอบแทนหรือผลประโยชน์
2. โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	2. โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
3. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	
4. การปกครองของผู้บังคับบัญชา	6. การควบคุมของผู้บังคับบัญชา

ตารางที่ 2.2 สรุปผลการศึกษางานวิจัยที่ใช้อ้างอิงในเรื่องปัจจัยจูงใจ นำมาเปรียบเทียบกับหัวข้อที่ผู้วิจัยเลือกนำมาใช้ในการศึกษา

ผู้วิจัย \ ด้านการตลาด	ปัจจัยจูงใจ				หัวข้องานวิจัย	ประเทศ
	ด้านความสำเร็จ ในการทำงาน	ด้านการได้รับ การยอมรับนับถือ	ด้านลักษณะของงาน ที่ปฏิบัติ	ด้านความรับผิดชอบ ต่อหน้าที่		
1. อมรา ไทยประเสริฐ (2547)	✓	✓	✓	✓	ปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการลาออก ของบุคลากร: กรณีศึกษาบริษัท ไทยเบเวอร์เรจ แคน จำกัด	ไทย
2. สุจิตรา กุลตังวัฒนา (2550)	✓	✓	✓	✓	ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจ ลาออกจากงานของพนักงาน ในกลุ่ม โรงพิมพ์ ส.วัฒนา	ไทย
3. กันตนา ระบอบ (2551)	✓	✓	✓	✓	ปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการลาออก ของพนักงานบริษัท อิงกุธเฮง สกลนคร จำกัด	ไทย
รวม	3	3	3	3		

✓ หมายถึง หัวข้อที่ผู้วิจัยเลือกนำมาใช้ในการศึกษาตรงกับงานวิจัยที่ใช้อ้างอิง

ตารางที่ 2.3 สรุปผลการศึกษาของงานวิจัยที่ใช้อ้างอิงในเรื่องปัจจัยคำจูน นำมาเปรียบเทียบกับหัวข้อที่ผู้วิจัยเลือกนำมาใช้ในการศึกษา

ผู้วิจัย \ ด้านการตลาด	ปัจจัยคำจูน				หัวข้องานวิจัย	ประเทศ
	เงินเดือนและสวัสดิการ	โอกาสที่จะได้รับ ความก้าวหน้า	ด้านความสัมพันธ์กับ ผู้ได้บังคับบัญชา	ด้านการปกครองของ ผู้บังคับบัญชา		
1. อมรา ไทยประเสริฐ (2547)	✓	✓	✓	✓	ปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการลาออก ของบุคลากร: กรณีศึกษาบริษัท ไทยเบเวอร์เรจ แคน จำกัด	ไทย
2. สุจิตรา กุลตังวัฒนา (2550)	✓	✓	✓		ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจ ลาออกจากงานของพนักงาน ในกลุ่ม โรงพิมพ์ ส.วัฒนา	ไทย
3. กันตนา ระบอบ (2551)	✓	✓	✓	✓	ปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการลาออก ของพนักงานบริษัท อี๋กู่เฮง สกลนคร จำกัด	ไทย
รวม	3	3	3	2		

✓ หมายถึงหัวข้อที่ผู้วิจัยเลือกนำมาใช้ในการศึกษาดตรงกับงานวิจัยที่ใช้อ้างอิง

จากการทบทวนทฤษฎี งานวิจัยที่นำมาอ้างอิง สรุปได้ดังตารางที่ 2.1, 2.2 และ 2.3 ผู้วิจัยสรุปได้ว่าจะนำทฤษฎีของ Herzberg เป็นแนวทางหลัก และใช้ในงานวิจัยในการศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการทำงาน (Job satisfaction) ในเรื่องของปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุนจะเลือกใช้เรื่องละ 4 ด้านเหตุผลที่คัดเลือกหัวข้อดังกล่าวมาทำการวิจัยเพราะงานในกลุ่มธุรกิจแปรรูปโครงสร้างเหล็กนั้น ลักษณะของการทำงานจะให้ความสำคัญกับผลงานของผู้ปฏิบัติงาน คุณภาพงาน ระยะเวลาในการทำงาน การทำงานต้องมีการควบคุมงานอย่างใกล้ชิด มีการสื่อสารการสั่งงานที่ชัดเจน และมีความรับผิดชอบสูง ซึ่งหัวข้อที่ผู้วิจัยได้คัดเลือกมานี้จะเกี่ยวข้องกับงานในธุรกิจนี้มากที่สุด ในส่วนของหัวข้ออื่นๆ ที่ผู้วิจัยไม่ได้นำมาทำการศึกษา เช่น สภาพแวดล้อมในการทำงาน นโยบาย และการบริหารงาน การความมั่นคงในการทำงาน สถานะของอาชีพ ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน เป็นต้น ซึ่งหัวข้อในส่วนนี้ในกลุ่มธุรกิจแปรรูปโครงสร้างเหล็กส่วนใหญ่จะมีมาตรฐานของโรงงานที่ใกล้เคียงกัน มีงานที่ทำคล้ายกัน และงานบางงานมีลักษณะที่เหมือนกัน

แนวคิดทฤษฎีเรื่องความเครียดจากการทำงาน

มีรายละเอียดดังนี้

1. ความหมายของความเครียดจากการทำงาน
2. สาเหตุของความเครียด
3. ทฤษฎีที่เกี่ยวกับความเครียดจากการทำงาน

ความหมายของความเครียดจากการทำงาน

ความเครียด (Stress) กรมสุขภาพจิต (2543) ความเครียด หมายถึง ร่างกายและจิตใจ ที่เกิดการตื่นตัวเตรียมรับกับเหตุการณ์ใดเหตุการณ์หนึ่ง ซึ่งเรารู้สึกว่าไม่น่าพอใจเป็นเรื่องที่หนักหนาสาหัสเกินกำลังทรัพยากรที่เรามีอยู่หรือเกินความสามารถของเราที่จะแก้ไขได้ ทำให้รู้สึกหนักใจ เป็นทุกข์ และพลอยทำให้เกิดอาการผิดปกติทางร่างกายและพฤติกรรมตามไปด้วย และมีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของความเครียดไว้ต่าง ๆ กัน ดังนี้

องค์การ เรื่องรัตนอัมพร (2556) กล่าวว่า ความเครียดจากการทำงาน เป็นผลรวมที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงในหลายปัจจัยทั้งทางด้านบุคคลองค์กร สภาพแวดล้อมในการทำงานและสังคม

สุพานี สฤณภูวนิช (2552: 378) กล่าวว่าความเครียด คือ สภาวะความกดดัน อันเนื่องมาจากการที่คนเรามีปัญหา มีความกังวล ไม่สบายใจ ไม่พึงพอใจ หรือมีความต้องการแต่มีข้อจำกัด ข้อขัดข้อง หรืออยู่ภายใต้สภาวะไม่แน่นอน สภาวะที่ไม่ชัดเจนจึงเกิดความเครียดขึ้น

อำนาจ ชีระวนิช (2553: 378) กล่าวว่าความเครียด (Stress) คือ การตอบสนองทางสรีระ และอารมณ์ของบุคคลต่อสิ่งกระตุ้นจนมีผลกระทบต่อความต้องการทางร่างกายหรือจิตใจของบุคคล หรืออีกความหมายหนึ่งคือ การปรับตัวเพื่อตอบสนองต่อสถานการณ์หนึ่ง ๆ ที่รับรู้ว่าเป็นสิ่งที่ท้าทาย หรือคุกคามความสุขของบุคคล ดังนั้น ความเครียดจึงเกิดขึ้นจากสิ่งทีกระตุ้นให้เกิดความตึงเครียด (Stressors) อันเป็นสาเหตุให้เกิดความเครียด ด้วยเหตุนี้สิ่งกระตุ้นให้เกิดความตึงเครียดสามารถมีอิทธิพลต่อทัศนคติ อารมณ์รุนแรงและอารมณ์พฤติกรรม ผลการปฏิบัติงานและแม้แต่สุขภาพ โดยสิ่งกระตุ้นนี้ก่อให้เกิดความไม่แน่นอนและทำให้บุคคลขาดการควบคุมตนเอง จนมีผลกระทบต่อความไม่สมหวัง (การไม่บรรลุเป้าหมาย เช่น ไม่สามารถทำงานได้ตามกำหนดเวลา เพราะทรัพยากรไม่เพียงพอ) และความกังวล (กลัวถูกสอบสวนทางวินัยจากการทำงานที่บกพร่อง)

สาเหตุของความเครียด

องค์การ เรื่องรัตนอัมพร (2556) ได้กล่าวถึงสาเหตุของความเครียดไว้ดังนี้

1. ความเครียดที่เกิดจากจากสังคม (Social stress) สังคมไทยมีการเปลี่ยนแปลงมากขึ้น ในช่วง 30-40 ปีที่ผ่านมา มีการเปลี่ยนแปลงจากครอบครัวรวมเป็นครอบครัวขยายหรือครอบครัวเดี่ยว ต่างคนต่างอยู่ความสัมพันธ์ทางญาติผู้ใหญ่ลดลง เปลี่ยนจากสังคมชนบทเป็นสังคมเมืองคนต้องการความสะดวกสบายมากขึ้น ทั้งในเรื่องความเป็นอยู่ประจำวันและการเข้าสังคมต้องการสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ทั้งด้านไฟฟ้า การสื่อสาร และการคมนาคมขนส่ง เปลี่ยนจากกิจกรรมเป็นอุตสาหกรรม ต่างเข้ามาหางานทำให้เมืองใหญ่ ๆ นโยบายปฏิรูปการศึกษาที่เน้นให้ทุกคนเรียนรู้เท่ากัน การเปลี่ยนแปลงด้านแรงงานจากนโยบายคุ้มครองค่าแรง การดูแลสุขภาพถ้วนหน้าและเทคโนโลยีในการค้นหาและรักษาดีขึ้น ประชากรมีอายุยืนมากขึ้น แต่แรงงานเข้าสู่ตลาดน้อยลง ไม่เป็นที่ต้องการของตลาด รวมทั้งการเคลื่อนย้ายแรงงานมีฝีมือไปต่างประเทศและบทบาทของ

สตรีในตลาดแรงงานที่เทียบเท่าผู้ชายมากขึ้น จึงเกิดการแข่งขันสูงและเกิดข้อขัดแย้งระหว่างบ้านกับงานมากขึ้น

2. ความเครียดที่เกิดจากองค์กร (Organizational Stress) ในยุคของการสื่อสารไร้พรมแดนในปัจจุบันธุรกิจถูกกำหนดโดยผู้บริโภคหรือผู้รับบริการ ทำให้เกิดการแข่งขันสูงองค์กรจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนอยู่ตลอดเวลาเพื่อให้ทันต่อการแข่งขัน นั่นคือ ต้องเพิ่มรายได้ (ในขณะที่ต้องคงหรือลดราคาสินค้าและบริการ) และลดต้นทุน (ในขณะที่วัตถุดิบและแรงงานในการผลิตมีแต่สูงขึ้น) โดยที่สินค้าและบริการนั้นยังคงหรือมีคุณภาพดีขึ้น เป็นที่ต้องการของผู้บริโภคองค์กรจึงจำเป็นต้องปรับโครงสร้างองค์กร เป้าหมาย กลยุทธ์และยุทธวิธีปรับสายการบังคับบัญชาใหม่ ใช้เทคโนโลยีใหม่เข้ามาเสริมแทนแรงงานและเพิ่มการผลิตเพิ่ม product และ service ใหม่ ปรับเวลาทำงานพนักงานมีความรู้สึกถูกใช้งานมากขึ้นไม่เหมาะสมต่อผลตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับเหล่านี้ย่อมส่งผลกระทบต่อบรรยากาศในการทำงานทำให้เกิดความเครียดขึ้นในบุคคลและองค์กร

3. ความเครียดที่เกิดจากตัวบุคคล (Personal Stress) เป็นความเครียดที่เกิดจากการปรับสมดุลชีวิตของแต่ละบุคคล ซึ่งมีผลมาจากทั้งปัจจัยส่วนตัว เช่น ร่างกายอ่อนเพลีย จากการทำงานหนัก การอดหลับอดนอน พักผ่อนไม่เพียงพอ กินอาหารไม่ถูกสุขลักษณะการปฏิบัติพฤติกรรมสุขภาพที่ไม่ดี และการมีโรคประจำตัวปัจจัยครอบครัว เช่น การกระทบกระทั่งในระหว่างคู่ชีวิต ญาติและบุตร การเป็นหนี้เป็นสินการเจ็บป่วยของคนในครอบครัว รวมทั้งการใช้ชีวิตร่วมกันในครอบครัว (ปิดกั้นเช็ดถู การทำอาหาร ล้างถ้วยล้างชาม และความต้องการที่แตกต่างกันในแต่ละบุคคล) ปัจจัยในที่ทำงานความไม่พึงพอใจในกฎระเบียบและการกระทำของผู้บริหารหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน ทั้งในเชิงนโยบาย ระบบ และวิธีการทำงานการถูกให้ทำงานที่มากและหนักเกินไป การไม่ได้รับการยอมรับและยกย่องไม่สามารถแสดงความคิดเห็นได้ การถูกตำหนิ การไม่ได้รับความยุติธรรมความรู้สึกถูกเอารัดเอาเปรียบจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน การจ่ายค่าตอบแทนที่ไม่เหมาะสม การถูกคาดหวังจากผู้บริหารมากเกินไปหรือสภาพของที่ทำงานไม่เหมาะสม ย่อมทำให้เกิดความเครียดได้ง่าย

ทฤษฎีที่เกี่ยวกับความเครียดจากการทำงาน

การปฏิบัติงานในองค์กรนั้น ผู้ปฏิบัติต้องอยู่ในสิ่งแวดล้อมหลายอย่างที่เป็นแรงกดดันที่เรื้อรังและทำให้ให้ผู้ปฏิบัติงานต้องตอบสนองต่อสิ่งเร้านั้นจนเกิดเป็นความเครียด ความเครียดในการปฏิบัติงานนั้นจะส่งผลกระทบต่อบุคคลและต่อองค์กร มีผู้ที่กล่าวถึงปัจจัยที่ทำให้เกิด

ความเครียดในการปฏิบัติงานไว้ในลักษณะต่าง ๆ กัน เช่น Ivancevich and Matterson (1987: 372) ได้แบ่งปัจจัยที่ทำให้ความเครียดในการปฏิบัติงานไว้ออกเป็น 4 ด้าน คือ

1. ปัจจัยด้านบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ภูมิฐานะ การศึกษา และสุขภาพ
2. ปัจจัยด้านความแตกต่างในการรับรู้ ได้แก่ บุคลิกภาพ ความอดทนต่อปัญหาและความเชื่ออำนาจภายนอกตน
3. ปัจจัยภายในองค์กร แบ่งเป็นระดับบุคคล ได้แก่ ความคลุมเครือในบทบาท ความขัดแย้งในบทบาท ปริมาณของงาน ความรับผิดชอบต่อกันและสิ่งของ ระดับกลุ่ม ได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และความขัดแย้งภายในกลุ่มระดับองค์กร ได้แก่ สภาพแวดล้อมในองค์กร บรรยากาศในองค์กร และการจัดการองค์กร
4. ปัจจัยภายนอกองค์กร ได้แก่ การสนับสนุนจากครอบครัว ปัญหาเศรษฐกิจ ที่อยู่อาศัย ปัจจัยด้านองค์กรและสิ่งแวดล้อม ได้แก่ ความคลุมเครือและความขัดแย้งในบทบาท บทบาทมากหรือน้อยเกินไป ความไม่มั่นคงของงานและแรงบีบคั้นในการทำงาน

จากการศึกษาของ Dyer (1981: 11) พบว่า ประสบการณ์ในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติงาน ประสบการณ์ในงานแบ่งออกเป็น 7 ด้าน ดังนี้

1. การใช้ทักษะในการปฏิบัติงาน (Skill Discretion) หมายถึง การที่บุคคลสามารถใช้ทักษะในการทำงานของตนได้อย่างเต็มที่และหลากหลาย รวมทั้งสามารถประสานงานกับผู้ที่มีอำนาจเหนือขึ้นไปอีกด้วย
2. อำนาจในการตัดสินใจในงาน (Decision Authority) หมายถึง กระบวนการใช้ความคิดและการกระทำในการรับรู้ ศึกษา และวิเคราะห์ปัญหา (Problem) หรือโอกาส (Opportunity) กำหนดและประเมินทางเลือก รวมถึงเลือกทางเลือกที่เหมาะสม เพื่อจัดการกับปัญหา หรือโอกาสที่เกิดขึ้น
3. การจัดการเวลางานได้ด้วยตนเอง (Schedule Control) หมายถึง การสามารถทำงานตามเป้าหมายได้เสร็จตามเวลาที่กำหนดไว้

4. อุปสงค์ของงาน (Job Demands) หมายถึง การที่บุคคลมีความสมดุลของช่วงเวลางานและช่วงเวลาที่อิสระจากงาน การใช้เวลาว่างและให้เวลาครอบครัวมีช่วงเวลาที่ได้คลายเครียดจากภาวะหน้าที่ที่ได้รับ

5. ความเพียงพอของค่าตอบแทน (Pay Adequacy) หมายถึง ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน มีการจัดสวัสดิการที่พึงอาศัย และสวัสดิการอื่น ๆ เพียงพอในการดำรงชีวิตและยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับงานลักษณะอื่น

6. ความรู้สึกมั่นคงในงาน (Job Security) หมายถึง ความรู้สึกเชื่อมั่นที่มีต่อความมั่นคงในหน้าที่การงานและโอกาสจะได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงานทั้งในเรื่องของรายได้และตำแหน่งงาน

7. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Relations with Supervisor) หมายถึง การที่บุคคลได้มีโอกาสมีปฏิสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาอย่างอิสระโดยปราศจากอคติ การมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้ใต้บังคับบัญชากับผู้บังคับบัญชาทำให้เกิดการยอมรับซึ่งกันและกันที่ทำงานมีบรรยากาศของความเป็นมิตร มีความอบอุ่นเอื้ออาทรปราศจากการแบ่งแยกเป็นหมู่เหล่า

ได้มีผู้วิจัยเรื่องความเครียดในการทำงานไว้ดังนี้

วิมลรัตน์ จันทพงษ์ (2553) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์ในงานกับความเครียดในการทำงาน ของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) ภาคนครหลวงจากการศึกษาพบว่า ประสบการณ์ในงานในการใช้ทักษะในการปฏิบัติงาน, อุปสงค์ของงาน, ความเพียงพอของค่าตอบแทน ไม่มีความสัมพันธ์กับความเครียดในการทำงาน ส่วนประสบการณ์ในงานในเรื่อง อำนาจในการตัดสินใจ, การจัดตารางเวลางานได้ด้วยตนเอง, ความรู้สึกมั่นคงในงาน, ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับความเครียดในการทำงานอยู่ในระดับต่ำในทิศทางตรงกันข้าม

ตารางที่ 2.4 สรุปแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความเครียดในการทำงาน

ทฤษฎี Dyer (1959)	ทฤษฎี Ivancevich and Matterson (1987)
2. อำนาจในการตัดสินใจ	
3. การจัดตารางเวลางาน	
4. อุปสงค์ของงาน	
7. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	3. ปฏิกิริยาภายในองค์กร

ตารางที่ 2.5 สรุปผลการศึกษาของงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัย \ ด้าน การตลาด	ปัจจัยด้านความเครียดจากการทำงาน				หัวข้องานวิจัย	ประเทศ
	ปัจจัย ภายใน องค์กร	อำนาจ ในการ ตัดสินใจ	อุปสงค์ ของงาน	การจัด ตารางเวลา ทำงาน		
วิลรัตน์ จันทวงษ์ (2553)	✓	✓	✓	✓	ความสัมพันธ์ระหว่าง ประสบการณ์ในงาน กับความเครียดในการ ทำงาน ของพนักงาน ธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) ภาค นครหลวง	ไทย
รวม	1	1	1	1		

✓ หมายถึง หัวข้อที่ผู้วิจัยเลือกนำมาใช้ในการศึกษาตรงกับงานวิจัยที่ใช้อ้างอิง

จากการทบทวนทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สรุปได้ดังตารางที่ 2.4 และ 2.5 ผู้วิจัยสรุปได้ว่า จะนำทฤษฎีของ Dyer และ Ivancevich and Matterson มาใช้ในการศึกษา เนื่องจากพนักงานกลุ่มธุรกิจแปรรูปโรงสร้างเหล็กนั้นการปฏิบัติงานจะมีการควบคุมดูแลอย่างใกล้ชิด คือ เน้นทางด้าน การควบคุมงาน ควบคุมคุณภาพงาน การรักษาระยะเวลาในการทำงาน และต้องมีการตัดสินใจในการแก้ปัญหาในงานในแทบทุกขั้นตอน ซึ่งการปฏิบัติงานเหล่านี้จะส่งผลกระทบให้เกิดความเครียดในการทำงาน และอาจลุกลามไปถึงปัญหาครอบครัว ดังนั้นหัวข้อที่ผู้วิจัยได้ทำการคัดเลือกมาทำการศึกษานั้น คือปฏิกิริยาภายในองค์กร อำนาจในการตัดสินใจอุปสงค์ของงานและการจัดตารางเวลา

จะสำคัญและเกี่ยวข้องโดยตรงกับพนักงานในธุรกิจนี้ สำหรับหัวข้อที่ผู้วิจัยไม่ได้นำมาทำการศึกษา นั้น จะมีความเกี่ยวข้องที่น้อย เช่นในด้านทักษะในการปฏิบัติงาน ซึ่งปกติพนักงานในกลุ่มธุรกิจนี้ จะมีความรู้ทักษะที่ทัดเทียมกันเพราะเป็นงานในกลุ่มธุรกิจเดียวกัน เป็นต้น

แนวคิดทฤษฎีเรื่องการลาออกจากงาน

การลาออกจากงานเป็นกระบวนการทางความคิดที่บุคคลแต่ละคนใช้ในการเลือกเกี่ยวกับชีวิตการทำงานของตัวเอง จากทางเลือกที่มีตั้งแต่ 2 ทางเลือกขึ้นไป ว่าควระยังคงทำงานต่อหรือลาออกจากองค์กรปัจจุบันที่ทำอยู่การตัดสินใจลาออกจากงานนั้นเป็นการตัดสินใจส่วนบุคคลที่ยากจะหารูปแบบที่ตายตัวมาอธิบายได้อย่างครอบคลุม จึงมีงานวิจัยมากมายที่ทำการศึกษากระบวนการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับความตั้งใจในการลาออกจากองค์กร

ความหมายของการลาออก

Mobley (1982 อ้างใน จูติรัตน์ สิริเลิศ, 2545) ได้ให้คำจำกัดความของการลาออกว่าหมายถึงการที่พนักงานขององค์กร สิ้นสภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรนั้น โดยการสิ้นสภาพของการเป็นสมาชิกนี้ สามารถแบ่งออกเป็น 2 ประเภท ดังนี้

1. การลาออกโดยสมัครใจ หมายถึง การสิ้นสภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรโดยพนักงานเป็นผู้ที่จัดการเอง
2. การลาออกโดยไม่สมัครใจ หมายถึง การสิ้นสภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรโดยองค์กรเป็นผู้ที่จัดการ และหมายรวมถึงการเกษียณอายุ และการตาย

Sayles and Strauss (1972) ให้ความหมายว่า การลาออก หมายถึง การสิ้นสุดว่าจ้างพนักงานหรือการลาออกจากงานของบุคลากรในองค์กร และการลาออกรวมถึง การลาออก การไล่ออก และการไล่ออกเนื่องจากขาดงานติดต่อกันเกินกว่า 7 วัน โดยไม่ได้รับอนุญาต ซึ่งการลาออกนี้เกิดขึ้นโดยที่พนักงานสมัครใจ (Voluntary) และไม่สมัครใจ (Involuntary) ทั้งโดยหลีกเลี่ยงได้และหลีกเลี่ยงไม่ได้ การลาออกจากงานโดยสมัครใจมักจะเกิดจากพนักงาน การลาออกจากงานโดยไม่สมัครใจมักจะเกิดจากนายจ้าง การลาออกจากงานโดยหลีกเลี่ยงได้ มักจะเกิดในรูปแบบที่นายจ้างควบคุมในเรื่องของ เงินเดือน ค่าจ้าง ผลประโยชน์ตอบแทน ชั่วโมงการทำงาน และสภาพการทำงานที่

