

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการตัดสินใจลาออก (เปลี่ยนนายจ้าง) ของพนักงานขับรถขนส่ง  
ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด และนิคมอมตะซิตี้ จังหวัดระยอง

ณัฐชานันท์ อำไพพงษ์

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการจัดการธุรกิจโลก

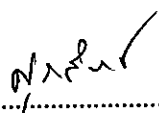
วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

เมษายน 2559

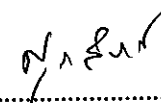
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

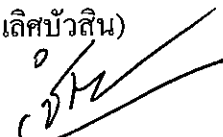
อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์และคณะกรรมการสอบปากเปล่างานนิพนธ์ ได้พิจารณา  
งานนิพนธ์ของ ณิชฐยาน์ อ่ำไพวงษ์ ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม  
หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการธุรกิจ โลก ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

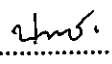
อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์

  
..... อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก  
(ดร.ศุภสิทธิ์ เลิศบัวสิน)


คณะกรรมการสอบปากเปล่า

  
..... ประธาน  
(ดร.ศุภสิทธิ์ เลิศบัวสิน)

  
..... กรรมการ  
(ดร.ชำนาญ งามมณีอุดม)

  
..... กรรมการ  
(ดร.นัทธกร ปุณยภาสสร)

วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์อนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการธุรกิจ โลก ของมหาวิทยาลัยบูรพา

  
..... คณบดีวิทยาลัยพาณิชยศาสตร์  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บรรพต วิรุณราช)

วันที่..... 9..... เดือน..... ๒๑๑๑..... พ.ศ. 2559

## กิตติกรรมประกาศ

งานนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความกรุณาจาก ดร.ศุภสิทธิ์ เลิศบัวดิน อาจารย์ที่ปรึกษา  
งานนิพนธ์ ได้ให้คำชี้แนะ การติดตามงานอย่างใกล้ชิด และแก้ไขตรวจสอบข้อบกพร่องต่าง ๆ  
จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ ดร.ชำนาญ งานมณีอุดม และ ดร.ณภัคอร ปุณยภักดิ์สร ที่กรุณา  
ให้ความอนุเคราะห์เป็นกรรมการในการวิจัยครั้งนี้ และขอขอบพระคุณ ดร.ธิตต์ ตรีศิริ โชติ  
ดร.ศรัณยา เลิศพุทธรักษ์ และ ดร.ศักดิ์ชาย จันทร์เรือง ที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญ  
ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านดังที่ปรากฏในงานนิพนธ์ฉบับนี้ และ  
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บรรพต วิรุณราช ผู้อำนวยการวิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ รวมทั้งเจ้าหน้าที่  
วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพาทุกท่าน ที่ให้ความร่วมมือในการประสานงานเป็นอย่างดี  
และขอบคุณเพื่อน ๆ นิสิตสาขาวิชาการจัดการธุรกิจ โลก รุ่นที่ 2 ที่ได้ให้ความช่วยเหลือแนะนำ  
เป็นอย่างดีตลอดเวลาที่ได้ศึกษาอยู่ ณ ที่นี้

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณผู้ประกอบการขนส่งทุกท่านในความอนุเคราะห์ และสนับสนุน  
ในการทำวิจัยครั้งนี้ และขอขอบพระคุณผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านที่ได้สละเวลาในการตอบ  
แบบสอบถามในครั้งนี้ ตลอดจนผู้ที่อยู่เบื้องหลังในการดำเนินการศึกษาครั้งนี้

สุดท้ายนี้ ขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา และครอบครัว ที่ให้การส่งเสริม สนับสนุน  
และเป็นกำลังใจด้วยดีเสมอมา คุณประโยชน์อันเกิดจากการศึกษาค้นคว้าอิสระครั้งนี้ ผู้วิจัยขอขอบ  
ให้แก่บิดา มารดา อาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่าน

ณัฐธยาน์ อำไพพงษ์

56710035: สาขาวิชา: การจัดการธุรกิจโลก; บธ.ม. (การจัดการธุรกิจโลก)

คำสำคัญ: การตัดสินใจลาออก/ ป้างจัญใจ/ ป้างจัญธำรงรักษา

ณัฐธยาน์ อำไพพงษ์: ป้างจัญที่มีความสัมพันธ์ต่อการตัดสินใจลาออก (เปลี่ยนนายจ้าง) ของพนักงานขับรถขนส่ง ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด และนิคมอมตะซิตี้ จังหวัดระยอง (FACTORS RELATED TO THE DECISION TO RESIGN (CHANGING EMPLOYERS) OF TRANSPORT DRIVERS IN THE EASTERN SEABOARD INDUSTRIAL AREA AND AMATA CITY INDUSTRIAL AREA) อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์: ศุภสิทธิ์ เลิศบัวสิน, Ph.D. 100 หน้า. ปี พ.ศ. 2558.

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์ของการศึกษาเพื่อศึกษาป้างจัญส่วนบุคคลของพนักงานขับรถขนส่ง รวมทั้งป้างจัญใจ-ป้างจัญธำรงรักษาในการทำงาน ที่มีความสัมพันธ์ต่อการตัดสินใจลาออก (เปลี่ยนนายจ้าง) ของพนักงานขับรถขนส่ง ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด และนิคมอมตะซิตี้ จังหวัดระยอง เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม เลือกกลุ่มตัวอย่างแบบโควต้า จำแนกตามพื้นที่ จำนวนทั้งหมด 8 ผู้ประกอบการขนส่ง และเก็บข้อมูล จำนวน 400 ตัวอย่าง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การทดสอบความแปรปรวนทางเดียว โดยการเปรียบเทียบระดับนัยสำคัญที่ระดับ .05 และวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่โดยใช้วิธี Least significant difference (LSD) การหาความสัมพันธ์ด้วยสถิติเพียร์สัน เพื่อวิเคราะห์ และอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ ที่มีต่อตัวแปรตามในแต่ละด้าน และสถิติการถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis)

ผลการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุตั้งแต่ 36 ปีขึ้นไป มีระดับการศึกษา คือ ระดับมัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่า มีระยะเวลาปฏิบัติงานในบริษัทคือ 1-3 ปี และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ที่ 10,001-20,000 บาท สำหรับการทดสอบสมมติฐานพบว่า ป้างจัญส่วนบุคคลที่แตกต่างกันจะมีการตัดสินใจลาออก (เปลี่ยนนายจ้าง) ที่แตกต่างกันของพนักงานขับรถขนส่ง ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด และนิคมอมตะซิตี้ จังหวัดระยอง ในด้านของเงินเดือน ระดับการศึกษา และระยะเวลาการปฏิบัติงาน ตามลำดับ ส่วนป้างจัญใจ และป้างจัญธำรงรักษา พบว่า มีผลต่อการตัดสินใจลาออก (เปลี่ยนนายจ้าง) ของพนักงานขับรถขนส่ง ในทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกจากนี้ผลการวิจัยยังพบว่า ป้างจัญสำคัญที่ผู้บริหารควรให้ความสำคัญ 2 ด้าน เพื่อธำรงรักษาพนักงาน คือ (1) ด้านความปลอดภัย และความมั่นคง (2) ด้านเงินเดือน

56710035: MAJOR: GLOBAL BUSINESS ADMINISTRATION; M.B.A.

(GLOBAL BUSINESS ADMINISTRATION)

KEYWORDS: DECISION TO RESIGN/ PERSUASION FACTORS/ RETENTION FACTORS

NATTAYA AMPAIWONG: FACTORS RELATED TO THE DECISION TO RESIGN (CHANGING EMPLOYERS) OF TRANSPORT DRIVERS IN THE EASTERN SEABOARD INDUSTRIAL AREA AND AMATA CITY INDUSTRIAL AREA. ADVISOR: SUPASIT LERTBUASIN, Ph.D. 100 P. 2015.

The purpose of this research was to study the personal persuasion factors of transport drivers as well as persuasion and retention factors involving work and related to the decision to resign (changing employers) at the Eastern Seaboard Industrial Estate and Amata City Industrial Estate. A questionnaire was used to collect data with the sample group chosen using quotas according to area, or a total of 8 transportation business operators and information collected from 400 samples. Statistics used in analysis included frequency, percentage, average, standard deviation and linear regression analysis with a statistical significance of 0.05. Difference between pairs was tested using least significance difference, Pearson's Correlation Coefficient was used to explain the relationship between the independent variables. Also used was multiple linear regression analysis.

From the study it was found that the majority of respondents were over 36 years of age, with lower secondary education or less, 1-3 years employment with the company and average monthly incomes of 10,001-20,000 Baht. From testing the hypothesis it was found that different personal factors have different impacts on the decision to resign (change employer) by transport drivers at the Eastern Seaboard Industrial Estate and Amata City Industrial Estate in terms of income, level of education and length of employment respectively. Persuasion and retention factors have an impact on the decision to resign (change employer) in all aspects with a statistical significance of .05. In addition, it was found that important factors which employers should prioritize in order to retain employees include (1) safety and stability and (2) income.

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ซ
สารบัญภาพ.....	ญ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	3
สมมติฐานของการวิจัย.....	4
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	5
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	6
ขอบเขตของการวิจัย.....	6
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	7
2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	9
นิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง.....	9
นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดระยอง.....	10
แนวคิดเกี่ยวกับการเปลี่ยนงาน และการลาออก.....	11
แนวคิดและทฤษฎีความพึงพอใจในงาน.....	18
แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร.....	20
ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ.....	22
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	26
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	30
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	30
วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง.....	31
ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือในการวิจัย.....	31
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	32

## สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
การทดสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	34
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	36
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	36
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	38
ส่วนที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา.....	39
ส่วนที่ 2 ปัจจัยจูงใจ-ปัจจัยธำรงรักษาในการทำงาน.....	41
ส่วนที่ 3 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงาน.....	50
ส่วนที่ 4 ผลการทดสอบสมมติฐาน.....	51
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	66
สรุปผลการวิจัย.....	67
อภิปรายผล.....	73
ข้อเสนอแนะ.....	74
ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป.....	75
บรรณานุกรม.....	77
ภาคผนวก.....	81
ภาคผนวก ก.....	82
ภาคผนวก ข.....	88
ภาคผนวก ค.....	98
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	100

## สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
4-1 จำนวนและร้อยละของลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุ.....	39
4-2 จำนวนและร้อยละของลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตาม ระดับการศึกษา.....	40
4-3 จำนวนและร้อยละของลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตาม ระยะเวลาปฏิบัติงานในบริษัท ฯ ในปัจจุบัน.....	40
4-4 จำนวนและร้อยละของลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตาม รายได้ต่อเดือน (รวมรายได้ทุกอย่างที่ได้รับจากบริษัท ฯ).....	41
4-5 ปัจจัยจูงใจในการทำงาน.....	42
4-6 ปัจจัยธำรงรักษาในการทำงาน.....	43
4-7 ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน.....	43
4-8 ปัจจัยจูงใจด้านความยอมรับนับถือ.....	44
4-9 ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ.....	45
4-10 ปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบ.....	45
4-11 ปัจจัยธำรงรักษาด้านบริษัทและนโยบายในการบริหาร.....	46
4-12 ปัจจัยธำรงรักษาด้านบรรยากาศในการทำงาน.....	47
4-13 ปัจจัยธำรงรักษาด้านความมั่นคงในงาน.....	48
4-14 ปัจจัยธำรงรักษาด้านรายได้ และเงินเดือน.....	48
4-15 ปัจจัยธำรงรักษาด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน.....	49
4-16 ปัจจัยธำรงรักษาด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา.....	50
4-17 ปัจจัยที่นำมาพิจารณาในการตัดสินใจลาออกจากงานของพนักงานขับรถขนส่ง ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด และนิคมอมตะซิตี้ จังหวัดระยอง.....	51
4-18 เปรียบเทียบการตัดสินใจลาออก (เปลี่ยนนายจ้าง) ของพนักงานขับรถขนส่ง ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด และนิคมอมตะซิตี้ จังหวัดระยอง จำแนกตามอายุ.....	53
4-19 เปรียบเทียบการตัดสินใจลาออก (เปลี่ยนนายจ้าง) ของพนักงานขับรถขนส่ง ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด และนิคมอมตะซิตี้ จังหวัดระยอง จำแนกตามระดับการศึกษา.....	54



## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4-20 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ (Post hoc) ของระดับการตัดสินใจ ลาออก (เปลี่ยนนายจ้าง) จำแนกตามระดับการศึกษา โดยใช้วิธี Least significant difference (LSD).....	55
4-21 เปรียบเทียบการตัดสินใจลาออก (เปลี่ยนนายจ้าง) ของพนักงานขับรถขนส่ง ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด และนิคมอมตะซิตี้ จังหวัดระยอง จำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงาน.....	56
4-22 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ (Post hoc) ของระดับการตัดสินใจ ลาออก (เปลี่ยนนายจ้าง) จำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงาน โดยใช้วิธี Least significant difference (LSD).....	57
4-23 เปรียบเทียบการตัดสินใจลาออก (เปลี่ยนนายจ้าง) ของพนักงานขับรถขนส่ง ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด และนิคมอมตะซิตี้ จังหวัดระยอง จำแนกตามรายได้ต่อเดือน.....	58
4-24 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ (Post hoc) ของระดับการตัดสินใจ ลาออก (เปลี่ยนนายจ้าง) จำแนกตามรายได้ต่อเดือน โดยใช้วิธี Least significant difference (LSD).....	59
4-25 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจิตใจในการทำงานกับการตัดสินใจลาออก (เปลี่ยนนายจ้าง) ของพนักงานขับรถขนส่ง.....	60
4-26 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยธำรงรักษาในการทำงานกับการตัดสินใจลาออก (เปลี่ยนนายจ้าง) ของพนักงานขับรถขนส่ง.....	61
4-27 ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาความเหมาะสมของสมการถดถอยเชิงพหุคูณของตัวแปรโดยรวม ของการส่งผลระหว่างปัจจัยจิตใจ-ปัจจัยธำรงรักษาในการทำงานต่อการตัดสินใจ ลาออก (เปลี่ยนนายจ้าง) ของพนักงานขับรถขนส่ง.....	62
4-28 การตรวจสอบตัวแปรอิสระด้านปัจจัยจิตใจ-ปัจจัยธำรงรักษาในงาน ที่สามารถทำนาย การตัดสินใจลาออก (เปลี่ยนนายจ้าง) ของพนักงานขับรถขนส่ง.....	63
4-29 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรอิสระด้านปัจจัยจิตใจ-ปัจจัยธำรงรักษาในงาน กับการตัดสินใจลาออก (เปลี่ยนนายจ้าง) ของพนักงานขับรถขนส่ง.....	64

## สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1-1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	5
2-1 ตำแหน่งที่ตั้งของนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด ระยอง และพื้นที่ใกล้เคียง.....	10
2-2 ตำแหน่งที่ตั้งของนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดระยอง และพื้นที่ใกล้เคียง.....	11
2-3 ตัวแบบการลาออกจากงานตามแนวคิดของ Decotiis and Summers.....	14
2-4 ตัวแบบการลาออกจากงาน หรือการเปลี่ยนงานตามแนวคิดของ March and Simon.....	16
2-5 ตัวแบบการลาออกจากงานตามแนวคิดของ Price.....	16
2-6 กระบวนการตัดสินใจลาออกตามแนวคิดของ Mobley.....	18
2-7 ตัวแบบการลาออก/ การเปลี่ยนงาน และการขาดงาน ตามแนวคิดของ Werther and Davis.....	20

# บทที่ 1

## บทนำ

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ประเทศไทยเป็นประเทศที่กำลังพัฒนา มีระบบเศรษฐกิจแบบเปิด (Open economy) คือเป็นประเทศที่ติดต่อทำการซื้อขายสินค้า และบริการกับประเทศเพื่อนบ้าน ประชากรในประเทศมีระดับรายได้ปานกลาง การเปิดประเทศทางเศรษฐกิจส่งผลให้วิถีการผลิตแบบพอเพียง (Subsistent economy) เริ่มเปลี่ยนเป็นแบบตลาด (Market economy) เกิดการเคลื่อนย้ายแรงงานและทรัพยากรการผลิตจากกิจกรรมเป็นเกษตรกรรม มีเศรษฐกิจหลักของประเทศ คือ เกษตรกรรม อุตสาหกรรมการท่องเที่ยว การบริการ และทรัพยากรธรรมชาติ ตามลำดับ ถือเป็นเศรษฐกิจหลักที่ทำรายได้ให้กับคนในประเทศ เนื่องจากประเทศไทยเป็นประเทศกำลังพัฒนา จึงมีการขยายตัวของเศรษฐกิจอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งการเปิดเสรีภายใต้กรอบของ AEC (ASEAN Economic Community) เพื่อยกเลิกข้อจำกัดในการประกอบการด้านการค้าบริการในอาเซียน เพื่อเปิดให้มีการลงทุนเสรีในอาเซียน เพื่อให้แรงงานสามารถเคลื่อนย้ายภายในอาเซียนได้อย่างเสรี ที่ส่งผลให้การแข่งขันรุนแรงขึ้น ทั้งการแข่งขันในตลาดภายในประเทศ และตลาดต่างประเทศ

การพัฒนาเศรษฐกิจ (Economic development) คือ กระบวนการที่ก่อให้เกิดความเจริญทางเศรษฐกิจโดยสม่ำเสมอ และเป็นระยะเวลายาวนาน โดยทำให้รายได้ที่แท้จริงสูงขึ้น และต้องมีการกระจายรายได้อย่างเสมอภาค รวมถึงการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างทางเศรษฐกิจ สังคม ทัศนคติ ระบบการเมือง การบริหาร การศึกษา และค่านิยมของสังคมที่เหมาะสมกับการพัฒนา ประเทศที่กำลังพัฒนาโดยส่วนใหญ่จะมีลักษณะ และปัญหาพื้นฐานทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองที่คล้ายคลึงกัน การพัฒนาเศรษฐกิจจะเกิดขึ้นได้ นอกจากระบบเศรษฐกิจจะมีรายได้ที่แท้จริงต่อหัวเพิ่มขึ้นแล้ว ยังต้องแสดงให้เห็นถึงการเปลี่ยนแปลงด้านเทคนิคการผลิต ตลอดจนโครงสร้างของสถาบันที่เอื้ออำนวยให้เกิดความเติบโตอย่างเหมาะสม และต่อเนื่องด้วย

ในการพัฒนาระบบเศรษฐกิจของประเทศไทยนั้น การขนส่งเปรียบเสมือนเส้นเลือดที่นำปัจจัยการผลิต และผลผลิตไปยังที่ต่าง ๆ ที่มีความต้องการ ดังนั้นการขนส่งจึงเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่สนับสนุนการพัฒนาเศรษฐกิจและก่อให้เกิดการขยายตัวทางเศรษฐกิจภายในประเทศอย่างยั่งยืนและยังเป็นการเสริมสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศอีกด้วย ที่ผ่านมามีตั้งแต่แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 1 ประเทศไทยมีนโยบายในการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานทางถนนเพื่อผลักดันให้เกิดการกระจายความเจริญไปยังทุกภูมิภาค

ของประเทศ ผลที่ตามมาคือการขนส่งทางถนนจึงเป็นรูปแบบการขนส่งหลักของประเทศ โดยมีสัดส่วนมากกว่าร้อยละ 80 นอกจากการขนส่งทางถนนจะมีความสำคัญสำหรับการขนส่งภายในประเทศแล้ว การขนส่งทางถนนระหว่างประเทศเพื่อนบ้านมีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้น โดยพิจารณาจากปริมาณการขนส่งสินค้าทางถนน ระหว่างประเทศทั้งขาเข้าและออก และในอนาคตคาดว่าจะมีปริมาณการขนส่งสินค้าทางถนนเพิ่มมากขึ้นตามความร่วมมือด้านการขนส่งทางถนนในระดับทวิภาคและพหุภาคีในกรอบความร่วมมือต่าง ๆ เช่น กรอบความร่วมมือทางเศรษฐกิจในภูมิภาคลุ่มแม่น้ำโขง (Greater Mekong Sub-Region: GMS) และกรอบอาเซียน เป็นต้น ดังนั้นการขนส่งทางถนนของไทยจึงมีความสำคัญในการเชื่อมโยงการค้า การลงทุน และการบริการในภูมิภาคนี้ด้วย (กรมการขนส่งทางบก, 2558)

อุตสาหกรรมขนส่งด้วยรถยนต์และรถบรรทุก มีความสำคัญกับการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ รถยนต์และรถบรรทุกมีความได้เปรียบในการเข้าถึงชุมชนและพื้นที่ที่ได้ดีกว่ารูปแบบการขนส่งอื่น ขนาดของการบรรทุกของรถยนต์ และรถบรรทุก มีความได้เปรียบมากกว่าการขนส่งทางเรือ ทางรถไฟ และทางเครื่องบิน ถึงแม้จะมีปริมาณการบรรทุกที่น้อยกว่าก็ตาม

การขนส่งด้วยรถยนต์และรถบรรทุก คือ การใช้ยานพาหนะคันเดียวกัน บรรทุกสินค้าจากต้นทางไปถึงปลายทางโดยสินค้าไม่ต้องเปลี่ยนถ่ายยานพาหนะ การขนส่งด้วยรถยนต์และรถบรรทุก มีการพัฒนาไปอย่างรวดเร็ว ภายหลังจากสงครามโลกครั้งที่ 2 รถยนต์มีการพัฒนาด้านเทคโนโลยีเครื่องยนต์อย่างต่อเนื่อง เครื่องยนต์มีกำลังมากขึ้นทำให้บรรทุกได้มาก และมีความรวดเร็วขึ้น รวมทั้งเครื่องยนต์และอุปกรณ์ มีความน่าเชื่อถือขึ้นอีกด้วย การขนส่งด้วยรถยนต์และรถบรรทุกจัดเป็นการบริการขนส่งที่รวดเร็ว เนื่องจากปริมาณบรรทุกมีจำนวนน้อย จึงไม่เสียเวลาในการขนถ่ายสินค้า และลดความเสียหายและสูญเสียสินค้าระหว่างขนถ่าย เปลี่ยนยานพาหนะอีกด้วย และยังสามารถเดินทางไปยังถนนใหญ่ หรือแม้แต่ไม่มีถนน หากไม่มีสิ่งกีดขวาง หรือสิ่งที่เป็นอุปสรรคจนเกินขีดความสามารถของรถบรรทุก ดังนั้น การขนส่งสินค้าทางถนนสามารถเชื่อมต่อการขนส่งรูปแบบอื่น ๆ ได้หลากหลายรูปแบบ ขึ้นอยู่กับลักษณะของสินค้าที่ทำการขนส่ง และโครงสร้างพื้นฐานที่จะมาเชื่อมต่อการขนส่งสินค้าทางถนนเพื่อนำไปสู่การขนส่งรูปแบบต่าง ๆ ซึ่งส่วนหนึ่งใช้รองรับและสนับสนุนการขนส่งสินค้าระหว่างประเทศทางทะเล และทางอากาศ

ในเรื่องการขนส่งสินค้าทางถนนกับประเทศเพื่อนบ้าน ประเทศไทยมีข้อได้เปรียบในเรื่องตำแหน่ง เนื่องจากมีอาณาเขตติดต่อกับพรมแดนประเทศเพื่อนบ้านหลายประเทศ ได้แก่ พม่า ลาว กัมพูชา และมาเลเซีย นอกจากนี้การขนส่งสินค้ายังสามารถเชื่อมต่อไปยังประเทศจีนตอนใต้ เวียดนาม และสิงคโปร์อีกด้วย (กรมการขนส่ง, 2557)

ท่ามกลางเศรษฐกิจในปัจจุบัน รวมถึงการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของเศรษฐกิจ ผู้ประกอบการ และผู้ให้บริการการขนส่งสินค้าเกือบทั้งหมด ซึ่งเป็นผู้ประกอบการธุรกิจ ขนาดกลาง และขนาดเล็กนั้น ไม่สามารถหลีกเลี่ยงการแข่งขันกับผู้ประกอบการขนส่งด้วยกัน และ ผู้ประกอบการขนส่งด่วน ซึ่งจัดเป็นผู้ให้บริการในระดับการจัดการ โลจิสติกส์ระดับโลก (Global logistics management) ได้ยาก เพราะผู้ประกอบการขนส่งด่วนขนาดใหญ่ เช่น FedEx, Ups และ DHL เป็นต้น ล้วนมีการเชื่อมโยงระหว่างบริษัทลูกค้า และการจัดส่งสินค้าครอบคลุมทั่วโลก อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้ผู้ประกอบการขนาดกลาง และขนาดเล็กส่วนใหญ่ไม่มีความพร้อม ในการแข่งขัน ทำให้สูญเสียโอกาส และผลประโยชน์ต่าง ๆ

เนื่องจากผู้ประกอบการขนส่งทั้งขนาดกลาง และขนาดเล็กของไทยต้องประสบปัญหา ในการแข่งขันสูงขึ้นทั้งในระดับเดียวกัน และผู้ประกอบการที่มีศักยภาพที่มีประสิทธิภาพมากกว่า ทำให้ผู้ประกอบการขนาดกลาง และขนาดเล็กนั้นปรับตัวกับการเปลี่ยนแปลงไม่ทัน ทั้งการเกิด ความกดดันทางด้านราคาค่าบริการ ส่งผลให้ผู้ประกอบการต้องแบกรับภาระด้านต้นทุนในด้านการขนส่งสินค้าที่สูงขึ้น จำเป็นต้องลดค่าใช้จ่ายภายในบริษัท ๆ เพื่อลดต้นทุนในการขนส่ง เช่น ค่าน้ำมันเชื้อเพลิง อัตราค่าจ้าง และสวัสดิการต่าง ๆ

จากการลดต้นทุนในการขนส่งดังกล่าว ทำให้ผู้ประกอบการขนส่ง ๆ ขาดแคลน ทรัพยากรบุคคลที่มีความเชี่ยวชาญ หรือบุคลากรในการปฏิบัติงาน เพราะสาเหตุมาจากการลาออก (เปลี่ยนนายจ้าง, บริษัท ๆ และเปลี่ยนงานของพนักงาน) ดังนั้นการศึกษางานวิจัยครั้งนี้จึงทำขึ้น เพื่อทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากการงาน (เปลี่ยนนายจ้าง) และเพื่อให้ทราบถึง สาเหตุหลัก ๆ ของการลาออก (เปลี่ยนนายจ้าง) ของพนักงานขับรถขนส่ง ซึ่งเป็นเรื่องที่น่าสนใจ และผลการศึกษาในครั้งนี้จะเป็นแนวทางในการปรับปรุง และพัฒนาองค์กร พร้อมทั้งสร้าง ความเข้าใจทั้งผู้ประกอบการ ๆ และพนักงานขับรถอีกด้วย