เข้มงวดเกินไป และการลาออกจากงานโดยหลีกเลี่ยงไม่ได้ ได้แก่ ความเจ็บป่วย การตั้งครรภ์ เกษียณอายุ และการตาย เป็นต้น

Gaertner, Karen, and Stanley (1992) ให้แนวคิดว่า ความตั้งใจลาออก หมายถึง ความตั้งใจทางพฤติกรรมที่เป็นผลจากนโยบายขององค์กร สภาพการด้านตลาดแรงงานและการรับรู้ของพนักงาน โดยที่พนักงานคาดหวังว่าจะจากองค์กรไปเนื่องจากเชื่อว่าต้องได้รับสิ่งที่ดีขึ้นจากการลาออก

Steer and Mowday (1979) ได้ให้ความหมายของความตั้งใจในการลาออกไว้ว่า จะเป็นตัวเชื่อมพฤติกรรมการลาออกที่เกิดขึ้น การลาออกจะเป็นพฤติกรรมขั้นสุดท้ายของความตั้งใจจะลาออกร่วมกับโอกาสทางเลือกของงานที่บุคคลมีความตั้งใจจะลาออกมีอิทธิพล 2 ลักษณะ คือ

1. ทำให้เกิดการลาออกโดยตรง บุคคลจะตัดสินใจลาออกโดยทันที แม้จะยังไม่มีทางเลือกอื่น

2. เป็นสาเหตุของพฤติกรรมการค้นหา และทางเลือกที่เป็นไปได้ซึ่งโอกาสทางจะมีมากหรือน้อยขึ้นกับลักษณะส่วนบุคคล เช่น อายุ เพศ อาชีพ สภาพเศรษฐกิจและตลาดแรงงาน หากโอกาสหรือทางเลือกมีน้อย บุคคลอาจจะไม่ลาออกจากงานแต่จะมีพฤติกรรมอื่น ๆ เกิดขึ้นแทน เพื่อลดความวิตกกังวล และความขัดข้องใจที่ไม่สามารถลาออกจากองค์กรได้ เช่น การขาดงาน การทำงานเฉื่อยชา การติดยาเสพติด หรือแอลกอฮอล์ การใช้กลไกป้องกันตนเอง (Defense Mechanism) เมื่อบุคคลตั้งใจจะลาออก และมีทางเลือกก็จะเกิดพฤติกรรมการลาออกขึ้น

2. ผลกระทบจากการลาออก มีดังนี้

2.1 ผลต่อองค์กร

2.1.1 ผลกระทบเชิงบวกต่อองค์กร ได้แก่ องค์กรอาจได้พนักงานใหม่ที่มีประสิทธิภาพกว่าเข้ามาแทนที่หรือก่อให้เกิดความรู้ แนวคิด และการนำเทคโนโลยีใหม่มาให้กับองค์กร และการเปลี่ยนงานอาจกระตุ้นให้ผู้บริหารปรับปรุง หรือพยายามหาวิธีการเปลี่ยนแปลงองค์กรในทางที่ดีขึ้น โดยการลดพฤติกรรมละทิ้งงานต่าง ๆ ที่ไม่พึงปรารถนา นอกจากนี้อาจช่วยลดความขัดแย้งในองค์กรได้

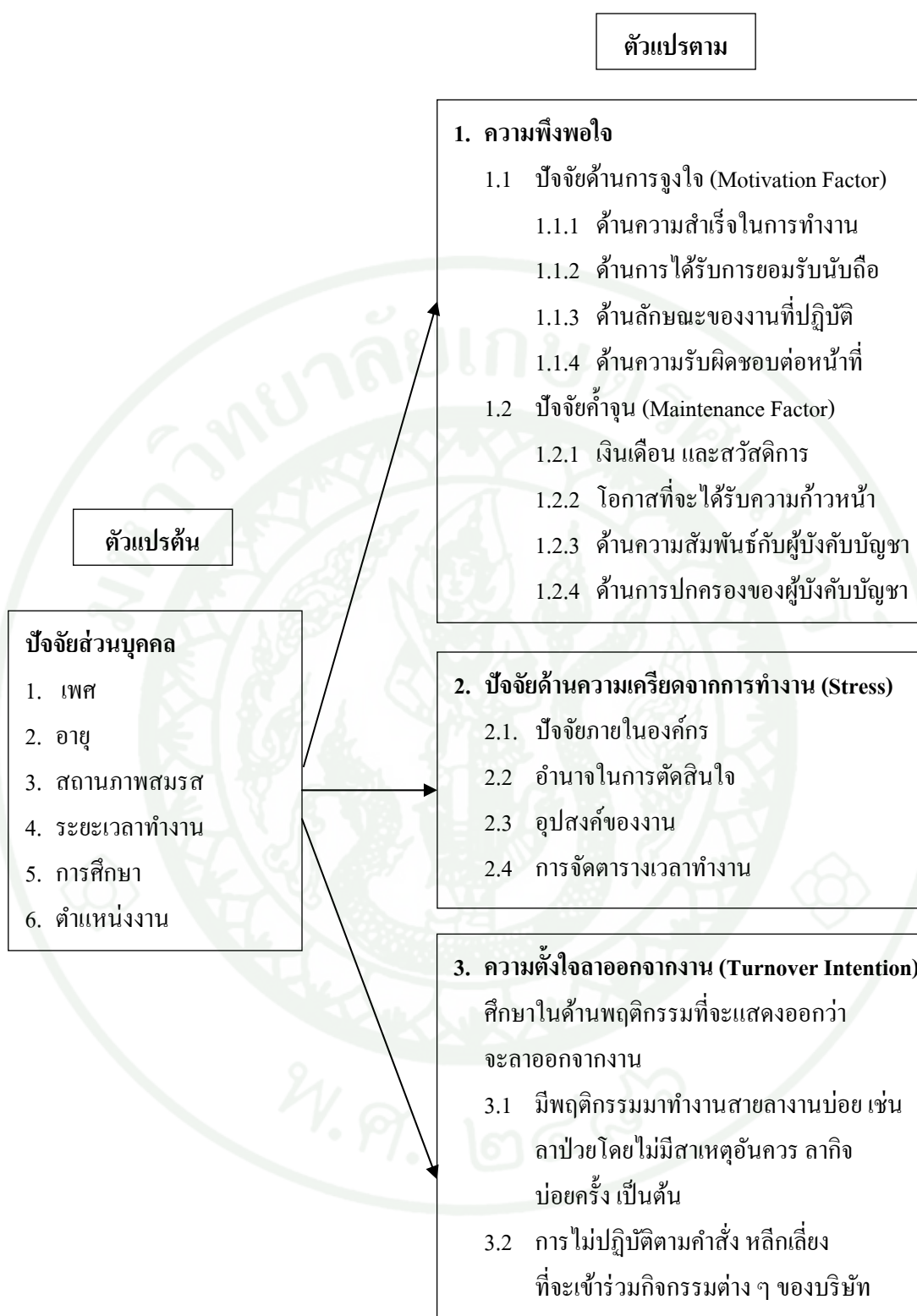
2.1.2 ผลกระทบเชิงลบต่อองค์กรได้แก่ ค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นโดยตรง ซึ่งรวมถึง ค่าใช้จ่ายที่เกิดจากการสรรหา การสัมภาษณ์และการฝึกอบรมเพื่อให้สามารถทำงานแทนพนักงานเดิมที่ออกไปได้ ต้นทุนทางอ้อม (Indirect Cost) เช่น ผลกระทบของปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น ขวัญกำลังใจของพนักงาน และความพึงพอใจของลูกค้าต้นทุนค่าเสียโอกาส (Opportunity Costs) ซึ่งประกอบไปด้วยความรู้ที่องค์กรเสียไป และงานที่ยังทำไม่เสร็จผลกระทบต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานขององค์กร หากบุคลากรที่ลาออกจากองค์กรไปเป็นผู้ที่มีความชำนาญ มีความสามารถสูงจะเกิดผลกระทบต่อการปฏิบัติงานขององค์กรและอาจก่อให้เกิดความเสียหาย เสียชื่อเสียงได้ผลต่อกลุ่มสังคมในองค์กร หากผู้ที่ลาออกจากองค์กรไปเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญของกลุ่ม การลาออกของเขาย่อมมีผลกระทบต่อบุคลากรที่ยังคงทำงานอยู่โดยทำให้ปริมาณงานมากขึ้นและผลงานอาจมีประสิทธิผลลดลงผลต่อขวัญกำลังใจของบุคลากร การลาออกของบุคลากรที่เป็นผู้ที่เป็นที่เคารพ หรือเป็นที่รักใคร่ของบุคลากร อาจมีผลต่อทัศนคติ ขวัญและกำลังใจของบุคลากรที่ยังอยู่ในองค์กร นอกจากนี้ ยังทำให้ทราบว่า ยังมีทางเลือกอื่น ๆ ที่เกี่ยวกับการงานใหม่อีกมากมาย ในขณะที่แต่เดิมไม่เคยสนใจที่จะเปลี่ยนงานใหม่ ผลต่อการสูญเสียโอกาสที่ดีขององค์กร การเปลี่ยนแปลงของบุคลากร อาจเป็นสาเหตุให้องค์กรต้องระงับหรือเลื่อนโอกาสที่สำคัญ หรือโครงการที่ดี เนื่องจากขาดแคลนบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ

อัศมาภรณ์ ณ สงขลา (2539) ได้ศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลกระทบกับการลาออกจากงานของพนักงานพานิชย์ไทย ในเขตกรุงเทพฯ ระหว่างปี 2535-2538 พบว่า ปัจจัยที่มีผลกระทบกับการลาออกจากงานของพนักงานพานิชย์ไทย มี 5 ตัวแปร คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ขนาดของธนาคารและความพอใจในงาน โดยเพศชายมีแนวโน้มออกจากงานมากกว่าเพศหญิง พนักงานที่มีอายุน้อย มีแนวโน้มการออกจากงานมากกว่าพนักงานที่มีอายุมากกว่า พนักงานทำงานธนาคารขนาดเล็กมีแนวโน้มออกจากงานมากกว่าพนักงานทำงานธนาคารขนาดใหญ่ และพนักงานที่มีความพึงพอใจในการทำงานระดับต่ำกว่ามีแนวโน้มออกจากงานมากกว่าพนักงานที่มีความพอใจในงานระดับสูงกว่า

Good (n.d. อ้างใน Victoria, 1996) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่ทำให้พนักงานระดับจัดการลาออกและพบว่าปัจจัยที่สำคัญได้แก่ ปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน นอกจากนั้นยังพบว่าปัจจัยด้านงาน เช่น ความไม่ชัดเจนของงานในตำแหน่ง ก็เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้พนักงานระดับจัดการลาออก

สำหรับทฤษฎีของความตั้งใจจะลาออกนั้น ทางผู้วิจัยจะทำการศึกษาด้านพฤติกรรมของพนักงานที่จะแสดงออกให้เห็นเมื่อมีความตั้งใจที่จะลาออก ซึ่งทฤษฎีของสเตียร์และมาวเดอร์ได้กล่าวถึง โดยจะศึกษาพฤติกรรมสองด้าน คือ พฤติกรรมมาทำงานสายกลางานบ่อย เช่น ลาป่วย โดยไม่มีสาเหตุอันควร ลาากบ่อยครั้ง และการไม่ปฏิบัติตามคำสั่ง หลีกเลี้ยงที่จะเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของบริษัท

จากแนวคิดและทฤษฎีทั้ง 3 เรื่องและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง คือ ความพึงพอใจในงาน ความเครียดในงาน และความตั้งใจจะลาออก ผู้วิจัยได้ทำการกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยได้ดังนี้



ภาพที่ 2.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคล 6 ด้าน คือ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระยะเวลาที่ทำงาน การศึกษา สูงสุด ตำแหน่งงานที่แตกต่าง มีผลต่อความพึงพอใจแตกต่างกัน
2. ปัจจัยส่วนบุคคล 6 ด้าน คือ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระยะเวลาที่ทำงาน การศึกษา สูงสุด ตำแหน่งงานที่แตกต่าง มีผลต่อความเครียดแตกต่างกัน
3. ปัจจัยส่วนบุคคล 6 ด้าน คือ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระยะเวลาที่ทำงาน การศึกษา สูงสุด ตำแหน่งงานที่แตกต่าง มีผลต่อความตั้งใจจะลาออกจากงานแตกต่างกัน

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) จากภาคสนาม โดยให้พนักงานตอบแบบสอบถามด้วยตนเอง (Self-administrative Questionnaire) เมื่อได้รับแบบสอบถามกลับมา จึงรวบรวมข้อมูลที่ได้มาทำการตรวจสอบ ลงรหัส จากนั้นนำไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ และแปลความหมาย

1. กลุ่มตัวอย่าง
2. วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง
3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. การทดสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัท ระดับวิศวกร หัวหน้างาน และระดับพนักงานชำนาญงาน ของกลุ่มธุรกิจ งานแปรรูปโครงสร้างเหล็ก ซึ่งจะตั้งอยู่ในพื้นที่ จังหวัดปทุมธานี ละโว้เจียงเทรา ชลบุรีและ ระยอง โดยกำหนดระยะเวลาในการเก็บข้อมูลจากกลุ่ม ประชากรดังกล่าวในเดือนมกราคม ถึงเดือนมีนาคม 2557 ซึ่งจำนวนประชากรทั้งหมดมีพนักงาน โดยประมาณ 12,750 คน คิดเป็นพนักงานกลุ่มตัวอย่างประมาณ 90 เปอร์เซนต์คิดเป็น 11,475 คน (ข้อมูลเกี่ยวกับสมาชิกสมาคมผู้ก่อสร้างเหล็กไทย) สามารถคำนวณขนาดตัวอย่าง โดยใช้สูตรทราบ จำนวนประชากรของ Taro Yamane กำหนดระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 (เสาวรส ใหญ่สว่าง, 2556) ได้ดังนี้

$$n = \frac{N}{1 + Nd^2}$$

โดย n คือ จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
 N คือ จำนวนประชากรที่ใช้ศึกษา
 D คือ ค่าความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่างในทางสถิติที่ยอมรับได้
 ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% คือ ร้อยละ 5 = 0.05

$$\begin{aligned} \text{ดังนั้น } n &= \frac{11,475}{1 + (11,812)(0.05)^2} \\ n &= 386.53 \end{aligned}$$

จากการคำนวณจะได้ค่า $n = 386.53$ หรือขนาดตัวอย่างประมาณ 387 คน

วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) จากภาคสนาม โดยให้พนักงานตอบแบบสอบถามด้วยตนเอง (Self-administrative Questionnaire) เมื่อได้รับแบบสอบถามกลับมา จึงรวบรวมข้อมูลที่ได้มาทำการตรวจสอบ ลงรหัส จากนั้นนำไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ และแปลความหมาย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ใช้แบบสอบถามซึ่งเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานบริษัท เป็นแบบสอบถามแบบปลายปิดประกอบด้วยเนื้อหา 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 6 ข้อ ซึ่งประกอบไปด้วยคำถามที่เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่วนบุคคลของพนักงานประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระยะเวลาที่ทำงาน การศึกษาสูงสุด และตำแหน่งงาน

ส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านการจูงใจที่มีผลต่อความตั้งใจจะลาออกของพนักงานบริษัท เป็นคำถามที่ผู้ตอบเลือกตอบเพียงข้อเดียวเท่านั้น โดยคำตอบของคำถามเป็นแบบอันตรภาคชั้น (Interval Scale) มีคำถามจำนวน 4 ด้าน ในแต่ละด้านแบ่งออกเป็นคำถามย่อย ดังนี้

- 1) ด้านความสำเร็จในการทำงาน จำนวน 2 ข้อ
- 2) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ จำนวน 2 ข้อ
- 3) ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ จำนวน 2 ข้อ
- 4) ด้านความรับผิดชอบต่อหน้าที่ จำนวน 2 ข้อ

รวมทั้งหมด 8 ข้อย่อย โดยแบ่งเป็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด กำหนดเกณฑ์การให้คะแนนเป็น 5, 4, 3, 2, 1

ส่วนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านปัจจัยค้ำจุนที่มีผลต่อความตั้งใจจะลาออกของพนักงานบริษัทเป็นคำถามที่ผู้ตอบเลือกตอบเพียงข้อเดียวเท่านั้น โดยคำตอบของคำถามเป็นแบบอันตรภาคชั้น (Interval Scale) มีคำถามจำนวน 4 ด้าน ประกอบด้วย

- 1) เงินเดือนละสวัสดิการ จำนวน 4 ข้อ
- 2) โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในการทำงาน จำนวน 3 ข้อ
- 3) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา จำนวน 3 ข้อ
- 4) ด้านการปกครองของผู้บังคับบัญชา จำนวน 3 ข้อ

รวมทั้งหมด 13 ข้อย่อย โดยแบ่งเป็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด กำหนดเกณฑ์การให้คะแนนเป็น 5, 4, 3, 2, 1

ส่วนที่ 4 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านความเครียดจากการทำงานที่มีผลต่อความตั้งใจจะลาออกของพนักงานบริษัทเป็นคำถามที่ผู้ตอบเลือกตอบเพียงข้อเดียวเท่านั้น โดยคำตอบของคำถามเป็นแบบอันตรภาคชั้น (Interval Scale) มีคำถามจำนวน 4 ด้าน ประกอบด้วย

- 1) ปัจจัยภายในองค์กร จำนวน 3 ข้อ
- 2) อำนาจในการตัดสินใจ จำนวน 2 ข้อ
- 3) อุปสงค์ของงาน (Job demands) จำนวน 2 ข้อ
- 4) การจัดการเวลาทำงานได้ด้วยตัวเอง จำนวน 2 ข้อ

รวมทั้งหมด 9 ข้อย่อย โดยแบ่งเป็น 5 ระดับ คือ มีอิทธิพลมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด กำหนดเกณฑ์การให้คะแนนเป็น 5, 4, 3, 2, 1

ส่วนที่ 5 เป็นคำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นเรื่องความพฤติกรรมที่แสดงออกว่าจะลาออกจากงานเป็นคำถามที่ผู้ตอบเลือกตอบเพียงข้อเดียวเท่านั้น โดยคำตอบของคำถามเป็นแบบอันตรภาคชั้น (Interval Scale) มีคำถามจำนวน 2 ด้าน ประกอบด้วย

- 1) การแสดงพฤติกรรมของพนักงานที่จะลาออกจากงาน ประกอบด้วย พฤติกรรมมาทำงานสาย ลางานบ่อย เช่น ลาป่วยโดยไม่มีสาเหตุ อันควรร ลาถึงบ่อยครั้ง เป็นต้น
- 2) การไม่ปฏิบัติงานตามคำสั่ง หลีกเลียงที่จะเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของบริษัท

โดยแบ่งเป็น 5 ระดับ คือ มีอิทธิพลมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด กำหนดเกณฑ์การให้คะแนนเป็น 5, 4, 3, 2, 1

การทดสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

1. การทดสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือ (Validity) ผู้ศึกษาได้สร้างแบบสอบถามขึ้น และนำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรง เพื่อให้ครอบคลุมเนื้อหา และสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ มีความชัดเจน และความเหมาะสมแล้วนำมาแก้ไขตามข้อเสนอแนะ ก่อนนำไปทดสอบ

2. การหาความน่าเชื่อถือของเครื่องมือ (Reliability) ผู้ศึกษาได้นำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดสอบกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน และข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ค่าความน่าเชื่อถือของแบบสอบถาม แอลฟา ด้วยวิธีของครอนบาค (Cronbach, 1984: 161) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS

การวิเคราะห์ข้อมูล

นำแบบสอบถามที่ผ่านกรอกรายละเอียดครบถ้วน และตรวจสอบแล้ว มาทำการบันทึกข้อมูลประมวลข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ Statistics package for social science (SPSS) แล้วทำการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็น 2 กรณี ดังนี้

1. การวิเคราะห์เชิงพรรณนา ข้อมูลเป็นการอธิบายถึงลักษณะทั่วไปของข้อมูลทั้งหมด สถิติที่ใช้ คือ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Arithmetic mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) การแจกแจงความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

2. การวิเคราะห์เชิงอนุมานเป็นการวิเคราะห์ผลการทดสอบสมมุติฐานเพื่อศึกษาผลความแตกต่างระหว่างตัวแปรต้นกับตัวแปรตามตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ สถิติที่ใช้ คือ t-test F-test (One-Way ANOVA) และทดสอบด้วยวิธีจับคู่พหุคูณ (Multiple comparison) ด้วยค่าสถิติ LSD (Least significant difference) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

สำหรับการวัดระดับความคิดเห็นของพนักงาน แบ่งเป็น 5 ระดับ ต่อไปนี้

คะแนน		ระดับความคิดเห็น
5	หมายถึง	มีผลหรือมีอิทธิพลมากที่สุด
4	หมายถึง	มีผลหรือมีอิทธิพลมาก
3	หมายถึง	มีผลหรือมีอิทธิพลปานกลาง
2	หมายถึง	มีผลหรือมีอิทธิพลน้อย
1	หมายถึง	มีผลหรือมีอิทธิพลน้อยที่สุด

จากข้อมูลข้างต้น เมื่อได้ระดับคะแนนความคิดเห็นแล้วนำมาหาค่าเฉลี่ย และจัดระดับความคิดเห็นของพนักงาน โดยแบ่งตามอันตรภาคชั้น ดังนี้

$$\begin{aligned}
 \text{ความกว้างของแต่ละอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนอันตรภาคชั้น}} \\
 &= \frac{5 - 1}{5} \\
 &= 0.80
 \end{aligned}$$

จากเกณฑ์ดังกล่าวทำการกำหนดช่วงคะแนนเฉลี่ย การแปลความหมายค่าเฉลี่ย ใช้เกณฑ์แต่ละช่วงคะแนนเท่ากัน (Class interval) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย	แปลความ
4.21 – 5.00	มีผลหรือมีอิทธิพลระดับมากที่สุด
3.41 – 4.20	มีผลหรือมีอิทธิพลระดับมาก
2.61 – 3.40	มีผลหรือมีอิทธิพลระดับปานกลาง
1.81 – 2.60	มีผลหรือมีอิทธิพลระดับน้อย
1.00 – 1.80	มีผลหรือมีอิทธิพลระดับน้อยที่สุด

บทที่ 4

ผลการวิจัยและข้อวิจารณ์

ผลการวิจัย

การศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ความพึงพอใจในเรื่องของปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน และปัจจัยด้านความเครียดในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจจะลาออกจากงานของพนักงานกลุ่มธุรกิจงานแปรรูปโครงสร้างเหล็ก ได้มีการนำเสนอข้อมูลปฐมภูมิที่รวบรวมได้จากการสอบถามกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 392 คน และนำเสนอผลการศึกษา ดังนี้

ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ปัจจัยจูงใจที่เกี่ยวข้องกับงานเพื่อจูงใจให้พนักงานปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจลาออกจากงาน

ส่วนที่ 3 ปัจจัยค้ำจุนที่จะให้แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานมีอยู่ตลอดเวลาปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจลาออกจากงาน

ส่วนที่ 4 ปัจจัยด้านความเครียดจากการทำงานมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจลาออกจากงาน

ส่วนที่ 5 ความตั้งใจจะลาออกจากงานในด้านการแสดงพฤติกรรมที่แสดงว่าจะลาออกจากงาน

ส่วนที่ 6 การทดสอบสมมติฐาน

ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4.1 จำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามลักษณะปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	380	96.90
หญิง	12	3.10
รวม	392	100.00
อายุ		
20-29 ปี	185	47.20
30-39 ปี	169	43.10
40ปีขึ้นไป	38	9.70
รวม	392	100.00
สถานภาพการสมรส		
โสด	159	40.60
สมรส	200	51.00
หย่าร้าง	33	8.40
รวม	392	100.00
ระยะเวลาที่ทำงาน		
1-2 ปี	49	12.50
3-5 ปี	145	37.00
6-8 ปี	99	25.25
8 ปีขึ้นไป	99	25.25
รวม	392	100.00
การศึกษาสูงสุด		
ต่ำกว่า ม.6	64	16.30
ม 6 หรือ ปวช	87	22.20
ปวส. หรืออนุปริญญา	150	38.30
ป.ตรี หรือมากกว่า	91	23.20
รวม	392	100.00

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
ตำแหน่ง		
วิศวกร	79	20.10
ระดับหัวหน้าหน่วยงาน	70	17.90
ระดับพนักงานชำนาญ	243	62.00
รวม	392	100.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 380 คน คิดเป็นร้อยละ 96.90 ส่วนเพศหญิง จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 3.10

เมื่อจำแนกตามอายุ พบว่า ส่วนใหญ่มีอายุ 20-29 ปี จำนวน 185 คน คิดเป็นร้อยละ 47.2 รองลงมา มีอายุ 30-39 ปี จำนวน 169 คน คิดเป็นร้อยละ 43.10 และมีอายุ 40 ปีขึ้นไป จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 9.70

สถานภาพสมรส พบว่า ส่วนใหญ่สมรส แล้วจำนวน 200 คน คิดเป็นร้อยละ 51.00 รองลงมา มีสถานภาพโสด จำนวน 159 คน คิดเป็นร้อยละ 40.60 และหย่าร้าง จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 8.40

ระยะเวลาที่ทำงาน พบว่า ส่วนใหญ่ทำงานมานาน 3-5 ปี จำนวน 145 คน คิดเป็นร้อยละ 37.00 รองลงมา ทำงานมานาน 6-8 ปี และ 8 ปีขึ้นไป เท่ากัน จำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 25.25 และทำงานมานาน 1-2 ปี จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 12.50

การศึกษาสูงสุด พบว่า ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับ ปวส. หรืออนุปริญญา จำนวน 150 คน คิดเป็นร้อยละ 38.3 รองลง มีการศึกษาระดับ ป.ตรี หรือสูงกว่า จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 23.20 มีการศึกษาระดับ ม.6 หรือ ปวช. จำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 22.20 และต่ำกว่า ม.6 จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 16.30

ตำแหน่ง พบว่า ส่วนใหญ่มีตำแหน่งระดับพนักงานชำนาญ จำนวน 243 คน คิดเป็นร้อยละ 62.00 รองลงมาคือ วิศวกร จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 20.10 และระดับหัวหน้าหน่วยงาน จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 17.90

ส่วนที่ 2 ปัจจัยเชิงจิตที่เกี่ยวกับงานเพื่อมุ่งใจให้พนักงานปฏิบัติงาน

สำหรับการศึกษาเรื่องปัจจัยเชิงจิต ที่เกี่ยวข้องกับงานเพื่อมุ่งใจให้พนักงานปฏิบัติงาน จะทำการศึกษา 4 ด้าน ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และความรับผิดชอบต่อน้ำที่ ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.2 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยเชิงจิตที่เกี่ยวกับงานเพื่อมุ่งใจให้พนักงานปฏิบัติงาน

ปัจจัยเชิงจิตที่เกี่ยวกับงานเพื่อมุ่งใจให้พนักงานปฏิบัติงาน	ระดับของอิทธิพลที่มีต่อการตัดสินใจ					รวม	ค่าเฉลี่ย	S.D.	การแปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
งานที่ทำประสบ	37	92	125	120	18	392	3.03	1.05	ปานกลาง
ความสำเร็จด้วยดี	(9.4)	(23.5)	(31.9)	(30.6)	(4.6)	(100.0)			
มีโอกาสนำความรู้	22	99	136	129	6	392	3.01	0.93	ปานกลาง
มาใช้ในการปฏิบัติงาน	(5.6)	(25.3)	(34.7)	(32.9)	(1.5)	(100.0)			
ความสำเร็จในการทำงานโดยรวม							3.02	0.88	ปานกลาง
การยอมรับของผู้บังคับ	54	74	158	94	12	392	3.16	1.04	ปานกลาง
บัญชาต่อผลงาน	(13.8)	(18.9)	(40.3)	(24.0)	(3.1)	(100.0)			
การยอมรับของเพื่อน	12	65	165	121	29	392	2.77	0.92	ปานกลาง
ร่วมงานที่มีต่อผลงาน	(3.1)	(16.6)	(42.1)	(30.9)	(7.4)	(100.0)			
การได้รับการยอมรับนับถือโดยรวม							2.97	0.83	ปานกลาง
ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	22	73	141	125	31	392	2.82	1.01	ปานกลาง
มีความเหมาะสมสามารถ	(5.6)	(18.6)	(36.0)	(31.9)	(7.9)	(100.0)			
ปฏิบัติได้ทันเวลา									
งานที่ปฏิบัติเป็นงาน	11	72	164	116	29	392	2.80	0.92	ปานกลาง
ที่ทำทนายความรู้	(2.8)	(18.4)	(41.8)	(29.6)	(7.4)	(100.0)			
ความสามารถ									
ลักษณะของงานที่ปฏิบัติโดยรวม							2.81	0.86	ปานกลาง

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

ปัจจัยเชิงจิตที่เกี่ยวข้อง กับงานเพื่อช่วยให้ พนักงานปฏิบัติงาน	ระดับของอิทธิพลที่มีต่อการตัดสินใจ					รวม	ค่าเฉลี่ย	S.D.	การแปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
จำนวนงานที่อยู่ใน ความรับผิดชอบ	21 (5.4)	70 (17.9)	168 (42.9)	110 (28.1)	23 (5.9)	392 (100.0)	2.89	0.95	ปานกลาง
มีความเหมาะสม งานที่รับผิดชอบตรง กับความสามารถ	4 (1.0)	82 (20.9)	172 (43.9)	109 (27.8)	25 (6.4)	392 (100.0)	2.82	0.87	ปานกลาง
ความรับผิดชอบต่อหน้าที่โดยรวม							2.86	0.79	ปานกลาง
ปัจจัยเชิงจิตโดยรวม							2.91	0.61	ปานกลาง

หมายเหตุ: t-test

จากตารางที่ 4.2 พบว่า กลุ่มตัวอย่างคิดว่าปัจจัยเชิงจิตที่เกี่ยวข้องกับงานเพื่อช่วยให้พนักงานปฏิบัติงานโดยรวม มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 2.91 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

ด้านความสำเร็จในการทำงานโดยรวม มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.02 และเมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็นพบว่า มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจในระดับปานกลาง ทั้ง 2 ประเด็น ได้แก่ งานที่ทำประสบความสำเร็จด้วยดี มีค่าเฉลี่ย 3.03 และมีโอกาสนำความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย 3.01

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือโดยรวม มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 2.97 และเมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็นพบว่า มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจในระดับปานกลาง ทั้ง 2 ประเด็น ได้แก่ การยอมรับของผู้บังคับบัญชาต่อผลงานของมีค่าเฉลี่ย 3.16 และการยอมรับของเพื่อนร่วมงานที่มีต่อผลงาน มีค่าเฉลี่ย 2.77

ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติโดยรวม มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 2.81 และเมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็นพบว่า มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจในระดับปานกลางทั้ง 2 ประเด็น ได้แก่ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติมีความเหมาะสม สามารถปฏิบัติได้ทันเวลา มีค่าเฉลี่ย 2.82 และงานที่ปฏิบัติเป็นงานที่ทำทนายความรู้ความสามารถ มีค่าเฉลี่ย 2.80

ด้านความรับผิดชอบต่อน้ำที่โดยรวม มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 2.86 และเมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็นพบว่า มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจในระดับปานกลาง ทั้ง 2 ประเด็น ได้แก่ จำนวนงานที่อยู่ในความรับผิดชอบมีความเหมาะสม มีค่าเฉลี่ย 2.89 และงานที่รับผิดชอบตรงกับความสามารถ มีค่าเฉลี่ย 2.82

ส่วนที่ 3 ปัจจัยคำจูงใจที่จะให้แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานมีอยู่ตลอดเวลา

สำหรับการศึกษาเรื่องปัจจัยคำจูงใจที่จะให้แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานมีอยู่ตลอดเวลา จะทำศึกษา 4 ด้าน ได้แก่ เงินเดือนและสวัสดิการ โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและการปกครองของผู้บังคับบัญชาดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.3 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยคำจูงใจที่จะให้แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานมีอยู่ตลอดเวลา

ปัจจัยคำจูงใจที่จะให้ แรงจูงใจในการทำงานของ พนักงานมีอยู่ตลอดเวลา	ระดับของอิทธิพลที่มีต่อการตัดสินใจ					รวม	ค่าเฉลี่ย	S.D.	การแปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
เงินเดือนที่ได้รับ	222	107	35	21	7	392	4.32	0.97	มากที่สุด
มีความเหมาะสมกับงาน ที่รับผิดชอบ	(56.6)	(27.3)	(8.9)	(5.4)	(1.8)	(100.0)			
บริษัทมีเงินพิเศษ เช่น ค่า วิชาชีพ, ค่าความชำนาญ	161	152	54	15	10	392	4.12	0.96	มากที่สุด
งานพิเศษ, ค่าน้ำมัน เป็นต้น	(41.1)	(38.8)	(13.8)	(3.8)	(2.6)	(100.0)			
อัตราการขึ้นเงินเดือน ต่อปี	103	170	96	19	4	392	3.89	0.89	มาก
	(26.3)	(43.4)	(24.5)	(4.8)	(1.0)	(100.0)			
เงินโบนัสที่ได้รับต่อปี	106	120	132	27	7	392	3.74	0.99	มาก
	(27.0)	(30.6)	(33.7)	(6.9)	(1.8)	(100.0)			
เงินเดือนและสวัสดิการโดยรวม							4.02	0.71	มาก

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

ปัจจัยค่าจูนที่จะให้ แรงจูงใจในการทำงานของ พนักงานมีอยู่ตลอดเวลา	ระดับของอิทธิพลที่มีต่อการตัดสินใจ					รวม	ค่าเฉลี่ย	S.D.	การแปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
เส้นทางความก้าวหน้าใน สายอาชีพมีความชัดเจน	93 (23.7)	122 (31.1)	114 (29.1)	59 (15.1)	4 (1.0)	392 (100.0)	3.61	1.04	มาก
ได้รับความประเมิน เพื่อเลื่อนตำแหน่ง	39 (9.9)	121 (30.9)	171 (43.6)	55 (14.0)	6 (1.5)	392 (100.0)	3.34	0.89	ปานกลาง
อย่างเป็นธรรมชาติ									
การได้รับการฝึกอบรม เพื่อเพิ่มพูนความรู้	31 (7.9)	93 (23.7)	152 (38.8)	88 (22.4)	28 (7.1)	392 (100.0)	3.03	1.03	ปานกลาง
โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในการทำงานโดยรวม							3.33	0.72	ปานกลาง
ผู้บังคับบัญชาให้ ความไว้วางใจในงาน ที่ปฏิบัติอยู่	59 (15.1)	130 (33.2)	126 (32.1)	69 (17.6)	8 (2.0)	392 (100.0)	3.42	1.01	มาก
ผู้บังคับบัญชาให้โอกาส เสนอความคิดเห็นในการ ปฏิบัติงาน ได้โดยอิสระ	36 (9.2)	124 (31.6)	158 (40.3)	65 (16.6)	9 (2.3)	392 (100.0)	3.29	0.93	ปานกลาง
ผู้บังคับบัญชาให้ คำแนะนำแนวทาง ปฏิบัติงานที่ดี	41 (10.5)	97 (24.7)	165 (42.1)	74 (18.9)	15 (3.8)	392 (100.0)	3.19	0.99	ปานกลาง
ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาโดยรวม							3.30	0.82	ปานกลาง
บังคับบัญชา มีความปกครอง ที่มีความยุติธรรม	109 (27.8)	108 (27.6)	117 (29.8)	51 (13.0)	7 (1.8)	392 (100.0)	3.67	1.07	มาก
การสั่งงานที่ชัดเจน สามารถนำไป ปฏิบัติงานได้	63 (16.1)	119 (30.4)	133 (33.9)	58 (14.8)	19 (4.8)	392 (100.0)	3.38	1.07	ปานกลาง
มีความรับผิดชอบ คือ กล้าที่จะรับผิดชอบ ในสิ่งที่ตนเองสั่ง	67 (17.1)	111 (28.3)	132 (33.7)	58 (14.8)	24 (6.1)	392 (100.0)	3.35	1.11	ปานกลาง
การปกครองของผู้บังคับบัญชาโดยรวม							3.47	0.91	มาก
ปัจจัยค่าจูนโดยรวม							3.56	0.51	มาก

หมายเหตุ: t-test

จากตารางที่ 4.3 พบว่า กลุ่มตัวอย่างคิดว่าปัจจัยสำคัญโดยรวม มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.56 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านเงินเดือนและสวัสดิการโดยรวม มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.02 และเมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็นพบว่า มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจในระดับมากที่สุด ในประเด็นเงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ย 4.32 และบริษัทมีเงินพิเศษ เช่น ค่าวิชาชีพ, ค่าความชำนาญงานพิเศษ, ค่าน้ำมัน มีค่าเฉลี่ย 4.12 โดยในประเด็นที่เหลือมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจในระดับมาก คือ อัตราการขึ้นเงินเดือนต่อปี มีค่าเฉลี่ย 3.89 และเงินโบนัสที่ได้รับต่อปีมีค่าเฉลี่ย 3.74

ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในการทำงานโดยรวม มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.33 และเมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็นพบว่า มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจในระดับมาก ในประเด็นเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพมีความชัดเจน มีค่าเฉลี่ย 3.61 โดยในประเด็นที่เหลือมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจในระดับปานกลาง คือ ได้รับความประเมินเพื่อเลื่อนตำแหน่งอย่างเป็นธรรม มีค่าเฉลี่ย 3.34 และการได้รับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ มีค่าเฉลี่ย 3.03

ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาโดยรวม มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.30 และเมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็นพบว่า มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจในระดับมากในประเด็นผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจในงานที่ปฏิบัติอยู่ มีค่าเฉลี่ย 3.42 โดยในประเด็นที่เหลือมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจในระดับปานกลาง คือ ผู้บังคับบัญชาให้โอกาสเสนอความคิดเห็นในการปฏิบัติงานได้โดยอิสระ มีค่าเฉลี่ย 3.29 และผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำแนวทางปฏิบัติงานที่ดี มีค่าเฉลี่ย 3.19

ด้านการปกครองของผู้บังคับบัญชาโดยรวม มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.47 และเมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็นพบว่า มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจในระดับมากในประเด็นผู้บังคับบัญชามีความปกครองที่มีความยุติธรรม มีค่าเฉลี่ย 3.67 โดยในประเด็นที่เหลือมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจในระดับปานกลาง คือ การสั่งงานที่ชัดเจนสามารถนำไปปฏิบัติงานได้ มีค่าเฉลี่ย 3.38 และมีความรับผิดชอบ คือ กล่าวที่จะรับผิดชอบในสิ่งที่ตนเองสั่ง มีค่าเฉลี่ย 3.35

ส่วนที่ 4 ปัจจัยด้านความเครียดจากการทำงาน

สำหรับการศึกษาเรื่องปัจจัยด้านความเครียดจากการทำงาน จะทำศึกษา 4 ด้าน ได้แก่ ด้านภายในองค์กรอำนาจในการตัดสินใจอุปสงค์ของงาน (Job Demands) และการจัดตารางเวลางานได้ด้วยตัวเอง (Schedule Control) ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.4 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านความเครียดจากการทำงาน

ปัจจัยด้านความเครียด จากการทำงาน	ระดับของอิทธิพลที่มีต่อการตัดสินใจ					รวม	ค่าเฉลี่ย	S.D.	การแปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
บริษัทของมีสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจน	16 (4.1)	55 (14.0)	205 (52.3)	87 (22.2)	29 (7.4)	392 (100.0)	2.85	0.90	ปานกลาง
บริษัทของมีการสื่อสารที่รวดเร็วเข้าถึงพนักงาน	14 (3.6)	39 (9.9)	173 (44.1)	135 (34.4)	31 (7.9)	392 (100.0)	2.67	0.89	ปานกลาง
บริษัทของมีการว่างเป้าหมายกลยุทธ์ ที่ชัดเจน	11 (2.8)	42 (10.7)	141 (36.0)	163 (41.6)	35 (8.9)	392 (100.0)	2.57	0.90	น้อย
ด้านภายในองค์กรโดยรวม							2.70	0.74	ปานกลาง
ได้รับอำนาจการตัดสินใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่เพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วง	14 (3.6)	58 (14.8)	142 (36.2)	135 (34.4)	43 (11.0)	392 (100.0)	2.66	0.98	ปานกลาง
มีอิสระในการตัดสินใจและมีความเป็นตัวของตัวเองในการปฏิบัติงาน	11 (2.8)	57 (14.5)	150 (38.3)	134 (34.2)	40 (10.2)	392 (100.0)	2.66	0.94	ปานกลาง
อำนาจในการตัดสินใจโดยรวม							2.66	0.90	ปานกลาง
การปฏิบัติงานในหน่วยงานไม่ส่งผลกระทบต่อการมีเวลาให้กับครอบครัวของ	12 (3.1)	58 (14.8)	151 (38.5)	132 (33.7)	39 (9.9)	392 (100.0)	2.67	0.95	ปานกลาง
การปฏิบัติงานของไม่ก่อให้เกิดปัญหาทางครอบครัว	7 (1.8)	61 (15.6)	146 (37.2)	135 (34.4)	43 (11.0)	392 (100.0)	2.63	0.93	ปานกลาง
อุปสงค์ของงาน (Job Demands) โดยรวม							2.65	0.87	ปานกลาง

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

ปัจจัยด้านความเครียด จากการทำงาน	ระดับของอิทธิพลที่มีต่อการตัดสินใจ					รวม	ค่าเฉลี่ย	S.D.	การแปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
สามารถวางแผน	12	60	162	139	19	392	2.76	0.88	ปานกลาง
การทำงานของได้	(3.1)	(15.3)	(41.3)	(35.5)	(4.8)	(100.0)			
งานของสามารถยืดหยุ่น	9	56	133	157	37	392	2.60	0.92	น้อย
ได้พอที่คุณจะสามารถ	(2.3)	(14.3)	(33.9)	(40.1)	(9.4)	(100.0)			
รับผิดชอบงานอื่น (ที่ไม่ใช่งานประจำ)									
การจัดตารางเวลางานได้ด้วยตัวเอง (Schedule Control) โดยรวม							2.68	0.79	ปานกลาง
ปัจจัยด้านความเครียดโดยรวม							2.67	0.60	ปานกลาง

หมายเหตุ: t-test

จากตารางที่ 4.4 พบว่า กลุ่มตัวอย่างคิดว่าปัจจัยด้านความเครียดจากการทำงานโดยรวม มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 2.67 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

ด้านภายในองค์กรโดยรวม มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 2.70 และเมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็นพบว่า มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจในระดับปานกลาง ในประเด็น บริษัทของมีสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจน มีค่าเฉลี่ย 2.85 และบริษัทของมีการสื่อสารที่รวดเร็ว เข้าถึงพนักงาน มีค่าเฉลี่ย 2.67 โดยในประเด็นที่เหลือมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจในระดับน้อย คือ บริษัทของมีการวางแผนเป้าหมายกลยุทธ์ที่ชัดเจน มีค่าเฉลี่ย 2.57

ด้านอำนาจในการตัดสินใจโดยรวม มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 2.66 และเมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็นพบว่า มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจในระดับปานกลางในทุกประเด็น ได้แก่ ได้รับอำนาจการตัดสินใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่เพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วง และมีอิสระในการตัดสินใจและมีความเป็นตัวของตัวเองในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน คือ 2.66

ด้านอุปสงค์ของงาน (Job Demands) โดยรวม มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 2.65 และเมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็นพบว่า มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจในระดับปานกลาง ในทุกประเด็น ได้แก่ การปฏิบัติงานในหน่วยงานไม่ส่งผลกระทบต่อการใช้เวลาให้กับครอบครัว มีค่าเฉลี่ย 2.67 และการปฏิบัติงานของไม่ก่อให้เกิดปัญหาทางครอบครัว มีค่าเฉลี่ย 2.63

ด้านการจัดการเวลางานได้ด้วยตัวเอง (Schedule Control) โดยรวม มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 2.68 และเมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็นพบว่า มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจในระดับปานกลาง ในประเด็นสามารถวางแผนการทำงานของได้ มีค่าเฉลี่ย 2.76 และมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจในระดับน้อย ในประเด็นงานของสามารถยืดหยุ่นได้พอที่คุณจะสามารถรับผิดชอบงานอื่น (ที่ไม่ใช่งานประจำ) มีค่าเฉลี่ย 2.60

ส่วนที่ 5 ความตั้งใจจะลาออกจากงาน

สำหรับการศึกษาเรื่องความตั้งใจจะลาออกจากงานดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.5 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความตั้งใจจะลาออกจากงาน

ความตั้งใจ จะลาออกจากงาน	ระดับของอิทธิพลที่มีต่อการตัดสินใจ					รวม	ค่าเฉลี่ย	S.D.	การแปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
มีพฤติกรรมมาทำงาน สาย, ลางานบ่อย เช่น ลาป่วยโดยไม่มีสาเหตุ อันควร, ลากิจบ่อยครั้ง เป็นต้น	189 (48.2)	41 (10.5)	58 (14.8)	82 (20.9)	22 (5.6)	392 (100.0)	3.75	1.38	มาก
การไม่ปฏิบัติงานตาม คำสั่งหลักเลียงที่จะ เข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของบริษัท	48 (12.2)	35 (8.9)	86 (21.9)	139 (35.5)	84 (21.4)	392 (100.0)	2.55	1.26	น้อย
ความตั้งใจจะลาออกจากงานโดยรวม							3.31	1.03	ปานกลาง

หมายเหตุ: t-test

จากตารางที่ 4.5 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความตั้งใจจะลาออกจากงานโดยรวม ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.31 และเมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็นพบว่า พฤติกรรมมาทำงานสายลางานบ่อย เช่น ลาป่วย โดยไม่มีสาเหตุอันควร ลาจบบ่อยครั้ง เป็นต้น มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.75 และการไม่ปฏิบัติงานตามคำสั่งหลักเลียงที่จะเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของบริษัท มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจในระดับน้อย มีค่าเฉลี่ย 2.55

ส่วนที่ 6 การทดสอบสมมติฐาน

ตารางที่ 4.6 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ปัจจัยส่วนบุคคล	ปัจจัยพึงพอใจ		ความเครียด จากการทำงาน	พฤติกรรมความตั้งใจ จะลาออกจากงาน
	ปัจจัยเชิงใจ	ปัจจัยค่าเงิน		
เพศ	-	-	✓	✓
อายุ	✓	✓	✓	✓
สถานภาพสมรส	-	-	-	-
ระยะเวลาที่ทำงาน	✓	-	✓	-
การศึกษา	✓	✓	✓	-
ตำแหน่งงาน	✓	-	✓	-