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

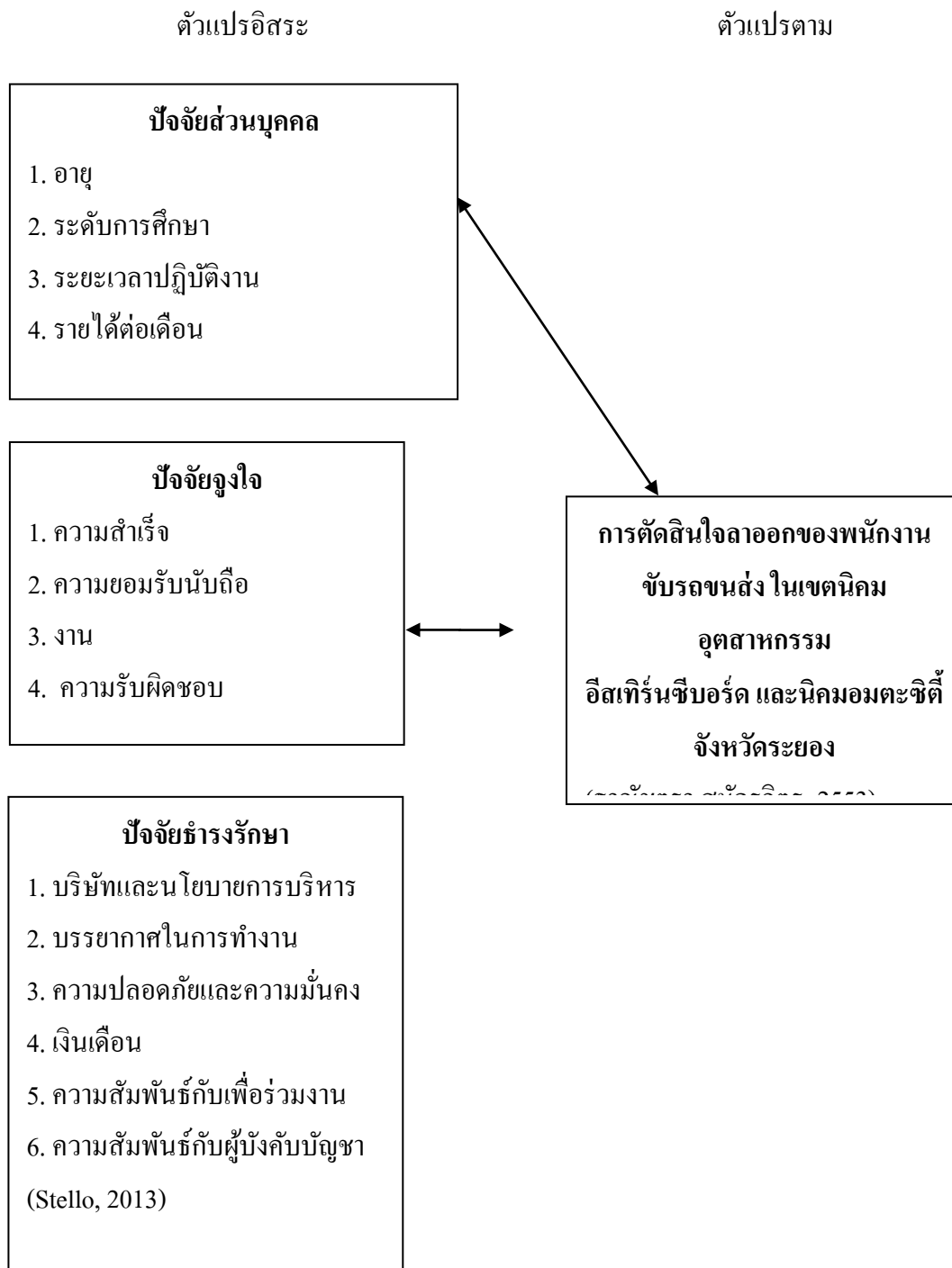
1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีผลการตัดสินใจลาออก (เปลี่ยนนายจ้าง) ของพนักงานขับรถขนส่ง ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์น ซีบอร์ด และนิคมอมตะซิตี้ จังหวัดระยอง
2. เพื่อศึกษาการส่งผลกระทบระหว่างปัจจัยจุดใจในการทำงานกับการตัดสินใจลาออก (เปลี่ยนนายจ้าง) ของพนักงานขับรถขนส่ง ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์น ซีบอร์ด และนิคมอมตะซิตี้ จังหวัดระยอง

3. เพื่อศึกษาการส่งผลกระทบหว่างปัจจัยธำรงรักษาในการทำงานกับการตัดสินใจลาออก (เปลี่ยนนายจ้าง) ของพนักงานขับรถขนส่ง ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด และนิคมอมตะซิตี้ จังหวัดระยอง

### สมมติฐานของการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีการตัดสินใจลาออก (เปลี่ยนนายจ้าง) ของพนักงานขับรถขนส่ง ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด และนิคมอมตะซิตี้ จังหวัดระยอง ที่แตกต่างกัน
2. ปัจจัยจงใจในงานมีความสัมพันธ์ต่อการตัดสินใจลาออก (เปลี่ยนนายจ้าง) ของพนักงานขับรถขนส่ง ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด และนิคมอมตะซิตี้ จังหวัดระยอง
3. ปัจจัยธำรงรักษามีความสัมพันธ์ต่อการตัดสินใจลาออก (เปลี่ยนนายจ้าง) ของพนักงานขับรถขนส่ง ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด และนิคมอมตะซิตี้ จังหวัดระยอง
4. ปัจจัยจงใจ-ปัจจัยธำรงรักษาในงานส่งผลต่อการตัดสินใจลาออก (เปลี่ยนนายจ้าง) ของพนักงานขับรถขนส่ง ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด และนิคมอมตะซิตี้ จังหวัดระยอง

## กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1-1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

## ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการตัดสินใจลาออก (เปลี่ยนนายจ้าง) ของพนักงานขับรถขนส่ง เพื่อนำข้อมูลและผลที่ได้จากการศึกษาไปประกอบการพิจารณา ปรับปรุงพัฒนา ด้านการบริหารงานขององค์กร และด้านทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น
2. บริษัท ฯ หรือองค์กรอื่น ๆ สามารถนำผลวิจัยไปเป็นแนวทางในการรับมือกับปัญหาการลาออก (เปลี่ยนนายจ้าง) ของพนักงาน ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด และนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดระยอง
3. บริษัท ฯ หรือองค์กรอื่น ๆ สามารถนำผลวิจัยที่ได้ไปใช้ในการปรับปรุง และพัฒนาองค์กร และเป็นประโยชน์ต่อผู้ที่ต้องการศึกษาต่อไป

## ขอบเขตของการวิจัย

1. ด้านประชากร
 

เป็นการศึกษาวิจัยโดยกำหนดกลุ่มประชากรอ้างอิง คือ พนักงานขับรถขนส่ง ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด และนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดระยอง จำนวน 400 คน ทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบโควตา ตามความแตกต่างของพื้นที่ โดยแจกจ่ายแบบสอบถามให้ผู้ประกอบการขนส่ง ผู้ประกอบการละ 50 ชุด ดังนี้

  - 1.1 ผู้ประกอบการขนส่งที่อยู่ในเขตจังหวัดชลบุรี อำเภอสัตหีบ ตำบลบ่อวิน จำนวน 4 ผู้ประกอบการ
  - 1.2 ผู้ประกอบการขนส่งที่อยู่ในเขตจังหวัดระยอง อำเภอปลวกแดง ตำบลปลวกแดง จำนวน 4 ผู้ประกอบการ
2. ด้านเนื้อหา
 

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยจูงใจในการทำงาน และปัจจัยธำรงรักษาในการทำงานที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออก (เปลี่ยนนายจ้าง) ของพนักงานขับรถขนส่ง ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด และนิคมอมตะซิตี้ จังหวัดระยอง โดยการศึกษาทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ชเบอร์ค มาใช้ในการวิเคราะห์
3. ด้านสถานที่
 

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเกี่ยวกับพนักงานขับรถขนส่ง ที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด และนิคมอมตะซิตี้ จังหวัดระยอง
4. ด้านระยะเวลาในการศึกษาวิจัย



ระยะเวลาในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เริ่มตั้งแต่เดือนพฤศจิกายน ถึงเดือนธันวาคม พ.ศ. 2558 และเก็บรวบรวมข้อมูลในเดือนธันวาคม พ.ศ. 2558 ถึง เดือนมกราคม พ.ศ. 2559

### นิยามศัพท์เฉพาะ

อายุ หมายถึง อายุจริงของพนักงานขับรถขนส่งในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด และนิคมอมตะซิตี้ จังหวัดระยอง โดยแบ่งเป็น 4 ช่วงอายุ คือ ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี, 26-30 ปี, 31-35 ปี และ ตั้งแต่ 35 ปีขึ้นไป

ระดับการศึกษา หมายถึง วุฒิการศึกษาที่สำเร็จการศึกษาขั้นสูงสุดของพนักงานขับรถขนส่งในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด และนิคมอมตะซิตี้ จังหวัดระยอง โดยแบ่งเป็น 4 ระดับ คือ ต่ำกว่าประถมศึกษา, มัธยมศึกษาตอนต้น, มัธยมศึกษาตอนปลาย หรือ ปวช. และ ปวส. หรืออนุปริญญา

ระยะเวลาปฏิบัติงาน หมายถึง ระยะเวลาปฏิบัติงานของพนักงานขับรถขนส่งในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด และนิคมอมตะซิตี้ จังหวัดระยอง เริ่มตั้งแต่การได้เข้าบรรจุเป็นพนักงานของบริษัท ฯ จนถึงปัจจุบัน

รายได้ต่อเดือน หมายถึง เงินหรือผลประโยชน์ที่ได้รับ ได้แก่ ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา และค่าที่พัก ของพนักงานขับรถขนส่ง ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด และนิคมอมตะซิตี้ จังหวัดระยอง

ปัจจัยจูงใจ หมายถึง เงื่อนไขที่กระตุ้นหรือเร้าให้เกิดการใช้พลังงานให้ได้ผลสำเร็จตามเป้าหมาย เป็นเงื่อนไขที่ผลักดันให้คนใช้ความสามารถของตนให้มากขึ้นเพื่อค่าตอบแทนหรือรางวัลที่ได้รับ

ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความสำเร็จที่ได้รับเมื่อผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกว่าเขาทำงานสำเร็จ หรือมีความต้องการที่ทำให้สำเร็จ สิ่งที่เป็นคือ งานนั้นควรเป็นงานที่ท้าทาย

ความยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือ ผลมาจากความสำเร็จทำให้ได้รับการตอบสนองที่ทำให้รู้สึกได้รับความเคารพจากผู้อื่น

งาน หมายถึง หน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จ เช่น ความมีอิสระในงาน ความหลากหลาย ความต้องการติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น

ความรับผิดชอบ หมายถึง ผลมาจากความสำเร็จโดยการที่มีส่วนร่วมรับผิดชอบในการกำหนดแผนงาน และแนวทางในการปฏิบัติงาน มีความพร้อมที่จะยอมรับผิดชอบในผลงานไม่ว่าจะประสบผลสำเร็จ หรือล้มเหลว ได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบ

ปัจจัยธำรงรักษา หมายถึง ปัจจัยที่ป้องกันหรือช่วยลดไม่ให้นักงงานเกิดความไม่พอใจในการปฏิบัติงาน

บริษัทและนโยบายการบริหาร หมายถึง วิธีดำเนินการบริหารจัดการรูปแบบการอำนาจการแบบเผด็จการ แบบประชาธิปไตย การมอบอำนาจอย่างเหมาะสม และชัดเจน

บรรยากาศในการทำงาน หมายถึง การรับรู้ถึงบรรยากาศในการทำงาน ซึ่งการแปลความหมายของแต่ละคนอาจเหมือนหรือแตกต่างกัน อันเป็นผลมาจากปัจจัยทางจิตวิทยา โดยแบ่งบรรยากาศการทำงานได้ 4 แบบ คือ บรรยากาศแบบเน้นการใช้อำนาจ บรรยากาศแบบเน้นที่ตัวผู้ปฏิบัติงาน บรรยากาศแบบเน้นความสำเร็จของงาน และบรรยากาศแบบเน้นกฎเกณฑ์

ความปลอดภัยและความมั่นคง หมายถึง โอกาสที่จะเป็นพนักงานขององค์การในระยะยาว ไม่ถูกให้ออกจากงานโดยง่าย โดยขาดความเหมาะสมและเป็นธรรม

เงินเดือน หมายถึง ผลตอบแทนในรูปแบบ เงินเดือน ค่าจ้าง รายได้ ค่าตอบแทนที่เกิดจากการทำงาน ไม่รวมถึงสวัสดิการ และผลประโยชน์ค่าตอบแทนอื่น ๆ ที่ไม่ได้เกิดจากการทำงาน เช่น ประกันชีวิตและสุขภาพ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ การท่องเที่ยว ทุนการศึกษา เป็นต้น

ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงาน รวมถึงปรึกษาเรื่องต่าง ๆ ได้

ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา หมายถึง การได้รับการยอมรับ ความสนใจ ไม่มีความขัดแย้ง ผู้บังคับบัญชาสอนงานและช่วยแก้ไขปัญหาจากการปฏิบัติงาน

## บทที่ 2

### แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษารั้ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการตัดสินใจลาออก (เปลี่ยนนายจ้าง) ของพนักงานขับรถขนส่ง ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด และนิคมอมตะซิตี้ จังหวัดระยอง นำเสนอตามหัวข้อดังต่อไปนี้

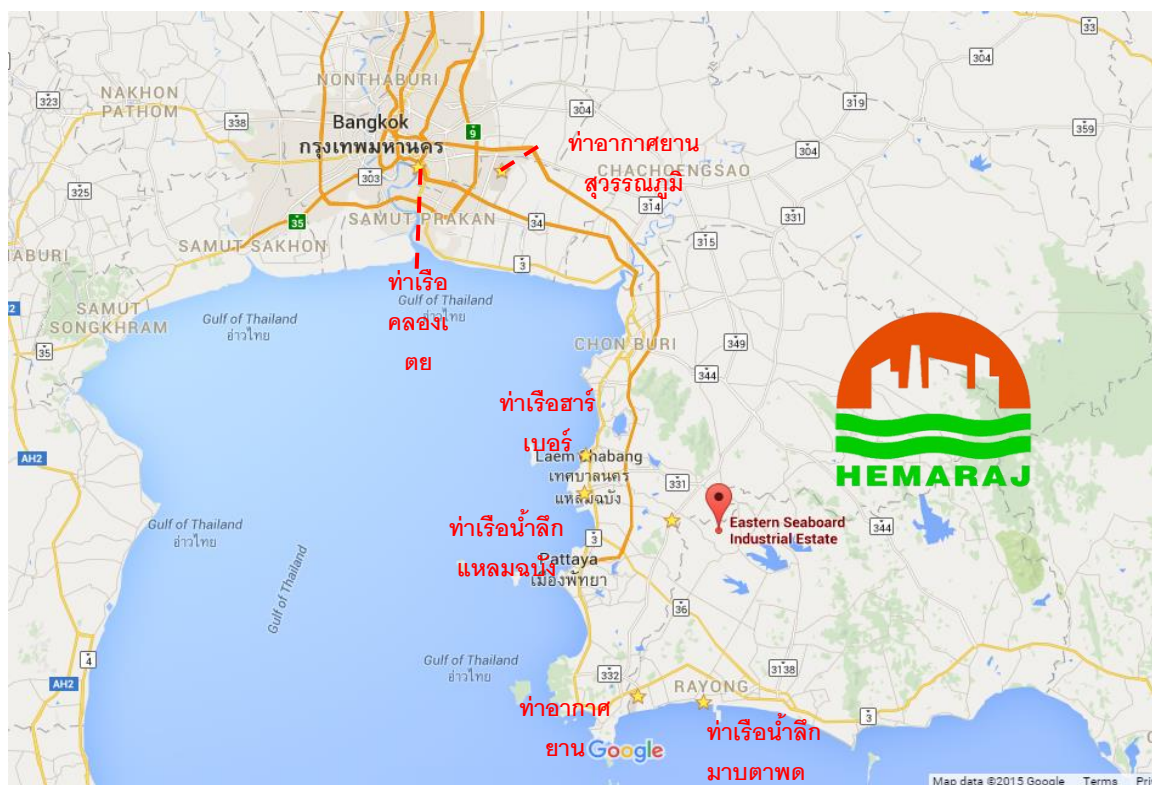
1. นิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง
2. นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดระยอง
3. แนวคิดที่เกี่ยวกับการเปลี่ยนงานและการลาออก
4. แนวคิดที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน
5. แนวคิดเกี่ยวกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ
6. ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ
7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### นิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง

นิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด ก่อตั้งขึ้นในปี พ.ศ. 2537 ตั้งอยู่ที่อำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง มีพื้นที่ 17,838 ไร่ (7,135 เอเคอร์) สามารถเดินทางไปโดยใช้ทางหลวงหมายเลข 3138 และทางหลวงหมายเลข 331

#### ระยะทาง

ไป กรุงเทพฯ	141 กิโลเมตร
ไป สนามบินสุวรรณภูมิ	113 กิโลเมตร
ไป ท่าเรือน้ำลึกแหลมฉบัง	37 กิโลเมตร
ไป ท่าเรือน้ำลึกมาบตาพุด	50 กิโลเมตร
ไป พัทยา	46 กิโลเมตร
ไป ศรีราชา	38 กิโลเมตร



ภาพที่ 2-1 ตำแหน่งที่ตั้งของนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด ระยอง และพื้นที่ใกล้เคียง

นิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด เป็นหนึ่งในกลุ่มของกลุ่มนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด โดยร่วมกันกับนิคมอุตสาหกรรมเหมราชอีสเทิร์นซีบอร์ด ของบริษัท เหมราช จำกัด ทั้ง 2 แห่งนี้ มีจำนวนโรงงานมากกว่า 639 แห่ง โดยมีนักลงทุน 391 ราย

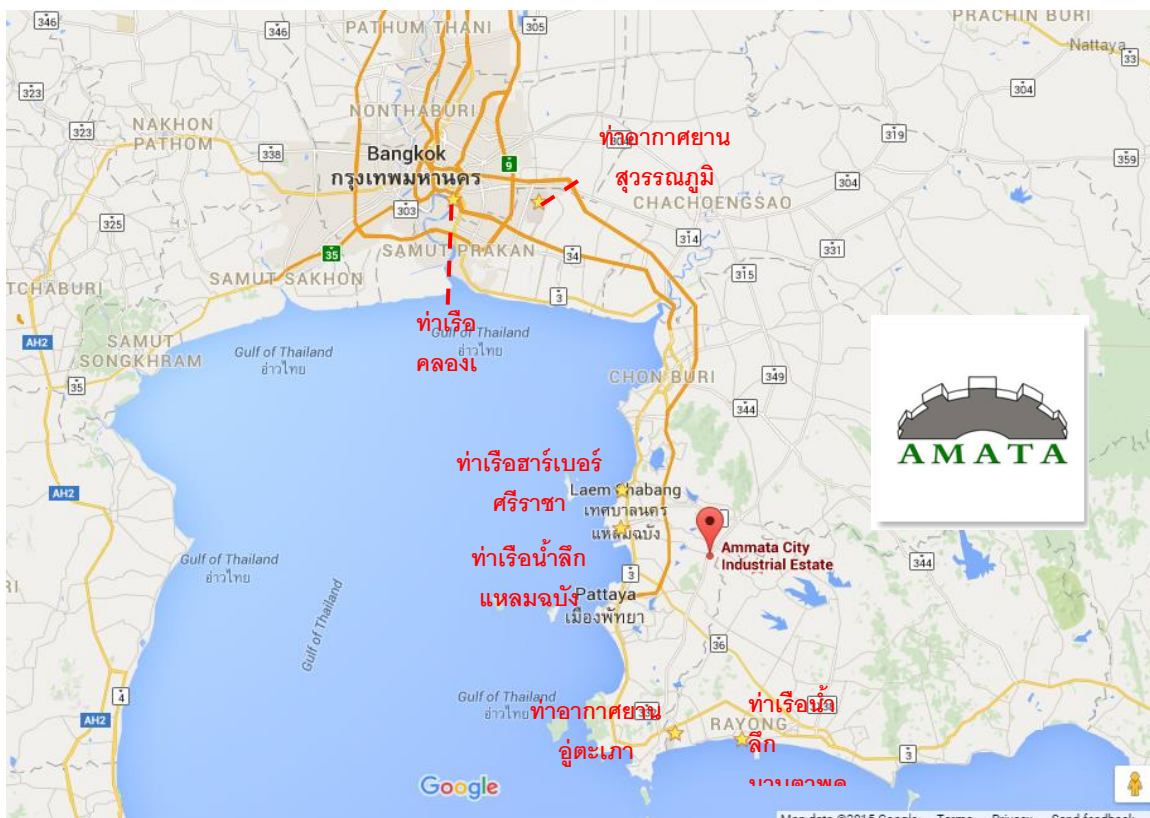
### นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดระยอง

นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดระยอง มีพื้นที่ 14,370 ไร่ (5,681 เอเคอร์) สามารถเดินทางได้โดยทางหลวงหมายเลข 331 ตั้งอยู่เขตส่งเสริมการลงทุนเขต 3 (BOI) ก่อตั้งขึ้นในปี พ.ศ. 2538 หลังจากการก่อตั้งนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ เป็นนหัว ประเทศเวียดนาม เพื่อรองรับการลงทุนที่เพิ่มมาจากนโยบายการกระตุ้นการลงทุนด้วยการลดหย่อนภาษีด้านการลงทุน

#### ระยะทาง

ไป กรุงเทพฯ	137 กิโลเมตร
ไป สนามบินสุวรรณภูมิ	108 กิโลเมตร
ไป ท่าเรือน้ำลึกแหลมฉบัง	25 กิโลเมตร

ไป ท่าเรือน้ำลึกมาตาพูด	50 กิโลเมตร
ไป พัทยา	34 กิโลเมตร
ไป ศรีราชา	32 กิโลเมตร



ภาพที่ 2-2 ตำแหน่งที่ตั้งของนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดระยอง และพื้นที่ใกล้เคียง

### แนวคิดเกี่ยวกับการเปลี่ยนงาน และการลาออก

การเปลี่ยนงานสามารถแบ่งออกได้หลายประเภทตามแนวคิดที่แตกต่างกันออกไป ดังนี้ แนวคิดของ Rynes and Rosen (1983 อ้างถึงใน เพ็ญพักตร์ คุณพรม, 2547) ได้แบ่งการเปลี่ยนงานเป็น 3 ประเภท คือ

1. การเปลี่ยนหน้าที่ เป็นการขยายความรับผิดชอบ ทักษะ และหน้าที่ในการทำงาน
2. การเปลี่ยนนายจ้าง ผู้เปลี่ยนงานจะโยกย้ายจากองค์กรเดิมที่ตนทำงานอยู่ไปสู่องค์กรใหม่
3. การเปลี่ยนงาน (Geographical location) เป็นการเปลี่ยนที่ทำงานใหม่ซึ่งอาจอยู่ในองค์กรเดิม หรือต่างองค์กรก็ได้

แนวคิดของ Loughead and Black (1990) กล่าวว่า การปรับเปลี่ยนหรือโยกย้ายตำแหน่งการทำงาน โดยยังคงอยู่ในสายงานหรืออาชีพเดิม การเปลี่ยนงานเป็นส่วนหนึ่งของการเปลี่ยนอาชีพ แต่มีความแตกต่างไปจากการเปลี่ยนอาชีพ คือการเปลี่ยนอาชีพเป็นการย้ายชีวิตจากการทำงานทั้งหมด กระบวนการเปลี่ยนงานอาจเกิดขึ้นเพียงครั้งเดียวหรือหลายครั้งก็ได้ และได้แบ่งประเภทของการเปลี่ยนงานเป็น 2 ประเภท คือ

1. การเปลี่ยนงานภายใน การเปลี่ยนงานประเภทนี้รวมถึงการเปลี่ยนสิ่งแวดล้อม เช่น การเปลี่ยนภาระงาน ความรับผิดชอบ เป็นต้น อาจเป็นการเปลี่ยนแปลงตัวเอง เช่น บุคคลอาจทบทวน พิจารณา หรือปรับเปลี่ยนค่านิยมในการใช้ชีวิตของตน เป็นต้น หรือเป็นการเปลี่ยนแปลงความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น เช่น การเพิ่มหรือลดเวลา ความสนใจและการเสริมแรงแก่บุคคลแวดล้อมในที่ทำงาน

2. การเปลี่ยนแปลงระหว่างงาน เป็นการเปลี่ยนหรือโยกย้ายตำแหน่งการทำงาน เช่น การเปลี่ยนไปทำงานที่คล้ายคลึง หรือต่างจากเดิม อาจเป็นภายในองค์กร หรือต่างองค์กร

แนวคิดของ Newton and Keenan (1990) แบ่งประเภทของการเปลี่ยนงานออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. การเปลี่ยนงานภายในองค์กร (Intra-organization) ได้แก่ การเปลี่ยนตำแหน่งงาน สถานภาพ หน้าที่ภายในองค์กร ซึ่งมักเป็นการเลื่อนตำแหน่ง

2. การเปลี่ยนงานระหว่างองค์กร (Inter-organization) ได้แก่ การเปลี่ยนนายจ้าง

แนวคิดของ Mobley et al. (1982 อ้างถึงใน คลฤดี จารุเกษตรวิทย์, 2551) ได้เสนอตัวแบบการเปลี่ยนงานไว้ดังนี้

1. ด้านองค์กร ได้แก่ เป้าหมาย ค่านิยม นโยบายขององค์กร ระเบียบวิธีปฏิบัติ ค่าตอบแทน ลักษณะงาน การควบคุมบังคับบัญชา กลุ่มทำงาน สภาพงาน สภาพทั่ว ๆ ไป และขนาดขององค์กร เป็นต้น

2. ด้านตัวแปรส่วนบุคคล แบ่งเป็น 2 ด้าน คือ ด้านอาชีพ ได้แก่ ระดับตำแหน่ง ระดับความชำนาญ สถานภาพ ความเป็นวิชาชีพ ส่วนด้านตัวบุคคล ได้แก่ อายุและเวลาในการทำงาน ระดับการศึกษา บุคลิกภาพ ผลประโยชน์ที่ได้รับ สภาพเศรษฐกิจและสังคม ความรับผิดชอบต่อครอบครัว เป็นต้น

Mobley et al. (1982 อ้างถึงใน คลฤดี จารุเกษตรวิทย์, 2551) ได้เสนอว่า ปัจจัยที่เป็นฐานที่ทำให้คนตัดสินใจลาออก หรือเปลี่ยนงานมีอยู่ 4 ประการ คือ

1. ความพึงพอใจในงาน Mobley et al. ชี้ให้เห็นว่า ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับการเปลี่ยนงาน โดยได้อธิบายถึงแนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานไว้ 4 ลักษณะด้วยกัน คือ

1.1 ความพึงพอใจในงานจะขึ้นกับการรับรู้ที่สอดคล้องกับค่านิยมของแต่ละบุคคล ซึ่งจะขึ้นกับค่านิยมที่แตกต่างกันของแต่ละบุคคลในการตัดสินใจว่าจะนำตัวแปรใดมาเกี่ยวข้องบ้าง

1.2 ความพึงพอใจในงานจะขึ้นอยู่กับการรับรู้ที่สอดคล้องกับค่านิยมของแต่ละบุคคล

1.3 ความพึงพอใจในงานจะขึ้นอยู่กับการรวบรวมของค่านิยมที่สำคัญ เพื่อให้เกิดเป็นกระบวนการรับรู้ที่เกี่ยวกับงาน

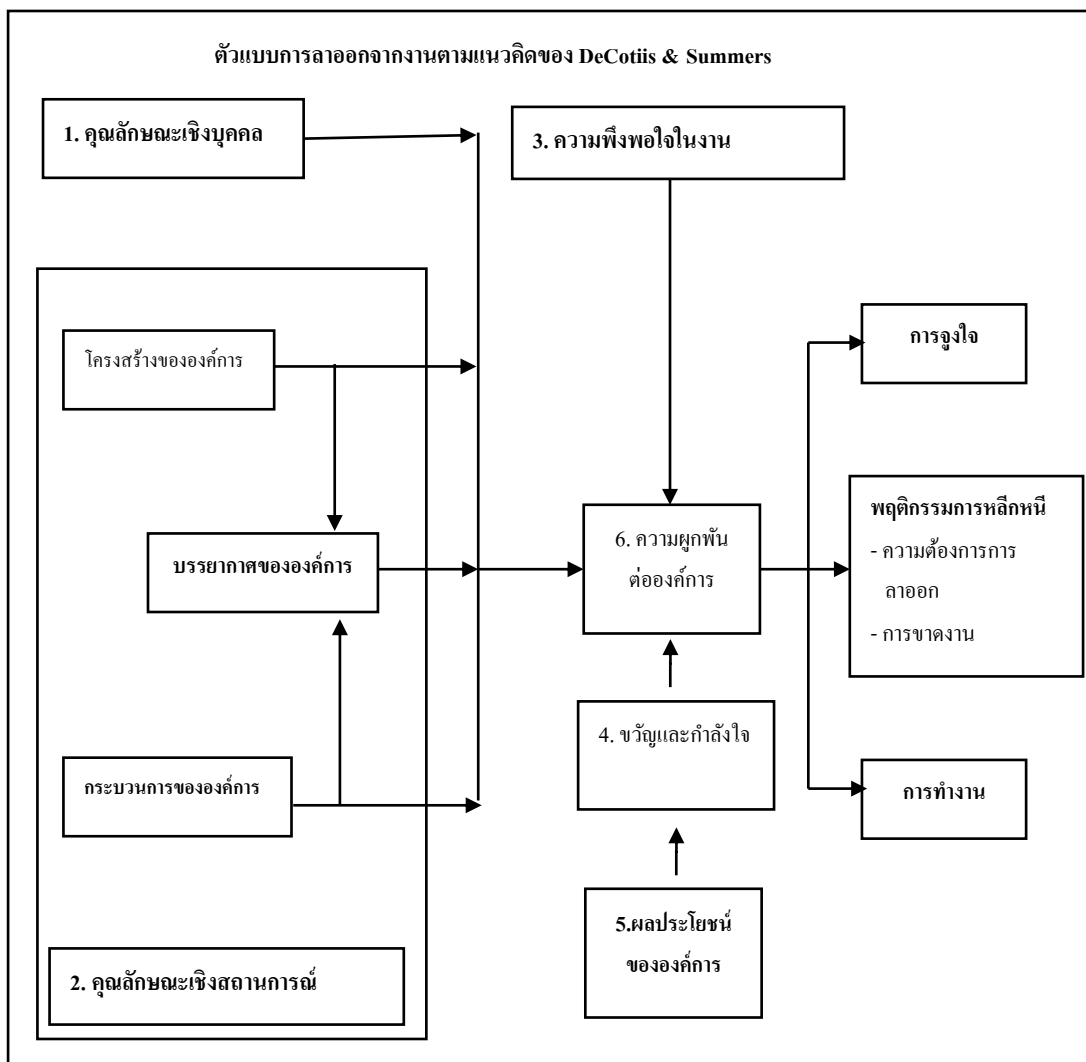
1.4 ความพึงพอใจในงานเป็นการประเมินสภาพงานในปัจจุบันของบุคคลนั้น ๆ โดยไม่ได้คำนึงถึงความคาดหวัง หรือการประเมินในอนาคต

2. ความคาดหวังต่อคุณค่าของบทบาทภายในองค์การ Mobley et al. (1982 อ้างถึงใน คลฤดี จารุเกษตรวิทย์, 2551) ชี้ให้เห็นว่า เมื่อบุคคลเกิดความไม่พอใจในงานนั้น แต่เขาอาจไม่เปลี่ยนงานใหม่ แม้ว่าจะทำงานใหม่ได้ ทั้งนี้ เพราะอาจมีความคาดหวังว่างานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน อาจมีการเปลี่ยนแปลงไปสู่บทบาทที่น่าพึงพอใจได้ในอนาคต ในขณะที่เดียวกันบุคคลที่มีความพึงพอใจในงานอาจมีความต้องการเปลี่ยนงานได้ ถ้าเขามีความคาดหวังเกี่ยวกับอนาคตขององค์การในด้านลบ

3. ความคาดหวังต่อคุณค่าของบทบาทภายนอกองค์การ ปัจจัยนี้เกี่ยวข้องกับ การเปลี่ยนงานในแง่ที่ว่าบุคคลมีความคาดหวังที่จะพบงานใหม่ที่ น่าสนใจ และจะประเมินทางเลือก ระหว่างงานใหม่กับงานที่ทำในปัจจุบัน ซึ่งจะขึ้นอยู่กัค่านิยมที่สำคัญของบุคคลนั้นที่มีต่องาน และความคาดหวังที่จะประสบความสำเร็จในงานใหม่ที่เลือก

4. สถานการณ์และค่านิยมที่ไม่เกี่ยวกับงาน ปัจจัยนี้ชี้ให้เห็นว่า บุคคลที่มีค่านิยมที่สำคัญ ที่ไม่เกี่ยวข้องกับงานนั้น การเลือกงานและตัดสินใจเปลี่ยนงานจะไม่ขึ้นกับค่านิยมที่เกี่ยวกับงาน ในทางตรงกันข้าม บุคคลที่มีค่านิยมที่สำคัญเกี่ยวกับงาน การตัดสินใจเปลี่ยนงานจะคำนึงถึง ปัจจัยทั้ง 3 ประการ ที่กล่าวมาแล้ว แต่ส่วนใหญ่จะผสมผสานกันระหว่าง 2 ค่านิยม ค่านิยม ที่ไม่เกี่ยวกับงาน ได้แก่ สภาพครอบครัว การดำเนินชีวิต ศาสนา วัฒนธรรม สุขภาพ และค่านิยม ทางสังคม

DeCotiis and Summers (1987 อ้างถึงใน เพ็ญพิภักดิ์ คุณพรม, 2546) ได้เสนอเพิ่มความ ผูกพันต่อองค์การเข้าเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่ส่งผลต่อการลาออกจากงาน ดังภาพที่ 2-3



ภาพที่ 2-3 ตัวแบบการลาออกจากงานตามแนวคิดของ Decotiis and Summers (1987 อ้างถึงใน เพ็ญพักตร์ คุณพรม, 2546)

จากภาพที่ 2-3 องค์กรประกอบที่ส่งผลต่อการลาออกจากงาน (สุริดา สีวานนท์, 2555) ได้แก่

1. คุณลักษณะเชิงบุคคล ประกอบด้วย อายุ เพศ การศึกษา ชั่วโมงการทำงาน การดำรงตำแหน่ง

2. คุณลักษณะเชิงสถานการณ์ ประกอบด้วย

2.1 โครงสร้างขององค์กร

2.2 บรรยากาศขององค์กร

2.3 กระบวนการขององค์กร



3. ความพึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ โอกาสก้าวหน้า ผู้ร่วมงาน รายได้ ผู้บังคับบัญชา และลักษณะงาน

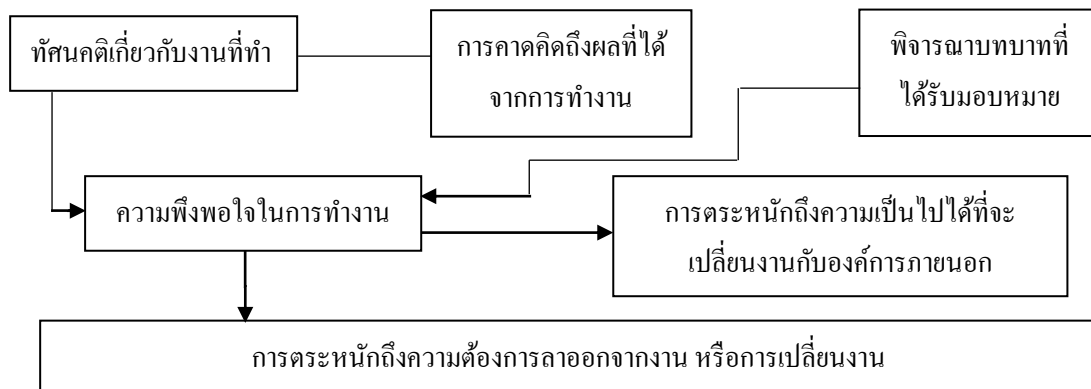
4. ขวัญและกำลังใจ จะแสดงออกในรูปของพฤติกรรมต่าง ๆ เช่น ความกระตือรือร้น ความหวัง ความกล้าหาญ และความเชื่อมั่น และในทางตรงกันข้าม คนที่ปราศจากขวัญ จะแสดงออกในรูปของความเฉื่อยชา ความเฉยเมย ความหวาดระแวง ขาดความเชื่อมั่น

5. ผลประโยชน์ขององค์กร

6. ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ซึ่งความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรนี้ ขึ้นอยู่กับลักษณะเชิงบุคคล คุณลักษณะเชิงสถานการณ์ ความพึงพอใจในการทำงาน ขวัญ ผลประโยชน์ขององค์กร ซึ่งลักษณะดังกล่าวทำให้เกิดการจูงใจในการทำงาน และพฤติกรรมกรหลีกหนี ได้แก่ การขาดงาน ความต้องการลาออกจากงาน

จากผลการศึกษาทดลองตัวแบบการลาออกจากงานข้างต้นของ DeCotiis and Summers โดยใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 367 คน พบว่า ความพึงพอใจในงาน และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร สามารถใช้ทำนายความต้องการลาออกจากงานโดยสมัครใจได้

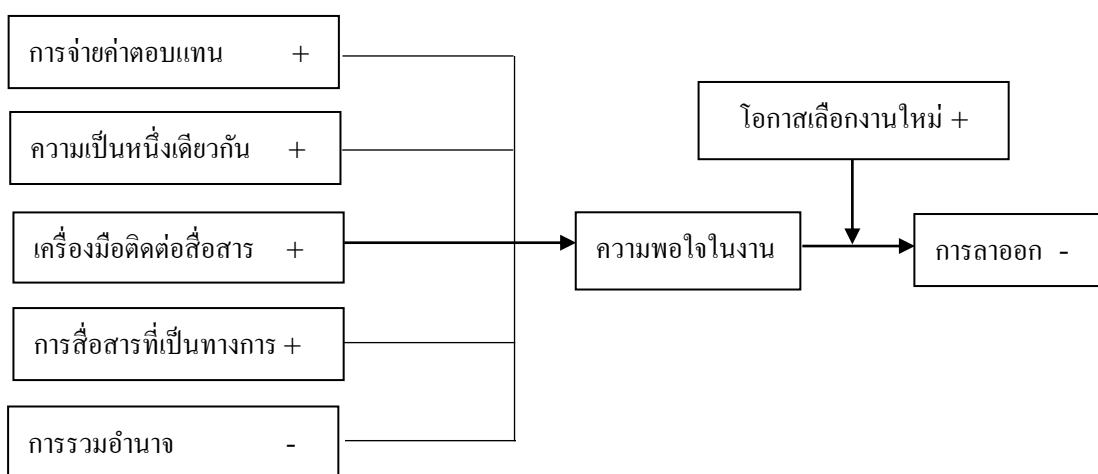
อิสรินทร์ นาคสุก (2550) ได้เสนอแนวความคิดว่าด้วยการลาออกจากงานหรือ การเปลี่ยนงานตามแนวคิดของ March and Simon (1985) ไว้ดังนี้ การลาออกจากงานมี องค์ประกอบอยู่ 2 ส่วน คือ การตระหนักถึงความต้องการลาออก และการตระหนักถึงความสะดวก ในการเปลี่ยนงาน แสดงให้เห็นว่าบุคคลจะมีการพิจารณาถึงงานที่ทำ และตัดสินใจว่าตนเองมี ความพอใจมากน้อยเพียงไร ความพอใจนี้จะเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในลักษณะงานด้านต่าง ๆ เช่น ลักษณะการบังคับบัญชา ค่าตอบแทนที่ได้รับ เป็นต้น และพิจารณาการคาดการณ์ถึงผลที่ได้ ซึ่งสัมพันธ์กับงาน ได้แก่ เพื่อนร่วมงาน และสภาพการทำงาน ขณะเดียวกันจะเปรียบเทียบกับงาน ที่ทำและบทบาทที่ได้รับว่ามีความเหมาะสมเท่าใด สำหรับความเป็นไปได้ที่จะได้งานใหม่ก็จะเป็น ส่วนหนึ่งในการนำมาประกอบการพิจารณาในการตัดสินใจลาออกจากงาน ซึ่งแสดงได้ด้วย ในภาพที่ 2-4



ภาพที่ 2-4 ตัวแบบการลาออกจากงาน หรือการเปลี่ยนงานตามแนวคิดของ March and Simon (1985)

จากการศึกษาของ Sayles and Straus (1977, pp. 52-53 อ้างถึงใน สุพัตรา สุตันรัมย์, 2552) ได้ให้ความหมาย การลาออก หมายถึง การที่องค์กรสิ้นสุดการว่าจ้างพนักงานซึ่งเป็นผลทำให้พนักงานต้องออกจากองค์กรไป และในขณะเดียวกันก็จะมีกรจ้างพนักงานคนใหม่เข้ามาแทน โดยพนักงานที่มาทำงานแทนนั้น อาจเป็นพนักงานใหม่ที่ไม่เคยทำงานกับองค์กรนี้มาก่อน หรือเป็นพนักงานเก่าที่กลับมาทำงานกับองค์กรอีกครั้งหนึ่งก็ได้

Price (1977) ได้เสนอโมเดลของตัวแปรเบื้องต้น และตัวแปรสอดแทรก (Intervening variable) ที่เข้ามาเกี่ยวข้องในการตัดสินใจลาออกจากงาน หรือเปลี่ยนงาน ซึ่งรายละเอียด ดังภาพที่ 2-5



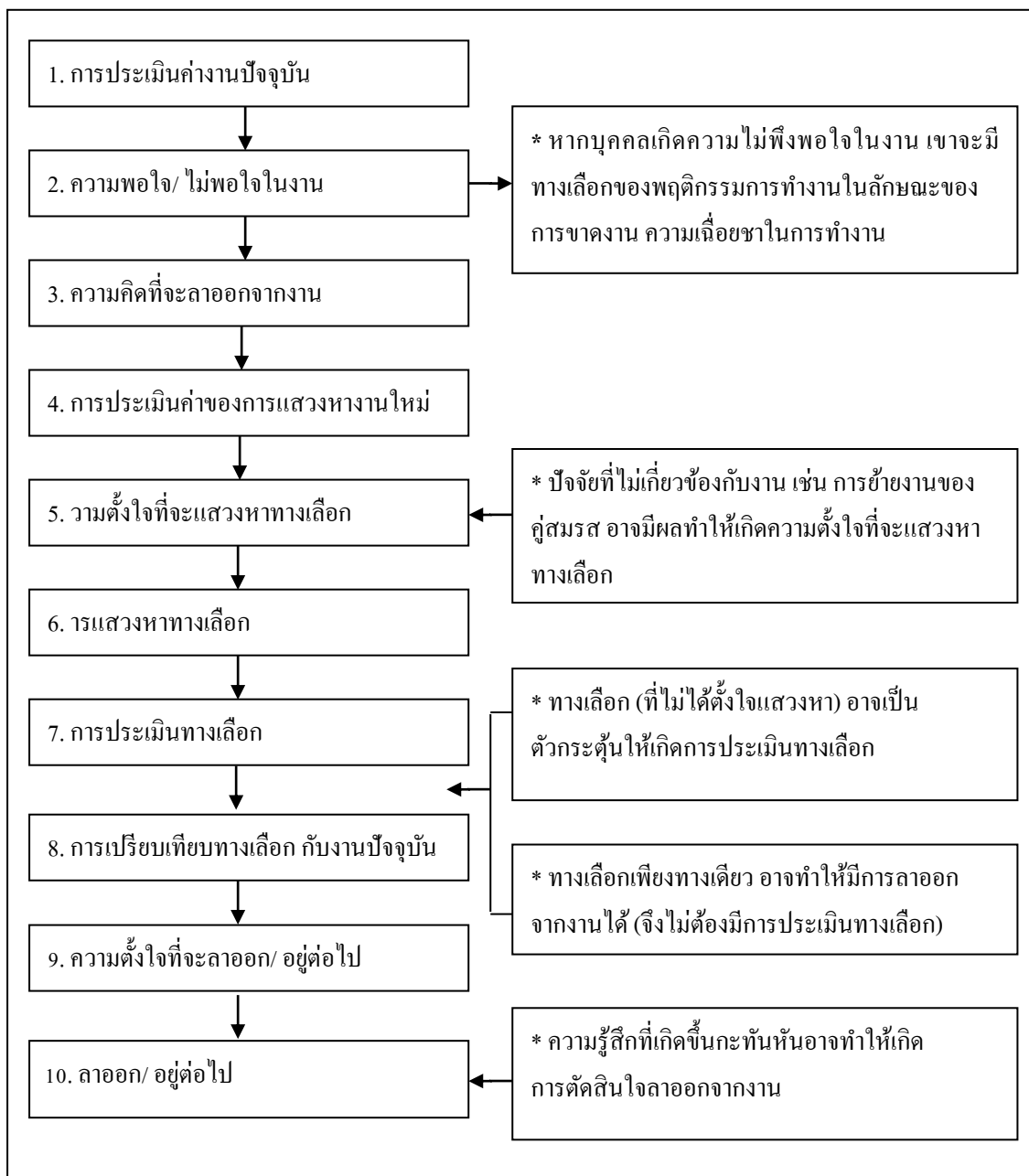
ภาพที่ 2-5 ตัวแบบการลาออกจากงานตามแนวคิดของ Price

Porter, Lawler, and Hachman (1965 อ้างถึงใน สุพัตรา สุตันรัมย์, 2552) ได้จำแนกประเภทการลาออกเป็น 4 ประเภท คือ

1. การลาออกที่เกิดจากความประสงค์ของบุคคล (Voluntary individual-initiated turnover) หมายถึง การที่บุคคลตัดสินใจไม่ทำงานในองค์กรเดิมอันเนื่องมาจากความต้องการของบุคคลเองโดยที่บุคคลนั้นไม่ได้ถูกบังคับจากใคร
2. การลาออกที่เกิดจากความประสงค์ขององค์กร (Voluntary organization-initiated turnover) หมายถึง การที่องค์กรตัดสินใจให้บุคคลสิ้นสุดสภาพการเป็นสมาชิกขององค์กร เนื่องจากความไม่มีประสิทธิภาพของบุคคลนั้นเอง
3. การลาออกที่ไม่ได้เกิดจากความประสงค์ของบุคคล (Involuntary individual-initiated turnover) หมายถึง การที่บุคคลตัดสินใจไม่ทำงานในองค์กรเดิม อันเนื่องมาจากแรงกดดันเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมของบุคคลเอง เช่น ย้ายงานตามสามี คลอดบุตร ถึงแม้ว่าบุคคลต้องการทำงานอยู่กับองค์กรในขณะที่องค์กรเองก็ต้องการบุคคลทำงานอยู่กับองค์กรเช่นเดียวกัน
4. การลาออกที่เกิดจากความประสงค์ขององค์กร (Involuntary organization-initiated turnover) หมายถึง การที่องค์กรได้รับแรงกดดันจากสภาพเศรษฐกิจที่มีความจำเป็นต้องลดจำนวนพนักงานลง ดังนั้นจึงจำเป็นต้องปลดพนักงานออก

#### **กระบวนการตัดสินใจลาออก**

Mobley et al. (1982 อ้างถึงใน สุพัตรา สุตันรัมย์, 2552) ได้เสนอขั้นตอนของกระบวนการตัดสินใจลาออกซึ่งประกอบด้วย 10 ขั้นตอน ดังแผนภาพต่อไปนี้



ภาพที่ 2-6 กระบวนการตัดสินใจลาออกตามแนวคิดของ Mobley

## แนวคิดและทฤษฎีความพึงพอใจในงาน

### ความหมายของความพึงพอใจในงาน

ความพึงพอใจในงาน (Job satisfaction) (อิสรินทร์ นาคสุก, 2550) มีผู้ให้ความหมายไว้เป็นจำนวนมาก โดยทั่วไปแล้วมีความหมายคล้ายคลึง และใกล้เคียงกันดังนี้

Smith (1965) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงานเป็นการบ่งบอกถึงความพึงพอใจมากน้อยของบุคคลที่มีต่องานนั้นว่า ตอบสนองความต้องการของเขาได้มากน้อยเพียงใด และกล่าวอีกว่าเป็นความรู้สึกรักของบุคคลที่มีต่องานในด้านร่างกาย จิตใจ และสภาพแวดล้อม

Applerwhite (1965) ได้ให้ความหมายว่า หมายถึงความสุข ความสบายใจ ที่ได้รับจากสภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน ความสุขที่ได้รับจากการทำงาน กับเพื่อนร่วมงาน การมีทัศนคติที่ดีต่องาน และความพอใจเกี่ยวกับรายได้

Blum and Naylor (1968) กล่าวถึงความพึงพอใจในงานไว้ว่าเป็นทัศนคติต่าง ๆ ซึ่งเป็นผลมาจากงานและปัจจัยต่าง ๆ เช่น ค่าจ้าง การปกครองบังคับบัญชา ความมั่นคงในการประกอบอาชีพ สภาพของงาน โอกาสและความก้าวหน้าในการทำงาน มิตรภาพและความร่วมมือระหว่างผู้ร่วมงาน การปฏิบัติอย่างยุติธรรมของผู้บังคับบัญชา และอื่น ๆ เป็นต้น

#### **ความพึงพอใจกับแนวโน้มการลาออก**

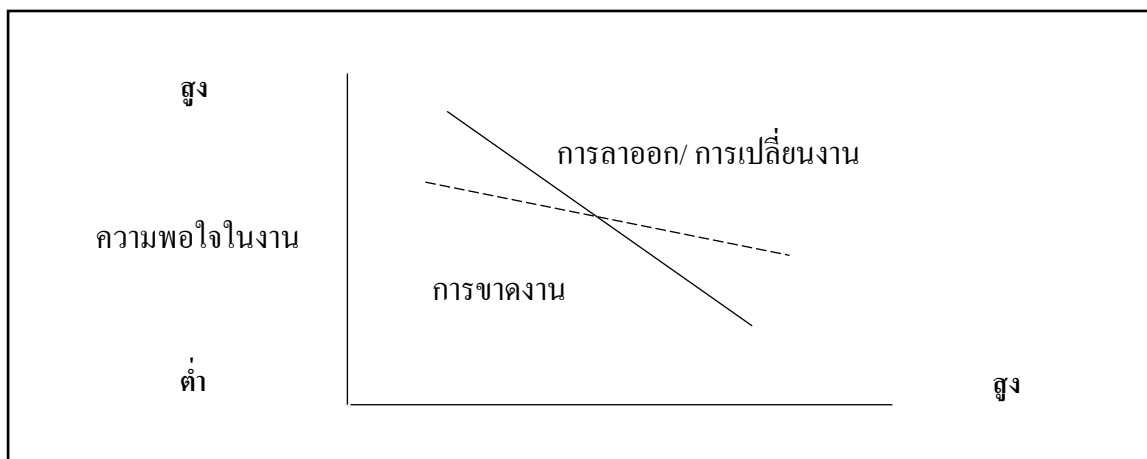
อิสรินทร์ นาคสุข (2550) ได้กล่าวถึง แนวคิดของความพึงพอใจกับแนวโน้มการลาออกไว้ดังนี้

Steers and Porter (1983) ได้ชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของความพึงพอใจในงานว่าเป็นส่วนประกอบที่สำคัญที่มีผลต่อการลาออกจากงาน การขาดงาน และการคงอยู่ในองค์กร กล่าวคือ ความพึงพอใจอาจใช้เป็นตัวทำนายการลาออกได้ ทั้งนี้เนื่องจากการลาออกจากงานเกิดจากความไม่พอใจในงาน และไม่ได้รับสิ่งที่คาดหวังไว้

Gilmer and Haller (1996) ได้แบ่งสิ่งที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานเป็น 10 ประการ ได้แก่ ค่าจ้าง ประเภทของงานที่ทำ การควบคุมดูแลหรือผู้บังคับบัญชา ลักษณะทางสังคม การติดต่อสื่อสาร สภาพการทำงาน เงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง การได้รับการยอมรับนับถือ ผลประโยชน์เกื้อกูล และผลประโยชน์ตอบแทนต่าง ๆ

Lawler (1983) ได้กล่าวสรุปไว้ว่า ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับการขาดงาน การเปลี่ยนแปลงและมีผลต่อประสิทธิภาพขององค์กร ขณะเดียวกันองค์กรก็มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงาน และสามารถป้องกันการขาดงาน เปลี่ยนงานได้ โดยการหาปัจจัยที่เป็นสาเหตุนั้นให้ได้

Werther and Davis (1982) ได้แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับการลาออกจากงาน หรือการย้ายงานและการขาดงาน โดยได้แสดงไว้ในแผนภาพที่ 2-7 ดังนี้



ภาพที่ 2-7 ตัวแบบการลาออก/ การเปลี่ยนงาน และการขาดงาน ตามแนวคิดของ Werther and Davis

Shikar and Preedenberg (1982 อ้างถึงใน อิศรินทร์ นาคสุก, 2550) ได้กล่าวถึงสาเหตุของการลาออกจากงานมี 2 ปัจจัยด้วยกันคือ ปัจจัยที่เป็นแรงผลักดัน และปัจจัยที่เป็นแรงดึงดูด โดยอธิบายว่า

1. ปัจจัยที่เป็นแรงผลักดันจะเป็นปัจจัยที่เกิดขึ้นหรืออยู่ภายในองค์กร ได้แก่ ความไม่พอใจในงาน ความไม่พอใจในการจ้างค่าตอบแทน เพื่อนร่วมงานที่ไม่มีความเป็นกันเอง ขนาดขององค์กร อัตราการลาออกขององค์กรขนาดใหญ่จะมีมากกว่าองค์กรขนาดเล็ก การรวมอำนาจการตัดสินใจอย่างเป็นทางการ

2. ปัจจัยที่เป็นแรงดึงดูดจะเป็นปัจจัยภายนอกองค์กร ได้แก่ การได้รับผลประโยชน์ เกื้อกูลสูงกว่า ขนาดของครอบครัว และความรับผิดชอบ ความเจ็บป่วย เป็นต้น

ปัจจัยเหล่านี้มีส่วนในการตัดสินใจลาออกจากงานทั้งสิ้น แต่ที่สำคัญและมีส่วนไม่น้อยในการตัดสินใจลาออกคือ ตลาดแรงงาน หรือภาวะว่างงาน

### แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

#### แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันของสมาชิกที่มีต่อองค์กร นับว่ามีความสำคัญต่อการพัฒนาองค์กร และช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย (ภาสันต์ มธุรส, 2550) มีผู้เชี่ยวชาญหลายท่านได้ทำการศึกษา และให้ความหมายและคำจำกัดความ ดังนี้

Sheldon (1971) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่า หมายถึงทัศนคติ หรือความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อองค์กร เป็นการประเมินองค์การในทางบวก ซึ่งทัศนคติ หรือความรู้สึกนี้จะป็นสิ่งเชื่อมโยงระหว่างบุคคลนั้นกับองค์การซึ่งก่อให้เกิดความรู้สึกผูกพัน และปฏิบัติงานที่มีความรู้สึกผูกพันกับองค์การจะตั้งใจทำงานใน้องค์การบรรลุเป้าหมาย

Hrebiniak and Alutto (1972) เห็นว่า ความผูกพันต่อองค์กร เป็นปรากฏการณ์อันเป็นผล จากความสัมพันธ์ หรือปฏิภริยาระหว่างบุคคลกับองค์การในรูปแบบของการลงทุนทางกาย และ กำลังสติปัญญาในช่วงระยะเวลาหนึ่ง ซึ่งก่อให้เกิดความรู้สึกไม่เต็มใจที่จะออกจากองค์การ ถึงแม้ว่าจะได้รับข้อเสนอจากองค์การอื่น ๆ ในรูปค่าจ้าง สถานภาพ และมิตรภาพที่สูงกว่าที่เป็นอยู่ ก็ตาม

Buchanan (1974) ได้ให้นิยามของความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นความรักใคร่ที่ผูกติดกับ เป้าหมาย และคุณค่าขององค์การจาก 3 องค์ประกอบ คือ

1. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวขององค์การ (Identification) โดยการเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน และยอมรับในค่านิยม และวัตถุประสงค์ขององค์การ และถือเสมือนว่าเป็นของตนเช่นกัน
2. การมีส่วนร่วมในองค์การ (Involvement) โดยการเข้ามามีส่วนร่วม ในกิจกรรม ขององค์การตามบทบาทของตนอย่างเต็มที่
3. ความจงรักภักดีต่อองค์การ (Loyalty) เป็นความรู้สึกผูกพันกับองค์การ และปรารถนา ที่จะป็นสมาชิกขององค์การต่อไป