หมายเหตุ: เครื่องหมาย ✓ หมายถึง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากผลการทดสอบสมมติฐานสรุปตามตารางที่ 4.6 ได้ว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุที่แตกต่างกันจะมีผลในทุก ๆ เรื่อง คือ ความพึงพอใจ ความเครียดจากการทำงาน และความตั้งใจจะลาออก แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลด้านการศึกษาจะมีผล 2 เรื่อง คือ ความพึงพอใจ ความเครียดจากการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ และปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาที่ทำงาน และตำแหน่งงานที่แตกต่างกันจะมีผลต่อความพึงพอใจ ในด้านปัจจัยเชิงใจ และความเครียดจากการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศที่แตกต่างกันจะมีผลต่อความเครียดจากการทำงาน และพฤติกรรมความตั้งใจจะลาออกจากงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพการสมรสที่แตกต่างกันจะมีผลต่อความพึงพอใจความเครียดจากการทำงาน และพฤติกรรมความตั้งใจจะลาออกจากงานไม่แตกต่างกัน โดยมีรายละเอียดดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อ ความพึงพอใจแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.7 แสดงความแตกต่างของผลต่อความพึงพอใจ จำแนกตามเพศ

ปัจจัย	เพศ				t-test	Sig.
	ชาย		หญิง			
	Mean	S.D.	Mean	S.D.		
ปัจจัยเชิงใจ						
ความสำเร็จในการทำงาน	3.03	0.85	2.67	1.56	0.796	0.442
การได้รับการยอมรับนับถือ	2.94	0.82	3.83	0.81	-3.775	0.003*
ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	2.79	0.86	3.38	0.61	-3.229	0.007*
ความรับผิดชอบต่อน้ำที่	2.85	0.79	3.13	0.80	-1.182	0.261
ปัจจัยเชิงใจโดยรวม	2.90	0.60	3.25	0.67	-1.771	0.103
ปัจจัยค่าจุนที่จะให้แรงจูงใจ						
เงินเดือนและสวัสดิการ	4.02	0.68	4.00	1.39	0.044	0.965
โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า ในการทำงาน	3.33	0.72	3.31	0.73	0.101	0.921
ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	3.31	0.81	3.06	1.05	0.817	0.431
การปกครองของผู้บังคับบัญชา	3.47	0.91	3.22	0.91	0.942	0.365
ปัจจัยค่าจุนโดยรวม	3.57	0.51	3.44	0.68	0.635	0.538
ปัจจัยพึงพอใจรวม	3.31	0.48	3.37	0.57	-0.389	0.698

จากตารางที่ 4.7 พบว่า เพศที่แตกต่างกันมีปัจจัยความพึงพอใจโดยรวมไม่แตกต่างกัน เพศที่แตกต่างกัน มีผลต่อปัจจัยเชิงใจโดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า เพศที่แตกต่างกัน มีผลต่อปัจจัยเชิงใจ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือและลักษณะของงานที่ปฏิบัติ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเพศที่แตกต่างกันมีผลต่อปัจจัยเชิงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน และด้านความรับผิดชอบต่อน้ำที่ไม่แตกต่างกัน โดยปัจจัยเชิงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ เพศชายมีผลต่อการตัดสินใจ น้อยกว่าเพศหญิง

เพศที่แตกต่างกันมีผลต่อปัจจัยค่าจุนโดยรวม ไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า เพศที่แตกต่างกัน มีผลต่อปัจจัยค่าจุนที่จะให้แรงจูงใจด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และด้านการปกครองของผู้บังคับบัญชา ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.8 แสดงความแตกต่างของผลต่อความพึงพอใจ จำแนกตามอายุ

ปัจจัย	อายุ						F-test	Sig.
	20-29 ปี		30-39 ปี		40ปี ขึ้นไป			
	Mean	S.D.	Mean	S.D.	Mean	S.D.		
ปัจจัยจูงใจ								
ความสำเร็จในการทำงาน	3.05	0.89	2.92	0.83	3.28	1.00	2.924	0.055
การได้รับการยอมรับนับถือ	2.90	0.74	2.93	0.91	3.43	0.78	6.872	0.001*
ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	2.77	0.85	2.75	0.87	3.26	0.74	6.044	0.003*
ความรับผิดชอบต่อหน้าที่	2.71	0.78	2.94	0.81	3.16	0.66	6.962	0.001*
ปัจจัยจูงใจโดยรวม	2.86	0.58	2.89	0.61	3.28	0.62	8.245	0.000*
ปัจจัยค่าจุนที่จะให้แรงจูงใจ								
เงินเดือนและสวัสดิการ	4.07	0.60	3.94	0.80	4.08	0.79	1.647	0.194
โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า ในการทำงาน	3.42	0.68	3.22	0.77	3.35	0.62	3.637	0.027*
ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	3.29	0.83	3.26	0.84	3.52	0.73	1.535	0.217
การปกครองของผู้บังคับบัญชา	3.61	0.89	3.26	0.93	3.68	0.79	7.673	0.001*
ปัจจัยค่าจุนที่โดยรวม	3.63	0.44	3.46	0.57	3.69	0.49	6.445	0.002*
ปัจจัยพึงพอใจรวม	3.34	0.42	3.24	0.53	3.54	0.41	6.346	0.002*

จากตารางที่ 4.8 พบว่า อายุที่แตกต่างกันมีผลต่อปัจจัยความพึงพอใจโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อายุที่แตกต่างกันมีผลต่อปัจจัยจูงใจโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอายุที่แตกต่างกันมีผลต่อปัจจัยจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และด้านความรับผิดชอบต่อหน้าที่

แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่อายุที่แตกต่างกันมีผลต่อปัจจัยจิตใจด้านความสำเร็จในการทำงานไม่แตกต่างกัน

อายุที่แตกต่างกันมีผลต่อปัจจัยค่าจ้างโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อายุที่แตกต่างกันมีผลต่อปัจจัยค่าจ้างที่จะทำให้แรงจูงใจด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในการทำงาน และด้านการปกครองของผู้บังคับบัญชาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่อายุที่แตกต่างกัน มีผลต่อปัจจัยค่าจ้างที่จะทำให้แรงจูงใจด้านเงินเดือนและสวัสดิการ และด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.9 เปรียบเทียบค่าต่างของความพึงพอใจ จำแนกตามอายุ

ด้าน	ค่าเฉลี่ย	20-29 ปี	30-39 ปี	40ปี ขึ้นไป
ความพึงพอใจโดยรวม	20-29 ปี	3.34	0.10	-0.20
	30-39 ปี	3.24		-0.29
	40ปี ขึ้นไป	3.54		
ปัจจัยจูงใจโดยรวม	20-29 ปี	2.86	-0.03	-0.42*
	30-39 ปี	2.89		-0.40*
	40ปี ขึ้นไป	3.28		
การได้รับ	20-29 ปี	2.90	-0.03	-0.53*
การยอมรับนับถือ	30-39 ปี	2.93		-0.50*
	40ปี ขึ้นไป	3.43		
ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	20-29 ปี	2.77	0.02	-0.50*
	30-39 ปี	2.75		-0.51*
	40ปี ขึ้นไป	3.26		
ความรับผิดชอบต่อหน้าที่	20-29 ปี	2.71	-0.23*	-0.44*
	30-39 ปี	2.94		-0.21
	40ปี ขึ้นไป	3.16		
ปัจจัยค่าจ้างโดยรวม	20-29 ปี	3.63	0.17*	-0.06
	30-39 ปี	3.46		-0.23*
	40ปี ขึ้นไป	3.69		

ตารางที่ 4.9 (ต่อ)

ด้าน	ค่าเฉลี่ย	20-29 ปี	30-39 ปี	40ปี ขึ้นไป
โอกาสที่จะได้รับ	20-29 ปี	3.42	0.20*	0.07
ความก้าวหน้า	30-39 ปี	3.22		-0.13
	40ปี ขึ้นไป	3.35		
การปกครองของ	20-29 ปี	3.61	0.34*	-0.08
ผู้บังคับบัญชา	30-39 ปี	3.26		-0.42*
	40ปี ขึ้นไป	3.68		

จากตารางที่ 4.9 เปรียบเทียบค่าต่างของปัจจัยพึงพอใจโดยรวม จำแนกตามอายุ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 40ปีขึ้นไป มีปัจจัยพึงพอใจโดยรวมมากกว่าผู้ที่มีอายุ 20-29 ปี และ 30-39 ปี

เปรียบเทียบค่าต่างของปัจจัยงานโดยรวม จำแนกตามอายุ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไป มีการตัดสินใจต่อปัจจัยงานโดยรวมมากกว่าผู้ที่มีอายุ 20-29 ปี และ 30-39 ปี

เปรียบเทียบค่าต่างของปัจจัยงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ จำแนกตามอายุ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไป มีการตัดสินใจต่อปัจจัยงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือมากกว่าผู้ที่มีอายุ 20-29 ปี และ 30-39 ปี

เปรียบเทียบค่าต่างของปัจจัยงานด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ จำแนกตามอายุ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไป มีการตัดสินใจต่อปัจจัยงานด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติมากกว่าผู้ที่มีอายุ 20-29 ปี และ 30-39 ปี

เปรียบเทียบค่าต่างของปัจจัยงานด้านความรับผิดชอบหน้าที่ จำแนกตามอายุ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 20-29 ปี มีการตัดสินใจต่อปัจจัยงานด้านความรับผิดชอบหน้าที่น้อยกว่าผู้ที่มีอายุ 30-39 ปี และ 40ปีขึ้นไป

เปรียบเทียบค่าต่างของปัจจัยค่าจ้างที่จะให้แรงจูงใจโดยรวมจำแนกตามอายุ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 30-39 ปี มีการตัดสินใจต่อปัจจัยค่าจ้างที่จะให้แรงจูงใจโดยรวมน้อยกว่าผู้ที่มีอายุ 20-29 ปี และ 40 ปีขึ้นไป

เปรียบเทียบคู่ต่างของปัจจัยด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในการทำงาน จำแนกตามอายุ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 20-29 ปี มีการตัดสินใจต่อปัจจัยด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในการทำงานมากกว่าผู้ที่มีอายุ 30-39 ปี

เปรียบเทียบคู่ต่างของปัจจัยด้านการปกครองของผู้บังคับบัญชา จำแนกตามอายุ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 20-29 ปี มีการตัดสินใจต่อปัจจัยด้านการปกครองของผู้บังคับบัญชา มากกว่าผู้ที่มีอายุ 30-39 ปี และ 40 ปีขึ้นไป

ตารางที่ 4.10 แสดงความแตกต่างของมีผลต่อความพึงพอใจ จำแนกตามสถานภาพการสมรส

ปัจจัย	สถานภาพการสมรส						F-test	Sig.
	โสด		สมรส		หย่าร้าง			
	Mean	S.D.	Mean	S.D.	Mean	S.D.		
ปัจจัยเชิงใจ								
ความสำเร็จในการทำงาน	3.10	0.89	3.02	0.87	2.62	0.76	4.091	0.017*
การได้รับการยอมรับนับถือ	3.00	0.84	2.96	0.82	2.86	0.94	0.362	0.697
ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	2.84	0.90	2.81	0.82	2.65	0.88	0.653	0.521
ความรับผิดชอบต่อนหน้าที่	2.82	0.84	2.86	0.74	3.00	0.86	0.701	0.497
ปัจจัยเชิงใจโดยรวม	2.94	0.62	2.91	0.62	2.78	0.44	0.885	0.414
ปัจจัยด้านจรรยาบรรณ								
เงินเดือนและสวัสดิการ	3.98	0.73	4.05	0.71	4.04	0.66	0.439	0.645
โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า ในการทำงาน	3.38	0.71	3.28	0.72	3.39	0.78	0.988	0.373
ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	3.32	0.87	3.30	0.79	3.19	0.79	0.346	0.708
การปกครองของผู้บังคับบัญชา	3.58	0.89	3.41	0.93	3.23	0.88	2.738	0.066
ปัจจัยด้านจรรยาบรรณโดยรวม	3.60	0.48	3.55	0.54	3.51	0.50	0.586	0.557
ปัจจัยพึงพอใจรวม	3.35	0.46	3.31	0.50	3.23	0.41	0.846	0.430

จากตารางที่ 4.10 พบว่า สถานภาพการสมรสที่แตกต่างกันมีผลต่อปัจจัยพึงพอใจโดยรวม ไม่แตกต่างกัน สถานภาพการสมรสที่แตกต่างกันมีผลต่อปัจจัยจิตใจโดยรวม ไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า สถานภาพการสมรสที่แตกต่างกัน มีผลต่อปัจจัยจิตใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และด้านความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ ไม่แตกต่างกัน แต่สถานภาพการสมรสที่แตกต่างกัน มีผลต่อปัจจัยจิตใจด้านความสำเร็จในการทำงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สถานภาพการสมรสที่แตกต่างกันมีผลต่อปัจจัยค่าจ้างโดยรวม ไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า สถานภาพการสมรสที่แตกต่างกันมีผลต่อปัจจัยค่าจ้าง ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในการทำงาน และด้านการปกครองของผู้บังคับบัญชา แต่สถานภาพการสมรสที่แตกต่างกัน และด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.11 เปรียบเทียบคู่ต่างปัจจัยจิตใจด้านความสำเร็จในการทำงาน จำแนกตามสถานภาพการสมรส

ด้าน	ค่าเฉลี่ย	โสด	สมรส	หย่าร้าง
ความสำเร็จในการทำงาน	โสด	3.10	0.08	0.48*
	สมรส	3.02		0.39*
	หย่าร้าง	2.62		

จากตารางที่ 4.11 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพหย่าร้างมีการตัดสินใจต่อปัจจัยจิตใจด้านความสำเร็จในการทำงานน้อยกว่าผู้ที่มีเป็นโสดและสมรสแล้ว

ตารางที่ 4.12 แสดงความแตกต่างของผลต่อความพึงพอใจ จำแนกตามระยะเวลาที่ทำงาน

ปัจจัย	ระยะเวลาที่ทำงาน								F-test	Sig.
	1-2 ปี		3-5 ปี		6-8 ปี		8 ปีขึ้นไป			
	Mean	S.D.	Mean	S.D.	Mean	S.D.	Mean	S.D.		
ปัจจัยเชิงใจ										
ความสำเร็จในการทำงาน	3.42	0.85	2.82	0.80	3.02	0.86	3.11	0.94	6.531	0.000*
การได้รับการยอมรับนับถือ	3.12	0.79	2.79	0.71	2.89	0.82	3.23	0.96	6.586	0.000*
ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3.06	0.74	2.63	0.80	2.74	0.88	3.01	0.92	5.674	0.001*
ความรับผิดชอบต่อน้ำที่	2.92	0.65	2.64	0.81	2.92	0.75	3.07	0.81	6.393	0.000*
ปัจจัยเชิงใจโดยรวม	3.13	0.51	2.72	0.49	2.89	0.60	3.10	0.71	11.054	0.000*
ปัจจัยค่าจุนที่จะให้แรงจูงใจ										
เงินเดือนและสวัสดิการ	4.03	0.73	4.13	0.61	4.03	0.58	3.83	0.91	3.749	0.011*
โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า										
ในการทำงาน	3.48	0.73	3.22	0.75	3.41	0.67	3.32	0.70	2.336	0.073
ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	3.42	0.82	3.13	0.88	3.27	0.81	3.51	0.70	4.632	0.003*
การปกครองของผู้บังคับบัญชา	3.76	0.78	3.32	1.02	3.55	0.87	3.45	0.81	3.292	0.021*
ปัจจัยค่าจุนที่จะให้แรงจูงใจโดยรวม	3.70	0.40	3.50	0.52	3.60	0.47	3.55	0.57	2.078	0.103
ปัจจัยพึงพอใจรวม	3.48	0.35	3.20	0.45	3.33	0.45	3.38	0.56	5.416	0.001*

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ระยะเวลาที่ทำงานที่แตกต่างกันมีผลปัจจัยพึงพอใจโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ระยะเวลาที่ทำงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อปัจจัยเชิงใจโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ระยะเวลาที่ทำงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อปัจจัยเชิงใจในด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และด้านความรับผิดชอบต่อน้ำที่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ระยะเวลาที่ทำงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อปัจจัยค่าเงินโดยรวม ไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ระยะเวลาที่ทำงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อปัจจัยค่าเงินด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและด้านการปกครองของผู้บังคับบัญชาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่ระยะเวลาที่ทำงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อปัจจัยค่าเงินที่จะให้แรงจูงใจด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในการทำงานไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.13 เปรียบเทียบค่าต่างของปัจจัยพึงพอใจโดยรวม จำแนกตามระยะเวลาที่ทำงาน

ด้าน	ค่าเฉลี่ย	1-2 ปี	3-5 ปี	6-8 ปี	8 ปีขึ้นไป
ปัจจัยพึงพอใจโดยรวม	1-2 ปี	3.48	0.28*	0.15	0.10
	3-5 ปี	3.20		-0.13*	-0.18*
	6-8 ปี	3.33			-0.05
	8 ปีขึ้นไป	3.38			
ปัจจัยจงใจโดยรวม	1-2 ปี	3.13	0.41*	0.24*	0.03
	3-5 ปี	2.72		-0.17*	-0.38*
	6-8 ปี	2.89			-0.21*
	8 ปีขึ้นไป	3.10			
ความสำเร็จในการทำงาน	1-2 ปี	3.42	0.60*	0.40*	0.31*
	3-5 ปี	2.82		-0.20	-0.29*
	6-8 ปี	3.02			-0.09
	8 ปีขึ้นไป	3.11			
การได้รับการยอมรับนับถือ	1-2 ปี	3.12	0.34*	0.23	-0.10
	3-5 ปี	2.79		-0.11	-0.44*
	6-8 ปี	2.89			-0.33*
	8 ปีขึ้นไป	3.23			
ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	1-2 ปี	3.06	0.43*	0.32*	0.05
	3-5 ปี	2.63		-0.11	-0.38*
	6-8 ปี	2.74			-0.27*
	8 ปีขึ้นไป	3.01			
ความรับผิดชอบต่อหน้าที่	1-2 ปี	2.92	0.27*	0.00	-0.15
	3-5 ปี	2.64		-0.27*	-0.43*
	6-8 ปี	2.92			-0.15
	8 ปีขึ้นไป	3.07			
เงินเดือนและสวัสดิการ	1-2 ปี	4.03	-0.10	0.00	0.20
	3-5 ปี	4.13		0.10	0.31*
	6-8 ปี	4.03			0.21*
	8 ปีขึ้นไป	3.83			

ตารางที่ 4.13 (ต่อ)

ด้าน	ค่าเฉลี่ย	1-2 ปี	3-5 ปี	6-8 ปี	8 ปีขึ้นไป
ความสัมพันธ์กับ	1-2 ปี	3.42	0.29*	0.15	-0.09
ผู้บังคับบัญชา	3-5 ปี	3.13		-0.14	-0.38*
	6-8 ปี	3.27			-0.24*
	8 ปีขึ้นไป	3.51			
การปกครองของ	1-2 ปี	3.76	0.44*	0.21	0.31
ผู้บังคับบัญชา	3-5 ปี	3.32		-0.23	-0.14
	6-8 ปี	3.55			0.09
	8 ปีขึ้นไป	3.45			

จากตารางที่ 4.13 เปรียบเทียบคู่ต่างของปัจจัยพึงพอใจโดยรวม จำแนกตามระยะเวลาที่ทำงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ทำงานมา 3-5 ปี มีปัจจัยพึงพอใจโดยรวมน้อยกว่าผู้ที่มีทำงาน 1-2 ปี และผู้ที่มีทำงาน 6 ปีขึ้นไป

เปรียบเทียบคู่ต่างของปัจจัยจงใจโดยรวม จำแนกตามระยะเวลาที่ทำงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ทำงานมา 1-2 ปี มีการตัดสินใจต่อปัจจัยจงใจโดยรวมมากกว่าผู้ที่มีทำงานมา 3-8 ปี ผู้ที่ทำงานมา 3-5 ปี มีการตัดสินใจต่อปัจจัยจงใจโดยรวม น้อยกว่าผู้ที่มีทำงาน 6 ปีขึ้นไป และผู้ที่มีทำงานมา 6-8 ปี มีการตัดสินใจต่อปัจจัยจงใจโดยรวมน้อยกว่าผู้ที่มีทำงาน 8 ปีขึ้นไป

เปรียบเทียบคู่ต่างของปัจจัยจงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน จำแนกตามระยะเวลาที่ทำงาน ผู้ที่มีทำงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ทำงานมา 1-2 ปี มีการตัดสินใจต่อปัจจัยจงใจด้านความสำเร็จในการทำงานมากกว่า 3 ปีขึ้นไป และผู้ที่มีทำงานมา 3-5 ปี มีการตัดสินใจต่อปัจจัยจงใจด้านความสำเร็จในการทำงานน้อยกว่าผู้ที่มีทำงาน 8 ปีขึ้นไป

เปรียบเทียบคู่ต่างของปัจจัยจงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือ จำแนกตามระยะเวลาที่ทำงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ทำงานมา 3-5 ปี มีการตัดสินใจต่อปัจจัยจงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือ น้อยกว่าผู้ที่มีทำงาน 1-2 ปี และ 8 ปีขึ้นไป และผู้ที่มีทำงานมา 6-8 ปี มีการตัดสินใจต่อปัจจัยจงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือน้อยกว่าผู้ที่มีทำงาน 8 ปีขึ้นไป

เปรียบเทียบคู่ต่างของปัจจัยเชิงจิตด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ จำแนกตามระยะเวลาที่ทำงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ทำงานมา 3-8 ปี มีการตัดสินใจต่อปัจจัยเชิงจิตด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ น้อยกว่าผู้ที่มีทำงาน 1-2 ปี และ 8 ปีขึ้นไป

เปรียบเทียบคู่ต่างของปัจจัยเชิงจิตด้านความรับผิดชอบต่อน้ำที่ จำแนกตามระยะเวลาที่ทำงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ทำงานมา 3-5 ปี มีการตัดสินใจต่อปัจจัยเชิงจิตด้านความรับผิดชอบต่อน้ำที่ น้อยกว่าผู้ที่มีทำงาน 1-2 ปี และ 6 ปีขึ้นไป

เปรียบเทียบคู่ต่างของปัจจัยค่าจ้างที่จะทำให้แรงจูงใจด้านเงินเดือนและสวัสดิการ จำแนกตาม ระยะเวลาที่ทำงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ทำงานมา 8 ปีขึ้นไป มีการตัดสินใจต่อปัจจัยค่าจ้างที่จะทำให้ แรงจูงใจด้านเงินเดือนและสวัสดิการน้อยกว่าผู้ที่มีทำงาน 3-8 ปี

เปรียบเทียบคู่ต่างของปัจจัยค่าจ้างด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา จำแนกตามระยะเวลา ที่ทำงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ทำงานมา 1-2 ปี มีการตัดสินใจต่อปัจจัยค่าจ้างที่จะทำให้แรงจูงใจด้าน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มากกว่าผู้ที่มีทำงาน 3-5 ปี และผู้ที่มีทำงาน 8 ปีขึ้นไป มีการตัดสินใจ ต่อปัจจัยค่าจ้างด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชามากกว่าผู้ที่มีทำงาน 3-8 ปี

เปรียบเทียบคู่ต่างของปัจจัยค่าจ้างที่จะทำให้แรงจูงใจด้านการปกครองของผู้บังคับบัญชา จำแนกตามระยะเวลาที่ทำงานพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ทำงานมา 1-2 ปี มีการตัดสินใจต่อปัจจัยค่าจ้าง ที่จะทำให้แรงจูงใจด้านการปกครองของผู้บังคับบัญชามากกว่าผู้ที่มีทำงาน 3-5 ปี