Marsh and Mannari (1977) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร คือความเต็มใจ ของบุคคลที่จะทุ่มเทกำลังกาย และความจงรักภักดีให้แก่ระบบสังคมที่เขาเป็นสมาชิกอยู่

Staw and Salancik (1977) ได้ให้ความเห็นว่าความผูกพันต่อองค์กร เป็นสถานะของ บุคคลที่ผูกติดกับการกระทำที่ไปสู่การมีส่วนร่วมในองค์การ โดยขึ้นอยู่กับพฤติกรรมของแต่ละ บุคคล หากบุคคลมีความผูกพันต่อองค์การสูง จะมีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับความต้องการ ขององค์การมากกว่าบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์การต่ำกว่า

Steers (1977) มีความเห็นว่า ความผูกพันต่อองค์กรนั้นเกิดจากความผูกพันของบุคคล กับองค์การ เนื่องจากเขาได้ลงทุนกับสิ่งนั้น ๆ ไว้ โดยที่เรียกสิ่งทีลงทุนนั้นว่า “Side-Bet” เช่น การศึกษา อายุ สถานภาพสมรส ประสบการณ์ในการทำงาน การความเข้มข้นของความสัมพันธ์ ของพนักงานแต่ละคนที่เข้ากันได้เป็นอย่างดีกับองค์การ รวมทั้งการเกี่ยวข้องกับองค์การ หรือผูกพัน กับองค์การอย่างลึกซึ้ง ลักษณะเช่นนี้เกิดขึ้นได้เฉพาะในองค์การใดองค์การหนึ่งเท่านั้น ซึ่งความผูกพันต่อองค์การจะประกอบไปด้วยลักษณะสำคัญ 3 ประการ คือ

1. ความเชื่ออย่างแรงกล้า และยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ

2. ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร

3. ความปรารถนาอย่างยิ่งที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร

ดังนั้นอาจกล่าวได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร คือความรู้สึของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อองค์กร ซึ่งจะเป็นไปในทิศทางที่ดี โดยแสดงออกมาในรูปของการกระทำตนให้เป็นประโยชน์ต่อองค์กร เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายด้วยความเต็มใจในการปฏิบัติงาน การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร การมีส่วนร่วมและการเป็นสมาชิกขององค์กร และบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะมีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับความต้องการขององค์กรเสมอ

## ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

### ทฤษฎี Herzberg's two factor theory (ทฤษฎีสองปัจจัย)

Herzberg, Mansner, and Synderman (1959) ได้คิดค้นทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน โดย ตามทฤษฎีนี้ Herzberg et al. เชื่อว่า คนหรือผู้ปฏิบัติงานได้ผลดีมีประสิทธิภาพได้นั้นย่อมขึ้นกับความพอใจของผู้ปฏิบัติงานเพราะความพึงพอใจในงานจะช่วยเพิ่มความสนใจในงานและเพิ่มความกระตือรือร้นในการทำงานมากขึ้น ย่อมทำให้ผลผลิตสูงขึ้น ในทางตรงกันข้าม หากเกิดความไม่พอใจ ในงานแล้วย่อมก่อให้เกิดผลเสีย ทำให้คนไม่สนใจ ไม่กระตือรือร้น ผลผลิตก็ตกต่ำ ซึ่งเป็นทฤษฎีที่ได้มาจากการสัมภาษณ์นักบัญชีและวิศวกร จำนวน 200 คน โดยเซอร์ชเบิร์ต มุ่งความสนใจไปที่องค์ประกอบชุดคือ องค์ประกอบของความพึงพอใจ และไม่พึงพอใจ และจากการศึกษาพบว่าองค์ประกอบสำคัญที่ทำให้เกิดความพอใจในการทำงานมีอยู่ 2 องค์ประกอบ คือ

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivational factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เพื่อจูงใจให้คนชอบและรักงานที่ปฏิบัติอยู่ เป็นตัวกระตุ้นทำให้เกิดความพึงพอใจแก่บุคคลในองค์กร ให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพราะเป็นปัจจัยที่สามารถตอบสนองความต้องการภายในของบุคคลได้ ประกอบด้วย

1.1 ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นตามกำหนดเวลา เป็นที่พอใจของผู้บังคับบัญชา มีความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ เกี่ยวกับการปฏิบัติงานได้สำเร็จ มีความสามารถในการป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้น และมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้น

1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงานสังคม หรือผู้มาขอคำปรึกษา จากบุคคลในหน่วยงาน หรือบุคคลทั่วไป การยอมรับนับถือนี้อาจแสดงออกในรูปการยกย่องชมเชย การให้กำลังใจ การแสดงความยินดี



การแสดงออกที่ทำให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ

1.3 ลักษณะของงาน (Work itself) หมายถึง ความสนใจของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่องานที่ได้รับมอบหมายเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ความถนัด โดยมีโอกาสได้แสดงความคิดเห็นในการทำงาน มีแรงจูงใจหรือท้าทายให้ลงมือปฏิบัติอย่างสร้างสรรค์

1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความมุ่งมั่นตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ด้วยความพยายามความละเอียดรอบคอบ มีอำนาจในการตัดสินใจอย่างเต็มที่ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามความมุ่งหมาย โดยรู้จักหน้าที่ของตนเอง และยอมรับผลของการกระทำของตน

2. องค์กรประกอบค้ำจุน (Maintenance factors) หรือองค์ประกอบสุขอนามัย (Hygiene factors) ปัจจัยนี้เป็นปัจจัยที่ต้องมีในการทำงาน หรือปัจจัยธำรงรักษา เป็นองค์ประกอบที่ช่วยป้องกันการปฏิบัติงานของบุคลากรที่จะเกิดความไม่ชอบงาน หรือหย่อนประสิทธิภาพลงประกอบด้วย

2.1 บริษัทและนโยบายการบริหาร (Company policy and administration) หมายถึง การจัดการและการบริหารงานขององค์กร การสื่อสารภายในองค์กรที่มีประสิทธิภาพ

2.2 สภาพและบรรยากาศในการทำงาน (Working condition) หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียงอากาศ รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่าง ๆ

2.3 ความปลอดภัยและความมั่นคงในงาน (Job security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงานการดำรงอยู่ของตำแหน่งงานและองค์กร ความถาวรในการจ้างงาน การมีงานให้ปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง ความรู้สึกเชื่อมั่น และศรัทธาในวิชาชีพ ตลอดจนการได้รับความคุ้มครองจากผู้บังคับบัญชา

2.4 เงินเดือนและสวัสดิการ (Salary and benefits) หมายถึง สิ่งตอบแทนของการปฏิบัติงานในรูปแบบเงิน รวมถึงการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้น ๆ และรวมถึงความมั่นคงในการทำงานด้วย เป็นเรื่องเกี่ยวกับค่าตอบแทนเป็นสำคัญ

2.5 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal relation) หมายถึง ความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี

2.6 การปกครองและความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Supervision) หรือการนิเทศงาน หมายถึง ความสามารถหรือความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชาโดยตรง ซึ่งรวมถึงความเป็นผู้นำ ประสิทธิภาพ การฝึกอบรม ความเชี่ยวชาญ หรือทักษะ

จากทฤษฎีสองปัจจัย สรุปได้ว่า ปัจจัยทั้ง 2 ด้านนี้ เป็นสิ่งที่คนต้องการ เพราะเป็นแรงจูงใจในการทำงาน องค์กรประกอบที่เป็นปัจจัยจูงใจเป็นองค์ประกอบที่สำคัญทำให้คนเกิด

ความสุขในการทำงาน (ชัยณรงค์ อนุพงษ์ภักษาคติ, 2552, หน้า 10-11) โดยมีความสัมพันธ์กับกรอบแนวคิดที่ว่า เมื่อคนได้รับการตอบสนองด้วยปัจจัยชนิดนี้จะช่วยเพิ่มแรงจูงใจในการทำงาน ผลที่ตามมาก็คือ คนจะเกิดความพึงพอใจในงาน สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนปัจจัยค้ำจุนทำหน้าที่เป็นตัวป้องกันไม่ให้เกิดความไม่มีความสุข หรือไม่พึงพอใจในงานขึ้น ช่วยทำให้คนเปลี่ยนเจตคติจากการไม่อยากทำงานมาสู่ความพร้อมที่จะทำงาน

ดังนั้น การนำทฤษฎีของเฮอริชเบอร์เกอร์ไปประยุกต์นั้น จึงต้องคำนึงถึงปัจจัยทั้งสองด้านควบคู่กันไปด้วย (จันทิมา บัวทอง, 2551, หน้า 12-15) ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพการทำงานมีส่วนสำคัญไม่น้อย โดยเฉพาะในสภาพสังคมปัจจุบัน ซึ่งคุณภาพชีวิตและเทคโนโลยีต่าง ๆ เจริญก้าวหน้ามาก

### **ทฤษฎี McClelland's three-needs theory (ทฤษฎีความต้องการสามประการ)**

McClelland (1962 อ้างถึงใน กิตติ ณรงค์แสง, 2551) เป็นทฤษฎีที่เชื่อว่ามนุษย์ทุกคนต่างมีความต้องการเหมือนกัน เพียงแต่มีขนาดที่มากน้อยแตกต่างกัน ซึ่งความต้องการนี้แบ่งออกเป็น 3 กลุ่มใหญ่ คือ

1. ความต้องการความสำเร็จ (Need for achievement) เป็นความต้องการที่จะบรรลุผลสำเร็จในงานที่มีความท้าทาย และการบรรลุมาตรฐานของงานที่ทำได้อย่างดีเยี่ยม โดยทั่วไปแล้วบุคคลประเภทนี้จะพยายามหา หรือสร้างสถานการณ์เชิงแข่งขันให้กับตนเอง จะชอบงานที่ได้รับผิดชอบและชอบกำหนดเป้าหมายงานของตนเองเป็นเป้าหมายที่ยาก และท้าทายพอสมควร และมีผลย้อนกลับทันที เช่น

- 1.1 ทำงานได้ดีกว่าคนอื่น
- 1.2 ทำงานได้ยอดเยี่ยม
- 1.3 บรรลุเป้าหมายที่ยาก
- 1.4 แก้ไขปัญหาที่ซับซ้อน
- 1.5 ทำงานที่ได้รับมอบหมายมาได้ประสบความสำเร็จ
- 1.6 พัฒนาวิธีการที่ดีขึ้นในการทำงาน

2. ความต้องการอำนาจ (Need for power) เป็นความต้องการมีอิทธิพลเหนือคนอื่น และสามารถควบคุมสถานการณ์ได้ อำนาจนี้มี 2 ลักษณะ คือ

- 2.1 อำนาจเชิงส่วนตัว เป็นอำนาจที่ต้องการมีอิทธิพลเหนือคนอื่น ต้องการให้คนอื่นภักดีต่อตนเองเป็นส่วนตัว ไม่ใช่เพื่อองค์กร
- 2.2 อำนาจเชิงสถาบัน เป็นอำนาจเพื่อมุ่งทำงานร่วมกับบุคคลอื่นเพื่อแก้ปัญหา หรือเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร เป็นบุคคลที่อุทิศตนเพื่อองค์กร

3. ความต้องการความสัมพันธ์ (Need for affiliation) เป็นความต้องการการยอมรับของกลุ่ม ความเป็นมิตรกับบุคคลอื่น จึงมักแสดงออกเพื่อให้ได้รับการยอมรับ เป็นที่ชื่นชอบของกลุ่ม หรือองค์กร เป็นบุคคลที่รักษาความสัมพันธ์ที่ดี และหลีกเลี่ยงความขัดแย้งได้ รวมถึงการเป็นบุคคลที่มีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ได้ดี

จากทฤษฎีของ McClelland สรุปได้ว่า บุคคลที่มีความต้องการความสำเร็จสูง มักจะเป็นคนที่ชอบงานท้าทาย และหลีกเลี่ยงงานที่ไม่มีจุดหมายที่ชัดเจน ส่วนคนที่ต้องการอำนาจมักจะเป็นคนที่ชอบสร้างความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นเพื่อให้ได้รับการยอมรับภักดีต่อตนเอง และบุคคลที่ต้องการการยอมรับและความสัมพันธ์ที่ดี จะเป็นบุคคลที่มีความเข้าใจบุคคลอื่น เพื่อให้ได้รับการยอมรับ ชื่นชม

### **ทฤษฎี Maslow's hierarchy of needs theory (ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ)**

Maslow (1973) ได้ศึกษาทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ โดยได้อธิบายถึงความต้องการของมนุษย์ กล่าวว่า มนุษย์มีความต้องการ ความปรารถนา และได้รับสิ่งที่มีความหมายต่อตนเอง ซึ่งมีลักษณะเป็นลำดับขั้นจากความต้องการขั้นแรกไปหาความต้องการที่สูงขึ้น (Hierarchy & Needs) มีอยู่ 5 ขั้น ดังนี้

1. ความต้องการทางกายภาพ (Physiological needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานเพื่อความอยู่รอดของชีวิต ได้แก่ ความต้องการการยกย่อง และความต้องการทางเพศ เป็นต้น
2. ความต้องการความปลอดภัย (Safety needs) เป็นความต้องการที่เหนือกว่าความต้องการการอยู่รอด ซึ่งมนุษย์ต้องการแสวงหาความปลอดภัยทางด้านที่พักอาศัย ความมั่นคง และความต้องการความปลอดภัยจากอันตรายต่าง ๆ เป็นต้น
3. ความต้องการด้านสังคม (Social needs) หรือความต้องการความรัก และการยอมรับ (Love and belongingness needs) ความต้องการทั้งในแง่ของการให้และการได้รับซึ่งความรัก ความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ ความต้องการให้ได้รับการยอมรับ บทบาทหน้าที่ เป็นต้น
4. ความต้องการการยกย่อง (Esteem needs) ซึ่งเป็นความต้องการการยกย่องส่วนตัว (Self-esteem) ความนับถือ (Recognition) และสถานะ (Status) จากสังคม ตลอดจนเป็นความพยายามที่จะให้มีความสัมพันธ์ระดับสูงกับบุคคลอื่น เช่น ความต้องการให้การเคารพนับถือ ความสำเร็จ ความรู้ ศักดิ์ศรีความสามารถ สถานะที่ดีในสังคม และมีชื่อเสียงในสังคม
5. ความต้องการประสบความสำเร็จสูงสุดในชีวิต (Self-actualization needs) เป็นความต้องการสูงสุดในชีวิตของแต่ละบุคคล เป็นการเข้าใจและตระหนักในความสามารถของตน จึงต้องใช้ความสามารถนั้นสนองความต้องการของตน

### ทฤษฎี The ERG theory (ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการแบบ ERG)

Alderfer (1996 อ้างถึงใน กิตติ ณรงค์แสง, 2551) ได้เสนอทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการไว้ โดยตั้งชื่อว่า ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการแบบ ERG โดยได้ปรับปรุงลำดับความต้องการของ Maslow เสียใหม่ สาระสำคัญของทฤษฎีนี้สรุปว่า ความต้องการที่เป็นแรงจูงใจให้มนุษย์ทำงานนั้น ประกอบด้วยความต้องการ 3 ระดับ คือ

1. ความต้องการเพื่อดำรงชีพ (Existence needs: E) เป็นความต้องการด้านปัจจัย 4 และเป็นความต้องการที่รวมเอาความต้องการทางกายภาพ และความต้องการความมั่นคงในชีวิต ที่ Maslow ได้เสนอไว้
2. ความต้องการด้านความสัมพันธ์ภาพ (Relatedness needs: R) เป็นความต้องการของมนุษย์ที่มุ่งหวังที่จะสร้างสัมพันธ์ภาพแวดล้อมทางสังคมในการทำงานเทียบกับความต้องการเป็นเจ้าของ และความต้องการการยอมรับตามกรอบที่ Maslow ได้เสนอไว้
3. ความต้องการการเจริญเติบโต (Growth needs: G) เป็นความต้องการขั้นสูงสุดที่บุคคลต้องการการนับถือในตนเอง และความสำเร็จในชีวิต

กล่าวโดยสรุปแล้ว ทฤษฎี ERG จะมีความแตกต่างจากทฤษฎีลำดับขั้นของ Maslow คือ ความต้องการของบุคคลจะมีความเคลื่อนตัวถอยกลับ (Regression) หากความต้องการที่เขาปรารถนาได้รับการตอบสนอง หรือไม่ได้รับความพอใจ ความต้องการนี้จะเคลื่อนตัวไปในขั้นที่ต่ำลง และจะเริ่มดำเนินการเพื่อตอบสนองความต้องการอีกครั้ง

### งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ศราวณี ปิยะพิสุทธ์ (2552) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางด้านทรัพยากรมนุษย์กับความจงรักภักดีของพนักงานของบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี พบว่า ปัจจัยทางด้านทรัพยากรมนุษย์นั้นอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านทั้ง 5 ด้านคือ สวัสดิการกับผลตอบแทน ความเหมาะสมของบุคลากรกับองค์กร การได้รับการยอมรับภายในองค์กร การฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร และการได้รับมอบหมายงานที่ทำทนายรวมถึงโอกาสที่ดี

สุภรัตน์ คำสมมาตย์ (2552) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเปลี่ยนงานของวิศวกรในเขตอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด อมตะซิตี้ จังหวัดระยองและชลบุรี ผลการศึกษาพบว่า วิศวกรที่จะเปลี่ยนงานนั้นให้ความสำคัญกับค่าจ้าง ความก้าวหน้าในอาชีพ การเดินทางสภาพแวดล้อมที่ต้องปลอดภัย อุปกรณ์และเครื่องมือในการทำงาน และลักษณะการบังคับบัญชา เป็นปัจจัยต้น ๆ ส่วนปัจจัยรองลงมา ได้แก่ ลักษณะงานที่ไม่ทำทนาย และไม่สอดคล้องกับที่เรียนมา ชื่อตำแหน่งงาน ความชัดเจนในหน้าที่งาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ ของ Maslow และ

ทฤษฎีความคาดหวังของ Vroom

สุพัตรา สุตันรัมย์ (2552) ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มการลาออกของพนักงาน: กรณีศึกษา บริษัท ผลิตภัณฑ์แผ่นไรรีสนิมรีดเย็นแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านของระดับการศึกษา และระดับเงินเดือนแตกต่างกัน มีแนวโน้มการลาออกที่แตกต่างกัน กับแนวโน้มการลาออกจากองค์กรของพนักงาน และปัจจัยด้านองค์กร ได้แก่ ปัจจัยด้านบริษัทและนโยบาย และปัจจัยด้านเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มการลาออกจากรายการของพนักงาน

ชัยณรงค์ อนุพงษ์ภักขาติ (2552) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการเปลี่ยนบริษัทที่ทำงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดระยอง ผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่ทำงานอยู่ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดระยอง มีความพึงพอใจด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในบริษัท ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และลักษณะของงานที่ปฏิบัติในระดับสูง และพบว่าพนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลทางด้าน อายุ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีพฤติกรรมการเปลี่ยนบริษัทที่ทำงานทางด้าน การเปลี่ยนบริษัทที่ทำงานในรอบ 5 ปีที่ผ่านมา และแนวโน้มที่จะเปลี่ยนบริษัทที่ทำงานภายใน 6 เดือน ต่างกัน และพบว่าเมื่อพนักงานมีความพึงพอใจต่อ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานการเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ การเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน การปรับเลื่อนตำแหน่ง เงินเดือน ความเหมาะสม กับความรับผิดชอบงาน นโยบาย และการบริหารของบริษัท ลักษณะการปกครองของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อพนักงาน และความมั่นคงของบริษัทที่ทำงานสูงขึ้น ก็จะมีแนวโน้มที่จะเปลี่ยนบริษัทที่ทำงานภายใน 6 เดือนลดลง

จันทิมา บัวทอง (2551) ศึกษาแรงจูงใจในการทำงาน: กรณีศึกษา บริษัท ออโตลิฟ (ประเทศไทย) จำกัด ผลการวิจัยพบว่าพนักงานบริษัท ออโตลิฟ (ประเทศไทย) จำกัด มีการรับรู้ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีการรับรู้แรงจูงใจที่สูงที่สุดคือด้านความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ นโยบายการบริหาร และด้านลักษณะงาน ความรับผิดชอบ ตามลำดับ และพนักงานที่มีลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกันจะมีการรับรู้ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่แตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับ อายุ รายได้ ระดับการศึกษา และระดับตำแหน่ง ในขณะที่ลักษณะทางเพศ ระยะเวลาการทำงาน สถานภาพทางการสมรสนั้น ไม่มีความแตกต่างในการรับรู้ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน จากผลการศึกษาผู้วิจัยสรุปได้ว่า กลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งในด้านปัจจัยจูงใจ และปัจจัยก้ำจุน ตามหลัก Herzberg's two factor theory ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความคิดเห็นและข้อเสนอแนะว่า บริษัทควรพิจารณาเสริมสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงาน อีกทั้งเป็นตัวกระตุ้นให้พนักงานอุทิศตน และปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ

คลฤดี จารุเกษตรวิทย์ (2551) ศึกษาปัจจัยความต้องการที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนงานของพนักงานของพนักงานบริษัทเอกชน ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดระยอง ทำการวิจัยเลือกเฉพาะ “ปัจจัยความต้องการ” ซึ่งรวบรวมจากทฤษฎีของมาส โลว์ รวมทั้งแนวคิดเกี่ยวกับการเปลี่ยนงานตามแนวคิดของ Mobley จากผลวิจัยพบว่า พนักงานเอกชนในเขตอำเภอเมือง จังหวัดระยองที่มีลักษณะประชากรศาสตร์แตกต่างกัน ในด้านเพศและอายุ มีสาเหตุการเปลี่ยนงานไม่แตกต่างกัน และมีสาเหตุการเปลี่ยนแปลงงานแตกต่างกัน สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะประชากรศาสตร์แตกต่างกัน ด้านรายได้ ตำแหน่งงาน และอายุงาน โคนปัจจัยที่มีผลต่อการเปลี่ยนงานคือ ปัจจัยด้านความต้องการทางด้านร่างกาย ความต้องการความปลอดภัย ความต้องการทางสังคม ความต้องการให้ตัวเองมีความสำคัญ และความต้องการให้ความคิดของตัวเองเป็นจริง

สิทธิโชค ดิจริงตระกูล (2546) ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท โรงงานแป้งมันชัยเจริญ จำกัด ผลการวิจัยพบว่า

1. ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท โรงงานแป้งมันชัยเจริญ จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านในหน้าที่ ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านรายได้ และด้านการยอมรับนับถือ พบว่าแรงจูงใจในแต่ละด้าน อยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน

2. พนักงานบริษัทที่มีลักษณะประชากรศาสตร์แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน

วิจิตสรพร นันทวิสัย (2551) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติของพนักงาน: กรณีศึกษา บริษัท ประกันภัยศรีเมือง จำกัด ผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค่าจ้างที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านจากมากไปน้อย คือ เงินเดือน เงินโบนัส ค่ารักษาพยาบาล และการจัดอบรมเพิ่มความรู้แก่พนักงานและพนักงานมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านจากมากไปน้อย คือ ความสำเร็จในการปฏิบัติงานประจำตามหน้าที่ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในอาชีพ การปรับเลื่อนตำแหน่ง ความท้าทายของงานประจำที่ทำ และการได้รับการยอมรับและยกย่อง

เพ็ญพัทธ์ คุณพรม (2546) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนงานของพนักงานบริษัท กลุ่มอุตสาหกรรมกลั่นน้ำมัน และอุตสาหกรรมปิโตรเคมี ในเขตจังหวัดระยอง จากการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านส่วนบุคคลไม่มีผลต่อการเปลี่ยนงาน แต่พบว่าสถานภาพมีผลต่อการเปลี่ยนงาน

ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และปัจจัยเชิงใจ ได้แก่ สภาพการทำงาน ความสัมพันธ์กับ  
ผู้บังคับบัญชา ความรู้สึกที่ทำให้เกิดความสำเร็จ ไม่มีผลต่อการเปลี่ยนงาน แต่พบว่า  
นโยบายการบริหารงานของบริษัทค่าตอบแทนหรือเงินเดือน ความก้าวหน้าในการทำงาน  
และความมั่นคงในการทำงาน มีผลต่อการเปลี่ยนงานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

สุธิดา ศิวานนท์ (2555) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในงาน กับความตั้งใจ  
เปลี่ยนงานของบุคลากรสายงานเทคโนโลยีสารสนเทศ จากการวิจัยพบว่า

1. ความตั้งใจเปลี่ยนงานในองค์กรเดิมมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในด้าน การได้รับการ  
การยอมรับนับถือ เงินเดือนและสวัสดิการ และลักษณะงานที่ปฏิบัติ
2. ความตั้งใจเปลี่ยนงานไปองค์กรใหม่มีความสัมพันธ์กับลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่  
เพศ และแรงจูงใจในงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความสัมพันธ์กับ  
ผู้บังคับบัญชา และความมั่นคงในหน้าที่การงาน

อิสรินทร์ นาคสุข (2550) ศึกษาความพึงพอใจในงาน และการรับรู้โอกาสในการ  
เลือกงานกับความตั้งใจลาออกจากงาน ของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนครจังหวัดชลบุรี  
จากการเก็บข้อมูลกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 400 คน พบว่า เพื่อเป็นการลดความตั้งใจลาออกจากงาน  
ของพนักงานควรเพิ่มความพึงพอใจในงานให้กับพนักงาน โดยส่งเสริมให้พนักงานมีส่วนร่วม  
ในงานมากขึ้น และการเพิ่มสวัสดิการและผลตอบแทนให้เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ  
และประสบการณ์

## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัย เรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออก (เปลี่ยนนายจ้าง) ของพนักงาน  
ขับรถขนส่ง ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด และนิคมอมตะซิตี้ จังหวัดระยอง  
เป็นการศึกษาเชิงพรรณนา ด้วยวิธีการสำรวจ (Survey research method) วิธีการเก็บข้อมูล  
ด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดแนวทางในการดำเนินการวิจัย  
โดยประกอบไปด้วย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง
3. ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือวิจัย
4. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
5. วิธีที่ใช้ในการทดสอบคุณภาพของเครื่องมือ
6. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล
7. วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิจัย

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่จะใช้เป็นตัวแทนประชากรจากสูตรสำเร็จของ  
Yamane (1973) ในการหาขนาดของกลุ่มตัวอย่าง กรณีไม่ทราบจำนวนประชากร ที่ระดับนัยสำคัญ  
.05 สำหรับความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับให้เกิดขึ้นได้ 0.05 หรือ 5% จะได้ขนาดตัวอย่างที่ได้ในการทำ  
วิจัยครั้งนี้ จำนวน 400 ตัวอย่าง และสามารถคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่จะใช้เป็นตัวแทน  
ประชากรได้จากสูตรการคำนวณ โดยกำหนดให้ค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างเท่ากับ  
ร้อยละ 5 ดังนั้นการศึกษานี้จึงเลือกกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 ตัวอย่าง จากสูตร

$$n = \frac{1}{\frac{4e^2}{Z^2}}$$

โดยที่ n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่จะได้จากการคำนวณ หรือจะทำการสุ่มเพื่อศึกษา

e = ค่าความคลาดเคลื่อนของการเลือกตัวอย่างที่ยอมรับได้ ซึ่งในการวิจัย  
ครั้งนี้ กำหนดค่าความคลาดเคลื่อนเท่ากับ 5%