ตารางที่ 4.14 แสดงความแตกต่างของผลต่อความพึงพอใจ จำแนกตามการศึกษาสูงสุด

ปัจจัย	การศึกษาสูงสุด								F-test	Sig.
	ต่ำกว่า ม.6		ม 6 หรือ		ปวส หรือ		ป.ตรี หรือ			
			ปวช		อนุปริญญา		มากกว่า			
	Mean	S.D.	Mean	S.D.	Mean	S.D.	Mean	S.D.		
ปัจจัยเชิงใจ										
ความสำเร็จในการทำงาน	2.53	0.70	3.10	0.73	2.79	0.84	3.65	0.81	31.990	0.000*
การได้รับการยอมรับนับถือ	2.59	0.59	2.94	0.79	2.82	0.81	3.49	0.82	20.665	0.000*
ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	2.42	0.64	2.86	0.86	2.73	0.88	3.15	0.83	10.398	0.000*
ความรับผิดชอบต่อหน้าที่	2.40	0.72	2.95	0.77	2.86	0.78	3.08	0.77	10.735	0.000*
ปัจจัยเชิงใจโดยรวม	2.49	0.51	2.96	0.55	2.80	0.52	3.34	0.59	35.006	0.000*
ปัจจัยค่าเงิน										
เงินเดือนและสวัสดิการ	4.00	0.83	4.11	0.53	3.95	0.75	4.06	0.72	1.088	0.354
โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า										
ในการทำงาน	2.82	0.72	3.45	0.68	3.40	0.72	3.45	0.61	14.189	0.000*
ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	3.02	0.93	3.44	0.82	3.22	0.82	3.49	0.69	5.535	0.001*
การปกครองของผู้บังคับบัญชา	3.33	1.16	3.61	0.89	3.44	0.84	3.47	0.84	1.245	0.293
ปัจจัยค่าเงินโดยรวม	3.35	0.62	3.69	0.42	3.53	0.51	3.65	0.46	6.914	0.000*
ปัจจัยพึงพอใจโดยรวม	3.02	0.49	3.41	0.39	3.26	0.46	3.53	0.46	18.721	0.000*

จากตารางที่ 4.14 พบว่า การศึกษาสูงสุดที่แตกต่างกัน มีผลต่อปัจจัยความพึงพอใจโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 การศึกษาสูงสุดที่แตกต่างกันมีผลต่อปัจจัยเชิงใจโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การศึกษาสูงสุดที่แตกต่างกันมีผลต่อปัจจัยเชิงใจในด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และด้านความรับผิดชอบต่อหน้าที่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

การศึกษาสูงสุดที่แตกต่างกัน มีผลต่อปัจจัยค่าเงินโดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การศึกษาสูงสุดที่แตกต่างกัน มีผลต่อปัจจัยค่าเงินด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และด้านการปกครองของผู้บังคับบัญชาแตกต่างกัน

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และการศึกษาสูงสุดที่แตกต่างมีผลต่อปัจจัยด้าน
เงินเดือนและสวัสดิการ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.15 เปรียบเทียบค่าของปัจจัยพึงพอใจ จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด

ด้าน	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า ม.6	ม.6 หรือ ปวช.	ปวส. หรือ อนุปริญญา	ป.ตรี หรือ มากกว่า
ปัจจัยพึงพอใจโดยรวม	ต่ำกว่า ม.6	3.02	-0.39*	-0.24*	-0.52*
	ม.6 หรือ ปวช.	3.41		0.16*	-0.12
	ปวส. หรือ อนุปริญญา	3.26			-0.28*
	ป.ตรี หรือ มากกว่า	3.53			
ปัจจัยจงใจโดยรวม	ต่ำกว่า ม.6	2.49	-0.48*	-0.31*	-0.86*
	ม.6 หรือ ปวช.	2.96		0.16*	-0.38*
	ปวส. หรือ อนุปริญญา	2.80			-0.54*
	ป.ตรี หรือ มากกว่า	3.34			
ความสำเร็จในการทำงาน	ต่ำกว่า ม.6	2.53	-0.57	-0.26	-1.12
	ม.6 หรือ ปวช.	3.10		0.31	-0.55
	ปวส. หรือ อนุปริญญา	2.79			-0.86
	ป.ตรี หรือ มากกว่า	3.65			
การได้รับการยอมรับนับถือ	ต่ำกว่า ม.6	2.59	-0.34*	-0.23*	-0.90*
	ม.6 หรือ ปวช.	2.94		0.11	-0.56*
	ปวส. หรือ อนุปริญญา	2.82			-0.67*
	ป.ตรี หรือ มากกว่า	3.49			

ตารางที่ 4.15 (ต่อ)

ด้าน	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า ม.6	ม.6 หรือ ปวช.	ปวส หรือ อนุปริญญา	ป.ตรี หรือ มากกว่า
ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	ต่ำกว่า ม.6	2.42	-0.44*	-0.31*	-0.73*
	ม.6 หรือ ปวช.	2.86		0.13	-0.29*
	ปวส หรือ อนุปริญญา	2.73			-0.42*
	ป.ตรี หรือ มากกว่า	3.15			
ความรับผิดชอบต่อน้ำที่	ต่ำกว่า ม.6	2.40	-0.56*	-0.46*	-0.68*
	ม.6 หรือ ปวช.	2.95		0.10	-0.13
	ปวส หรือ อนุปริญญา	2.86			-0.23*
	ป.ตรี หรือ มากกว่า	3.08			
แรงจูงใจโดยรวม	ต่ำกว่า ม.6	3.35	-0.34*	-0.19*	-0.30*
	ม.6 หรือ ปวช.	3.69		0.15*	0.04
	ปวส หรือ อนุปริญญา	3.53			-0.12
	ป.ตรี หรือ มากกว่า	3.65			
โอกาสที่จะได้รับ ความก้าวหน้า	ต่ำกว่า ม.6	2.82	-0.63*	-0.58*	-0.63*
	ม.6 หรือ ปวช.	3.45		0.06	0.00
	ปวส หรือ อนุปริญญา	3.40			-0.05
	ป.ตรี หรือ มากกว่า				
ความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา	ต่ำกว่า ม.6	3.02	-0.42*	-0.20	-0.47*
	ม.6 หรือ ปวช.	3.44		0.22*	-0.05
	ปวส. หรือ อนุปริญญา	3.22			-0.27*
	ป.ตรี หรือ มากกว่า	3.49			

จากตารางที่ 4.15 เปรียบเทียบกลุ่มต่างของปัจจัยพึงพอใจโดยรวม จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่า ม.6 มีปัจจัยพึงพอใจโดยรวม น้อยกว่าคนที่มีการศึกษาตั้งแต่ ม.6 หรือ ปวช. ขึ้นไป ผู้ที่มีการศึกษาระดับ ปวส. หรืออนุปริญญา มีปัจจัยพึงพอใจโดยรวมน้อยกว่าคนที่มีการศึกษาระดับม.6 หรือ ปวช. และ ปวส. หรืออนุปริญญา

เปรียบเทียบกลุ่มต่างของปัจจัยเชิงใจโดยรวม จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด พบว่า กลุ่มตัวอย่างในทุกกลุ่มการศึกษา มีการตัดสินใจต่อปัจจัยเชิงใจโดยรวม แตกต่างกัน โดยผู้ที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่า ม.6 มีการตัดสินใจต่อปัจจัยเชิงใจโดยรวมน้อยกว่า ผู้ที่มีการศึกษาระดับ ม.6 หรือ ปวช. ปวส. หรืออนุปริญญา และ ป.ตรี หรือมากกว่า ตามลำดับ

เปรียบเทียบกลุ่มต่างของปัจจัยเชิงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด พบว่า กลุ่มตัวอย่างในทุกกลุ่มการศึกษามีการตัดสินใจต่อปัจจัยเชิงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน แตกต่างกัน โดยผู้ที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่า ม.6 มีการตัดสินใจต่อปัจจัยเชิงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน น้อยกว่า ผู้ที่มีการศึกษาระดับ ปวส. หรืออนุปริญญา ม.6 หรือ ปวช. และ ป.ตรี หรือมากกว่า ตามลำดับ

เปรียบเทียบกลุ่มต่างของปัจจัยเชิงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือ จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่า ม.6 มีผลต่อปัจจัยเชิงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือ น้อยกว่าผู้ที่มีการศึกษาระดับ ม.6 หรือ ปวช. ปวส. หรืออนุปริญญา และ ป.ตรี หรือมากกว่า และผู้ที่มีการศึกษาระดับ ป.ตรี หรือมากกว่า ผลต่อปัจจัยเชิงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือมากกว่าผู้ที่มีการศึกษาระดับ ม.6 หรือ ปวช. และ ปวส. หรืออนุปริญญา

เปรียบเทียบกลุ่มต่างของปัจจัยเชิงใจด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่า ม.6 มีผลต่อปัจจัยเชิงใจด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ น้อยกว่าผู้ที่มีการศึกษาระดับ ม.6 หรือ ปวช. ปวส. หรืออนุปริญญา และ ป.ตรี หรือมากกว่า และผู้ที่มีการศึกษาระดับ ป.ตรี หรือมากกว่า มีผลต่อปัจจัยเชิงใจด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติมากกว่าผู้ที่มีการศึกษาระดับ ม.6 หรือ ปวช. และ ปวส. หรืออนุปริญญา

เปรียบเทียบกลุ่มต่างของปัจจัยเชิงใจด้านความรับผิดชอบต่อหน้าที่ จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่า ม.6 มีผลต่อปัจจัยเชิงใจด้านความรับผิดชอบต่อหน้าที่ น้อยกว่าผู้ที่มีการศึกษาระดับ ม.6 หรือ ปวช. ปวส. หรืออนุปริญญา และ ป.ตรี หรือมากกว่า

และผู้ที่มีการศึกษาระดับ ป.ตรี หรือมากกว่า มีผลต่อปัจจัยเชิงจิตด้านความรับผิดชอบต่อน้ำที่มากกว่าผู้ที่มีการศึกษาระดับ ปวส. หรืออนุปริญญา

เปรียบเทียบคู่ต่างของปัจจัยค่าจุนที่จะให้แรงจูงใจโดยรวม จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่า ม.6 มีผลต่อปัจจัยค่าจุนที่จะให้แรงจูงใจโดยรวม น้อยกว่าผู้ที่มีการศึกษาระดับม.6 หรือ ปวช. ปวส. หรืออนุปริญญา และ ป.ตรี หรือมากกว่าและผู้ที่มีการศึกษา ม.6 หรือ ปวช. มีผลต่อปัจจัยค่าจุนที่จะให้แรงจูงใจโดยรวม มากกว่าผู้ที่มีการศึกษาระดับ ปวส. หรืออนุปริญญา

เปรียบเทียบคู่ต่างของปัจจัยค่าจุนที่จะให้แรงจูงใจด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในการทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่า ม.6 มีผลต่อปัจจัยค่าจุนที่จะให้แรงจูงใจด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในการทำงานน้อยกว่าผู้ที่มีการศึกษาระดับม.6 หรือ ปวช. ปวส. หรือ อนุปริญญา และ ป.ตรี หรือมากกว่า

เปรียบเทียบคู่ต่างของปัจจัยค่าจุนที่จะให้แรงจูงใจด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่า ม.6 มีผลต่อปัจจัยค่าจุนที่จะให้แรงจูงใจด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา น้อยกว่าผู้ที่มีการศึกษาระดับ ม.6 หรือ ปวช. และ ป.ตรี หรือ มากกว่า และผู้ที่มีการศึกษาระดับ ปวส. หรืออนุปริญญา มีผลต่อปัจจัยค่าจุนที่จะให้แรงจูงใจด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา น้อยกว่าผู้ที่มีการศึกษาระดับ ม.6. หรือ ปวช. และ ป.ตรี หรือมากกว่า

ตารางที่ 4.16 แสดงความแตกต่างของมีผลต่อความพึงพอใจ จำแนกตามตำแหน่ง

ปัจจัย	ตำแหน่ง						F-test	Sig.	
	วิศวกร		ระดับหัวหน้า หน่วยงาน		ระดับพนักงาน ชำนาญ				
	Mean	S.D.	Mean	S.D.	Mean	S.D.			
ปัจจัยเชิงใจ									
ความสำเร็จในการทำงาน	3.70	0.78	2.85	0.86	2.84	0.80	35.761	0.000*	
การได้รับการยอมรับนับถือ	3.47	0.81	3.01	0.87	2.79	0.76	21.823	0.000*	
ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3.08	0.81	2.84	0.95	2.71	0.83	5.796	0.003*	
ความรับผิดชอบต่อน้ำที่	3.02	0.72	2.94	0.87	2.78	0.79	3.299	0.038*	
ปัจจัยเชิงใจโดยรวม	3.32	0.54	2.91	0.71	2.78	0.54	26.461	0.000*	
ปัจจัยด้านที่จะให้แรงจูงใจ									
เงินเดือนและสวัสดิการ	4.07	0.70	3.78	0.87	4.07	0.65	5.022	0.007*	
โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า ในการทำงาน	3.45	0.61	3.29	0.73	3.30	0.75	1.494	0.226	
ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	3.44	0.64	3.20	0.89	3.28	0.85	1.753	0.175	
การปกครองของผู้บังคับบัญชา	3.39	0.82	3.58	0.81	3.46	0.97	0.819	0.441	
ปัจจัยด้านจูงใจโดยรวม	3.62	0.44	3.48	0.56	3.57	0.52	1.404	0.247	
ปัจจัยพึงพอใจรวม	3.51	0.43	3.27	0.55	3.27	0.46	8.193	0.000*	

จากตารางที่ 4.16 พบว่า ตำแหน่งที่แตกต่างมีปัจจัยความพึงพอใจโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ตำแหน่งที่แตกต่าง มีผลต่อปัจจัยเชิงจิตโดยรวม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ตำแหน่งที่แตกต่างมีผลต่อ ปัจจัยเชิงจิตในด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ที่ปฏิบัติ และด้านความรับผิดชอบต่อน้ำที่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตำแหน่งที่แตกต่างมีผลต่อปัจจัยด้านจูงใจโดยรวม ไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ตำแหน่งที่แตกต่างมีผลต่อปัจจัยด้านจูงใจด้านเงินเดือนและสวัสดิการแตกต่างกันอย่างมีนัย สำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และตำแหน่งที่แตกต่าง มีผลต่อปัจจัยด้านจูงใจด้านโอกาสที่จะได้รับ ความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และด้านการปกครองของ ผู้บังคับบัญชาไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.17 เปรียบเทียบค่าต่างของปัจจัยพึงพอใจโดยรวม จำแนกตามตำแหน่ง

ด้าน	ค่าเฉลี่ย	วิศกร	ระดับหัวหน้า หน่วยงานงาน	ระดับพนักงาน ชำนาญ
ปัจจัยพึงพอใจ	วิศกร	3.51	0.24*	0.24*
โดยรวม	ระดับหัวหน้าหน่วยงานงาน	3.27		0.00
	ระดับพนักงานชำนาญ	3.27		
ปัจจัยเชิงใจ	วิศกร	3.32	0.41*	0.54*
โดยรวม	ระดับหัวหน้าหน่วยงานงาน	2.91		0.13
	ระดับพนักงานชำนาญ	2.78		
ความสำเร็จ	วิศกร	3.70	0.85*	0.86*
ในการทำงาน	ระดับหัวหน้าหน่วยงานงาน	2.85		0.01
	ระดับพนักงานชำนาญ	2.84		
การได้รับ	วิศกร	3.47	0.46*	0.68*
การยอมรับนับถือ	ระดับหัวหน้าหน่วยงานงาน	3.01		0.21*
	ระดับพนักงานชำนาญ	2.79		
ลักษณะของงาน	วิศกร	3.08	0.24	0.37*
ที่ปฏิบัติ	ระดับหัวหน้าหน่วยงานงาน	2.84		0.13
	ระดับพนักงานชำนาญ	2.71		
ความรับผิดชอบ	วิศกร	3.02	0.08	0.24*
ต่อหน้าที่	ระดับหัวหน้าหน่วยงานงาน	2.94		0.17
	ระดับพนักงานชำนาญ	2.78		
เงินเดือนและ	วิศกร	4.07	0.29*	0.00
สวัสดิการ	ระดับหัวหน้าหน่วยงานงาน	3.78		-0.30*
	ระดับพนักงานชำนาญ	4.07		

จากตารางที่ 4.17 เปรียบเทียบค่าต่างของปัจจัยพึงพอใจโดยรวม จำแนกตามตำแหน่ง พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งวิศกรมีปัจจัยพึงพอใจโดยรวม มากกว่าผู้ที่มีตำแหน่งระดับหัวหน้าหน่วยงาน และระดับพนักงานชำนาญ

เปรียบเทียบคู่ต่างของปัจจัยเชิงใจโดยรวม จำแนกตามตำแหน่ง พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งวิศวกรมีการตัดสินใจต่อปัจจัยเชิงใจโดยรวม มากกว่าผู้ที่มีตำแหน่งระดับหัวหน้าหน่วยงาน และระดับพนักงานชำนาญ

เปรียบเทียบคู่ต่างของปัจจัยเชิงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน จำแนกตามตำแหน่ง พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งวิศวกรมีการตัดสินใจต่อปัจจัยเชิงใจ ด้านความสำเร็จในการทำงาน มากกว่าผู้ที่มีตำแหน่งระดับหัวหน้าหน่วยงาน และระดับพนักงานชำนาญ

เปรียบเทียบคู่ต่างของปัจจัยเชิงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือ พบว่า กลุ่มตัวอย่างทุกตำแหน่ง มีการตัดสินใจต่อปัจจัยเชิงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือแตกต่างกัน โดยระดับพนักงานชำนาญ มีการตัดสินใจต่อปัจจัยเชิงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือน้อยกว่าผู้ที่มีตำแหน่งระดับหัวหน้าหน่วยงานและวิศวกร ตามลำดับ

เปรียบเทียบคู่ต่างของปัจจัยเชิงใจด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งวิศวกรมีการตัดสินใจต่อปัจจัยเชิงใจด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติมากกว่าผู้ที่มีตำแหน่งระดับพนักงานชำนาญ

เปรียบเทียบคู่ต่างของปัจจัยเชิงใจด้านความรับผิดชอบต่อหน้าที่ พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งวิศวกรมีการตัดสินใจต่อปัจจัยเชิงใจด้านความรับผิดชอบต่อหน้าที่ มากกว่าผู้ที่มีตำแหน่งระดับพนักงานชำนาญ

เปรียบเทียบคู่ต่างของปัจจัยค่าจูงใจที่จะให้แรงจูงใจด้านเงินเดือนและสวัสดิการ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งระดับหัวหน้าหน่วยงานมีการตัดสินใจต่อปัจจัยค่าจูงใจด้านเงินเดือนและสวัสดิการ น้อยกว่าผู้ที่มีตำแหน่งวิศวกรและพนักงานชำนาญ

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อปัจจัยด้านความเครียดแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.18 แสดงความแตกต่างของผลต่อปัจจัยด้านความเครียด จำแนกตามเพศ

ปัจจัย	เพศ				t-test	Sig.
	ชาย		หญิง			
	Mean	S.D.	Mean	S.D.		
ปัจจัยด้านความเครียด						
ด้านภายในองค์กร	2.67	0.73	3.47	0.73	-3.733	0.003*
อำนาจในการตัดสินใจ	2.63	0.88	3.46	1.03	-2.746	0.018*
อุปสงค์ของงาน (Job Demands)	2.63	0.87	3.29	0.66	-3.402	0.005*
การจัดตารางเวลางานได้ด้วยตัวเอง (Schedule Control)	2.66	0.79	3.38	0.68	-3.580	0.004*
ปัจจัยด้านความเครียดโดยรวม	2.65	0.58	3.41	0.64	-4.067	0.002*

จากตารางที่ 4.18 พบว่า เพศที่แตกต่างกัน มีผลต่อปัจจัยด้านความเครียดโดยรวม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า เพศที่แตกต่างกัน มีผลต่อปัจจัยด้านความเครียดด้านภายในองค์กร ด้านอำนาจในการตัดสินใจ ด้านอุปสงค์ของงาน (Job Demands) และด้านการจัดตารางเวลางานได้ด้วยตัวเอง (Schedule Control) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ปัจจัยด้านความเครียดโดยรวม และรายด้านได้แก่ ด้านภายในองค์กร ด้านอำนาจในการตัดสินใจ ด้านอุปสงค์ของงาน (Job Demands) และด้านการจัดตารางเวลางานได้ด้วยตัวเอง (Schedule Control) เพศชายมีผลต่อการตัดสินใจน้อยกว่าเพศหญิง

ตารางที่ 4.19 แสดงความแตกต่างของผลต่อปัจจัยด้านความเครียด จำแนกตามอายุ

ปัจจัย	อายุ						F-test	Sig.
	20-29 ปี		30-39 ปี		40ปี ขึ้นไป			
	Mean	S.D.	Mean	S.D.	Mean	S.D.		
ปัจจัยด้านความเครียด								
ด้านภายในองค์กร	2.57	0.75	2.76	0.73	3.07	0.61	8.493	0.000*
อำนาจในการตัดสินใจ	2.54	0.86	2.68	0.96	3.13	0.65	7.266	0.001*
อุปสงค์ของงาน (Job Demands)	2.47	0.89	2.79	0.83	2.92	0.75	8.229	0.000
การจัดตารางเวลางานได้ด้วยตัวเอง								
(Schedule Control)	2.59	0.77	2.74	0.81	2.87	0.78	2.791	0.063*
ปัจจัยด้านความเครียดโดยรวม	2.54	0.57	2.74	0.61	3.01	0.48	12.034	0.000*

จากตารางที่ 4.19 พบว่า อายุที่แตกต่างกันมีผลต่อปัจจัยด้านความเครียดโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อายุที่แตกต่างกัน มีผลต่อปัจจัยด้านความเครียดด้านภายในองค์กร ด้านอำนาจในการตัดสินใจ ด้านอุปสงค์ของงาน (Job Demands) และด้านการจัดตารางเวลางานได้ด้วยตัวเอง (Schedule Control) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.20 เปรียบเทียบกลุ่มต่างปัจจัยด้านความเครียดโดยรวม จำแนกตามอายุ

ด้าน	ค่าเฉลี่ย	20-29 ปี	30-39 ปี	40 ปีขึ้นไป
ความเครียดโดยรวม	20-29 ปี	2.54	-0.20*	-0.46*
	30-39 ปี	2.74		-0.26*
	40 ปีขึ้นไป	3.01		
ความเครียดด้านภายในองค์กร	20-29 ปี	2.57	-0.19*	-0.50*
	30-39 ปี	2.76		-0.31*
	40 ปีขึ้นไป	3.07		
ความเครียดด้านอำนาจในการตัดสินใจ	20-29 ปี	2.54	-0.15	-0.60*
	30-39 ปี	2.68		-0.45*
	40 ปีขึ้นไป	3.13		
ความเครียดด้านอุปสงค์ของงาน (Job Demands)	20-29 ปี	2.47	-0.32*	-0.45*
	30-39 ปี	2.79		-0.13
	40 ปีขึ้นไป	2.92		

จากตารางที่ 4.20 เปรียบเทียบกลุ่มต่างปัจจัยด้านความเครียดโดยรวม จำแนกตามอายุ พบว่า กลุ่มตัวอย่างทุกกลุ่มมีการตัดสินใจต่อปัจจัยด้านความเครียดโดยรวมแตกต่างกัน โดยผู้ที่มีอายุ 20-29 ปี มีการตัดสินใจน้อยกว่าผู้ที่มีอายุ 30-39 ปี และ 40 ปีขึ้นไป

เปรียบเทียบกลุ่มต่างปัจจัยด้านความเครียดด้านภายในองค์กร จำแนกตามอายุพบว่า กลุ่มตัวอย่างทุกกลุ่มมีการตัดสินใจต่อปัจจัยด้านความเครียดด้านภายในองค์กร แตกต่างกัน โดยผู้ที่มีอายุ 20-29 ปี มีการตัดสินใจน้อยกว่าผู้ที่มีอายุ 30-39 ปี และ 40 ปีขึ้นไป

เปรียบเทียบกลุ่มต่างปัจจัยด้านความเครียดด้านอำนาจในการตัดสินใจ จำแนกตามอายุ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไป มีการตัดสินใจต่อปัจจัยด้านความเครียดด้านอำนาจในการตัดสินใจมากกว่าผู้ที่มีอายุ 20-29 ปี และ 30-39 ปี

เปรียบเทียบกลุ่มต่างปัจจัยด้านความเครียดด้านอุปสงค์ของงาน (Job Demands) จำแนกตามอายุ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 20-29 ปี มีการตัดสินใจต่อปัจจัยด้านความเครียดด้านอุปสงค์ของงาน (Job Demands) น้อยกว่าผู้ที่มีอายุ 30-39 ปี และ 40 ปีขึ้นไป

ตารางที่ 4.21 แสดงความแตกต่างของมีผลต่อปัจจัยด้านความเครียด จำแนกตามสถานภาพการสมรส

ปัจจัย	สถานภาพการสมรส						F-test	Sig.
	โสด		สมรส		หย่าร้าง			
	Mean	S.D.	Mean	S.D.	Mean	S.D.		
ปัจจัยด้านความเครียด								
ด้านภายในองค์กร	2.61	0.76	2.79	0.74	2.54	0.67	3.417	0.034*
อำนาจในการตัดสินใจ	2.64	0.97	2.70	0.89	2.52	0.58	0.633	0.531
อุปสงค์ของงาน (Job Demands)	2.55	0.98	2.72	0.78	2.74	0.77	1.807	0.166
การจัดตารางเวลางานได้ด้วยตัวเอง (Schedule Control)	2.74	0.78	2.64	0.78	2.65	0.90	0.715	0.490
ปัจจัยด้านความเครียดโดยรวม	2.63	0.65	2.72	0.57	2.60	0.49	1.196	0.303

จากตารางที่ 4.21 พบว่า สถานภาพการสมรสที่แตกต่างกันมีผลต่อปัจจัยด้านความเครียดโดยรวม ไม่แตกต่างกันและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า สถานภาพการสมรสที่แตกต่างกันมีผลต่อปัจจัยด้านความเครียดด้านภายในองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านอำนาจในการตัดสินใจ ด้านอุปสงค์ของงาน (Job Demands) และด้านการจัดตารางเวลางานได้ด้วยตัวเอง (Schedule Control) ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.22 เปรียบเทียบคู่ต่างปัจจัยด้านความเครียดด้านภายในองค์กร จำแนกตามสถานภาพการสมรส

ด้าน	ค่าเฉลี่ย	โสด	สมรส	หย่าร้าง
ความเครียดด้านภายในองค์กร	โสด	2.61	-0.18*	0.08
	สมรส	2.79		0.25
	หย่าร้าง	2.54		

จากตารางที่ 4.22 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพโสดมีการตัดสินใจต่อปัจจัยด้านความเครียดด้านภายในองค์กรน้อยกว่าผู้ที่สมรสแล้ว

ตารางที่ 4.23 แสดงความแตกต่างของมีผลต่อปัจจัยด้านความเครียด จำแนกตามระยะเวลาที่ทำงาน

ปัจจัย	ระยะเวลาที่ทำงาน								F-test	Sig.
	1-2 ปี		3-5 ปี		6-8 ปี		8 ปีขึ้นไป			
	Mean	S.D.	Mean	S.D.	Mean	S.D.	Mean	S.D.		
ปัจจัยด้านความเครียด										
ด้านภายในองค์กร	2.69	0.75	2.45	0.70	2.64	0.73	3.12	0.64	18.777	0.000*
อำนาจในการตัดสินใจ	2.71	0.94	2.41	0.80	2.50	0.89	3.15	0.84	16.281	0.000*
อุปสงค์ของงาน (Job Demands)	2.63	0.89	2.47	0.87	2.59	0.80	2.98	0.83	7.545	0.000*
การจัดตารางเวลางานได้ด้วยตัวเอง (Schedule Control)	3.00	0.84	2.46	0.77	2.64	0.74	2.89	0.76	9.368	0.000*
ปัจจัยด้านความเครียดโดยรวม	2.75	0.63	2.45	0.53	2.60	0.53	3.05	0.56	24.287	0.000*

จากตารางที่ 4.23 พบว่า ระยะเวลาที่ทำงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อปัจจัยด้านความเครียดโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ระยะเวลาที่ทำงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อปัจจัยด้านความเครียดด้านภายในองค์กร ด้านอำนาจในการตัดสินใจ ด้านอุปสงค์ของงาน (Job Demands) และด้านการจัดตารางเวลางานได้ด้วยตัวเอง (Schedule Control) แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.24 เปรียบเทียบคู่ต่างของปัจจัยด้านความเครียดโดยรวม จำแนกตามระยะเวลาที่ทำงาน

ด้าน	ค่าเฉลี่ย	1-2 ปี	3-5 ปี	6-8 ปี	8 ปีขึ้นไป
ความเครียดโดยรวม	1-2 ปี	2.75	0.30*	0.15	-0.30*
	3-5 ปี	2.45		-0.15*	-0.60*
	6-8 ปี	2.60			-0.45*
	8 ปีขึ้นไป	3.05			
ความเครียดด้านภายในองค์กร	1-2 ปี	2.69	0.24*	0.05	-0.44*
	3-5 ปี	2.45		-0.19*	-0.68*
	6-8 ปี	2.64			-0.49*
	8 ปีขึ้นไป	3.12			

ตารางที่ 4.24 (ต่อ)

ด้าน	ค่าเฉลี่ย	1-2 ปี	3-5 ปี	6-8 ปี	8 ปีขึ้นไป
ความเครียดด้านอำนาจ	1-2 ปี	2.71	0.31*	0.21	-0.43*
ในการตัดสินใจ	3-5 ปี	2.41		-0.09	-0.74*
	6-8 ปี	2.50			-0.65*
	8 ปีขึ้นไป	3.15			
ความเครียดด้านอุปสงค์	1-2 ปี	2.63	0.16	0.04	-0.35*
ของงาน (Job Demands)	3-5 ปี	2.47		-0.12	-0.52*
	6-8 ปี	2.59			-0.39*
	8 ปีขึ้นไป	2.98			
ความเครียดด้านการจัด	1-2 ปี	3.00	0.54*	0.36*	0.11
ตารางเวลางานได้ด้วย	3-5 ปี	2.46		-0.18	-0.43*
ตัวเอง (Schedule	6-8 ปี	2.64			-0.25*
Control)	8 ปีขึ้นไป	2.89			

จากตารางที่ 4.24 เปรียบเทียบคู่ต่างของปัจจัยด้านความเครียดโดยรวม จำแนกตามระยะเวลาที่ทำงานพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ทำงานมา 3-5 ปี มีการตัดสินใจต่อปัจจัยด้านความเครียดโดยรวม น้อยผู้ที่ทำงาน 1-2 ปี และ 6-8 ปี และผู้ที่ทำงาน 8 ปีขึ้นไป มีการตัดสินใจต่อปัจจัยด้านความเครียดโดยรวมมากกว่าผู้ที่มีอายุงานไม่เกิน 8 ปี

เปรียบเทียบคู่ต่างของปัจจัยด้านความเครียดด้านภายในองค์กรจำแนกตามระยะเวลาที่ทำงานพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ทำงานมา 3-5 ปี มีการตัดสินใจต่อปัจจัยด้านความเครียดด้านภายในองค์กร น้อยผู้ที่ทำงาน 1-2 ปี และ 6-8 ปี และผู้ที่ทำงาน 8 ปีขึ้นไป มีการตัดสินใจต่อปัจจัยด้านความเครียดด้านภายในองค์กร มากกว่าผู้ที่มีอายุงานไม่เกิน 8 ปี

เปรียบเทียบคู่ต่างของปัจจัยด้านความเครียดด้านอำนาจในการตัดสินใจ จำแนกตามระยะเวลาที่ทำงานพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่ทำงานมา 1-2 ปี มีการตัดสินใจต่อปัจจัยด้านความเครียดด้านอำนาจในการตัดสินใจมากกว่าผู้ที่ทำงาน 3-5 ปี และผู้ที่ทำงาน 8 ปีขึ้นไป มีการตัดสินใจต่อปัจจัยด้านความเครียดด้านอำนาจในการตัดสินใจน้อยกว่าผู้ที่มีอายุงานไม่เกิน 8 ปี

เปรียบเทียบคู่ต่างของปัจจัยด้านความเครียดด้านอุปสงค์ของงาน (Job Demands) จำแนกตามระยะเวลาที่ทำงานพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่ทำงานมา 8 ปีขึ้นไป มีการตัดสินใจต่อปัจจัยด้านความเครียดด้านอุปสงค์ของงาน (Job Demands) มากกว่าผู้ที่มีอายุงานไม่เกิน 8 ปี

เปรียบเทียบคู่ต่างของปัจจัยด้านการจัดการเวลางานได้ด้วยตัวเอง (Schedule Control) จำแนกตามระยะเวลาที่ทำงานพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ทำงานมา 3-8 ปี มีการตัดสินใจต่อปัจจัยด้านการจัดการเวลางานได้ด้วยตัวเอง (Schedule Control) น้อยกว่าผู้ที่มีอายุงาน 1-2 ปี และ 8 ปีขึ้นไป

ตารางที่ 4.25 แสดงความแตกต่างของมีผลต่อปัจจัยด้านความเครียด จำแนกตามการศึกษาสูงสุด

ปัจจัย	การศึกษาสูงสุด								F-test	Sig.
	ต่ำกว่า		ม.6		ปวส. หรือ		ป.ตรี หรือ			
	ม.6		หรือ ปวช		อนุปริญญา		มากกว่า			
	Mean	S.D.	Mean	S.D.	Mean	S.D.	Mean	S.D.		
ปัจจัยด้านความเครียด										
ด้านภายในองค์กร	2.55	0.76	2.49	0.66	2.63	0.70	3.10	0.73	13.405	0.000*
อำนาจในการตัดสินใจ	2.45	0.73	2.39	0.84	2.48	0.87	3.35	0.75	28.908	0.000*
อุปสงค์ของงาน (Job Demands)	2.30	0.78	2.63	0.77	2.58	0.81	3.03	0.97	10.360	0.000*
การจัดตารางเวลางานได้ด้วย ตัวเอง (Schedule Control)	2.37	0.88	2.61	0.78	2.69	0.74	2.95	0.74	7.257	0.000*
ปัจจัยด้านความเครียดโดยรวม	2.43	0.52	2.53	0.52	2.60	0.53	3.11	0.62	26.074	0.000*

จากตารางที่ 4.25 พบว่า การศึกษาสูงสุดที่แตกต่างกันมีผลต่อปัจจัยด้านความเครียดโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การศึกษาสูงสุดที่แตกต่างกัน มีผลต่อปัจจัยด้านความเครียดด้านภายในองค์กร ด้านอำนาจในการตัดสินใจ ด้านอุปสงค์ของงาน (Job Demands) และด้านการจัดการเวลางานได้ด้วยตัวเอง (Schedule Control) แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.26 เปรียบเทียบกลุ่มต่างของปัจจัยด้านความเครียดโดยรวม จำแนกตามการศึกษาสูงสุด

ด้าน	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า ม.6	ม.6 หรือ ปวช.	ปวส. หรือ อนุปริญญา	ป.ตรี หรือ มากกว่า
ความเครียดโดยรวม	ต่ำกว่า ม.6	2.43	-0.10	-0.17*	-0.68*
	ม.6 หรือ ปวช.	2.53		-0.07	-0.58*
	ปวส. หรือ อนุปริญญา	2.60			-0.51*
	ป.ตรี หรือ มากกว่า	3.11			
ความเครียดด้านภายใน องค์กร	ต่ำกว่า ม.6	2.55	0.05	-0.09	-0.55*
	ม.6 หรือ ปวช.	2.49		-0.14	-0.60*
	ปวส. หรือ อนุปริญญา	2.63			-0.47*
	ป.ตรี หรือ มากกว่า	3.10			
ความเครียดด้านอำนาจ ในการตัดสินใจ	ต่ำกว่า ม.6	2.45	0.05	-0.03	-0.91*
	ม.6 หรือ ปวช.	2.39		-0.09	-0.96*
	ปวส. หรือ อนุปริญญา	2.48			-0.87*
	ป.ตรี หรือ มากกว่า	3.35			
ความเครียดด้านอุปสงค์ ของงาน (Job Demands)	ต่ำกว่า ม.6	2.30	-0.33*	-0.27*	-0.73*
	ม.6 หรือ ปวช.	2.63		0.06	-0.40*
	ปวส. หรือ อนุปริญญา	2.58			-0.46*
	ป.ตรี หรือ มากกว่า	3.03			
ความเครียดด้านการจัด ตารางเวลางานได้ด้วย ตัวเอง (Schedule Control)	ต่ำกว่า ม.6	2.37	-0.25	-0.33*	-0.58*
	ม.6 หรือ ปวช.	2.61		-0.08	-0.33*
	ปวส. หรือ อนุปริญญา	2.69			-0.25*
	ป.ตรี หรือ มากกว่า	2.95			

จากตารางที่ 4.26 เปรียบเทียบค่าของปัจจัยด้านความเครียดโดยรวม จำแนกตาม การศึกษาสูงสุด พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่า ม.6 มีผลต่อปัจจัยด้านความเครียด โดยรวมน้อยกว่าผู้ที่มีการศึกษา ปวส. หรืออนุปริญญา และผู้ที่มีการศึกษาระดับ ป.ตรี หรือ มากกว่า มีผลต่อปัจจัยด้านความเครียดโดยรวมมากกว่าผู้ที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่า ม.6, ม.6 หรือ ปวช. และ ปวส. หรือ อนุปริญญา

เปรียบเทียบค่าของปัจจัยด้านความเครียดด้านภายในองค์กร จำแนกตามการศึกษาสูงสุด พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาระดับ ป.ตรี หรือมากกว่ามีผลต่อปัจจัยด้านความเครียดด้านภายใน องค์กร มากกว่าผู้ที่มีการศึกษาระดับ ต่ำกว่า ม.6, ม.6 หรือ ปวช. และ ปวส. หรือ อนุปริญญา

เปรียบเทียบค่าของปัจจัยด้านอำนาจในการตัดสินใจ จำแนกตามการศึกษาสูงสุด พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาระดับ ป.ตรี หรือมากกว่ามีผลต่อปัจจัยด้านความเครียดด้านอำนาจใน การตัดสินใจมากกว่าผู้ที่มีการศึกษาระดับ ต่ำกว่า ม.6, ม.6 หรือ ปวช. และ ปวส. หรืออนุปริญญา

เปรียบเทียบค่าของปัจจัยด้านความเครียดด้านอุปสงค์ของงาน (Job Demands) จำแนก ตามการศึกษาสูงสุด พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่า ม.6 มีผลต่อปัจจัยด้านความเครียด ด้านอุปสงค์ของงาน (Job Demands) น้อยกว่าผู้ที่มีการศึกษาระดับม 6 หรือ ปวช. ปวส. หรือ อนุปริญญา และ ป.ตรี หรือมากกว่า และผู้ที่มีการศึกษาระดับ ป.ตรี หรือมากกว่ามีผลต่อปัจจัยด้าน ความเครียดด้านอุปสงค์ของงาน (Job Demands) มากกว่าผู้ที่มีการศึกษาระดับ ม.6 หรือ ปวช. และ ปวส. หรืออนุปริญญา

เปรียบเทียบค่าของปัจจัยด้านการจัดการเวลางานได้ด้วยตัวเอง (Schedule Control) จำแนกตามการศึกษาสูงสุด พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่า ม.6 มีผลต่อปัจจัยด้าน การจัดการเวลางานได้ด้วยตัวเอง (Schedule Control) น้อยกว่าผู้ที่มีการศึกษา ปวส. หรือ อนุปริญญา และ ป.ตรี หรือมากกว่า และผู้ที่มีการศึกษาระดับ ป.ตรี หรือมากกว่ามีผลต่อปัจจัยด้าน การจัดการเวลางานได้ด้วยตัวเอง (Schedule Control) มากกว่าผู้ที่มีการศึกษาระดับ ม.6 หรือ ปวช. และ ปวส. หรืออนุปริญญา

ตารางที่ 4.27 แสดงความแตกต่างของมีผลต่อปัจจัยด้านความเครียด จำแนกตามตำแหน่ง

ปัจจัย	ตำแหน่ง						F-test	Sig.
	วิศวกร		ระดับหัวหน้า		ระดับพนักงาน			
			หน่วยงานงาน		ชำนาญ			
	Mean	S.D.	Mean	S.D.	Mean	S.D.		
	ปัจจัยด้านความเครียด							
ด้านภายในองค์กร	3.05	0.75	2.80	0.77	2.55	0.69	15.814	0.000*
อำนาจในการตัดสินใจ	3.31	0.74	2.67	1.06	2.44	0.79	32.520	0.000*
อุปสงค์ของงาน (Job Demands)	3.03	1.00	2.69	0.88	2.52	0.78	11.137	0.000*
การจัดตารางเวลางานได้ด้วยตัวเอง (Schedule Control)	2.91	0.74	2.90	0.85	2.55	0.76	9.815	0.000*
ปัจจัยด้านความเครียดโดยรวม	3.07	0.63	2.77	0.68	2.52	0.49	31.091	0.000*

จากตารางที่ 4.27 พบว่า ตำแหน่งที่แตกต่างกัน มีผลต่อปัจจัยด้านความเครียดโดยรวม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ตำแหน่งที่แตกต่างกัน มีผลต่อ ปัจจัยด้านความเครียดด้านภายในองค์กรด้านอำนาจในการตัดสินใจ ด้านอุปสงค์ของงาน (Job Demands) และด้านการจัดตารางเวลางานได้ด้วยตัวเอง (Schedule Control) แตกต่างกัน อย่างมีนัย สำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.28 เปรียบเทียบค่าของปัจจัยด้านความเครียดโดยรวม จำแนกตามตำแหน่ง

ด้าน	ค่าเฉลี่ย	วิสวกร	ระดับหัวหน้า หน่วยงานงาน	ระดับพนักงาน ชำนาญ
ความเครียด โดยรวม	วิสวกร ระดับหัวหน้าหน่วยงาน ระดับพนักงานชำนาญ	3.07 2.77 2.52	0.30*	0.56* 0.25*
ความเครียด ด้านภายใน องค์กร	วิสวกร ระดับหัวหน้าหน่วยงาน ระดับพนักงานชำนาญ	3.05 2.80 2.55	0.25*	0.51* 0.26*
ความเครียด ด้านอำนาจใน การตัดสินใจ	วิสวกร ระดับหัวหน้าหน่วยงาน ระดับพนักงานชำนาญ	3.31 2.67 2.44	0.64*	0.87* 0.23*
ความเครียดด้าน อุปสงค์ของงาน (Job Demands)	วิสวกร ระดับหัวหน้าหน่วยงาน ระดับพนักงานชำนาญ	3.03 2.69 2.52	0.35*	0.52* 0.17
ความเครียด ด้านการจัด ตารางเวลางาน ได้ด้วยตัวเอง (Schedule Control)	วิสวกร ระดับหัวหน้าหน่วยงาน ระดับพนักงานชำนาญ	2.91 2.90 2.55	0.01	0.36* 0.35*

จากตารางที่ 4.28 เปรียบเทียบค่าของปัจจัยด้านความเครียดโดยรวม จำแนกตามตำแหน่ง พบว่า กลุ่มตัวอย่างทุกตำแหน่ง มีการตัดสินใจต่อปัจจัยด้านความเครียดโดยรวม แตกต่างกัน โดยระดับพนักงานชำนาญ มีการตัดสินใจต่อปัจจัยด้านความเครียดโดยรวมน้อยกว่าผู้ที่ตำแหน่งระดับหัวหน้าหน่วยงานงาน และวิสวกร ตามลำดับ

เปรียบเทียบกลุ่มต่างของปัจจัยด้านความเครียดด้านภายในองค์กรจำแนกตามตำแหน่งพบว่า กลุ่มตัวอย่างทุกตำแหน่ง มีการตัดสินใจต่อปัจจัยด้านความเครียดด้านภายในองค์กร แตกต่างกัน โดยระดับพนักงานชำนาญ มีการตัดสินใจต่อปัจจัยด้านความเครียดด้านภายในองค์กรน้อยกว่าผู้ที่ ตำแหน่งระดับหัวหน้าหน่วยงานงาน และวิศวกร ตามลำดับ

เปรียบเทียบกลุ่มต่างของปัจจัยด้านความเครียดอำนาจในการตัดสินใจจำแนกตามตำแหน่ง พบว่า กลุ่มตัวอย่างทุกตำแหน่ง มีการตัดสินใจต่อปัจจัยด้านความเครียดอำนาจในการตัดสินใจ แตกต่างกัน โดยระดับพนักงานชำนาญ มีการตัดสินใจต่อปัจจัยด้านความเครียดอำนาจในการตัดสินใจ น้อยกว่าผู้ที่ตำแหน่ง ระดับหัวหน้าหน่วยงานงาน และวิศวกร ตามลำดับ

เปรียบเทียบกลุ่มต่างของปัจจัยด้านความเครียดด้านอุปสงค์ของงาน (Job Demands) จำแนกตามตำแหน่ง พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งวิศวกรมีการตัดสินใจต่อปัจจัยด้านความเครียดด้าน อุปสงค์ของงาน (Job Demands) มากกว่าผู้ที่ตำแหน่งระดับหัวหน้าหน่วยงานงาน และพนักงาน ชำนาญ

เปรียบเทียบกลุ่มต่างของปัจจัยด้านความเครียดด้านการจัดการเวลางานได้ด้วยตัวเอง (Schedule Control) จำแนกตามตำแหน่งพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งระดับพนักงานชำนาญ มีการตัดสินใจต่อปัจจัยด้านความเครียดด้านการจัดการเวลางานได้ด้วยตัวเอง (Schedule Control) น้อยกว่าผู้ที่ตำแหน่งวิศวกรและระดับหัวหน้าหน่วยงานงาน

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อความตั้งใจจะลาออกจากงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.29 แสดงความแตกต่างของผลที่มีต่อความตั้งใจจะลาออกจากงาน จำแนกตามเพศ

ปัจจัย	เพศ				t-test	Sig.
	ชาย		หญิง			
	Mean	S.D.	Mean	S.D.		
ความตั้งใจจะลาออกจากงาน						
มีพฤติกรรม มาทำงานสาย, ลางานบ่อย,						
เช่น ลาป่วยโดยไม่มีสาเหตุอันควร,						
ลากิจบ่อยครั้ง เป็นต้น	3.73	1.38	4.33	1.30	-1.493	0.136
การไม่ปฏิบัติงานตามคำสั่งหลักเลียง						
ที่จะเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของบริษัท	2.52	1.25	3.50	1.31	-2.666	0.008*
ความตั้งใจจะลาออกจากงานโดยรวม	3.03	0.84	3.94	0.83	-3.767	0.003*

จากตารางที่ 4.29 พบว่า เพศที่แตกต่างกัน มีผลต่อความตั้งใจจะลาออกจากงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า เพศที่แตกต่างกัน มีผลต่อการไม่ปฏิบัติงานตามคำสั่งหลักเลียงที่จะเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของบริษัทแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่เพศที่แตกต่างกัน มีพฤติกรรมมาทำงานสาย ลางานบ่อย เช่น ลาป่วยโดยไม่มีสาเหตุอันควรลากิจบ่อยครั้ง เป็นต้น ไม่แตกต่างกัน

และความตั้งใจจะลาออกจากงานโดยรวม และด้านการไม่ปฏิบัติงานตามคำสั่งหลักเลียงที่จะเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของบริษัทเพศชายมีผลต่อการตัดสินใจน้อยกว่าเพศหญิง

ตารางที่ 4.30 แสดงความแตกต่างของผลที่มีต่อความตั้งใจจะลาออกจากงาน จำแนกตามอายุ

ปัจจัย	อายุ						F-test	Sig.
	20-29 ปี		30-39 ปี		40 ปีขึ้นไป			
	Mean	S.D.	Mean	S.D.	Mean	S.D.		
ความตั้งใจจะลาออกจากงาน								
มีพฤติกรรมมาทำงานสาย, ลางานบ่อย, เช่น ลาป่วยโดยไม่มีสาเหตุอันควร, ลากิจบ่อยครั้ง เป็นต้น	3.77	1.42	3.66	1.33	4.03	1.42	1.168	0.312
การไม่ปฏิบัติงานตามคำสั่งหลักเลียง ที่จะเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของบริษัท	2.39	1.29	2.66	1.17	2.87	1.46	3.355	0.036*
ความตั้งใจจะลาออกจากงาน	2.96	0.84	3.11	0.83	3.34	1.01	3.714	0.025*