$Z =$  ค่าที่ได้จากตารางสถิติ  $Z$  ซึ่งเป็นค่าคะแนนมาตรฐาน ณ จุดใดจุดหนึ่ง  
 ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% จะได้ค่า  $Z = 1.96$   
 เมื่อนำมาแทนค่าในสูตรได้จำนวนตัวอย่างที่ควรจะใช้ดังนี้

$$n = \frac{1}{\frac{4e^2}{Z^2}}$$

$$= 385$$

จากค่าที่คำนวณได้จะต้องใช้ตัวอย่างไม่ต่ำกว่า 385 คน แต่เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีความน่าเชื่อถือมากขึ้น การศึกษาครั้งนี้จึงกำหนดกลุ่มตัวอย่างของประชากร จำนวน 400 คน

### วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง

จากจำนวนกลุ่มตัวอย่างของประชากรทั้งหมด 400 คน ตามการคำนวณสูตรสำเร็จของ Yamane (1973) ผู้วิจัยได้ทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างโดยการเลือกแบบโควตา (Quota sampling) โดยแบ่งกลุ่มตัวอย่างเป็น 2 กลุ่ม โดยอาศัยการแบ่งตามความแตกต่างของพื้นที่และความใกล้เคียงที่สุดของพื้นที่ คือ ตำบลปลวกแดง อำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง และตำบลบ่อวิน อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี

1. กลุ่มตัวอย่างของพนักงานขนส่ง ของผู้ประกอบการขนส่ง ในเขตตำบลปลวกแดง อำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง จำนวน 4 ผู้ประกอบการ
2. กลุ่มตัวอย่างของพนักงานขนส่ง ของผู้ประกอบการขนส่งในเขตตำบลบ่อวิน อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี จำนวน 4 ผู้ประกอบการ

จากนั้นทำการประสานงานกับผู้ประกอบการเพื่อขอความร่วมมือในการทำการวิจัยครั้งนี้ และทำการแจกจ่ายแบบสอบถามให้ผู้ประกอบการขนส่งตามกลุ่มที่ได้แบ่งไว้ 8 ผู้ประกอบการขนส่ง ผู้ประกอบการละ 50 ตัวอย่าง ตามความสะดวกของผู้วิจัยจนครบจำนวน 400 ตัวอย่าง จึงนำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

### ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือในการวิจัย

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย มีขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary data) จากตำรา เอกสาร บทความ ทฤษฎีหลักการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดขอบเขตของการวิจัย และสร้างเครื่องมือวิจัย ให้ครอบคลุมจุดมุ่งหมายของการวิจัย

2. ศึกษาข้อมูลปฐมภูมิ (Primary data) เกี่ยวกับวิธีการสร้างแบบสอบถามจากเอกสาร เพื่อกำหนดขอบเขตและเนื้อหาของแบบทดสอบ เพื่อให้มีความชัดเจนตามจุดมุ่งหมายการวิจัยยิ่งขึ้น

3. นำข้อมูลที่ได้มาสร้างแบบสอบถาม

3.1 นำแบบสอบถามที่ได้ ทดสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) จากผู้เชี่ยวชาญ เพื่อพิจารณาตรวจสอบและขอคำแนะนำในการแก้ไข ปรับปรุงเพื่อให้อ่านแล้ว มีความเข้าใจง่ายและชัดเจนตามความมุ่งหมายของการวิจัย

3.2 นำแบบสอบถามที่แก้ไขตามคำแนะนำแล้วมาดำเนินการทดลองกับกลุ่มเป้าหมาย (Pre-test) จำนวน 30 ตัวอย่าง

3.2.1 นำแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมได้ ทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability)

3.2.2 ปรับปรุงรูปแบบสอบถาม แล้วนำเสนอผู้เชี่ยวชาญ เพื่อแก้ไขปรับปรุง จนได้เครื่องมือที่มีประสิทธิภาพ

3.2.3 นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปทำการสอบถามกลุ่มตัวอย่าง

## เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) โดยใช้วิจัยเชิงสำรวจ (Survey research method) และวิธีการเก็บข้อมูล ด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยแบ่งลักษณะของแบบสอบถามออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือน รวมทั้งหมด 4 ข้อ แบบสอบถามเป็นลักษณะปลายปิดเลือกตอบเพียงข้อเดียว

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับระดับการตัดสินใจกับ ปัจจัยจงใจ-ปัจจัยธำรงรักษาในงานที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออก (เปลี่ยนนายจ้าง) ของพนักงานขับรถขนส่ง ซึ่งแบบสอบถามเป็นลักษณะเกณฑ์การให้คะแนนแบบมาตราส่วนประมาณค่าตามแบบของ ลิกเรต (Likret's scale) แบบสอบถามเป็นลักษณะปลายปิด

คำถามลักษณะเกณฑ์การให้คะแนน แบบมาตราส่วนประมาณค่าตามแบบของลิกเรต (Likret's scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ คือ น้อยสุด น้อย ปานกลาง มาก และมากที่สุด ดังนี้

ระดับที่ 1 หมายถึง มีระดับการตัดสินใจน้อยที่สุด

ระดับที่ 2 หมายถึง มีระดับการตัดสินใจน้อย

ระดับที่ 3 หมายถึง มีระดับการตัดสินใจปานกลาง

ระดับที่ 4 หมายถึง มีระดับการตัดสินใจมาก  
 ระดับที่ 5 หมายถึง มีระดับการตัดสินใจมากที่สุด  
 ผู้วิจัยได้กำหนดช่วงคะแนนการวิเคราะห์ไว้ดังนี้

$$\frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนระดับ}}$$

$$= \frac{5 - 1}{5}$$

$$= 0.8$$

จากหลักเกณฑ์ดังกล่าว สามารถแปลความหมายของระดับคะแนนเป็น 5 ระดับ โดยใช้เกณฑ์ดังนี้

ช่วงคะแนน	ความหมาย
4.21-5.00	ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจลาออก (เปลี่ยนนายจ้าง) ของพนักงานอยู่ในระดับมากที่สุด
3.41-4.20	ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจลาออก (เปลี่ยนนายจ้าง) ของพนักงานอยู่ในระดับมาก
2.61-3.40	ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจลาออก (เปลี่ยนนายจ้าง) ของพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง
1.81-2.60	ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจลาออก (เปลี่ยนนายจ้าง) ของพนักงานอยู่ในระดับน้อย
1.00-1.80	ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจลาออก (เปลี่ยนนายจ้าง) ของพนักงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตารางกำหนดระดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	มีความสัมพันธ์
0.00-0.20	ไม่มี
0.21-0.40	ต่ำ
0.41-0.60	กลาง
0.61-0.80	ค่อนข้างสูง
0.81-1.00	สูง

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับระดับการตัดสินใจลาออก (เปลี่ยนนายจ้าง) ของพนักงานขับรถขนส่ง ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด และนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดระยอง ซึ่งแบบสอบถามเป็นลักษณะเกณฑ์การให้คะแนน แบบมาตราส่วนประมาณค่าตามแบบของลิเคอร์ท (Likret's scale) แบบสอบถามเป็นลักษณะปลายปิด คำถามลักษณะเกณฑ์การให้คะแนน แบบมาตราส่วนประมาณค่าตามแบบของลิเคอร์ท (Likret's scale) แบ่งเป็น 5 ระดับคือ น้อยสุด น้อย ปานกลาง มาก และมากที่สุด ดังนี้

ระดับที่ 1 หมายถึง มีระดับการตัดสินใจน้อยที่สุด

ระดับที่ 2 หมายถึง มีระดับการตัดสินใจน้อย

ระดับที่ 3 หมายถึง มีระดับการตัดสินใจปานกลาง

ระดับที่ 4 หมายถึง มีระดับการตัดสินใจมาก

ระดับที่ 5 หมายถึง มีระดับการตัดสินใจมากที่สุด

ช่วงคะแนน

ความหมาย

4.21-5.00 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจลาออก (เปลี่ยนนายจ้าง) ของพนักงานอยู่ในระดับมากที่สุด

3.41-4.20 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจลาออก (เปลี่ยนนายจ้าง) ของพนักงานอยู่ในระดับมาก

2.61-3.40 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจลาออก (เปลี่ยนนายจ้าง) ของพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง

1.81-2.60 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจลาออก (เปลี่ยนนายจ้าง) ของพนักงานอยู่ในระดับน้อย

1.00-1.80 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจลาออก (เปลี่ยนนายจ้าง) ของพนักงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

### การทดสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เพื่อให้ได้แบบสอบถามที่มีคุณภาพ ผู้วิจัยได้ทำการทดสอบคุณภาพของแบบสอบถามใน 2 ด้าน คือ ความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content validity) และความน่าเชื่อถือ (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยดำเนินการดังต่อไปนี้

1. การหาค่าความเที่ยงตรงเนื้อหา (Content validity) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามฉบับร่างเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา แล้วจึงนำแบบสอบถามฉบับร่างเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน คือ

1.1 ดร.ธีรทัต ตรีศิริโชคติ

## 1.2 ดร.ศรัณยา เลิศพุทธรักษ์

### 1.3 ดร.ศักดิ์ชาย จันทร์เรือง

ผู้เชี่ยวชาญได้อ่านเพื่อพิจารณาตรวจสอบเนื้อหา โครงสร้างแบบสอบถาม ความเหมาะสมของสำนวนภาษาที่ใช้ และปรับปรุงเรียบเรียงภาษาที่ใช้ให้มีความชัดเจน เข้าใจง่าย เหมาะสม และสมบูรณ์ ซึ่งในการนำแบบสอบถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ ผู้วิจัยได้แนบ วัตถุประสงค์ในการทำวิจัย ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย เหตุผลและประโยชน์ในการทำวิจัยครั้งนี้ ไปให้ผู้เชี่ยวชาญดูประกอบด้วย

2. การหาความน่าเชื่อถือ (Reliability) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามจำนวน 30 ชุด ไปทำการทดสอบ (Pre-test) โดยนำแบบสอบถามไปทดสอบกับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่ กลุ่มตัวอย่างจริง คือ กลุ่มพนักงานขับรถขนส่ง ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี และนำข้อมูลที่ได้ไปทดสอบความน่าเชื่อถือของแบบสอบถามก่อนนำไปใช้จริง และนำข้อบกพร่องมาปรับปรุงแก้ไข เพื่อให้มีความสมบูรณ์มากขึ้น โดยการทดสอบความเชื่อถือ โดยวิธีของ Cronbach's alpha โดยใช้เกณฑ์สัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha coefficient) กำหนดให้ระดับความน่าเชื่อถือไม่ต่ำกว่า 0.70 จากการวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows

โดยการสำรวจ และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามนี้ได้ออกมา 0.900 ถือได้ว่าแบบสอบถามนี้มีความเที่ยงตรงและเชื่อถือได้ จากนั้นนำแบบสอบถามนำมาใช้เก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป ซึ่งค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามมีดังนี้

1. ด้านความสำเร็จมีค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาเท่ากับ	0.884
2. ด้านความยอมรับนับถือมีค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาเท่ากับ	0.861
3. ด้านลักษณะของงานมีค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาเท่ากับ	0.748
4. ด้านความรับผิดชอบมีค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาเท่ากับ	0.888
5. ด้านบริษัทและนโยบายมีค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาเท่ากับ	0.741
6. ด้านบรรยากาศในการทำงานมีค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาเท่ากับ	0.868
7. ด้านความมั่นคงในงานมีค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาเท่ากับ	0.751
8. ด้านรายได้มีค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาเท่ากับ	0.938
9. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาเท่ากับ	0.945
10. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชามีค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาเท่ากับ	0.801
รวมผลค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ	0.900

## การเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากแหล่งข้อมูล 2 แหล่ง คือ ข้อมูลปฐมภูมิ และแหล่งข้อมูลทุติยภูมิ ดังนี้

1. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary data) เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้าจากหนังสือ ตำรา วารสาร สิ่งพิมพ์ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และเอกสาร ข้อมูลที่เผยแพร่ของหน่วยงานต่าง ๆ

2. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary data) เป็นข้อมูลที่รวบรวมจากแบบสอบถามที่ได้รับข้อมูลจากพนักงานขับรถขนส่ง ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด และนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดระยอง

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ดำเนินการ โดยนำแบบสอบถามจำนวน 400 ชุด ทำการสุ่มเลือก 8 ผู้ประกอบการขนส่ง ในพื้นที่ใกล้เคียงที่สุดตามความสะดวกของผู้วิจัย โดยแจกจ่ายแบบสอบถามให้ผู้ประกอบการขนส่ง ผู้ประกอบการละ 50 ชุด ดังนี้

1. ผู้ประกอบการขนส่งที่อยู่ในเขตจังหวัดชลบุรี อำเภอศรีราชา ตำบลบ่อวิน จำนวน 4 ผู้ประกอบการ
2. ผู้ประกอบการขนส่งที่อยู่ในเขตจังหวัดระยอง อำเภอปลวกแดง ตำบลปลวกแดง จำนวน 4 ผู้ประกอบการ

ผู้วิจัยได้ทำการดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเอง โดยเริ่มทำการเก็บข้อมูลในเดือนพฤศจิกายน ถึงเดือนธันวาคม พ.ศ. 2558 และรวบรวมแบบสอบถาม ตรวจสอบความถูกต้อง และความสมบูรณ์ของแบบสอบถามจนครบจำนวน

## การวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เมื่อเก็บรวบรวมข้อมูลเรียบร้อยแล้ว ได้ตรวจสอบแบบสอบถามที่ได้รับคืนมา จำนวน 400 ชุด และผู้วิจัยได้ทำการลงรหัส (Coding) แล้วนำมาประมวลผลข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรม SPSS (Statistical Package for the Social Sciences for Windows) เพื่อทำการวิเคราะห์ทางสถิติด้วยค่าความเชื่อมั่นในระดับร้อยละ 95 และมีความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 เป็นเกณฑ์ในการยอมรับ หรือปฏิเสธสมมติฐานในการวิจัย

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistic) เพื่อจัดหมวดหมู่ตามลักษณะพื้นฐานทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง โดยมีสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

- 1.1 การแจกแจงความถี่

1.2 ค่าร้อยละ (Percentage)

1.3 ค่าเฉลี่ย (Mean)

1.4 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistic) ได้แก่

ทดสอบสมมติฐานที่ 1 เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ กับตัวแปรตาม โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows ในการทดสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรตาม สมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยกำหนดระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 หรือที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 หลักเกณฑ์ที่ใช้ในการตัดสินใจ คือ การเปรียบเทียบระดับนัยสำคัญที่ต้องการ กับค่า Sig. ที่ได้จากการทดสอบสมมติฐานด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS โดยถ้ามีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญที่กำหนด คือ .05 จะยอมรับสมมติฐาน ( $H_0$ ) ซึ่งหมายถึงตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กับตัวแปรตาม โดยจะทดสอบสมมติฐานใช้สถิติเพื่อทดสอบคือ การใช้ทดสอบค่า F-test หรือการทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) สำหรับตัวแปรมากกว่า 2 กลุ่ม และเมื่อพบความแตกต่าง จึงทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยวิธี Least significant difference (LSD)

ทดสอบสมมติฐานที่ 2 และ 3 เพื่อหาความสัมพันธ์ของตัวแปรด้วยสถิติ Pearson correlation เนื่องจากการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม

ทดสอบสมมติฐานที่ 4 เพื่อหาการส่งผลกระทบระหว่างตัวแปรอิสระ และตัวแปรตามด้วยสถิติ Multiple regression หรือสถิติวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ด้วยวิธี Enter method สำหรับที่มีตัวแปรอิสระมากกว่า 2 ตัวขึ้นไป และมีตัวแปรตามเพียงตัวเดียว

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการตัดสินใจลาออก (เปลี่ยนนายจ้าง) ของพนักงานขับรถขนส่งในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด และนิคมอมตะซิตี้ จังหวัดระยอง ผู้วิจัยได้นำเสนอข้อมูลเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา

ส่วนที่ 2 ปัจจัยเชิงใจ-ปัจจัยธำรงรักษาในงาน

ส่วนที่ 3 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อกระบวนการตัดสินใจลาออกของพนักงาน

ส่วนที่ 4 ผลการทดสอบสมมติฐาน

**สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล**

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการแปลความหมายจากผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยจึงกำหนดความหมายของสัญลักษณ์ ดังนี้

N	แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน ค่าเฉลี่ย
SD	แทน ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
F-test	แทน ค่าทดสอบนัยสำคัญของค่าเฉลี่ยมากกว่า 2 กลุ่ม (ค่าสถิติ F)
P-value	แทน ค่าความน่าจะเป็นในการทดสอบสมมติฐาน
r	แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน
Y	แทน ค่าประมาณหรือค่าทำนายของตัวแปรตาม
R	แทน ค่าที่แสดงระดับของความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มตัวแปรอิสระทั้งหมดกับตัวแปรตาม เรียกว่าค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์พหุคูณ
R square	แทน ค่าที่แสดงอิทธิพลของตัวแปรอิสระทั้งหมดที่มีต่อตัวแปรตาม
R square adjusted	แทน ค่า R Square ที่ปรับแก้แล้ว
Std. error of the estimate	แทน ค่าที่แสดงระดับของความคลาดเคลื่อนที่เกิดจากการใช้ตัวแปรอิสระทั้งหมดมาพยากรณ์ตัวแปรตาม
*	แทน การมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05



## ส่วนที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา

ข้อมูลทั่วไปของพนักงานขับรถขนส่งในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด และนิคมอมตะซิตี้ จังหวัดระยอง ประกอบด้วย อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ระยะเวลาปฏิบัติงาน ในบริษัท ฯ ปัจจุบัน และรายได้ต่อเดือน วิเคราะห์โดยใช้การแจกแจงความถี่ และค่าร้อยละ นำเสนอดังตาราง ดังนี้

ตารางที่ 4-1 จำนวนและร้อยละของลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุ

ลักษณะส่วนบุคคล อายุ (ปี)	จำนวน (คน) (n = 400)	ร้อยละ
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี	44	11.0
26-30 ปี	85	21.3
31-35 ปี	96	24.0
ตั้งแต่ 36 ปีขึ้นไป	175	43.8
รวม	400	100.00

จากตารางที่ 4-1 พบว่า พนักงานขับรถขนส่งส่วนใหญ่มีอายุตั้งแต่ 36 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 43.8 และรองลงมาคืออายุ 31-35 ปี คิดเป็นร้อยละ 24 อันดับที่สามคืออายุ 26-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 21.3 และอันดับสุดท้ายคืออายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี คิดเป็นร้อยละ 11

ตารางที่ 4-2 จำนวนและร้อยละของลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตาม  
ระดับการศึกษา

ลักษณะส่วนบุคคล ระดับการศึกษาสูงสุด	จำนวน (คน) (n = 400)	ร้อยละ
มัธยมศึกษาตอนต้น หรือต่ำกว่า	188	47.0
มัธยมศึกษาตอนปลาย/ ปวช.	119	29.8
อนุปริญญา/ ปวส. หรือเทียบเท่า	78	19.5
ปริญญาตรี หรือสูงกว่า	15	3.8
รวม	400	100.00

จากตารางที่ 4-2 พบว่า พนักงานขับรถส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาคือมัธยมศึกษาตอนต้น หรือต่ำกว่า คิดเป็นร้อยละ 47 ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย/ ปวช. คิดเป็นร้อยละ 29.8 ระดับอนุปริญญา/ ปวส. หรือเทียบเท่า คิดเป็นร้อยละ 19.5 และระดับปริญญาตรี หรือสูงกว่า เป็นส่วนน้อย คิดเป็นร้อยละ 3.8

ตารางที่ 4-3 จำนวนและร้อยละของลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตาม  
ระยะเวลาปฏิบัติงานในบริษัท ฯ ในปัจจุบัน

ลักษณะส่วนบุคคล ระยะเวลาปฏิบัติงานปัจจุบัน	จำนวน (คน) (n = 400)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 1 ปี	66	16.5
1-3 ปี	132	33.0
4-6 ปี	81	20.3
มากกว่า 6 ปี	121	30.3
รวม	400	100.00

จากตารางที่ 4-3 พบว่าระยะเวลาการปฏิบัติงานในบริษัท ฯ ในปัจจุบันของพนักงานขับรถส่วนใหญ่อยู่ที่ 1-3 ปี ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 33 รองลงมาคือ มากกว่า 6 ปี คิดเป็นร้อยละ 30.3 และ 4-6 ปี คิดเป็นร้อยละ 20.3 และลำดับสุดท้ายคือ ต่ำกว่า 1 ปี คิดเป็นร้อยละ 16.5

ตารางที่ 4-4 จำนวนและร้อยละของลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามรายได้ต่อเดือน (รวมรายได้ทุกอย่างที่ได้รับจากบริษัท ฯ)

ลักษณะส่วนบุคคล รายได้ต่อเดือน	จำนวน (คน) (n = 400)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 10,000 บาท	38	9.5
10,001-20,000 บาท	255	63.7
20,001-30,000 บาท	75	18.8
30,001 บาทขึ้นไป	32	8.0
รวม	400	100.00

จากตารางที่ 4-4 พบว่า พนักงานขับรถส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือนคือ 10,001-20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 63.7 อันดับที่ 2 คือ 20,001-30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 18.8 อันดับที่ 3 คือ ต่ำกว่า 10,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 9.5 และลำดับสุดท้ายคือ 30,001 บาทขึ้นไป ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 8

## ส่วนที่ 2 ปัจจัยจูงใจ-ปัจจัยธำรงรักษาในการทำงาน

การวิเคราะห์ปัจจัยจูงใจ-ปัจจัยธำรงรักษาในการทำงาน พิจารณาจากระดับการตัดสินใจของพนักงานขับรถขนส่งในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด และนิคมอมตะซิตี้ จังหวัดระยอง กับปัจจัย 4 ด้าน ได้แก่ ปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน ปัจจัยด้านความได้รับการยอมรับ ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ทำ และปัจจัยความรับผิดชอบว่าอยู่ในระดับใด โดยแบ่งเป็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด จากการวิเคราะห์ทางสถิติพรรณนา ด้านการแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยมีรายละเอียดดังนี้

ตัวแปรอิสระ (Independent variable) นำมาจากกรอบแนวคิด (ภาพที่ 1-1) คือ

### 1. ปัจจัยจูงใจในการทำงาน

#### 1.1 ความสำเร็จ

- 1.2 ความยอมรับนับถือ
- 1.3 ลักษณะของงาน
- 1.4 ความรับผิดชอบ
2. ปัจจัยธำรงรักษาในการทำงาน
  - 2.1 บริษัทและนโยบายการบริหาร
  - 2.2 บรรยากาศในการทำงาน
  - 2.3 ความปลอดภัย และความมั่นคง
  - 2.4 เงินเดือน
  - 2.5 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
  - 2.6 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

ตารางที่ 4-5 ปัจจัยจูงใจในการทำงาน

ปัจจัยจูงใจในการทำงาน	$\bar{X}$	SD	อันดับ	ระดับ
ด้านความสำเร็จ	3.82	0.65	1	มาก
ด้านความยอมรับนับถือ	3.65	0.65	4	มาก
ด้านลักษณะงาน	3.72	0.67	2	มาก
ด้านความรับผิดชอบ	3.71	0.69	3	มาก
รวม	3.73	0.56		มาก

จากตารางที่ 4-5 พบว่า ปัจจัยจูงใจในการทำงานมีการแสดงค่า ดังนี้ ปัจจัยด้านความสำเร็จเป็นปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจมากที่สุด โดยมีระดับค่าเฉลี่ยน้ำหนักสูงสุด คือ 3.82 โดยมีปัจจัยด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติมีผลต่อความพึงพอใจรองลงมา โดยมีระดับค่าเฉลี่ยน้ำหนัก คือ 3.72 ซึ่งมีความใกล้เคียงกับปัจจัยด้านความรับผิดชอบ ซึ่งมีระดับค่าเฉลี่ยน้ำหนัก คือ 3.71 ในขณะที่ปัจจัยด้านความยอมรับนับถือเป็นปัจจัยที่มีผลความพึงพอใจต่ำสุดซึ่งมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงานขับรถ และมีระดับค่าเฉลี่ยน้ำหนักคือ 3.65

ตารางที่ 4-6 ปัจจัยธำรงรักษาในการทำงาน

ปัจจัยธำรงรักษา	$\bar{X}$	SD	อันดับ	ระดับ
ด้านบริษัท และนโยบายการบริหาร	3.85	0.67	3	มาก
ด้านบรรยากาศในการทำงาน	3.77	0.75	4	มาก
ด้านความปลอดภัยและความมั่นคง	3.90	0.79	2	มาก
ด้านเงินเดือน	3.49	0.81	6	มาก
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.96	0.72	1	มาก
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	3.76	0.76	5	มาก
รวม	3.79	0.61		มาก

จากตารางที่ 4-6 พบว่า ปัจจัยธำรงรักษาในการทำงานมีการแสดงค่าดังนี้ คือ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเป็นปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจมากที่สุดของพนักงานขับรถ โดยมีระดับค่าเฉลี่ยน้ำหนักสูงสุดคือ 3.96 โดยปัจจัยด้านความปลอดภัยและความมั่นคงเป็นปัจจัยรองลงมา ซึ่งมีระดับค่าเฉลี่ยน้ำหนักคือ 3.90 และลำดับที่ 3 คือปัจจัยด้านบริษัทและนโยบายการบริหาร มีระดับค่าเฉลี่ยน้ำหนัก คือ 3.85 ลำดับที่ 4 คือปัจจัยด้านบรรยากาศในการทำงาน มีระดับค่าเฉลี่ยน้ำหนักคือ 3.77 ลำดับที่ 5 คือปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีระดับค่าเฉลี่ยน้ำหนักคือ 3.76 ในขณะที่ปัจจัยด้านเงินเดือนเป็นปัจจัยที่มีผลความพึงพอใจต่ำสุด ซึ่งมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงานขับรถ และมีระดับค่าเฉลี่ยน้ำหนักคือ 3.49

ตารางที่ 4-7 ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน

ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จ	ระดับการตัดสินใจ					$\bar{X}$	SD	อันดับ	ระดับ
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด				
1. ท่านชื่นชอบและภูมิใจในหน้าที่การงานที่รับผิดชอบอยู่	3	3	118	176	100	3.92	0.80	1	มาก
	0.8%	0.8%	29.5%	44%	25%				
2. ท่านเป็นคนหนึ่งที่มีส่วนร่วมต่อความสำเร็จของงาน	1	10	152	169	68	3.73	0.78	3	มาก
	0.3%	2.5%	38%	42.3%	17%				

ตารางที่ 4-7 (ต่อ)

ปัจจัยเชิงจิตด้านความสำเร็จ	ระดับการตัดสินใจ					$\bar{X}$	SD	อันดับ	ระดับ
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด				
3. ผลสำเร็จของงานเป็นไปตามเป้าหมายที่ท่านต้องการ	1 0.3%	9 2.3%	124 31%	194 48.5%	72 18%	3.82	0.76	2	มาก
รวม (n = 400)						3.82	0.65		มาก

จากตารางที่ 4-7 พบว่า ปัจจัยเชิงจิตด้านความสำเร็จในการทำงาน มีการแสดงค่าดังนี้ ในส่วนของปัจจัยเชิงจิตนั้น ความชื่นชอบและภูมิใจในหน้าที่การงานที่รับผิดชอบเป็นปัจจัยที่มีผลความพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีระดับค่าเฉลี่ยน้ำหนักคือ 3.92 ปัจจัยด้านผลสำเร็จของงานเป็นไปตามเป้าหมายที่ท่านต้องการเป็นอันดับรองลงมา โดยมีระดับค่าเฉลี่ยน้ำหนักคือ 3.82 และลำดับสุดท้ายคือ ปัจจัยด้านความเป็นส่วนร่วมต่อความสำเร็จของงาน มีระดับค่าเฉลี่ยน้ำหนักคือ 3.73