จากตารางที่ 4.30 พบว่า อายุที่แตกต่างกัน มีผลต่อความตั้งใจจะลาออกจากงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อายุที่แตกต่างกันมีสาเหตุอันควรลากิจบ่อยครั้ง เป็นต้น และการไม่ปฏิบัติงานตามคำสั่งหลักเลียงที่จะเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของบริษัท แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่อายุที่แตกต่างกัน มีพฤติกรรมมาทำงานสาย ลางานบ่อยเช่น ลาป่วยโดยไม่มี ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.31 เปรียบเทียบคู่ต่างความตั้งใจจะลาออกจากงานโดยรวม จำแนกตามอายุ

ด้าน	ค่าเฉลี่ย	20-29 ปี	30-39 ปี	40 ปีขึ้นไป
ความตั้งใจจะลาออกจากงาน	20-29 ปี	2.96	-0.15	-0.39*
โดยรวม	30-39 ปี	3.11		-0.24
	40 ปีขึ้นไป	3.34		
การไม่ปฏิบัติงานตามคำสั่ง	20-29 ปี	2.39	-0.27*	-0.48*
หลักเลียงที่จะเข้าร่วมกิจกรรม	30-39 ปี	2.66		-0.21
ต่าง ๆ ของบริษัท	40 ปีขึ้นไป	2.87		

จากตารางที่ 4.31 เปรียบเทียบคู่ต่างความตั้งใจจะลาออกจากงานโดยรวม จำแนกตามอายุ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 20-29 ปี มีการตัดสินใจต่อความตั้งใจจะลาออกจากงานโดยรวม น้อยกว่า ผู้ที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไป

เปรียบเทียบคู่ต่างความตั้งใจจะลาออกจากงานด้านการไม่ปฏิบัติงานตามคำสั่ง หลีกเลี้ยงที่จะเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของบริษัท จำแนกตามอายุ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 20-29 ปี มีการตัดสินใจต่อความตั้งใจจะลาออกจากงานด้านการไม่ปฏิบัติงานตามคำสั่ง หลีกเลี้ยงที่จะเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของบริษัทน้อยกว่าผู้ที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไป

ตารางที่ 4.32 แสดงความแตกต่างของผลที่มีต่อความตั้งใจจะลาออกจากงาน จำแนกตามสถานภาพการสมรส

ปัจจัย	สถานภาพการสมรส						F-test	Sig.	
	โสด		สมรส		หย่าร้าง				
	Mean	S.D.	Mean	S.D.	Mean	S.D.			
ความตั้งใจจะลาออกจากงาน									
มีพฤติกรรม มาทำงานสาย, ลางานบ่อย เช่น ลาป่วยโดยไม่มีสาเหตุอันควร, ลากิจบ่อยครั้ง เป็นต้น	3.64	1.47	3.88	1.30	3.48	1.37	2.048	0.130	
การไม่ปฏิบัติงานตามคำสั่งหลักเสี่ยง ที่จะเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของบริษัท	2.53	1.34	2.49	1.16	3.06	1.39	3.019	0.050*	
ความตั้งใจจะลาออกจากงานโดยรวม	2.99	0.89	3.09	0.80	3.21	1.00	1.218	0.297	

จากตารางที่ 4.32 พบว่า สถานภาพการสมรสที่แตกต่างกัน มีผลต่อความตั้งใจจะลาออกจากงานโดยรวม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า สถานภาพการสมรสที่แตกต่างกัน การไม่ปฏิบัติงานตามคำสั่งหลีกเลี้ยงที่จะเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของบริษัทแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่สถานภาพการสมรสที่แตกต่างกัน มีพฤติกรรมมาทำงานสายลางานบ่อยเช่นลาป่วยโดยไม่มีสาเหตุอันควรลากิจบ่อยครั้ง เป็นต้น

ตารางที่ 4.33 เปรียบเทียบคู่ต่างความตั้งใจจะลาออกจากงานด้านการไม่ปฏิบัติงานตามคำสั่ง
หลักเลียงที่จะเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของบริษัท จำแนกตามสถานภาพการสมรส

ด้าน	ค่าเฉลี่ย	โสด	สมรส	หย่าร้าง
การไม่ปฏิบัติงานตามคำสั่ง หลักเลียงที่	โสด	2.53	0.04	-0.53*
จะเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของบริษัท	สมรส	2.49		-0.58*
	หย่าร้าง	3.06		

จากตารางที่ 4.33 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่หย่าร้าง มีความตั้งใจจะลาออกจากงานด้านการไม่ปฏิบัติงานตามคำสั่งหลักเลียงที่จะเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของบริษัทมากกว่าผู้ที่โสดและสมรสแล้ว

ตารางที่ 4.34 แสดงความแตกต่างของผลที่มีต่อความตั้งใจจะลาออกจากงาน จำแนกตาม
ระยะเวลาที่ทำงาน

ปัจจัย	ระยะเวลาที่ทำงาน								F-test	Sig.
	1-2 ปี		3-5 ปี		6-8 ปี		8 ปีขึ้นไป			
	Mean	S.D.	Mean	S.D.	Mean	S.D.	Mean	S.D.		
ความตั้งใจจะลาออกจากงาน										
มีพฤติกรรม มาทำงานสาย , ลางาน บ่อย , เช่นลาป่วยโดยไม่มีสาเหตุอันควร , ลากิจบ่อยครั้ง เป็นต้น	3.55	1.44	3.68	1.42	3.80	1.41	3.90	1.27	0.898	0.442
การไม่ปฏิบัติงานตามคำสั่งหลักเลียงที่จะเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆของบริษัท	2.86	1.32	2.45	1.30	2.48	1.16	2.62	1.27	1.465	0.224
ความตั้งใจจะลาออกจากงานโดยรวม	3.17	0.98	2.96	0.86	3.07	0.80	3.14	0.84	1.266	0.286

จากตารางที่ 4.34 พบว่า ระยะเวลาที่ทำงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อความตั้งใจจะลาออกจากงานโดยรวม และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ระยะเวลาที่ทำงานที่แตกต่างกัน มีพฤติกรรมมาทำงานสาย ลางานบ่น เช่น ลาป่วยโดยไม่มีสาเหตุอันควร ลาจิบ่อยครั้ง เป็นต้น และการไม่ปฏิบัติงานตามคำสั่งหลักเลียงที่จะเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของบริษัทไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.35 แสดงความแตกต่างของผลที่มีต่อความตั้งใจจะลาออกจากงาน จำแนกตาม
การศึกษาสูงสุด

ปัจจัย	การศึกษาสูงสุด								F-test	Sig.
	ต่ำกว่า	ม.6 หรือ		ปวส. หรือ		ป.ตรี หรือ				
	ม.6	ปวช.		อนุปริญญา		มากกว่า				
	Mean	S.D.	Mean	S.D.	Mean	S.D.	Mean	S.D.		
ความตั้งใจจะลาออกจากงาน										
มีพฤติกรรม มาทำงานสาย,										
ลางานบ่อย เช่น ลาป่วย										
โดยไม่มีสาเหตุอันควร,										
ลาจบบ่อยครั้ง เป็นต้น	3.56	1.40	3.38	1.46	3.54	1.36	4.57	0.96	15.972	0.000*
การไม่ปฏิบัติงานตามคำสั่ง										
หลีกเลี่ยงที่จะเข้าร่วมกิจกรรม										
ต่าง ๆ ของบริษัท	2.47	1.07	2.70	1.40	2.73	1.25	2.16	1.20	4.501	0.004*
ความตั้งใจจะลาออกจากงาน										
โดยรวม	2.88	0.81	2.98	0.92	3.11	0.88	3.18	0.77	1.985	0.116

จากตารางที่ 4.35 พบว่า การศึกษาสูงสุดที่แตกต่าง มีผลต่อความตั้งใจจะลาออกจากงานโดยรวม ไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การศึกษาสูงสุดที่แตกต่างมีพฤติกรรมมาทำงานสายลางานบ่อย เช่น ลาป่วยโดยไม่มีสาเหตุอันควรลาจบบ่อยครั้ง เป็นต้น และการไม่ปฏิบัติงานตามคำสั่งหลีกเลี่ยงที่จะเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของบริษัท แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.36 เปรียบเทียบคู่ต่างของปัจจัยความตั้งใจจะลาออกจากงาน จำแนกตามการศึกษา
สูงสุด

ด้าน	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า ม.6	ม.6 หรือ ปวช.	ปวส. หรือ อนุปริญญา	ป.ตรี หรือ มากกว่า
มีพฤติกรรม มาทำงาน สาย, ลางานบ่อย เช่น	ต่ำกว่า ม.6	3.56	0.18	0.02	-1.01*
ลาป่วยโดยไม่มีสาเหตุ	ม.6 หรือ ปวช.	3.38		-0.16	-1.19*
อันควร, ลากิจบ่อยครั้ง เป็นต้น	ปวส. หรือ อนุปริญญา	3.54			-1.03*
	ป.ตรี หรือ มากกว่า	4.57			
มีการไม่ปฏิบัติงานตาม	ต่ำกว่า ม.6	2.47	-0.23	-0.26	0.30
คำสั่ง หลีกเลี้ยงที่จะ	ม.6 หรือ ปวช.	2.70		-0.03	0.54*
เข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ	ปวส. หรืออนุปริญญา	2.73			0.57*
ของบริษัท	ป.ตรี หรือมากกว่า	2.16			

จากตารางที่ 4.36 เปรียบเทียบคู่ต่างของปัจจัยความตั้งใจจะลาออกจากงานด้านมีพฤติกรรม มาทำงานสาย, ลางานบ่อย เช่น ลาป่วยโดยไม่มีสาเหตุอันควร, ลากิจบ่อยครั้ง เป็นต้น จำแนกตาม การศึกษาสูงสุด พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาระดับป.ตรี หรือ มากกว่ามีผลต่อปัจจัยความตั้งใจ จะลาออกจากงานด้านมีพฤติกรรม มาทำงานสายลางานบ่อยเช่นลาป่วยโดยไม่มีสาเหตุอันควร ลากิจ บ่อยครั้ง เป็นต้น มากกว่าผู้ที่มีการศึกษาด้านต่ำกว่า ม.6 ม.6 หรือ ปวช. และ ปวส. หรืออนุปริญญา

เปรียบเทียบคู่ต่างของปัจจัยความตั้งใจจะลาออกจากงานด้านมีการไม่ปฏิบัติงานตามคำสั่ง หลีกเลี้ยงที่จะเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของบริษัท จำแนกตามการศึกษาสูงสุด พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มี การศึกษาระดับ ป.ตรี หรือมากกว่ามีผลต่อปัจจัยความตั้งใจจะลาออกจากงานด้านมีการไม่ปฏิบัติงาน ตามคำสั่ง หลีกเลี้ยงที่จะเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของบริษัทน้อยกว่าผู้ที่มีการศึกษาระดับม 6 หรือ ปวช. และ ปวส. หรืออนุปริญญา

ตารางที่ 4.37 แสดงความแตกต่างของผลที่มีต่อความตั้งใจจะลาออกจากงาน จำแนกตามตำแหน่ง

ปัจจัย	ตำแหน่ง						F-test	Sig.
	วิศวกร		ระดับหัวหน้า หน่วยงานงาน		ระดับพนักงาน ชำนาญ			
	Mean	S.D.	Mean	S.D.	Mean	S.D.		
ความตั้งใจจะลาออกจากงาน								
มีพฤติกรรม มาทำงานสายลงงานบ่อย								
เช่น ลาป่วยโดยไม่มีสาเหตุอันควรลากิจ								
บ่อยครั้ง เป็นต้น	4.70	0.82	3.64	1.38	3.47	1.40	26.838	0.000*
การไม่ปฏิบัติงานตามคำสั่งหลักเลียง								
ที่จะเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของบริษัท	2.01	1.09	2.84	1.45	2.64	1.21	10.140	0.000*
ความตั้งใจจะลาออกจากงาน	3.14	0.70	3.17	0.93	3.00	0.88	1.522	0.220

จากตารางที่ 4.37 พบว่า ตำแหน่งที่แตกต่างกัน มีผลต่อความตั้งใจจะลาออกจากงานโดยไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ตำแหน่งที่ที่แตกต่างกันมีพฤติกรรม มาทำงานสายลงงานบ่อย เช่น ลาป่วยโดยไม่มีสาเหตุอันควรลากิจบ่อยครั้ง เป็นต้น และการไม่ปฏิบัติงานตามคำสั่งหลักเลียงที่จะเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของบริษัท แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.38 เปรียบเทียบคู่ต่างของปัจจัยความตั้งใจจะลาออกจากงาน จำแนกตามตำแหน่ง

ด้าน	ค่าเฉลี่ย	วิศวกร	ระดับหัวหน้า	ระดับพนักงาน
			หน่วยงาน	ชำนาญ
มีพฤติกรรม มาทำงานสาย, ลงงานบ่อย เช่น ลาป่วยโดยไม่มีสาเหตุอันควร, ลากิจบ่อยครั้ง เป็นต้น	วิศวกร	4.70	1.05*	1.23*
	ระดับหัวหน้า			
	หน่วยงานงาน	3.64		0.17
	ระดับพนักงาน			
การไม่ปฏิบัติงานตามคำสั่งหลักเลียงที่จะเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของบริษัท	ชำนาญ	3.47		
	วิศวกร	2.01	-0.83*	-0.63*
	ระดับหัวหน้า			
	หน่วยงานงาน	2.84		0.20
	ระดับพนักงาน			
	ชำนาญ	2.64		

จากตารางที่ 4.38 เปรียบเทียบคู่ต่างของปัจจัยความตั้งใจจะลาออกจากงาน ด้านมีพฤติกรรมมาทำงานสาย ลางานบ่อย จำแนกตามตำแหน่ง พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งวิศวกรปัจจัยความตั้งใจจะลาออกจากงาน ด้านมีพฤติกรรม มาทำงานสาย ลางานบ่อย มากกว่าผู้ที่มีตำแหน่งระดับหัวหน้าหน่วยงานและระดับพนักงานชำนาญ

เปรียบเทียบคู่ต่างของปัจจัยความตั้งใจจะลาออกจากงาน ด้านการไม่ปฏิบัติงานตามคำสั่ง หลีกเลียงที่จะเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของบริษัทจำแนกตามตำแหน่ง พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งวิศวกรปัจจัยความตั้งใจจะลาออกจากงาน ด้านมีพฤติกรรม มาทำงานสาย ลางานบ่อย พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งวิศวกรปัจจัยความตั้งใจจะลาออกจากงาน ด้านการไม่ปฏิบัติงานตามคำสั่ง หลีกเลียงที่จะเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของบริษัทน้อยกว่าผู้ที่มีตำแหน่งระดับหัวหน้าหน่วยงานและระดับพนักงานชำนาญ

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัย

การศึกษาเรื่อง ความแตกต่างส่วนบุคคลกับความพึงพอใจในความเครียด และการลาออก ของ พนักงานกลุ่มธุรกิจงานแปรรูปโครงสร้างเหล็ก มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความแตกต่างส่วนบุคคลกับความพึงพอใจในความเครียดและการลาออกของพนักงานกลุ่มธุรกิจงานแปรรูปโครงสร้างเหล็ก โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล กลุ่มตัวอย่างที่ใช้เป็นเป้าหมายในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานกลุ่มธุรกิจงานแปรรูปโครงสร้างเหล็ก จำนวน 392 คน แล้วนำมาประมวลผลข้อมูล ซึ่งสามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

จากการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่จะพบว่า เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 20-29 ปีจำนวน ๑๓๖ คน สถานภาพสมรส อายุงาน 3-5 ปีจบการศึกษาระดับ ปวส. หรืออนุปริญญา ตำแหน่งพนักงานชำนาญงาน

ในด้านปัจจัยเชิงจิตพบว่า กลุ่มตัวอย่างคิดว่าปัจจัยเชิงจิตที่เกี่ยวข้องกับงานเพื่อช่วยให้พนักงานปฏิบัติงานในระดับปานกลาง โดยรวม มีค่าเฉลี่ย 2.91 และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความสำเร็จในการทำงานมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจในสูงสุด

ในด้านปัจจัยค่าจ้างพบว่ากลุ่มตัวอย่างคิดว่าปัจจัยค่าจ้างโดยรวม มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.56 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านเงินเดือนและสวัสดิการโดยรวมมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจสูงสุด

ปัจจัยด้านความเครียดจากการทำงานโดยรวม มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 2.67 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านภายในองค์กรโดยรวมมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจสูงสุด

ปัจจัยการลาออกจากงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.31 และเมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็นพบว่า พฤติกรรมมาทำงานสาย, ลางานบ่อย เช่น ลาป่วยโดยไม่มีสาเหตุอันควร, ลาทิ้งบ่อยครั้ง เป็นต้น มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจสูงสุด การตัดสินใจการลาออกมีพฤติกรรมการทำงานเป็นหลัก

การทดสอบสมมติฐาน

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ ระยะเวลาที่ทำงานด้าน การศึกษาตำแหน่งงาน มีผลต่อความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านเพศและสถานภาพการสมรส ที่แตกต่างกันมีผลต่อความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2 พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ ระยะเวลาที่ทำงาน การศึกษาตำแหน่งงาน มีผลต่อความเครียดในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สถานภาพการสมรสที่แตกต่างกันมีผลต่อความเครียดในการทำงานไม่แตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 3 พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ มีผลต่อความตั้งใจจะลาออกงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านสถานภาพการสมรส ระยะเวลาที่ทำงานการศึกษาตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีผลต่อความตั้งใจจะลาออกงานไม่แตกต่างกัน

ซึ่งสามารถสรุปแยกตามปัจจัยส่วนบุคคลได้ ดังนี้

ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุที่แตกต่างกันจะมีผลต่อความพึงพอใจ ความเครียดจากการทำงาน และความตั้งใจจะลาออก แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ปัจจัยส่วนบุคคลด้านการศึกษาที่แตกต่างกันจะมีผลต่อความพึงพอใจ ความเครียดจากการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาที่ทำงานที่แตกต่างกันจะมีผลต่อความพึงพอใจ ในด้านปัจจัยงูใจ และความเครียดจากการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ปัจจัยส่วนบุคคลด้านตำแหน่งงานที่แตกต่างกันจะมีผลต่อความพึงพอใจในด้านปัจจัยเชิงใจและความเครียดจากการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศที่แตกต่างกันจะมีผลต่อความเครียดจากการทำงาน และพฤติกรรมความตั้งใจจะลาออกจากงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพการสมรสที่แตกต่างกันจะมีผลต่อ ความพึงพอใจความเครียดจากการทำงาน และพฤติกรรมความตั้งใจจะลาออกจากงาน ไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

จากผลการทดสอบสมมติฐานสรุปแยกตามปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันที่มีผลต่อและมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญได้ดังนี้คือ

1. ด้านอายุของกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุมากกว่า 40 ปี มีผลในทุกเรื่อง คือ มีผลต่อความพึงพอใจ มีค่าเฉลี่ย 3.54 มีผลต่อความตั้งใจจะลาออกจากงาน มีค่าเฉลี่ย 3.34 และมีผลต่อความเครียดจากการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 3.01
2. ด้านการศึกษาในระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่า มีผลต่อความพึงพอใจ มีค่าเฉลี่ย 3.53 และมีผลต่อความเครียดจากการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 3.11
3. ด้านตำแหน่งงาน พนักงานในระดับวิศวกร มีผลต่อความพึงพอใจ มีค่าเฉลี่ย 3.51 และมีผลต่อความเครียดจากการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 3.07
4. ด้านระยะเวลาทำงาน 1-2 ปี มีผลต่อความตั้งใจจะลาออก 3.48 และระยะเวลางาน 8-10 ปี มีผลต่อความเครียดจากการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 3.05
5. ด้านเพศ พนักงานเพศหญิง มีผลต่อความพึงพอใจ มีค่าเฉลี่ย 3.41 และด้านความเครียดจากการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 3.94
6. ด้านสถานภาพสมรส พบว่าไม่มีผลในทุก ๆ ด้าน

ทางผู้วิจัยได้สรุปและเสนอแนะในส่วนของปัจจัยส่วนบุคคลในด้านอายุซึ่งเป็นกลุ่มที่มีอายุมากกว่า 40 ปี และปัจจัยด้านการศึกษาของกลุ่มตัวอย่างมีระดับการศึกษาปริญญาตรี หรือสูงกว่า ในเรื่องความพึงพอใจ ความเครียด ความตั้งใจจะลาออก ที่มีปัจจัยด้านย่อยมากที่สุดโดยมีข้อเสนอแนะดังนี้

ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีผลต่อความพึงพอใจ มีค่าเฉลี่ยที่ 3.54 มีอายุมากกว่า 40 ปี เนื่องจากต้องการการยอมรับนับถือทั้งผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา รวมถึงโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในการทำงาน เพราะตนมีทั้งวุฒิ และคุณวุฒิรวมถึงประสบการณ์ในการทำงานที่มากกว่า ดังนั้นบริษัทฯ จึงควรประกาศเกียรติคุณให้กับพนักงานที่มีความจงรักภักดีที่ปฏิบัติงานกับบริษัทฯ เป็นระยะเวลานาน และควรให้เงินรางวัลพนักงานทำงานครบ 5, 10, 15 ปี หรือมีสิทธิประโยชน์ด้านอื่น ๆ มากขึ้น เช่น การลาพักร้อน เป็นต้น

ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุเทพ พัวศิริ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์ยางสำเร็จรูป พบว่า ความพึงพอใจในด้านโอกาสความก้าวหน้า ความชัดเจนของงาน ความสัมพันธ์กับหัวหน้างานมีอิทธิพลต่อความตั้งใจที่จะลาออกของพนักงาน

ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีผลต่อความเครียดจากการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 3.01 มีอายุมากกว่า 40 ปี เนื่องจากพนักงานในระดับอายุดังกล่าวนี้ มีความเครียดในด้านภายในองค์กร เช่น การบังคับบัญชา การสื่อสาร ด้านการตัดสินใจในงาน และด้านการจัดตารางเวลาในการทำงาน และเมื่อมีปัญหาดังกล่าว จะส่งผลให้เกิดความเครียด ดังนั้นบริษัทฯ จึงควรสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพนักงานรุ่นใหม่กับพนักงานกลุ่มนี้ โดยจัดกิจกรรมในด้านต่าง ๆ เพื่อเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างรุ่นพี่รุ่นน้อง เช่น มีการจัดเลี้ยงสร้างความสัมพันธ์อันดี การอบรมสอนงานการทำกิจกรรม สันทนาการร่วมกัน เช่นการแข่งขันกีฬา เป็นต้น

ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ กฤษณพล พัวพงษ์ไพบูลย์ (2548) ปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดของพนักงานปฏิบัติการงานเครื่องมียกตู้สินค้าท่าเรือแหลมฉบัง พบว่า ปัจจัยด้านสัมพันธภาพในการทำงานสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความเครียด และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุมาลี วรเวก (2549) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลทำให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมปิโตรเคมีคัลไทย จำกัด (มหาชน) พบว่า ปัจจัยด้านสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับความเครียดในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีผลต่อพฤติกรรมความตั้งใจจะลาออกจากงาน มีค่าเฉลี่ย 3.34 มีอายุมากกว่า 40 ปี เนื่องจากพฤติกรรมการทำงาน เช่น ลาป่วย ลาพัก ลาโดยไม่มีสาเหตุบ่อยครั้ง และโดยช่วงอายุดังกล่าวต้องการออกจากงานเพื่อมาประกอบอาชีพส่วนตัว เพราะคิดว่าปฏิบัติงานมานาน บริษัทไม่ได้ให้ความสำคัญเป็นธรรมกับพนักงานที่มีความตั้งใจ ดังนั้นบริษัทฯ จึงควรมีมาตรการลงโทษ พนักงานที่มาทำงานสายไม่สม่ำเสมอ ให้เบี่ยงเบนกับพนักงานที่มาทำงานอย่างสม่ำเสมอ ให้มีผลต่อการประเมินผลงานการขึ้นค่าแรงและโบนัสประจำปีและให้วันลาพักร้อนเพิ่ม เป็นต้น

ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ พรเทพ วัฒน (2556) ความสัมพันธ์ระหว่างความเหนื่อยหน่าย และการตั้งใจลาออก บริษัทเอ็บบสวตส์ จำกัด พบว่า ความเหนื่อยหน่ายและการตั้งใจจะลาออกของพนักงานมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งอาจเกิดจากความเครียด ความกดดันจากการทำงานที่สะสมมานานทำให้มีความคิดแค้นและเพื่อนร่วมงานไปในทางลบ ส่งผลให้เกิดพฤติกรรมในรูปแบบต่างๆ เช่น ขาด ลา มาสาย เลี่ยงงาน ส่งผลให้เกิดความขัดแย้งในงานจนส่งผลให้เกิดความคิดที่จะลาออก

ปัจจัยส่วนบุคคลด้านการศึกษา พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับการศึกษาปริญญาตรี หรือสูงกว่า มีผลต่อความพึงพอใจ มีค่าเฉลี่ย 3.53 คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในงาน รวมถึงความสัมพันธ์และการปกครองของผู้บังคับบัญชา ดังนั้นบริษัทจึงควรให้พนักงานกลุ่มดังกล่าวนี้ มีการส่งพนักงานดูงานเพื่อให้พนักงานนำความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงาน พัฒนางาน และจัดให้พนักงานได้รับการฝึกอบรมเพิ่มเติม เช่น อบรมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ความรู้ด้านทฤษฎีการบริหารงานสมัยใหม่ เพื่อปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ปัจจุบัน และมีกิจกรรมร่วมกันกับผู้บังคับบัญชา เช่น การประชุม นอกสถานที่ เล่นกีฬาร่วมกัน เป็นต้น และผู้บังคับบัญชาต้องให้พนักงานเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผนงาน การแสดงความคิดเห็น เป็นต้น

ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ ทวีสุข โสภารัตนาภรณ์ (2553) ความพึงพอใจในงาน กับความตั้งใจลาออกของพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) พบว่าตัวแปรด้านความพึงพอใจ คือ ด้านความรับผิดชอบในงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านนโยบายและการบริหาร โอกาสได้รับความก้าวหน้าในอนาคต มีผลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงาน

ปัจจัยส่วนบุคคลด้านการศึกษามีพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี หรือสูงกว่า มีผลต่อความเครียดจากการทำงานมีค่าเฉลี่ย 3.11 ในด้านภายในองค์กร เช่น การบังคับบัญชา การสื่อสาร การวางแผนเป้าหมายด้านกลยุทธ์ เป็นต้น ด้านการตัดสินใจในงาน และด้านการจัดตารางเวลางาน ดังนั้น บริษัทควรจัดให้มีสัมมนาการทั้งภายในและภายนอกบริษัทฯ เพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างพนักงาน เช่น จัดงานเลี้ยงประจำปี จัดตั้งชมรมกีฬาที่พนักงานส่วนใหญ่สนใจ เช่น ฟุตบอล เป็นต้น ภายนอกบริษัทฯ จัดตั้งกิจกรรมชุมชนประ โยชน์เพื่อสิ่งแวดล้อม เช่น ทาสีโรงเรียนประถมต่างจังหวัด ทำบุญทอดผ้าป่า ทอดกฐิน ปลูกปะการังคืนความสวยงามให้กับท้องทะเล เป็นต้น และบริษัทควรจัดให้มีการฝึกอบรมงานในด้านการวางแผน การตัดสินใจแก้ปัญหาในการทำงาน การจัดการเชิงกลยุทธ์ เพื่อให้พนักงานได้นำความรู้มาใช้ในการทำงาน

ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุมาลี วรเวก (2549) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลทำให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมปิโตรเคมีคัลไทย จำกัด (มหาชน) พบว่า ปัจจัยด้านสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับความเครียดในการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำการศึกษาเปรียบเทียบพนักงานในธุรกิจงานแปรรูปอื่น หรืออุตสาหกรรมหนัก เป็นต้น
2. การศึกษาในปัจจัยดังกล่าวแต่เป็นในเชิงคุณภาพ เพื่อเป็นประโยชน์ต่อผู้ศึกษาค้นคว้าวิจัยที่จะได้ข้อมูลที่หลากหลายต่อไป

เอกสารและสิ่งอ้างอิง

กันตนา ระบอบ. 2551. ปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการลาออกของพนักงานบริษัทอึ้งกู่เฮง
สกลนคร. การศึกษาค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ,
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

กฤษณพล พัวพงษ์ไพบูลย์. 2548. ปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดของพนักงานปฏิบัติการงาน
เครื่องมือยกตู้สินค้าท่าเรือแหลมฉบัง, การศึกษาค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขาบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.

จิตติรัญน์ ศิริเลิศ. 2545. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลาออกจากงานของผู้บริหารหน่วยงานทรัพยากร
มนุษย์ในโรงงานอุตสาหกรรมบริษัทข้ามชาติในจังหวัดระยอง. วิทยานิพนธ์การจัดการ
มหาบัณฑิต สาขาการจัดการ, มหาวิทยาลัยบูรพา.

ทวีสุข โสภารัตนาภรณ์. 2553. ความพึงพอใจในงานกับความตั้งใจจะลาออกของพนักงาน
ธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขา
บริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ปริญญ ชัยกองเกียรติ และคณะ. 2553. ความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันของบุคลากร
วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ยะลา. ยะลา: วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนียะลา.

พรเทพ วัฒน. 2556. ความสัมพันธ์ระหว่างความเหนื่อยหน่าย และการตั้งใจลาออก
บริษัทเอียบฮวดเส็ง จำกัด. การศึกษาค้นคว้าอิสระวิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต
สาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์, มหาวิทยาลัยศรีปทุม

วิมลรัตน์ จันทวงษ์. 2553. ความสัมพันธ์ระหว่างประสพการณ์ในงาน กับความเครียด
ในการทำงาน ของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) ภาคนครหลวง.
การศึกษาค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา

สุจิตรา กุลตั้งวัฒนา. 2550. **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจลาออกจากงานของพนักงานในกลุ่มโรงพิมพ์ ส.วัฒนา.** การศึกษาค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

สุเทพ พัวศิริ. 2543. **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์ยางสำเร็จรูป.** วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

สุพานี สฤษฏ์วานิช. 2552. **พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่: แนวคิด และทฤษฎี.** กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สุมาลี วรเวก. 2549. **ปัจจัยที่มีผลทำให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมปิโตรเคมีกัลป์ไทยจำกัด (มหาชน).** การศึกษาค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.

สมยศ นาวิการ. 2540. **ธุรกิจเบื้องต้น.** กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ดอกหญ้า.

_____. 2540. **การบริหารและพฤติกรรมองค์การ.** กรุงเทพมหานคร: ผู้จัดการ.

เสาวรส ใหญ่สว่าง. 2556. **ระเบียบวิธีวิจัยทางบริหารธุรกิจ.** เอกสารประกอบการบรรยาย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

อำนาจ ชีระวนิช. 2553. **การจัดการยุคใหม่.** กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์บริษัทมาเธอร์ บอส แพคเกจจิ้ง จำกัด.

อัศมาภรณ์ ณ สงขลา. 2539. **การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อแนวโน้มการลาออกจากงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์ไทยในเขตกรุงเทพฯ.** วิทยานิพนธ์เศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาเศรษฐศาสตร์ธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

องค์การ เรื่องรัตนอัมพร. 2556. ความเครียดจากการทำงาน (Online).

www.cardiook.net/content/view/, 5 ธันวาคม 2556.

อมรา ไทยประเสริฐ. 2547. ปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการลาออกของบุคลากรบริษัท
ไทยเบเวอร์เรจ แคน จำกัด. การศึกษาค้นคว้าอิสระเศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาเศรษฐศาสตร์ธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

Dyer, D. E. *et al.* 1981. “Can job performance be predicted from biographical, personality
and administrative climate inventories.” **Nursing Research**. 21 (May-June):
97-101.

Gaertner, K. N. and S. K. Nollen . 1992. “Turnover Intention and Desire Among Executives.”
Human Relations. 45: 447-465.

George, S. and R. S. Leonard. 1972. **The Human Problems of Management**.
New York: Prentice-Hall.

Herzberg, F. 1959. **The Motivation to Work**. New York: John Wiley and Sons, Inc.

Michael, T. M. and M. I. John. 1987. **Controlling work stress: effective human resource
and management strategies**. Jossey-Bass.

Mowday, R. T., R. M. Steers and L. W. Porter. 1979. “The measurement of Organization
Commitment.” **Journal of Vacation Behavior**. 14: 224-247.

Victoria , A. S. 1996. **Reducing Sale Employee Turn Over in Retailing Through Increased
Knowledge of Salemanship**. California State University





ภาคผนวก ก
แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย



แบบสอบถาม

เรื่อง

ความแตกต่างส่วนบุคคล ความพึงพอใจ ความเครียด และความตั้งใจจะลาออก
ของพนักงานกลุ่มธุรกิจงานแปรรูปโครงสร้างเหล็ก

แบบสอบถามฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาโครงการปริญญาโทสำหรับผู้บริหาร คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ใช้ประกอบการวิจัยเรื่องความแตกต่างส่วนบุคคล ความพึงพอใจ ความเครียด และความตั้งใจจะลาออกของพนักงานกลุ่มธุรกิจงานแปรรูปโครงสร้างเหล็กเพื่อให้ผลการวิจัยเกิดความน่าเชื่อถือและเกิดประโยชน์สูงสุด ผู้วิจัยใคร่ขอความร่วมมือจากท่านในการให้ข้อมูลและความคิดเห็นตามความเป็นจริง โดยคำตอบของท่านจะนำมาใช้ในการศึกษาเชิงวิชาการเท่านั้น และจะถูกปิดเป็นความลับขอขอบพระคุณทุกท่านที่ได้กรุณาสละเวลาตอบแบบสอบถามมา ณ โอกาสนี้

ธีรพันธ์ เกาะสมุทร

นิสิตปริญญาโท มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

คำชี้แจง

แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้

- ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
- ส่วนที่ 2 ปัจจัยเชิงจิต ที่เกี่ยวข้องกับงานเพื่อมุ่งใจให้พนักงานปฏิบัติงาน
- ส่วนที่ 3 ปัจจัยค่าจ้างที่จะให้แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานมีอยู่ตลอดเวลา
- ส่วนที่ 4 ปัจจัยด้านความเครียดจากการทำงานกับความตั้งใจจะลาออกจากงาน
- ส่วนที่ 5 ความตั้งใจจะลาออกจากงาน

นิยามศัพท์

1. กลุ่มตัวอย่าง หมายถึง บุคลากรของบริษัทที่มีสภาพเป็นพนักงานระดับวิศวกรหัวหน้างาน และระดับพนักงานชำนาญงาน เช่น ในกลุ่มธุรกิจงานแปรรูปโครงสร้างเหล็ก
2. งานแปรรูปโครงสร้างเหล็ก (Steel Fabrication) หมายถึงการนำวัสดุ คือ เหล็กไร้สนิม ทุกประเภท เช่น เหล็กแผ่น เหล็กรูปพรรณ และเหล็กประเภทอื่น ๆ นำมาทำการแปรรูป ตัด คัด ม้วน เชื่อม ขึ้นรูปโครง ทำสี เพื่อให้เป็นชิ้นงาน ตามแบบที่ลูกค้ากำหนด
3. ความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) หมายถึงทัศนคติเกี่ยวกับงานของพนักงาน ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับปัจจัยแวดล้อมในงานของเขา เช่น ค่าตอบแทน โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง ความก้าวหน้า หัวหน้างาน ตลอดจนเพื่อนร่วมงาน ซึ่งอิทธิพลต่อการรับรู้ในงานของบุคคล ความพอใจในงานยังเกิดขึ้นจากปัจจัยแวดล้อมของงาน ได้แก่ รูปแบบการบริหาร นโยบายและขั้นตอนการทำงาน กลุ่มงานที่เกี่ยวข้อง สภาพแวดล้อมการทำงาน ตลอดจนประโยชน์และผลตอบแทน เป็นต้น
4. ปัจจัยจูงใจหมายถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรงเพื่อจูงใจให้คนชอบและรักงาน เป็นการกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน มีความสุขในการทำงาน รักองค์กร ทะนุบำรุงรักษา องค์กร ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น เช่น ความสำเร็จในการทำงาน ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความก้าวหน้าในการทำงาน เป็นต้น
5. ปัจจัยค้ำจุน หมายถึงปัจจัยที่จะค้ำจุนทำให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์กร บุคคลในองค์กรจะเกิดความไม่ชอบงานขึ้น และปัจจัยที่มาจากภายนอกบุคคล เช่น เงินเดือน สภาพแวดล้อมในการทำงาน นโยบายและการบริหารงานขององค์กร เป็นต้น
6. ความเครียดจากการทำงาน เป็นผลรวมที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงในหลายปัจจัยทั้งทางด้านบุคคลองค์กร สภาพแวดล้อมในการทำงานและสังคม
7. ความตั้งใจจะลาออก (Turnover Intention) หมายถึง ความตั้งใจทางพฤติกรรมที่เป็นผลจากนโยบายขององค์กร สภาพการด้านตลาดแรงงานและการรับรู้ของพนักงาน โดยที่พนักงาน

คาดหวังว่าจะจากองค์กรไปเนื่องจากเชื่อว่าต้องได้รับสิ่งที่ดีขึ้นจากการลาออก ซึ่งในการวิจัยนี้จะหมายถึงความตั้งใจจะลาออกของพนักงาน ซึ่งลาออกไปทำงานในกลุ่มธุรกิจเดียวกัน คือกลุ่มธุรกิจแปรรูปโครงสร้างเหล็ก

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย (✓) ลงในหน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ

☐ ชาย	☐ หญิง
------------------------------	-------------------------------
2. อายุ

☐ 20-29 ปี	☐ 30-39 ปี
☐ 40 ขึ้นไป	
3. สถานภาพการสมรส

☐ โสด	☐ สมรส
☐ หย่าร้าง	
4. ระยะเวลาที่ทำงาน

☐ 1-2 ปี	☐ 3-5 ปี
☐ 6-8 ปี	☐ 8 ปีขึ้นไป
5. การศึกษาสูงสุดของท่าน

☐ ต่ำกว่า ม.6	☐ ม.6 หรือ ปวช.
☐ ปวส. หรืออนุปริญญา	☐ ปริญญาตรีหรือสูงกว่า
6. ตำแหน่งงานของท่าน

☐ ระดับวิศวกร	
☐ ระดับหัวหน้าหน่วยงาน/แผนก	
☐ ระดับพนักงานชำนาญงาน เช่น พนักงานควบคุมคุณภาพ, พนักงาน, ช่างเชื่อม	
พนักงานเขียนแบบ เป็นต้น	

ส่วนที่ 2 ปัจจัยจูงใจ ที่เกี่ยวข้องกับงานเพื่อจูงใจให้พนักงานปฏิบัติงาน

คำชี้แจง ในฐานะที่ท่านเป็นพนักงาน ท่านคิดว่าปัจจัยต่างๆ ดังต่อไปนี้ มีผลต่อความตั้งใจจะลาออกจากงานของท่าน ในระดับใด และทำเครื่องหมาย (✓) ลงในช่องระดับที่ตรงกับตัวท่านมากที่สุดเพียง 1 ช่อง

ข้อความ	มีผลต่อการตัดสินใจ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. ความสำเร็จในการทำงาน					
1.1 งานที่ทำประสบความสำเร็จด้วยดี					
1.2 มีโอกาสนำความรู้มาใช้ ในการปฏิบัติงานของท่าน					
2. การได้รับการยอมรับนับถือ					
2.1 การยอมรับของผู้บังคับบัญชา ต่อผลงานของท่าน					
2.2 การยอมรับของเพื่อนร่วมงาน ที่มีต่อผลงานของท่าน					
3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ					
3.1 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ มีความเหมาะสมสามารถปฏิบัติ ได้ทันเวลา					
3.2 งานที่ท่านปฏิบัติ เป็นงานที่ท้าทาย ความรู้ ความสามารถ					
4. ความรับผิดชอบต่อหน้าที่					
4.1 จำนวนงานที่อยู่ในความรับผิดชอบ มีความเหมาะสม					
4.2 งานที่รับผิดชอบตรงกับความสามารถ					

ส่วนที่ 3 ปัจจัยคำจูนที่จะให้แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานมีอยู่ตลอดเวลา

คำชี้แจง ปัจจัยต่อไปนี้มีผลต่อความตั้งใจจะลาออกจากงานของท่าน ในระดับใด (✓)
 ในช่วงที่ตรงกับความคิดของท่านมากที่สุดเพียง 1 ช่อง

ข้อความ	มีผลต่อการตัดสินใจ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. เงินเดือนและสวัสดิการ					
1.1 เงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ					
1.2 เงินพิเศษ เช่น ค่าวิชาชีพ, ค่าความชำนาญพิเศษ, ค่าน้ำมัน เป็นต้น					
1.3 อัตราการขึ้นเงินเดือนต่อปี					
1.4 เงินโบนัสที่ได้รับต่อปี					
2. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในการทำงาน					
2.1 เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของท่านมีความชัดเจน					
2.2 ท่านได้รับการประเมินเพื่อเลื่อนตำแหน่งอย่างเป็นธรรม					
2.3 การได้รับการฝึกอบรม เพื่อเพิ่มพูนความรู้					
3. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา					
3.1 ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจในงานที่ท่านปฏิบัติอยู่					
3.2 ผู้บังคับบัญชาให้โอกาสเสนอความคิดเห็นในการปฏิบัติงานได้โดยอิสระ					

ข้อความ	มีผลต่อการตัดสินใจ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
3.3 ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำแนวทางปฏิบัติงานที่ดี					
4. การปกครองของผู้บังคับบัญชา					
4.1 ผู้บังคับบัญชามีการปกครองที่มีความยุติธรรม					
4.2 มีการสั่งงานที่ชัดเจนสามารถนำไปปฏิบัติได้					
4.3 มีความรับผิดชอบ คือ กล้าที่จะรับผิดชอบในสิ่งที่ตนเองสั่ง					

ส่วนที่ 4 ปัจจัยด้านความเครียดจากการทำงาน

คำชี้แจง ในฐานะที่ท่านเป็นพนักงานหรือเคยลาออกจากงานจากบริษัทอื่น ท่านคิดว่าปัจจัยต่อไปนี้ มีผลต่อความตั้งใจจะลาออกจากงานของท่าน ในระดับใด และทำเครื่องหมาย (✓) ลงในช่องที่ตรงกับตัวท่านมากที่สุดเพียง 1 ช่อง

ข้อความ	มีผลต่อการตัดสินใจ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. ด้านภายในองค์กร					
1.1 บริษัทของท่านมีสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจน					
1.2 บริษัทของท่านมีการสื่อสารที่รวดเร็วเข้าถึงพนักงาน					
1.3 บริษัทของท่านมีการวางแผนเป้าหมายกลยุทธ์ที่ชัดเจน					

ข้อความ	มีผลต่อการตัดสินใจ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
2. อำนาจในการตัดสินใจ					
2.1 ท่านได้รับอำนาจในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่เพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วง					
2.2 ท่านมีอิสระในการตัดสินใจและมีความเป็นตัวของตัวเองในการปฏิบัติงาน					
3. อุปสงค์ของงาน (Job Demands)					
3.1 การปฏิบัติงานในหน่วยงานไม่ส่งผลกระทบต่อการมีเวลาให้กับครอบครัวของท่าน					
3.2 การปฏิบัติงานของท่านไม่ก่อให้เกิดปัญหาทางครอบครัว					
4. การจัดตารางเวลางานได้ด้วยตัวเอง (Schedule Control)					
4.1 ท่านสามารถวางแผนการทำงานของท่านได้					
4.2 งานของท่านสามารถยืดหยุ่นได้พอที่คุณจะสามารถรับผิดชอบงานอื่น (ที่ไม่ใช่งานประจำ)					

ส่วนที่ 5 ความตั้งใจจะลาออกจากงาน

คำชี้แจง พฤติกรรมต่อไปนี้ มีผลต่อความตั้งใจจะลาออกจากงานตามแนวความคิดของท่านของท่าน
ในระดับใด โปรดทำเครื่องหมาย (✓) ในช่องที่ตรงกับความคิดของท่านมากที่สุดเพียง 1 ช่อง

ข้อความ	มีผลต่อการตัดสินใจ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรกับการแสดง พฤติกรรมของพนักงานที่จะลาออกแต่ละ พฤติกรรม					
1. มีพฤติกรรมมาทำงานสาย ลางานบ่อย เช่น ลาป่วยโดยไม่มีสาเหตุอันควร ลากิจบ่อยครั้ง เป็นต้น					
2. การไม่ปฏิบัติงานตามคำสั่ง หลีกเลียง ที่จะเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของบริษัท					

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม



ตารางผนวกที่ ข1 ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของระดับความสำคัญของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจ
จะลาออกจากงานด้านปัจจัยสูงใจ

ข้อ	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted
1	19.80	28.924	.543	.849
2	19.90	26.714	.765	.826
3	19.73	26.961	.636	.839
4	20.00	26.138	.773	.824
5	19.77	25.151	.610	.845
6	20.13	27.085	.629	.840
7	19.67	28.230	.466	.860
8	19.67	29.402	.482	.855

Alpha = 0.860

ตารางผนวกที่ ข2 ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของระดับความสำคัญของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจ
จะลาออกจากงาน ด้านปัจจัยค่าจูน

ข้อ	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted
1	40.43	44.116	.012	.792
2	40.77	43.357	.071	.786
3	40.87	41.982	.240	.769
4	40.90	39.679	.369	.758
5	41.23	37.564	.507	.743
6	41.50	37.224	.568	.737
7	41.50	39.431	.379	.757
8	40.93	39.789	.376	.757
9	41.50	38.397	.513	.744
10	41.47	38.189	.437	.751
11	41.00	36.966	.625	.732
12	41.13	38.189	.539	.742
13	41.57	36.392	.531	.740

Alpha = 0.770

ตารางผนวกที่ ข3 ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของระดับความสำคัญของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจ
จะลาออกจากงานความเครียดจากการทำงาน

ข้อ	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted
1	22.83	17.937	.336	.710
2	23.07	17.375	.371	.704
3	23.23	17.84	.334	.710
4	23.17	15.592	.550	.670
5	23.20	15.821	.456	.688
6	23.10	14.576	.635	.649
7	23.20	16.924	.351	.709
8	23.10	18.162	.322	.712
9	23.10	17.472	.243	.731

Alpha = 0.724

ตารางผนวกที่ ข4 ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของระดับความสำคัญของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจ
จะลาออกจากงาน

ข้อ	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted
1	3.93	1.289	0.712	.(a)
2	3.77	1.926	0.712	.(a)

Alpha = 0.822

ประวัติการศึกษาและการทำงาน

ชื่อ-นามสกุล

นายธีรพันธ์ เกาะสมุทร

วัน เดือน ปี ที่เกิด

วันที่ 3 ธันวาคม พ.ศ. 2512

สถานที่เกิด

จังหวัดปทุมธานี

ประวัติการศึกษา

อุตสาหกรรมศาสตรบัณฑิต

สาขาแขนงไฟฟ้ากำลัง

มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น

ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน

ผู้จัดการส่วน โลจิสติกส์

สถานที่ทำงานปัจจุบัน

บริษัทวิศวกรรมพัฒนา จำกัด