ตารางที่ 4-8 ปัจจัยเชิงจิตด้านความยอมรับนับถือ

ปัจจัยเชิงจิตด้านความยอมรับนับถือ	ระดับการตัดสินใจ					$\bar{X}$	SD	อันดับ	ระดับ
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด				
1. ท่านได้รับการยกย่องชมเชยจากเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา	10 2.5%	15 3.8%	213 53.3%	123 30.8%	39 9.8%	3.42	0.82	3	มาก
2. ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเชื่อถือในความ สามารถของท่าน	7 1.8%	11 2.8%	192 48%	155 38.8%	35 8.8%	3.50	0.77	2	มาก
3. ท่านภาคภูมิใจในอาชีพที่ทำอยู่	1 0.3%	6 1.5%	90 22.5%	179 44.8%	124 31%	4.05	0.79	1	มาก
รวม (n = 400)						3.65	0.65		มาก

จากตารางที่ 4-8 พบว่า ปัจจัยเชิงจิตด้านความยอมรับนับถือในการทำงาน มีการแสดงค่าดังนี้ ในส่วนของปัจจัยเชิงจิตนั้น ความภูมิใจในอาชีพเป็นปัจจัยที่มีผลความพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีระดับค่าเฉลี่ยน้ำหนักคือ 4.05 ปัจจัยด้านความเชื่อถือจากผู้บังคับบัญชาและ

เพื่อนร่วมงานเป็นอันดับรองลงมา โดยมีระดับค่าเฉลี่ยน้ำหนักคือ 3.50 และลำดับสุดท้ายคือ ปัจจัยด้านการรับการยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อร่วมงาน มีระดับค่าเฉลี่ยน้ำหนักคือ 3.42

ตารางที่ 4-9 ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะ ของงานที่ปฏิบัติ	ระดับการตัดสินใจ					$\bar{X}$	SD	อันดับ	ระดับ
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด				
1. งานที่ท่านทำอยู่เป็นงานที่ น่าสนใจ และท้าทายความสามารถ	3	12	135	152	98	3.83	0.86	1	มาก
	0.8%	3%	33.8%	38%	24.5%				
2. งานที่ท่านทำอยู่ตรงกับความรู้ ความสามารถของท่าน	4	21	146	141	88	3.72	0.90	2	มาก
	1%	5.3%	36.5%	35.3%	22%				
3. การแบ่งงานในหน่วยงาน ของท่านเหมาะสม และคืออยู่แล้ว	7	16	145	189	43	3.61	0.80	3	มาก
	1.8%	4%	36.3%	47.3%	10.8%				
รวม (n = 400)						3.72	0.67		มาก

จากตารางที่ 4-9 พบว่าปัจจัยจูงใจด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ มีการแสดงค่าดังนี้ ปัจจัยด้านความน่าสนใจและท้าทายความสามารถของงานเป็นปัจจัยที่มีผลความพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีระดับค่าเฉลี่ยน้ำหนักคือ 3.83 ปัจจัยด้านความรู้ความสามารถที่ตรงกับงานเป็นอันดับรองลงมา โดยมีระดับค่าเฉลี่ยน้ำหนักคือ 3.72 และลำดับสุดท้ายคือปัจจัยด้านความเหมาะสมในการแบ่งงานในหน่วยงาน มีระดับค่าเฉลี่ยน้ำหนักคือ 3.61

ตารางที่ 4-10 ปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบ

ปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบ	ระดับการตัดสินใจ					$\bar{X}$	SD	อันดับ	ระดับ
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด				
1. ท่านได้รับความเชื่อถือและ ไว้วางใจให้รับผิดชอบงาน	3	4	126	195	72	3.82	0.76	1	มาก
	0.8%	1%	31.5%	48.8%	18%				
2. ท่านมีส่วนในการรับผิดชอบ ในผลงานไม่ว่าจะประสบผลสำเร็จ หรือล้มเหลว	3	11	135	181	70	3.76	0.80	2	มาก
	0.8%	2.8%	33.8%	45.3%	17.5%				

ตารางที่ 4-10 (ต่อ)

ปัจจัยเชิงจิตด้านความรับผิดชอบ	ระดับการตัดสินใจ					$\bar{X}$	SD	อันดับ	ระดับ
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด				
3. ท่านมีส่วนร่วมในการวางแผนงาน และจัดการกับปัญหา หน้างานได้	6 1.5%	26 6.5%	166 41.5	141 35.3%	61 15.3%	3.56	0.88	3	มาก
รวม (n = 400)						3.72	0.69		มาก

จากตารางที่ 4-10 พบว่า ปัจจัยเชิงจิตด้านความรับผิดชอบในการทำงาน มีการแสดงค่าดังนี้ ปัจจัยด้านความเชื่อถือและไว้วางใจให้รับผิดชอบงานเป็นปัจจัยที่มีผลความพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีระดับค่าเฉลี่ยน้ำหนักคือ 3.82 ปัจจัยการมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบต่องานเป็นอันดับรองลงมา โดยมีระดับค่าเฉลี่ยน้ำหนักคือ 3.76 และลำดับสุดท้ายคือปัจจัยการมีส่วนร่วมในการวางแผนและแก้ปัญหา มีระดับค่าเฉลี่ยน้ำหนักคือ 3.56

ตารางที่ 4-11 ปัจจัยธำรงรักษาด้านบริษัทและนโยบายในการบริหาร

ปัจจัยธำรงรักษา ด้านบริษัทและนโยบาย ในการบริหาร	ระดับการตัดสินใจ					$\bar{X}$	SD	อันดับ	ระดับ
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด				
1. ท่านได้รับทราบและมีความเข้าใจ ในนโยบาย และระเบียบปฏิบัติ ของบริษัท	3 0.8%	7 1.8%	110 27.5%	184 46%	96 24%	3.91	0.80	2	มาก
2. ท่านพอใจในการบริหารงาน ภายในบริษัทของท่าน	6 1.5%	24 6%	120 30%	181 45.3%	69 17.3%	3.71	0.87	3	มาก
3. ท่านสามารถปฏิบัติตาม นโยบายและระเบียบปฏิบัติต่าง ๆ ได้	0 0%	8 2%	100 25%	204 51%	88 22%	3.93	0.74	1	มาก
รวม (n = 400)						3.85	0.67		มาก



จากตารางที่ 4-11 พบว่า ปัจจัยธำรงรักษาด้านบริษัทและนโยบายในการบริหาร มีการแสดงค่าดังนี้ ปัจจัยด้านความสามารถในการปฏิบัติความขึ้นชอบและภูมิใจในหน้าที่การทำงาน ที่รับผิดชอบเป็นปัจจัยที่มีผลความพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีระดับค่าเฉลี่ยน้ำหนักคือ 3.93 ปัจจัยด้านความเข้าใจและรับทราบในนโยบายและกฎระเบียบของบริษัทเป็นอันดับรองลงมา โดยมีระดับค่าเฉลี่ยน้ำหนักคือ 3.91 และลำดับสุดท้ายคือปัจจัยด้านความพอใจในการบริหารงาน ภายในบริษัท มีระดับค่าเฉลี่ยน้ำหนักคือ 3.71

ตารางที่ 4-12 ปัจจัยธำรงรักษาด้านบรรยากาศในการทำงาน

ปัจจัยธำรงรักษา ด้านบรรยากาศในการทำงาน	ระดับการตัดสินใจ					$\bar{X}$	SD	อันดับ	ระดับ
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด				
1. บริษัทจัดอุปกรณ์และเครื่องมือ ในการทำงานอย่างเหมาะสม และ เพียงพอ	9 2.3%	15 3.8%	109 27.3%	178 44.5%	89 22.3%	3.42	0.82	3	มาก
2. ท่านพอใจในสภาพแวดล้อม ที่ทำงาน	7 1.8%	16 4%	104 26%	204 51%	69 17.3%	3.50	0.77	2	มาก
3. สภาพแวดล้อมที่ทำงาน มีความปลอดภัย และไม่มีอันตราย ต่อสุขภาพ	7 1.8%	15 3.8%	132 33%	174 43.5%	72 18%	4.05	0.79	1	มาก
รวม (n = 400)						3.77	0.75		มาก

จากตารางที่ 4-12 พบว่า ปัจจัยธำรงรักษาด้านบรรยากาศในการทำงาน มีการแสดงค่า ดังนี้ ปัจจัยด้านความปลอดภัยของสุขภาพและสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นปัจจัยที่มีผล ความพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีระดับค่าเฉลี่ยน้ำหนักคือ 4.05 และปัจจัยด้านความพอใจ ในสภาพแวดล้อมเป็นอันดับรองลงมา โดยมีระดับค่าเฉลี่ยน้ำหนักคือ 3.50 และลำดับสุดท้ายคือ ปัจจัยด้านความเหมาะสมและเพียงพอของอุปกรณ์ในการทำงาน มีระดับค่าเฉลี่ยน้ำหนักคือ 3.42

ตารางที่ 4-13 ปัจจัยธำรงรักษาด้านความมั่นคงในงาน

ปัจจัยธำรงรักษา ด้านความมั่นคงในงาน	ระดับการตัดสินใจ					$\bar{X}$	SD	อันดับ	ระดับ
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด				
1. ท่านพอใจกับสัญญาจ้าง และ เงื่อนไขต่าง ๆ ของบริษัท	3 0.8%	25 6.3%	150 37.5%	142 35.5%	80 20%	3.68	0.89	3	มาก
2. ท่านรู้สึกมีความมั่นคงเมื่อท่าน ได้ทำงานกับบริษัทที่ท่านทำอยู่	3 0.8%	21 5.3%	116 29%	150 37.5%	110 27.5%	3.86	0.91	2	มาก
3. ท่านเชื่อว่าบริษัทสามารถ ดำเนินกิจการต่อไปได้อีกนาน	4 1%	4 1%	84 21%	143 35.8%	165 41.3%	4.21	0.86	1	มากที่สุด
รวม (n = 400)						3.90	0.79		มาก

จากตารางที่ 4-13 พบว่า ปัจจัยธำรงรักษาด้านความมั่นคงในงาน มีการแสดงค่าดังนี้ ปัจจัยด้านความสามารถของการดำเนินกิจการของบริษัทเป็นปัจจัยที่มีผลความพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีระดับค่าเฉลี่ยน้ำหนักคือ 4.21 และปัจจัยด้านความมั่นคงในการทำงานเป็นอันดับรองลงมา โดยมีระดับค่าเฉลี่ยน้ำหนักคือ 3.86 และลำดับสุดท้ายคือ ปัจจัยด้านความพอใจของสัญญาจ้างและเงื่อนไขต่าง ๆ มีระดับค่าเฉลี่ยน้ำหนักคือ 3.68

ตารางที่ 4-14 ปัจจัยธำรงรักษาด้านรายได้ และเงินเดือน

ปัจจัยธำรงรักษา ด้านรายได้ และเงินเดือน	ระดับการตัดสินใจ					$\bar{X}$	SD	อันดับ	ระดับ
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด				
1. เงินเดือนและค่าตอบแทน เพียงพอต่อรายจ่ายของท่าน	15 3.8%	39 9.8%	169 42.3%	139 34.8%	38 9.5%	3.67	0.92	1	มาก
2. ท่านได้รับเงิน เดือนเหมาะสม กับความสามารถและหน้าที่ ความรับผิดชอบของท่าน	6 1.5%	37 9.3%	147 36.8%	164 41%	46 11.5%	3.52	0.87	3	มาก
3. ท่านได้รับความยุติธรรมกับ รายได้ที่ได้รับ	7 1.8%	28 7%	137 34.3%	177 44.3%	51 12.8%	3.59	0.86	2	มาก
รวม (n = 400)						3.49	0.81		มาก

จากตารางที่ 4-14 พบว่า ปัจจัยธำรงรักษาค่ารายได้และเงินเดือน มีการแสดงค่าดังนี้ ปัจจัยด้านค่าตอบแทนเพียงพอต่อรายจ่าย เป็นปัจจัยที่มีผลความพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีระดับค่าเฉลี่ยน้ำหนักคือ 3.67 และปัจจัยด้านความยุติธรรมกับรายได้เป็นอันดับรองลงมา โดยมีระดับค่าเฉลี่ยน้ำหนักคือ 3.52 และลำดับสุดท้ายคือ ปัจจัยด้านความเหมาะสมกับความสามารถและหน้าที่ความรับผิดชอบ มีระดับค่าเฉลี่ยน้ำหนักคือ 3.52

ตารางที่ 4-15 ปัจจัยธำรงรักษาด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ปัจจัยธำรงรักษา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	ระดับการตัดสินใจ					$\bar{X}$	SD	อันดับ	ระดับ
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด				
1. ท่านสามารถทำงานร่วมกับ เพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี	2 0.5%	5 1.3%	91 22.8%	198 49.5%	104 26%	3.99	0.76	1	มาก
2. ท่านสามารถปรึกษา เพื่อนร่วมงานได้เสมอ	2 0.5%	7 1.8%	104 26%	197 49.3%	90 22.5%	3.92	0.77	3	มาก
3. ท่านและเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน	5 1.3%	1 0.3%	103 25.8%	187 46.8%	104 26%	3.96	0.80	2	มาก
รวม (n = 400)						3.96	0.72		มาก

จากตารางที่ 4-15 พบว่า ปัจจัยธำรงรักษาด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีการแสดงค่าดังนี้ ปัจจัยด้านความสามารถในการร่วมงานกับเพื่อนร่วมงานเป็นปัจจัยที่มีผลความพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีระดับค่าเฉลี่ยน้ำหนักคือ 3.99 และปัจจัยด้านความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงานเป็นอันดับรองลงมา โดยมีระดับค่าเฉลี่ยน้ำหนักคือ 3.96 และลำดับสุดท้ายคือ ปัจจัยด้านความสามารถในการปรึกษาเพื่อนร่วมงาน มีระดับค่าเฉลี่ยน้ำหนักคือ 3.92

ตารางที่ 4-16 ปัจจัยธำรงรักษาด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

ปัจจัยธำรงรักษา ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	ระดับการตัดสินใจ					$\bar{X}$	SD	อันดับ	ระดับ
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด				
1. ท่านและเพื่อนร่วมงาน ได้รับความยุติธรรมจากหัวหน้างาน เท่าเทียมกัน	8 2%	10 2.5%	129 32.3%	179 44.8%	74 18.5%	3.75	0.85	3	มาก
2. ท่านได้รับความไว้วางใจ และ การยอมรับจากหัวหน้างาน	7 1.8%	6 1.5%	134 33.5%	182 45.5%	71 17.8%	3.76	0.82	2	มาก
3. ท่านสามารถปฏิบัติงาน และ ได้รับการตอบสนองจาก หัวหน้างานเสมอ	6 1.5%	10 2.5%	123 30.8%	189 47.3%	72 18%	3.78	0.82	1	มาก
รวม (n = 400)						3.76	0.76		มาก

จากตารางที่ 4-16 พบว่า ปัจจัยธำรงรักษาด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีการแสดงค่าดังนี้ ปัจจัยด้านความสามารถในการปฏิบัติงานและการตอบสนองจากผู้บังคับบัญชา เป็นปัจจัยที่มีผลความพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีระดับค่าเฉลี่ยน้ำหนักคือ 3.78 และปัจจัยด้านความไว้วางใจและการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาเป็นอันดับรองลงมา โดยมีระดับค่าเฉลี่ยน้ำหนักคือ 3.76 และลำดับสุดท้ายคือ ปัจจัยด้านความยุติธรรมจากผู้บังคับบัญชาเท่าเทียมกับเพื่อนร่วมงาน มีระดับค่าเฉลี่ยน้ำหนักคือ 3.75

### ส่วนที่ 3 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงาน

จากกรอบแนวคิดในครั้งนี้นำตัวแปรตาม มีเพียงตัวแปรเดียวคือ การตัดสินใจลาออกของพนักงานขับรถขนส่งในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด และนิคมอมตะซิตี้จังหวัดระยอง ได้แก่ คำถามส่วนที่ 3 จำนวน 3 ข้อ โดยมีการจำแนกดังนี้

ตารางที่ 4-17 ปัจจัยที่นำมาพิจารณาในการตัดสินใจลาออกจากงานของพนักงานขับรถขนส่ง  
ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด และนิคมอมตะซิตี้ จังหวัดระยอง

ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออก	ระดับการตัดสินใจ					$\bar{X}$	SD	อันดับ	ระดับ
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด				
1. ท่านคิดจะเปลี่ยนงานแต่ไม่สามารถทำได้ในขณะนี้	106 26.5%	101 25.3%	127 31.8%	46 11.5%	20 5%	2.43	1.14	2	น้อย
2. ถ้ามีผู้มาชวนท่านให้เปลี่ยนงานโดยเสนอค่าตอบแทนที่สูงกว่างานปัจจุบันท่านจะลาออกจากงานทันที	108 27%	108 27%	107 26.8%	32 8%	45 11.3%	2.50	1.28	1	น้อย
3. ท่านกำลังมองหางานใหม่	150 37.5%	107 26.8%	91 22.8%	21 5.3%	31 7.8%	2.20	1.22	3	น้อย
รวม (n = 400)						2.37	1.11		น้อย

จากตารางที่ 4-17 พบว่า ปัจจัยที่นำมาพิจารณาในการตัดสินใจลาออกของพนักงานขับรถขนส่งในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด และนิคมอมตะซิตี้ จังหวัดระยอง ในส่วนของแนวคิดที่ว่าถ้ามีผู้อื่นมาชักชวนท่านให้เปลี่ยนงานโดยเสนอค่าตอบแทนที่สูงกว่างานปัจจุบันนั้นเป็นอันดับแรก ซึ่งมีระดับค่าเฉลี่ยน้ำหนักอยู่ที่ 2.50 และอันดับที่ 2 คือด้านแนวคิดที่ว่า ท่านคิดจะเปลี่ยนงานแต่ไม่สามารถทำได้ในขณะนี้ มีระดับค่าเฉลี่ยน้ำหนัก คือ 2.43 และอันดับสุดท้ายคือ แนวคิดที่ว่าท่านกำลังมองหางานใหม่ โดยมีค่าเฉลี่ยน้ำหนัก คือ 2.20

#### ส่วนที่ 4 ผลการทดสอบสมมติฐาน

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม ซึ่งจากกรอบแนวคิดในการศึกษากำหนดให้ ตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือน ปัจจัยมุ่งใจในการทำงาน ได้แก่ ความสำเร็จ ความยอมรับนับถือ งาน และความรับผิดชอบ และปัจจัยธำรงรักษาในการทำงาน ได้แก่ บริษัทและนโยบายการบริหาร บรรยากาศในการทำงาน ความปลอดภัย และความมั่นคง เงินเดือน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และกำหนดตัวแปรตาม คือ การตัดสินใจลาออกของพนักงานขับรถขนส่งในเขตนิคมอุตสาหกรรม

อีสเทิร์นซีบอร์ด และนิคมอมตะซิตี้ จังหวัดระยอง

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าสถิติการทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) หรือการทดสอบค่า F-test สำหรับตัวแปรมากกว่า 2 กลุ่ม หากพบความแตกต่างจึงนำมาเปรียบเทียบเชิงซ้อน โดยวิธี Least significant difference (LSD) เพื่อหาว่ากลุ่มระดับการศึกษา คู่ใดบ้างที่มีระดับการตัดสินใจลาออก (เปลี่ยนนายจ้าง) ของพนักงานขับรถขนส่งที่แตกต่างกัน และใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และสถิติการถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis) ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า .05

#### สมมติฐานของการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีการตัดสินใจลาออก (เปลี่ยนนายจ้าง) ของพนักงานขับรถขนส่ง ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด และนิคมอมตะซิตี้ จังหวัดระยอง ที่แตกต่างกัน
2. ปัจจัยอายุในงานมีความสัมพันธ์ต่อการตัดสินใจลาออก (เปลี่ยนนายจ้าง) ของพนักงานขับรถขนส่ง ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด และนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดระยอง
3. ปัจจัยข้าราชการมีความสัมพันธ์ต่อการตัดสินใจลาออก (เปลี่ยนนายจ้าง) ของพนักงานขับรถขนส่ง ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์น ซีบอร์ด และนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดระยอง
4. ปัจจัยอายุ-ปัจจัยข้าราชการในงานส่งผลต่อการตัดสินใจลาออก (เปลี่ยนนายจ้าง) ของพนักงานขับรถขนส่ง ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์น ซีบอร์ด และนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดระยอง

#### ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1

**สมมติฐานย่อยที่ 1.1** ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุที่แตกต่างกันมีการตัดสินใจลาออก (เปลี่ยนนายจ้าง) ของพนักงานขับรถขนส่ง ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด และนิคมอมตะซิตี้ จังหวัดระยอง ที่แตกต่างกัน โดยมีสมมติฐานเพื่อการวิจัยดังนี้

$H_0$ : ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุที่แตกต่างกันมีการตัดสินใจลาออก (เปลี่ยนนายจ้าง) ของพนักงานขับรถขนส่ง ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด และนิคมอมตะซิตี้ จังหวัดระยอง ที่ไม่แตกต่างกัน

$H_1$ : ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุที่แตกต่างกันมีการตัดสินใจลาออก (เปลี่ยนนายจ้าง) ของพนักงานขับรถขนส่ง ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด และนิคมอมตะซิตี้

จังหวัดระยอง ที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4-18 เปรียบเทียบการตัดสินใจลาออก (เปลี่ยนนายจ้าง) ของพนักงานขับรถขนส่ง  
ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด และนิคมอมตะซิตี้ จังหวัดระยอง  
จำแนกตามอายุ

อายุ	n = 400	การตัดสินใจลาออก (เปลี่ยนนายจ้าง)			
		$\bar{X}$	SD	F-test	P-value
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี	44	2.57	1.31	2.540	.056
26-30 ปี	85	2.57	1.12		
31-35 ปี	96	2.39	1.03		
ตั้งแต่ 36 ปีขึ้นไป	175	2.22	1.07		

P-value < .05

จากตารางที่ 4-18 ผลการทดสอบด้วยค่า F-test โดยวิธีวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว ที่ระดับนัยสำคัญ .05 พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุที่ต่างกันมีการตัดสินใจลาออก (เปลี่ยนนายจ้าง) ของพนักงานขับรถขนส่ง ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด และนิคมอมตะซิตี้ จังหวัดระยอง ที่ไม่แตกต่างกัน ในระดับ P-value = .056

**สมมติฐานย่อยที่ 1.2** ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีการตัดสินใจลาออก (เปลี่ยนนายจ้าง) ของพนักงานขับรถขนส่ง ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด และนิคมอมตะซิตี้ จังหวัดระยอง ที่แตกต่างกัน โดยมีสมมติฐานเพื่อการวิจัยดังนี้

$H_0$ : ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีการตัดสินใจลาออก (เปลี่ยนนายจ้าง) ของพนักงานขับรถขนส่ง ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด และนิคมอมตะซิตี้ จังหวัดระยอง ที่ไม่แตกต่างกัน

$H_1$ : ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีการตัดสินใจลาออก (เปลี่ยนนายจ้าง) ของพนักงานขับรถขนส่ง ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด และนิคมอมตะซิตี้ จังหวัดระยอง ที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4-19 เปรียบเทียบการตัดสินใจลาออก (เปลี่ยนนายจ้าง) ของพนักงานขับรถขนส่ง  
ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด และนิคมอมตะซิตี้ จังหวัดระยอง  
จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	n = 400	การตัดสินใจลาออก (เปลี่ยนนายจ้าง)			
		$\bar{X}$	SD	F-test	P-value
มัธยมศึกษาตอนต้น หรือต่ำกว่า	188	2.21	1.03	2.702	.045*
มัธยมศึกษาตอนปลาย/ ปวช.	119	2.56	1.14		
อนุปริญญา/ ปวส. หรือเทียบเท่า	78	2.46	1.25		
ปริญญาตรี หรือสูงกว่า	15	2.44	0.64		

P-value < .05

จากตารางที่ 4-19 ผลการทดสอบด้วยค่า F-test โดยวิธีวิเคราะห์ความแปรปรวน  
แบบทางเดียว ที่ระดับนัยสำคัญ .05 พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาที่ต่างกันมีการ  
ตัดสินใจลาออก (เปลี่ยนนายจ้าง) ของพนักงานขับรถขนส่ง ในเขตนิคมอุตสาหกรรม  
อีสเทิร์นซีบอร์ด และนิคมอมตะซิตี้ จังหวัดระยอง ที่แตกต่างกัน ในระดับ P-value = .045 ดังนั้น  
จึงนำมาเปรียบเทียบเชิงซ้อนโดยวิธี Least significant difference (LSD) เพื่อหาว่ากลุ่มระดับ  
การศึกษาคู่ใดบ้างที่มีระดับการตัดสินใจลาออก (เปลี่ยนนายจ้าง) ของพนักงานขับรถขนส่ง  
ที่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .05 ดังรายละเอียดในตารางที่ 4-20



ตารางที่ 4-20 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ (Post hoc) ของระดับการตัดสินใจ  
 ล่าออก (เปลี่ยนนายจ้าง) จำแนกตามระดับการศึกษา โดยใช้วิธี Least significant  
 difference (LSD)

ระดับการศึกษา	ค่าเฉลี่ย	มัธยมศึกษา ตอนต้น หรือต่ำกว่า	มัธยมศึกษา ตอนปลาย/ ปวช.	อนุปริญญา/ ปวส. หรือ เทียบเท่า	ปริญญา ตรี หรือ สูงกว่า
มัธยมศึกษาตอนต้น หรือต่ำกว่า	2.21	-			
(P-value)					
มัธยมศึกษาตอนปลาย/ ปวช.	2.56	-0.35 (0.007)*	-		
(P-value)					
อนุปริญญา/ ปวส. หรือเทียบเท่า	2.46	-0.25 (0.091)	0.99 (0.538)	-	
(P-value)					
ปริญญาตรี หรือสูงกว่า	2.44	-0.23 (0.429)	0.12 (0.701)	-0.17 (0.956)	-
(P-value)					

P-value < .05

จากตารางที่ 4-20 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างกลุ่มพนักงาน  
 ขัรบรถขนส่งที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่า และมัธยมศึกษาตอนปลาย/ ปวช.  
 พบว่ามีค่า P-value = 0.007 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่า การตัดสินใจล่าออก (เปลี่ยนนายจ้าง)  
 ของพนักงานขัรบรถขนส่งที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่ามีน้อยกว่า พนักงาน  
 ขัรบรถที่มีระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย/ ปวช. โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.35

**สมมติฐานย่อยที่ 1.3** ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน  
 มีการตัดสินใจล่าออก (เปลี่ยนนายจ้าง) ของพนักงานขัรบรถขนส่ง ในเขตนิคมอุตสาหกรรม  
 อีสเทิร์นซีบอร์ด และนิคมอมตะซิตี้ จังหวัดระยอง ที่แตกต่างกัน โดยมีสมมติฐานเพื่อการวิจัยดังนี้

$H_0$ : ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีการตัดสินใจลาออก (เปลี่ยนนายจ้าง) ของพนักงานขับรถขนส่ง ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด และนิคมอมตะซิตี้ จังหวัดระยอง ที่ไม่แตกต่างกัน

$H_1$ : ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีการตัดสินใจลาออก (เปลี่ยนนายจ้าง) ของพนักงานขับรถขนส่ง ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด และนิคมอมตะซิตี้ จังหวัดระยอง ที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4-21 เปรียบเทียบการตัดสินใจลาออก (เปลี่ยนนายจ้าง) ของพนักงานขับรถขนส่ง ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด และนิคมอมตะซิตี้ จังหวัดระยอง จำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงาน

ระยะเวลาปฏิบัติงาน	n = 400	การตัดสินใจลาออก (เปลี่ยนนายจ้าง)			
		$\bar{X}$	SD	F-test	P-value
ต่ำกว่า 1 ปี	66	2.53	1.11	2.968	.032*
1-3 ปี	132	2.53	1.15		
4-6 ปี	81	2.31	1.09		
มากกว่า 6 ปี	121	2.16	1.04		

P-value < .05

จากตารางที่ 4-21 ผลการทดสอบด้วยค่า F-test โดยวิธีวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว ที่ระดับนัยสำคัญ .05 พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีการตัดสินใจลาออก (เปลี่ยนนายจ้าง) ของพนักงานขับรถขนส่ง ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด และนิคมอมตะซิตี้ จังหวัดระยอง ที่แตกต่างกัน ในระดับ P-value = .032 ดังนั้นจึงนำมาเปรียบเทียบเชิงซ้อน โดยวิธี Least significant difference (LSD) เพื่อหาว่ากลุ่มระดับการศึกษาคู่ใดบ้างที่มีระดับการตัดสินใจลาออก (เปลี่ยนนายจ้าง) ของพนักงานขับรถขนส่งที่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .05 ดังรายละเอียดในตารางที่ 4-22

ตารางที่ 4-22 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ (Post hoc) ของระดับการตัดสินใจ  
ลาออก (เปลี่ยนนายจ้าง) จำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงาน โดยใช้วิธี Least significant  
difference (LSD)

ระยะเวลาปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า 1 ปี	1-3 ปี	4-6 ปี	มากกว่า 6 ปี
ต่ำกว่า 1 ปี	2.53	-			
(P-value)					
1-3 ปี	2.53	-0.01	-		
(P-value)		(0.976)			
4-6 ปี	2.31	0.21	0.22	-	
(P-value)		(0.244)	(0.161)		
มากกว่า 6 ปี	2.16	0.37	0.37	0.16	-
(P-value)		(0.029)*	(0.007)*	(0.324)	

P-value < .05

จากตารางที่ 4-22 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างกลุ่มพนักงาน  
ขับรถขนส่งที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่ำกว่า 1 ปี และมากกว่า 6 ปี พบว่ามีค่า P-value = 0.029  
ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่า การตัดสินใจลาออก (เปลี่ยนนายจ้าง) ของพนักงานขับรถขนส่ง  
ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่ำกว่า 1 ปี มีมากกว่า พนักงานขับรถที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานมากกว่า 6 ปี  
โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.37

การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างกลุ่มพนักงานขับรถขนส่งที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน  
1-3 ปี และมากกว่า 6 ปี พบว่ามีค่า P-value = 0.007 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่า การตัดสินใจ  
ลาออก (เปลี่ยนนายจ้าง) ของพนักงานขับรถขนส่งที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 1-3 ปี มีมากกว่า  
พนักงานขับรถที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานมากกว่า 6 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.37

**สมมติฐานย่อยที่ 1.4** ปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันมีการตัดสินใจ  
ลาออก (เปลี่ยนนายจ้าง) ของพนักงานขับรถขนส่ง ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด  
และนิคมอมตะซิตี้ จังหวัดระยอง ที่แตกต่างกัน โดยมีสมมติฐานเพื่อการวิจัยดังนี้

$H_0$ : ปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันมีการตัดสินใจลาออก  
(เปลี่ยนนายจ้าง) ของพนักงานขับรถขนส่ง ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด และ  
นิคมอมตะซิตี้ จังหวัดระยอง ที่ไม่แตกต่างกัน

H<sub>1</sub>: ปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันมีการตัดสินใจลาออก (เปลี่ยนนายจ้าง) ของพนักงานขับรถขนส่ง ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด และนิคมอมตะซิตี้ จังหวัดระยอง ที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4-23 เปรียบเทียบการตัดสินใจลาออก (เปลี่ยนนายจ้าง) ของพนักงานขับรถขนส่ง ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด และนิคมอมตะซิตี้ จังหวัดระยอง จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	n = 400	การตัดสินใจลาออก (เปลี่ยนนายจ้าง)			
		$\bar{X}$	SD	F-test	P-value
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท	38	2.51	1.09	7.710	.000*
10,001-20,000 บาท	255	2.50	1.17		
20,001-30,000 บาท	75	2.19	0.86		
30,001 บาทขึ้นไป	32	1.59	0.71		

P-value < .05

จากตารางที่ 4-23 ผลการทดสอบด้วยค่า F-test โดยวิธีวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว ที่ระดับนัยสำคัญ .05 พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีการตัดสินใจลาออก (เปลี่ยนนายจ้าง) ของพนักงานขับรถขนส่ง ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด และนิคมอมตะซิตี้ จังหวัดระยอง ที่แตกต่างกัน ในระดับ P-value = .000 ดังนั้นจึงนำมาเปรียบเทียบเชิงซ้อน โดยวิธี Least significant difference (LSD) เพื่อหาว่ากลุ่มระดับการศึกษาใดบ้างที่มีระดับการตัดสินใจลาออก (เปลี่ยนนายจ้าง) ของพนักงานขับรถขนส่งที่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .05 ดังรายละเอียดในตารางที่ 4-24

ตารางที่ 4-24 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ (Post hoc) ของระดับการตัดสินใจ  
ลาออก (เปลี่ยนนายจ้าง) จำแนกตามรายได้ต่อเดือน โดยใช้วิธี Least significant  
difference (LSD)

รายได้ต่อเดือน	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า หรือเท่ากับ 10,000 บาท	10,001- 20,000 บาท	20,001- 30,000 บาท	30,001 บาท ขึ้นไป
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท	2.51	-			
(P-value)					
10,001-20,000 บาท	2.50	0.01	-		
(P-value)		(0.977)			
20,001-30,000 บาท	2.19	0.32	0.31	-	
(P-value)		(0.140)	(0.028)		
30,001 บาทขึ้นไป	1.59	0.92	0.91	0.60	-
(P-value)		(0.000)*	(0.000)*	(0.009)*	

P-value < .05

จากตารางที่ 4-24 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างกลุ่มพนักงาน  
ขับรถขนส่งที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท และ 30,001 บาทขึ้นไป พบว่า  
มีค่า P-value = 0.000 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่า การตัดสินใจลาออก (เปลี่ยนนายจ้าง)  
ของพนักงานขับรถขนส่งที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท มีมากกว่า  
พนักงานขับรถที่มีรายได้ต่อเดือน 30,001 บาทขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.92

การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างกลุ่มพนักงานขับรถขนส่งที่มีรายได้ต่อเดือน  
10,001-20,000 บาท และ 30,001 บาทขึ้นไป พบว่ามีค่า P-value = 0.000 ซึ่งน้อยกว่า .05  
หมายความว่า การตัดสินใจลาออก (เปลี่ยนนายจ้าง) ของพนักงานขับรถขนส่งที่มีรายได้ต่อเดือน  
10,001-20,000 บาท มีมากกว่า พนักงานขับรถที่มีรายได้ต่อเดือน 30,001 บาทขึ้นไป โดยมีผลต่าง  
ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.91

การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างกลุ่มพนักงานขับรถขนส่งที่มีรายได้ต่อเดือน 20,001-30,000 บาท และ 30,001 บาทขึ้นไป พบว่า มีค่า P-value = 0.000 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่า การตัดสินใจลาออก (เปลี่ยนนายจ้าง) ของพนักงานขับรถขนส่งที่มีรายได้ต่อเดือน 20,001-30,000 บาท มีมากกว่า พนักงานขับรถที่มีรายได้ต่อเดือน 30,001 บาทขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.60

## ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2

การทดสอบสมมติฐานตามตัวแปรปัจจัยงใจในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อการตัดสินใจลาออก (เปลี่ยนนายจ้าง) ของพนักงานขับรถขนส่งในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด และนิคมอมตะซิตี้ จังหวัดระยอง ใน 4 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จ ด้านความยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และด้านความรับผิดชอบ

$H_0$ : ปัจจัยงใจในการทำงานไม่มีความสัมพันธ์ต่อการตัดสินใจลาออก (เปลี่ยนนายจ้าง) ของพนักงานขับรถขนส่งในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด และนิคมอมตะซิตี้ จังหวัดระยอง

$H_1$ : ปัจจัยงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ต่อการตัดสินใจลาออก (เปลี่ยนนายจ้าง) ของพนักงานขับรถขนส่งในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด และนิคมอมตะซิตี้ จังหวัดระยอง

ตารางที่ 4-25 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยงใจในการทำงานกับการตัดสินใจลาออก (เปลี่ยนนายจ้าง) ของพนักงานขับรถขนส่ง

ปัจจัยงใจในการทำงาน	การตัดสินใจลาออก (เปลี่ยนนายจ้าง)		
	Pearson correlation (r)	P-value	ระดับ
ด้านความสำเร็จ	-.300	.000*	ต่ำ
ด้านความยอมรับนับถือ	-.308	.000*	ต่ำ
ด้านลักษณะของงาน	-.316	.000*	ต่ำ
ด้านความรับผิดชอบ	-.256	.000*	ต่ำ
รวม	-.350	.000*	ต่ำ

P-value < .05

จากตารางที่ 4-25 พบว่า ปัจจัยจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจลาออก ทั้งในภาพรวม และในแต่ละด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ( $p = .000$ ) อย่างไรก็ตาม หากพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) พบว่าปัจจัยจูงใจในงานมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางตรงกันข้ามกันอย่างสมบูรณ์ โดยมีภาพรวมอยู่ในระดับต่ำ ( $r = -.350$ )

### ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 3

การทดสอบสมมติฐานตามตัวแปรปัจจัยธำรงรักษาในการทำงานที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออก (เปลี่ยนนายจ้าง) ของพนักงานขับรถขนส่งในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด และนิคมอมตะซิตี้ จังหวัดระยอง ใน 6 ด้าน คือ ด้านบริษัทและนโยบายการบริหาร, ด้านบรรยากาศในการทำงาน, ด้านความปลอดภัยและความมั่นคง, ด้านเงินเดือน, ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

$H_0$ : ปัจจัยธำรงรักษาในงานไม่มีความสัมพันธ์ต่อการตัดสินใจลาออก (เปลี่ยนนายจ้าง) ของพนักงานขับรถขนส่งในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด และนิคมอมตะซิตี้ จังหวัดระยอง

$H_1$ : ปัจจัยธำรงรักษาในงานมีความสัมพันธ์ต่อการตัดสินใจลาออก (เปลี่ยนนายจ้าง) ของพนักงานขับรถขนส่งในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด และนิคมอมตะซิตี้ จังหวัดระยอง

ตารางที่ 4-26 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยธำรงรักษาในการทำงานกับการตัดสินใจลาออก (เปลี่ยนนายจ้าง) ของพนักงานขับรถขนส่ง

ปัจจัยธำรงรักษาในการทำงาน	การตัดสินใจลาออก (เปลี่ยนนายจ้าง)		
	Pearson correlation (r)	P-value	ระดับ
ด้านบริษัทและนโยบายบริหาร	-.377	.000*	ต่ำ
ด้านบรรยากาศในการทำงาน	-.432	.000*	กลาง
ด้านความปลอดภัยและความมั่นคง	-.525	.000*	กลาง
ด้านเงินเดือน	-.526	.000*	กลาง
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	-.261	.000*	ต่ำ
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	-.396	.000*	ต่ำ
รวม	-.520	.000*	กลาง

P-value < .05

จากตารางที่ 4-26 พบว่า ปัจจัยธำรงรักษาในการทำงานมีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจลาออก ทั้งในภาพรวม และในแต่ละด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ( $p = .000$ ) อย่างไรก็ตามหากพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) พบว่าปัจจัยจิตใจในงานมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางตรงกันข้ามกันอย่างสมบูรณ์ โดยมีภาพรวมอยู่ในระดับกลาง ( $r = -.520$ )

#### ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 4

การทดสอบสมมติฐานตามตัวแปรปัจจัยจิตใจ-ปัจจัยธำรงรักษาในการทำงานส่งผลต่อการตัดสินใจลาออก (เปลี่ยนนายจ้าง) ของพนักงานขับรถขนส่งในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด และนิคมอมตะซิตี้ จังหวัดระยอง รวมทั้งหมด 10 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จ ด้านความยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านบริษัท และนโยบายการบริหาร ด้านบรรยากาศในการทำงาน ด้านความปลอดภัยและความมั่นคง ด้านเงินเดือน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

$H_0$ : ปัจจัยจิตใจ-ปัจจัยธำรงรักษาในงานไม่ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออก (เปลี่ยนนายจ้าง) ของพนักงานขับรถขนส่งในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด และนิคมอมตะซิตี้ จังหวัดระยอง

$H_1$ : ปัจจัยจิตใจ-ปัจจัยธำรงรักษาในงานส่งผลต่อการตัดสินใจลาออก (เปลี่ยนนายจ้าง) ของพนักงานขับรถขนส่งในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด และนิคมอมตะซิตี้ จังหวัดระยอง

ตารางที่ 4-27 ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาความเหมาะสมของสมการถดถอยเชิงพหุคูณของตัวแปร โดยรวมของการส่งผลระหว่างปัจจัยจิตใจ-ปัจจัยธำรงรักษาในการทำงาน ต่อการตัดสินใจลาออก (เปลี่ยนนายจ้าง) ของพนักงานขับรถขนส่ง

ค่าสัมประสิทธิ์ ความสัมพันธ์พหุคูณ	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
.580 <sup>a</sup>	.336	.319	.91282

a. Predictor (Constant) ด้านความสำเร็จ, ด้านความยอมรับนับถือ, ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ, ด้านความรับผิดชอบ, ด้านบริษัทและนโยบายการบริหาร, ด้านบรรยากาศในการทำงาน, ด้านความปลอดภัยและความมั่นคง, ด้านเงินเดือน, ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน, และด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา



จากตารางที่ 4-27 พบว่า ตัวแปรอิสระ 10 ตัว มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจลาออก (เปลี่ยนนายจ้าง) ของพนักงานขับรถขนส่ง คือ .580 ตัวแปรทั้ง 10 ตัว สามารถอธิบายความผันแปรของระดับการตัดสินใจลาออก (เปลี่ยนนายจ้าง) ของพนักงานขับรถขนส่ง ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด และนิคมอมตะซิตี้ จังหวัดระยอง ได้ 33.60% ด้วยความคลาดเคลื่อนของการกะประมาณ .91282 (หมายถึงความผิดพลาดที่เกิดขึ้นจากการพยากรณ์โดยเฉลี่ย)

ตารางที่ 4-28 การตรวจสอบตัวแปรอิสระด้านปัจจัยจูงใจ-ปัจจัยธำรงรักษาในงาน ที่สามารถทำนายการตัดสินใจลาออก (เปลี่ยนนายจ้าง) ของพนักงานขับรถขนส่ง

	SS	df	MS	F	P-value
Regression	164.037	10	16.404	19.687	.000*
Residual	324.127	389	.833		
รวม	488.164	399			

a. Predictor (Constant) ด้านความสำเร็จ, ด้านความยอมรับนับถือ, ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ, ด้านความรับผิดชอบ, ด้านบริษัทและนโยบายการบริหาร, ด้านบรรยากาศในการทำงาน, ด้านความปลอดภัยและความมั่นคง, ด้านเงินเดือน, ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

b. Dependent variable: การตัดสินใจลาออก (เปลี่ยนนายจ้าง) ของพนักงานขับรถขนส่ง

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4-28 พบว่า มีตัวแปรอิสระด้านปัจจัยจูงใจ-ปัจจัยธำรงรักษาในงานอย่างน้อย 1 ตัว ที่ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออก (เปลี่ยนนายจ้าง) ของพนักงานขับรถขนส่งอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4-29 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรอิสระด้านปัจจัยจิตใจ-ปัจจัยธำรงรักษาในงาน  
กับการตัดสินใจลาออก (เปลี่ยนนายจ้าง) ของพนักงานขับรถขนส่ง

ปัจจัยจิตใจ-ปัจจัยธำรงรักษา ในงาน	Unstandardized		Standardized	t	P-value
	coefficients		coefficients		
	B	SE	Beta		
ค่าคงที่	5.301	.328		16.145	.000
ด้านความสำเร็จ	-.066	.105	-.039	-.624	.533
ด้านความยอมรับนับถือ	.067	.113	.039	.595	.552
ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	.058	.102	.035	.571	.568
ด้านความรับผิดชอบ	.132	.102	.083	1.287	.199
ด้านบริษัทและนโยบายการบริหาร	-.013	.112	-.008	-.118	.906
ด้านบรรยากาศในการทำงาน	-.114	.095	-.077	-1.203	.230
ด้านความปลอดภัยและความมั่นคง	-.439	.103	-.313	-4.280	.000*
ด้านเงินเดือน	-.429	.088	-.315	-4.896	.000*
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	.058	.083	.038	.707	.480
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	-.045	.104	-.031	-.438	.661

a. Dependent variable: การตัดสินใจลาออก (เปลี่ยนนายจ้าง) ของพนักงานขับรถขนส่ง

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4-29 สามารถกำหนดเป็นสมการถดถอยได้ดังนี้

$$\text{สมการ } Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \dots + b_{10}X_{10}$$

$$Y = 5.301 - 0.066X_1 + 0.067X_2 + 0.058X_3 + 0.132X_4 - 0.013X_5 - 0.114X_6 - 0.439X_7^* - 0.429X_8^* + 0.058X_9 - 0.045X_{10}$$

เมื่อ  $Y$  = การตัดสินใจลาออก (เปลี่ยนนายจ้าง) ของพนักงานขับรถขนส่ง

$X_1$  = ด้านความสำเร็จ

$X_2$  = ด้านความยอมรับนับถือ

$X_3$  = ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

$X_4$  = ด้านความรับผิดชอบ

$X_5$  = ด้านบริษัทและนโยบายการบริหาร

$X_6$  = ด้านบรรยากาศในการทำงาน

$X_7$  = ด้านความปลอดภัยและความมั่นคง

$X_8$  = ด้านเงินเดือน

$X_9$  = ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

$X_{10}$  = ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

\* หมายถึง มีอิทธิพล

จากผลการทดสอบ พบว่าค่า t-statistics ของตัวแปรอิสระทั้ง 10 ตัว ได้แก่ ด้านความสำเร็จ ด้านความยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านบริษัทและนโยบายการบริหาร ด้านบรรยากาศในการทำงาน ด้านความปลอดภัย และความมั่นคง ด้านเงินเดือน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีค่าเท่ากับ (-0.624), 0.595, 0.571, 1.287, (-0.118), (-1.203), (-4.280), (-4.896), 0.707, (-0.438) โดยที่มีเพียง 2 ด้าน คือ ด้านความปลอดภัยและความมั่นคงและ ด้านเงินเดือน มีค่า P-value = .000 ซึ่งน้อยกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่ .05 แสดงว่า ตัวแปรทั้ง 2 ตัวนี้ มีอิทธิพลต่อตัวแปรตามคือ การตัดสินใจลาออก (เปลี่ยนนายจ้าง) ของพนักงานขับรถขนส่ง โดยที่ ด้านความปลอดภัยและความมั่นคงมีอิทธิพลมากที่สุดเนื่องจากมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมากที่สุดเท่ากับ -0.439 และด้านเงินเดือนมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเท่ากับ -0.429 ดังนั้น จากผลการทดสอบจึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) นั่นคือ ปัจจัยจูงใจ-ปัจจัยธำรงรักษาในงานด้านความปลอดภัยและความมั่นคง และด้านเงินเดือน ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออก (เปลี่ยนนายจ้าง) ของพนักงานขับรถขนส่งในเขตนิคมอุตสาหกรรม อีสเทิร์นซีบอร์ด และนิคมอมตะซิตี้ จังหวัดระยอง

## บทที่ 5

### สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัย เรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออก (เปลี่ยนนายจ้าง) ของพนักงานขับรถขนส่ง ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด และนิคมอมตะซิตี้ จังหวัดระยอง มีวัตถุประสงค์ คือ (1) เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออก (เปลี่ยนนายจ้าง) ของพนักงานขับรถขนส่ง ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด และนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดระยอง (2) เพื่อศึกษาการส่งผลกระทบระหว่างปัจจัยจูงใจในการทำงานกับการตัดสินใจลาออก (เปลี่ยนนายจ้าง) ของพนักงานขับรถขนส่ง ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด และนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดระยอง และ (3) เพื่อศึกษาการส่งผลกระทบจูงใจในการทำงานกับการตัดสินใจลาออก (เปลี่ยนนายจ้าง) ของพนักงานขับรถขนส่ง ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด และนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดระยอง โดยการวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงพรรณนา ด้วยวิธีการสำรวจ (Survey research method) วิธีการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่สร้างขึ้นจากการทบทวนเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการวิจัย โดยเก็บข้อมูลจากประชากรกลุ่มตัวอย่างของพนักงานขับรถขนส่ง ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด และนิคมอมตะซิตี้ จังหวัดระยอง จำนวน 400 คน

ทั้งนี้สำหรับวิธีวิเคราะห์ผลการวิจัย ผู้วิจัยได้ดำเนินการนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามนำมาประมวลผลข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรม SPSS (Statistical Package for the Social Sciences for Windows) โดยใช้ค่าการแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง จากนั้นผู้วิจัยได้ทำการทดสอบสมมติฐานและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าสถิติการทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) หรือการทดสอบค่า F-test สำหรับตัวแปรมากกว่า 2 กลุ่ม หากพบความแตกต่างจึงนำมาเปรียบเทียบเชิงซ้อน โดยวิธี Least significant difference (LSD) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และสถิติการถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis)

## สรุปผลการวิจัย

### ปัจจัยส่วนบุคคลหรือข้อมูลทั่วไปของพนักงาน

จากการเก็บข้อมูลและการวิเคราะห์โดยใช้ค่าการแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผู้วิจัยสามารถสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ พบว่า พนักงานขับรถขนส่งส่วนใหญ่ มีอายุตั้งแต่ 36 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 43.8 และรองลงมา มีอายุ 31-35 ปี อันดับที่สามคือ อายุ 26-30 ปี และอันดับสุดท้ายคือ อายุต่ำกว่า หรือเท่ากับ 25 ปี

ระดับการศึกษา พบว่า พนักงานขับรถส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาคือ มัธยมศึกษาตอนต้น หรือต่ำกว่า, ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย/ ปวช., ระดับอนุปริญญา/ ปวส. หรือเทียบเท่า และระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่าเป็นส่วนน้อย

ระยะเวลาการปฏิบัติงานในบริษัทปัจจุบันของพนักงานขับรถ ส่วนใหญ่อยู่ที่ 1-3 ปี ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 33 รองลงมาคือ มากกว่า 6 ปี, 4-6 ปี และลำดับสุดท้ายคือต่ำกว่า 1 ปี

ด้านรายได้ต่อเดือนของพนักงานขับรถขนส่ง พบว่า พนักงานขับรถส่วนใหญ่ มีรายได้ต่อเดือนคือ 10,001-20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 63.7 อันดับที่ 2 คือ 20,001-30,000 บาท อันดับที่ 3 คือ ต่ำกว่า 10,000 บาท และลำดับสุดท้ายคือ 30,001 บาทขึ้นไป

### ปัจจัยจูงใจในการทำงาน

จากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ค่าเฉลี่ยระดับการตัดสินใจในปัจจัยจูงใจในการทำงาน ทั้งหมด 4 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จ ด้านความยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และด้านความรับผิดชอบ มีความสัมพันธ์ต่อการตัดสินใจลาออก (เปลี่ยนนายจ้าง) ของพนักงานขับรถ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด และนิคมอมตะซิตี้ จังหวัดระยอง พบว่า ปัจจัยจูงใจในการทำงานมีการแสดงค่า ดังนี้ ปัจจัยด้านความสำเร็จเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจมากที่สุด โดยมีระดับค่าเฉลี่ยน้ำหนักสูงสุด คือ 3.82 มีปัจจัยด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติมีผลต่อความพึงพอใจ รองลงมา ซึ่งมีความใกล้เคียงกับปัจจัยด้านความรับผิดชอบ ในขณะที่ปัจจัยด้านความยอมรับนับถือเป็นปัจจัยที่มีผลความพึงพอใจต่ำสุด ซึ่งมีความสัมพันธ์ต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงานขับรถ และมีระดับค่าเฉลี่ยน้ำหนักโดยรวมอยู่ในระดับมาก (ตารางที่ 4-5) เมื่อพิจารณาในแต่ละปัจจัยเป็นรายด้านสามารถอธิบายได้ดังนี้

#### 1. ด้านความสำเร็จ

พบว่า ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน มีการแสดงค่าดังนี้ ในส่วนของปัจจัยจูงใจนั้น ความชื่นชมและภูมิใจในหน้าที่การงานที่รับผิดชอบเป็นปัจจัยที่มีผลความพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีระดับค่าเฉลี่ยน้ำหนักคือ 3.92 อยู่ในระดับมาก ปัจจัยด้านผลสำเร็จ

ของงานเป็นไปตามเป้าหมายที่ต้องการเป็นอันดับรองลงมา และลำดับสุดท้ายคือ ปัจจัยด้านความเป็นส่วนร่วมต่อความสำเร็จของงาน และมีระดับโดยรวมอยู่ที่ระดับมาก (ตารางที่ 4-7)

## 2. ด้านความยอมรับนับถือ

พบว่า ปัจจัยจุดใจด้านความยอมรับนับถือในการทำงาน มีการแสดงค่าดังนี้ ในส่วนของปัจจัยจุดใจนั้น ความภูมิใจในอาชีพเป็นปัจจัยที่มีผลความพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีระดับค่าเฉลี่ยน้ำหนักคือ 4.05 ปัจจัยด้านความเชื่อถือจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเป็นอันดับรองลงมา โดยมีระดับค่าเฉลี่ยน้ำหนักคือ 3.50 และลำดับสุดท้ายคือ ปัจจัยด้านการรับการยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน มีระดับค่าเฉลี่ยน้ำหนักคือ 3.42 (ตามตารางที่ 4-8)

## 3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

พบว่า ปัจจัยจุดใจด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ มีการแสดงค่าดังนี้ ปัจจัยด้านความน่าสนใจและท้าทายความสามารถของงานเป็นปัจจัยที่มีผลความพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีระดับค่าเฉลี่ยน้ำหนักคือ 3.83 ปัจจัยด้านความรู้ความสามารถที่ตรงกับงานเป็นอันดับรองลงมา โดยมีระดับค่าเฉลี่ยน้ำหนักคือ 3.72 และลำดับสุดท้ายคือ ปัจจัยด้านความเหมาะสมในการแบ่งงานในหน่วยงาน มีระดับค่าเฉลี่ยน้ำหนักคือ 3.61 (ตามตารางที่ 4-9)

## 4. ด้านความรับผิดชอบ

พบว่า ปัจจัยจุดใจด้านความรับผิดชอบในการทำงาน มีการแสดงค่าดังนี้ ปัจจัยด้านความเชื่อถือและไว้วางใจให้รับผิดชอบงานเป็นปัจจัยที่มีผลความพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีระดับค่าเฉลี่ยน้ำหนักคือ 3.82 ปัจจัยการมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบต่องานเป็นอันดับรองลงมา โดยมีระดับค่าเฉลี่ยน้ำหนักคือ 3.76 และลำดับสุดท้ายคือ ปัจจัยการมีส่วนร่วมในการวางแผนและแก้ปัญหา มีระดับค่าเฉลี่ยน้ำหนักคือ 3.56 (ตามตารางที่ 4-10)

## ปัจจัยธำรงรักษาในการทำงาน

จากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าค่าเฉลี่ยระดับการตัดสินใจในปัจจัยธำรงรักษาในการทำงาน ทั้งหมด 6 ด้าน คือ ด้านบริษัทและนโยบายการบริหาร ด้านบรรยากาศในการทำงาน ด้านความปลอดภัยและความมั่นคง ด้านเงินเดือน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์ต่อการตัดสินใจลาออก (เปลี่ยนนายจ้าง) ของพนักงานขับรถ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด และนิคมอมตะซิตี้ จังหวัดระยอง พบว่า ปัจจัยธำรงรักษาในการทำงานมีการแสดงค่าดังนี้ คือ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเป็นปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจมากที่สุดของพนักงานขับรถ โดยมีระดับค่าเฉลี่ยน้ำหนักสูงสุดคือ 3.96 โดยปัจจัยด้านความปลอดภัยและความมั่นคงเป็นปัจจัยรองลงมา ซึ่งมีระดับค่าเฉลี่ยน้ำหนักคือ 3.90 และลำดับที่ 3 คือ ปัจจัยด้านบริษัทและนโยบายการบริหาร มีระดับค่าเฉลี่ย

น้ำหนักคือ 3.85 ลำดับที่ 4 คือปัจจัยด้านบรรยากาศในการทำงาน มีระดับค่าเฉลี่ยน้ำหนักคือ 3.77 ลำดับที่ 5 คือปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีระดับค่าเฉลี่ยน้ำหนักคือ 3.76 ในขณะที่ปัจจัยด้านเงินเดือนเป็นปัจจัยที่มีผลความพึงพอใจต่ำสุดซึ่งมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงานขับรถ และมีระดับค่าเฉลี่ยน้ำหนักคือ 3.49 และมีระดับค่าเฉลี่ยน้ำหนักรวมอยู่ที่ 3.79 โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ตามตารางที่ 4-6) เมื่อพิจารณาในแต่ละปัจจัยเป็นรายด้านสามารถอธิบายได้ดังนี้

#### 1. ด้านบริษัทและนโยบายการบริหาร

พบว่า ปัจจัยธำรงรักษาด้านบริษัทและนโยบายในการบริหาร มีการแสดงค่าดังนี้ ปัจจัยด้านความสามารถในการปฏิบัติความขึ้นชอบและภูมิใจในหน้าที่การทำงานที่รับผิดชอบ เป็นปัจจัยที่มีผลความพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีระดับค่าเฉลี่ยน้ำหนักคือ 3.93 ปัจจัยด้านความเข้าใจและรับทราบในนโยบายและกฎระเบียบของบริษัทเป็นอันดับรองลงมา โดยมีระดับค่าเฉลี่ยน้ำหนักคือ 3.91 และลำดับสุดท้ายคือ ปัจจัยด้านความพอใจในการบริหารงานภายในบริษัท มีระดับค่าเฉลี่ยน้ำหนักคือ 3.71 (ตามตารางที่ 4-11)

#### 2. ด้านบรรยากาศในการทำงาน

พบว่า ปัจจัยธำรงรักษาด้านบรรยากาศในการทำงาน มีการแสดงค่าดังนี้ ปัจจัยด้านความปลอดภัยของสุขภาพและสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นปัจจัยที่มีผลความพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีระดับค่าเฉลี่ยน้ำหนักคือ 4.05 และปัจจัยด้านความพอใจในสภาพแวดล้อมเป็นอันดับรองลงมา โดยมีระดับค่าเฉลี่ยน้ำหนักคือ 3.50 และลำดับสุดท้ายคือ ปัจจัยด้านความเหมาะสมและเพียงพอของอุปกรณ์ในการทำงาน มีระดับค่าเฉลี่ยน้ำหนักคือ 3.42 (ตามตารางที่ 4-12)

#### 3. ด้านความมั่นคงในงาน

พบว่า ปัจจัยธำรงรักษาด้านความมั่นคงในงาน มีการแสดงค่าดังนี้ ปัจจัยด้านความสามารถของการดำเนินกิจการของบริษัทเป็นปัจจัยที่มีผลความพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีระดับค่าเฉลี่ยน้ำหนักคือ 4.21 และปัจจัยด้านความมั่นคงในการทำงานเป็นอันดับรองลงมา โดยมีระดับค่าเฉลี่ยน้ำหนักคือ 3.86 และลำดับสุดท้ายคือ ปัจจัยด้านความพอใจของสัญญาจ้างและเงื่อนไขต่าง ๆ มีระดับค่าเฉลี่ยน้ำหนักคือ 3.68 (ตามตารางที่ 4-13)

#### 4. ด้านรายได้และเงินเดือน

พบว่า ปัจจัยธำรงรักษาด้านรายได้และเงินเดือน มีการแสดงค่าดังนี้ ปัจจัยด้านค่าตอบแทนเพียงพอต่อรายจ่าย เป็นปัจจัยที่มีผลความพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีระดับค่าเฉลี่ยน้ำหนักคือ 3.67 และปัจจัยด้านความความยุติธรรมกับรายได้เป็นอันดับรองลงมา

โดยมีระดับค่าเฉลี่ยน้ำหนักคือ 3.52 และลำดับสุดท้ายคือ ปัจจัยด้านความเหมาะสมกับความสามารถ และหน้าที่ความรับผิดชอบ มีระดับค่าเฉลี่ยน้ำหนักคือ 3.52 (ตามตารางที่ 4-14)

#### 5. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

พบว่า ปัจจัยธำรงรักษาความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีการแสดงค่าดังนี้ ปัจจัยด้านความสามารถในการร่วมงานกับเพื่อนร่วมงานเป็นปัจจัยที่มีผลความพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีระดับค่าเฉลี่ยน้ำหนักคือ 3.99 และปัจจัยด้านความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงานเป็นอันดับรองลงมา โดยมีระดับค่าเฉลี่ยน้ำหนักคือ 3.96 และลำดับสุดท้ายคือ ปัจจัยด้านความสามารถในการปรึกษาเพื่อนร่วมงาน มีระดับค่าเฉลี่ยน้ำหนักคือ 3.92 (ตามตารางที่ 4-15)

#### 6. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

พบว่า ปัจจัยธำรงรักษาความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีการแสดงค่าดังนี้ ปัจจัยด้านความสามารถในการปฏิบัติงานและการตอบสนองจากผู้บังคับบัญชา เป็นปัจจัยที่มีผลความพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีระดับค่าเฉลี่ยน้ำหนักคือ 3.78 และปัจจัยด้านความไว้วางใจและการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาเป็นอันดับรองลงมา โดยมีระดับค่าเฉลี่ยน้ำหนักคือ 3.76 และลำดับสุดท้ายคือ ปัจจัยด้านความยุติธรรมจากผู้บังคับบัญชาเท่าเทียมกับเพื่อนร่วมงาน มีระดับค่าเฉลี่ยน้ำหนักคือ 3.75 (ตามตารางที่ 4-16)

#### ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อกระบวนการตัดสินใจลาออกของพนักงาน

จากการวิจัยในครั้งนี้ ตัวแปรตาม มีเพียงตัวแปรเดียวคือ การตัดสินใจลาออกของพนักงานขับรถขนส่งในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด และนิคมอมตะซิตี้จังหวัดระยอง มีจำนวนคำถามทั้งหมด 3 ข้อ พบว่า ปัจจัยที่นำมาพิจารณาในการตัดสินใจลาออกของพนักงานขับรถขนส่ง ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด และนิคมอมตะซิตี้จังหวัดระยอง ในส่วนของแนวคิดที่ว่า ถ้ามีผู้อื่นมาชักชวนท่านให้เปลี่ยนงานโดยเสนอค่าตอบแทนที่สูงกว่างานปัจจุบันนั้นเป็นอันดับแรก ซึ่งมีระดับค่าเฉลี่ยน้ำหนักอยู่ที่ 2.50 และอันดับที่ 2 คือด้านแนวคิดที่ว่าท่านคิดจะเปลี่ยนงานแต่ไม่สามารถทำได้ในขณะนี้ มีระดับค่าเฉลี่ยน้ำหนัก คือ 2.43 และอันดับสุดท้ายคือ แนวคิดที่ว่าท่านกำลังมองหางานใหม่ โดยมีค่าเฉลี่ยน้ำหนัก คือ 2.20 และมีระดับค่าเฉลี่ยน้ำหนักรวมอยู่ที่ 2.37 โดยมีระดับการตัดสินใจรวมอยู่ในระดับน้อย (ตามตารางที่ 4-17)

#### สรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

**สมมติฐานที่ 1** ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีการตัดสินใจลาออก (เปลี่ยนนายจ้าง) ของพนักงานขับรถขนส่ง ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด และนิคมอมตะซิตี้จังหวัดระยอง ที่แตกต่างกัน



**สมมติฐานย่อยที่ 1.1** ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุที่แตกต่างกันมีการตัดสินใจลาออก (เปลี่ยนนายจ้าง) ของพนักงานขับรถขนส่ง ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด และนิคมอมตะซิตี้ จังหวัดระยอง ที่แตกต่างกัน

ผลสรุปการทดสอบสมมติฐานย่อยที่ 1.1 เมื่อทำการทดสอบด้วยค่าสถิติโดยใช้ F-test โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ที่ระดับความเชื่อมั่น .05 พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ มีการตัดสินใจลาออก (เปลี่ยนนายจ้าง) ของพนักงานขับรถขนส่งที่ไม่แตกต่างกัน ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานของการวิจัย

**สมมติฐานย่อยที่ 1.2** ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีการตัดสินใจลาออก (เปลี่ยนนายจ้าง) ของพนักงานขับรถขนส่ง ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด และนิคมอมตะซิตี้ จังหวัดระยอง ที่แตกต่างกัน

ผลสรุปการทดสอบสมมติฐานย่อยที่ 1.2 เมื่อทำการทดสอบด้วยค่าสถิติโดยใช้ F-test โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ที่ระดับความเชื่อมั่น .05 พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษามีการตัดสินใจลาออก (เปลี่ยนนายจ้าง) ของพนักงานขับรถขนส่ง ที่แตกต่างกัน จึงทำการเปรียบเทียบเชิงซ้อนโดยวิธี Least significant difference (LSD) พบว่า มีความแตกต่างอยู่ 1 คู่ คือ กลุ่มพนักงานขับรถขนส่งที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่า และกลุ่มพนักงานขับรถขนส่งที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย/ ปวช. อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานของการวิจัย

**สมมติฐานย่อยที่ 1.3** ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีการตัดสินใจลาออก (เปลี่ยนนายจ้าง) ของพนักงานขับรถขนส่ง ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด และนิคมอมตะซิตี้ จังหวัดระยอง ที่แตกต่างกัน

ผลสรุปการทดสอบสมมติฐานย่อยที่ 1.3 เมื่อทำการทดสอบด้วยค่าสถิติโดยใช้ F-test โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ที่ระดับความเชื่อมั่น .05 พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาปฏิบัติงานมีการตัดสินใจลาออก (เปลี่ยนนายจ้าง) ของพนักงานขับรถขนส่ง ที่แตกต่างกัน จึงทำการเปรียบเทียบเชิงซ้อนโดยวิธี Least significant difference (LSD) พบว่า มีความแตกต่างกันอยู่จำนวน 2 คู่ คือ ระยะเวลาปฏิบัติงานที่ต่ำกว่า 1 ปี และมากกว่า 6 ปี และคู่ของระยะเวลาปฏิบัติงาน 1-3 ปี และมากกว่า 6 ปี อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานของการวิจัย

**สมมติฐานย่อยที่ 1.4** ปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันมีการตัดสินใจลาออก (เปลี่ยนนายจ้าง) ของพนักงานขับรถขนส่ง ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด และนิคมอมตะซิตี้ จังหวัดระยอง ที่แตกต่างกัน

ผลสรุปการทดสอบสมมติฐานย่อยที่ 1.4 เมื่อทำการทดสอบด้วยค่าสถิติโดยใช้ F-test โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ที่ระดับความเชื่อมั่น .05 พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้ต่อเดือนมีการตัดสินใจลาออก (เปลี่ยนนายจ้าง) ของพนักงานขับรถขนส่งที่แตกต่างกันจึงทำการเปรียบเทียบเชิงซ้อน โดยวิธี Least significant difference (LSD) พบว่า มีความแตกต่างอยู่ทั้งหมด 3 คู่ ดังนี้ พนักงานที่มีรายได้ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท และ 30,001 บาทขึ้นไป, รายได้ต่อเดือน 10,001-20,000 บาท และ 30,001 บาทขึ้นไป และรายได้ต่อเดือน 20,001-30,000 บาท และ 30,001 บาทขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานของการวิจัย

**สมมติฐานที่ 2** ปัจจัยจูงใจในงานมีความสัมพันธ์ต่อการตัดสินใจลาออก (เปลี่ยนนายจ้าง) ของพนักงานขับรถขนส่งในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด และนิคมอมตะซิตี้ จังหวัดระยอง

ผลสรุปของการทดสอบสมมติฐานที่ 2 เมื่อทำการทดสอบด้วยค่าสถิติเพียร์สัน โดยการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ของตัวแปรปัจจัยจูงใจในการทำงานในด้านต่าง ๆ และการตัดสินใจลาออก (เปลี่ยนนายจ้าง) ของพนักงานขับรถขนส่ง เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) พบว่า ทุกด้านของปัจจัยจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางตรงกันข้ามกันอย่างสมบูรณ์ โดยมีภาพรวมอยู่ในระดับต่ำ และมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้นสมมติฐานนี้จึงยอมรับสมมติฐานงานวิจัย

**สมมติฐานที่ 3** ปัจจัยธำรงรักษามีความสัมพันธ์ต่อการตัดสินใจลาออก (เปลี่ยนนายจ้าง) ของพนักงานขับรถขนส่ง ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด และนิคมอมตะซิตี้ จังหวัดระยอง

ผลสรุปของการทดสอบสมมติฐานที่ 3 เมื่อทำการทดสอบด้วยค่าสถิติเพียร์สัน โดยการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ของตัวแปรปัจจัยธำรงรักษาในการทำงานในด้านต่าง ๆ และการตัดสินใจลาออก (เปลี่ยนนายจ้าง) ของพนักงานขับรถขนส่ง เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) พบว่า ทุกด้านของปัจจัยธำรงรักษาในการทำงานมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางตรงกันข้ามกันอย่างสมบูรณ์ โดยมีภาพรวมอยู่ในระดับกลาง และมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้น สมมติฐานนี้จึงยอมรับสมมติฐานงานวิจัย

**สมมติฐานที่ 4** ปัจจัยจูงใจ-ปัจจัยธำรงรักษาในการทำงานส่งผลต่อการตัดสินใจลาออก (เปลี่ยนนายจ้าง) ของพนักงานขับรถขนส่ง ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด และนิคมอมตะซิตี้ จังหวัดระยอง

ผลสรุปของการทดสอบสมมติฐานที่ 4 เมื่อทำการทดสอบด้วยสถิติ Multiple linear regression ด้วยวิธี Least significant difference (LSD) เพื่อหาค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของ ตัวแปรอิสระด้านปัจจัยจิตใจ-ปัจจัยธำรงรักษาในงาน กับ การตัดสินใจลาออก (เปลี่ยนนายจ้าง) ของพนักงานขับรถขนส่ง พบว่า ปัจจัยจิตใจ-ปัจจัยธำรงรักษาในงานด้านความปลอดภัย และความมั่นคง และด้านเงินเดือนส่งผลต่อการตัดสินใจลาออก (เปลี่ยนนายจ้าง) ของพนักงานขับรถขนส่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานงานวิจัย

## อภิปรายผล

จากผลการวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการตัดสินใจลาออก (เปลี่ยนนายจ้าง) ของพนักงานขับรถขนส่งในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด และนิคมอมตะซิตี้ จังหวัดระยอง ตามที่ได้กล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสามารถนำข้อสรุปมาอภิปรายผลตามแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้ดังนี้

จากผลการวิจัยในครั้งนี้พบว่า พนักงานขับรถส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาอยู่ที่ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น หรือต่ำกว่า มีระยะเวลาปฏิบัติงานปัจจุบัน คือ ช่วงระยะเวลา 1-3 ปี และมีรายได้ต่อเดือนอยู่ที่ประมาณ 10,001-20,000 บาทต่อเดือน ทั้งนี้หากมาคำนึงถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงานขับรถขนส่ง นั่นคือ ด้านความปลอดภัยและความมั่นคง และด้านเงินเดือน และจากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีความสัมพันธ์ต่อการตัดสินใจลาออก (เปลี่ยนนายจ้าง) ของพนักงานขับรถขนส่ง ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด และนิคมอมตะซิตี้ จังหวัดระยอง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งผลการวิจัยดังกล่าวมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุพัตรา สุตันรักษ์ (2552) ได้ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มการลาออกของพนักงาน: กรณีศึกษา บริษัทผลิตเหล็กแผ่นไร้สนิมรีดเย็นแห่งหนึ่ง ในจังหวัดระยอง ซึ่งพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระดับการศึกษา และเงินเดือนที่แตกต่างกัน มีแนวโน้มการลาออกจากองค์การของพนักงาน แตกต่างกัน และยังมีผลเกี่ยวเนื่องจากผลการศึกษาของ สุภรัตน์ คำสมมาตย์ (2552) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเปลี่ยนงานของวิศวกรในเขตอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด และอมตะซิตี้ จังหวัดระยอง และชลบุรี ซึ่งผลการศึกษาพบว่า วิศวกรที่จะเปลี่ยนงานนั้นให้ความสำคัญกับค่าจ้างและความก้าวหน้าในอาชีพ เป็นปัจจัยต้น ๆ ซึ่งมีความสอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีลำดับความต้องการของ Maslow และทฤษฎีความคาดหวังของ Vroom (1966) อีกด้วย

นอกจากนี้ผลการวิจัยครั้งนี้ยังพบว่า ปัจจัยจูงใจในการทำงาน และปัจจัยธำรงรักษาในงานมีผลต่อการตัดสินใจลาออก (เปลี่ยนนายจ้าง) ของพนักงานขับรถขนส่ง ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด และนิคมอมตะซิตี้ จังหวัดระยอง ซึ่งยอมรับสมมติฐานงานวิจัยคือ (1) ปัจจัยจูงใจในงานมีความสัมพันธ์ต่อการตัดสินใจลาออก (เปลี่ยนนายจ้าง) ของพนักงานขับรถขนส่ง ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด และนิคมอมตะซิตี้ จังหวัดระยอง และ (2) ปัจจัยธำรงรักษามีความสัมพันธ์ต่อการตัดสินใจลาออก (เปลี่ยนนายจ้าง) ของพนักงานขับรถขนส่ง ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์น ซีบอร์ด และนิคมอมตะซิตี้ จังหวัดระยอง มีความสอดคล้องกับแนวคิดและทฤษฎีของ Herzberg ที่ว่า ปัจจัยทั้ง 2 ด้านนี้เป็นสิ่งที่คนต้องการ เพราะเป็นแรงจูงใจในการทำงาน โดยมีความสัมพันธ์กับแนวคิดของ ชัยณรงค์ อนุพงษ์รักษาติ (2552) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมเปลี่ยนบริษัทที่ทำงานของพนักงาน ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดระยอง ที่ว่า เมื่อคนเราได้รับการตอบสนอง จะช่วยเพิ่มแรงจูงใจในการทำงาน และสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และช่วยให้คนเปลี่ยนเจตคติให้มีความพร้อมที่จะทำงาน

### ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ทำให้ทราบถึงเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการลาออก (เปลี่ยนนายจ้าง) ของพนักงานขับรถขนส่ง ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด และนิคมอมตะซิตี้ จังหวัดระยอง โดยผู้วิจัยได้กำหนดข้อเสนอแนะออกเป็นข้อ ๆ ดังนี้

1. จากผลการวิจัย พนักงานขับรถขนส่งให้ความสำคัญกับค่าตอบแทน และรายได้ต่อเดือน และมีผลของระดับความพึงพอใจในระดับที่ต่ำที่สุด ดังนั้น องค์กรควรศึกษาความต้องการของพนักงานเกี่ยวกับสวัสดิการและผลตอบแทนต่าง ๆ ให้เกิดความเป็นธรรม และความเหมาะสมกับลักษณะของงานของพนักงานขับรถขนส่ง เพื่อสร้างความพึงพอใจ และขวัญกำลังใจในการทำงานของพนักงาน เพื่อลดเจตคติด้านไม่ดีต่าง ๆ ที่พนักงานขับรถขนส่งมีต่อองค์กร และนอกจากนี้ องค์กรควรทำการสำรวจการให้สวัสดิการและผลตอบแทนของบริษัทอื่น ๆ เพื่อมาเป็นมาตรฐาน และปรับเปลี่ยนไม่ให้ความแตกต่างกันมากจนเกินไป

2. ความยอมรับนับถือของเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชามีความสำคัญต่อการตัดสินใจลาออกอย่างมาก จากผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยจูงใจด้านความยอมรับนับถือมีผลของระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับต่ำสุด ดังนั้นองค์กรควรสร้างความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชาให้ เช่น การจัดกิจกรรมร่วมกัน เพื่อให้พนักงานขับรถได้มีพื้นที่ในการแสดงความสามารถของตนเองออกมา และสร้างความกล้าแสดงออกในทางที่ถูกต้องให้แก่พนักงาน

ขับรถขนส่ง นอกจากนี้ยังสามารถสร้างความสามัคคีในการทำงาน และยังมีผลต่อเนื่องไปถึงประสิทธิภาพในการทำงานอีกด้วย

3. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานมีความสำคัญต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงานขนส่งเป็นลำดับต้น ๆ จากผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยธำรงรักษาด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชามีผลระดับความพึงพอใจอยู่ในลำดับที่ต่ำ ดังนั้น องค์กรควรให้ความสำคัญกับกระบวนการสรรหาและคัดเลือกหัวหน้างาน และควรมีการจัดฝึกอบรมหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการเป็นหัวหน้างานที่ดี เช่น ทักษะการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ เพื่อสร้างสัมพันธ์ไมตรีกับผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา อาจจะมีการจัดกิจกรรม จัดงานเลี้ยงสังสรรค์ เพื่อให้เกิดความใกล้ชิดและความเข้าใจกันมากยิ่งขึ้นระหว่างหัวหน้างาน และพนักงานขับรถขนส่ง

4. จากผลการวิจัยเมื่อคำนึงถึงปัจจัยที่ส่งผลการตัดสินใจลาออก (เปลี่ยนนายจ้าง) ของพนักงานขับรถขนส่ง พบว่ามี 2 ปัจจัย คือ ด้านความปลอดภัยและความมั่นคง และด้านเงินเดือน ดังนั้นองค์กรควรให้ความสำคัญกับทั้ง 2 ด้านนี้ เพื่อสร้างความเชื่อมั่นและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่อของพนักงานขับรถขนส่งต่อองค์กร

5. องค์กรควรให้ความสำคัญกับปัจจัยเล็ก ๆ น้อย ๆ ซึ่งอาจจะเป็นปัจจัยซึ่งนำมาเป็นเหตุให้เกิดความต้องการลาออก (เปลี่ยนนายจ้าง) ของพนักงานขับรถขนส่ง อาจจะมีการจัดประชุมบ่อยมากยิ่งขึ้น เพื่อรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน และให้ความรู้สึกว่าได้มีส่วนร่วมในการทำงานของพนักงานมากขึ้น ทำให้พนักงานเกิดความภาคภูมิใจ มีความรักและความผูกพันกับองค์กรมากยิ่งขึ้น อีกทั้งยังสามารถสร้างความสัมพันธ์อันดี ความเข้าใจกันมากขึ้น กับทั้งเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

### ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. งานวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการตัดสินใจลาออก (เปลี่ยนนายจ้าง) ของพนักงานขับรถขนส่ง ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด และนิคมอมตะซิตี้ จังหวัดระยอง จากคำแนะนำของผู้วิจัยคิดว่า ในการทำวิจัยครั้งต่อไปควรทำการวิจัยเชิงคุณภาพด้วยการสัมภาษณ์ การสังเกต หรือการสนทนาเชิงลึกกับพนักงานที่ตัดสินใจลาออกจากงานแล้ว เพื่อทำความเข้าใจในเหตุผลและปัจจัยสำคัญของการตัดสินใจลาออก

2. จากคำแนะนำของผู้วิจัยคิดว่า ในการทำวิจัยครั้งต่อไปควรทำการศึกษาเพิ่มเติมของพนักงานในกลุ่มอาชีพอื่น ๆ และทำการจำกัดขอบเขตให้กว้างมากยิ่งขึ้น เพื่อหาแรงจูงใจและปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออก ซึ่งอาจจะมีความคล้ายคลึงกัน หรือแตกต่างกันได้ เพื่อเป็นประโยชน์ต่อองค์กรต่อไป

3. ควรทำการศึกษาแนวทางในการป้องกัน และแก้ไขปัญหาการลาออกจากงาน เพื่อนำผลการศึกษาที่ได้มาใช้ประยุกต์วิธีการรับมือขององค์กร ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น

## บรรณานุกรม

- กรมการขนส่งทางบก. (2558). *แผนยุทธศาสตร์กรมการขนส่งทางบก*. เข้าถึงได้จาก [http://www.dlt.go.th/th/attachments/plan48-51/2223\\_บทที่%201.doc](http://www.dlt.go.th/th/attachments/plan48-51/2223_บทที่%201.doc)
- กรมการขนส่ง. (2557). *การขนส่งสินค้าด้วยรถบรรทุก*. เข้าถึงได้จาก <http://www.sme.go.th/th/images/data>
- กลุ่มสถิติการขนส่ง กองแผนงาน. (2558). *จำนวนผู้ประกอบการขนส่งรายจังหวัด*. วันที่ค้นข้อมูล 15 กันยายน 2558, เข้าถึงได้จาก [http://apps.dlt.go.th/statistics\\_web/statistics.html](http://apps.dlt.go.th/statistics_web/statistics.html)
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2542). *การวิเคราะห์สถิติ: สถิติเพื่อการตัดสินใจ* (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กิตติ ณรงค์แสง. (2551). *แรงจูงใจของพนักงานธุรกิจก๊าซธรรมชาติ ต่อการดำเนินงานกิจกรรมเพิ่มผลผลิตของ บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน)*. งานนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จันทิมา บัวทอง. (2551). *แรงจูงใจในการทำงาน: กรณีศึกษา บริษัท ออโตลิฟ (ประเทศไทย) จำกัด*. งานนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชัยณรงค์ อนุพงษ์ภักชาติ. (2552). *ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการเปลี่ยนแปลงบริษัทที่ทำงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดระยอง*. งานนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชลฤดี จารุเกษตรวิทย์. (2551). *ปัจจัยความต้องการที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตอำเภอเมือง จังหวัดระยอง*. งานนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ธานีชตรา สมัครจิตร. (2553). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงานระดับปฏิบัติการ ของ โรงงานผลิตภัณฑ์แห่งหนึ่งในเครือสหพัฒน์ปิบูล อำเภอศรีราชา*. งานนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2557). *การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS และ AMOS* (พิมพ์ครั้งที่ 15). กรุงเทพฯ: บิสซิเนสอาร์แอนด์ดี.

- พนม วงศ์ทองศรี. (2554). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความภักดีในองค์กร: กรณีศึกษาพนักงานของบริษัท ก จำกัด* โรงงานมาบตาพุด. งานนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เพ็ญพักตร์ คุณพรม. (2546). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนงานของพนักงานบริษัท กลุ่มอุตสาหกรรมกลั่นน้ำมัน และอุตสาหกรรมปิโตรเคมี ในเขตจังหวัดระยอง*. งานนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ภาสันต์ มธุรส. (2550). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงาน บริษัท ไคเฮ็น อิเล็กทริก จำกัด*. งานนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วรรณวิสา ดำรงสกุลวงษ์. (2557). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงาน ในอุตสาหกรรมฟอกหนัง: กรณีศึกษาบริษัท อินเตอร์ไฮค์ จำกัด (มหาชน)*. งานนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, บัณฑิตศึกษา, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- วิจิตธรรม นันทวิสัย. (2551). *ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน: กรณีศึกษาบริษัท ประกันภัยศรีเมือง จำกัด*. งานนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศราวณี ปิยะพิสุทธิ์. (2552). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางด้านทรัพยากรมนุษย์ กับความจงรักภักดีของพนักงานของบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี*. งานนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศุภรัตน์ คำสมมาตย์. (2552). *ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเปลี่ยนงานของวิศวกรในเขตอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด อมตะซิตี้ จังหวัดระยอง และจังหวัดชลบุรี*. งานนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สำนักการขนส่งสินค้า กรมการขนส่งทางบก. (2558). *ข้อมูลผู้ประกอบการ*. เข้าถึงได้จาก <http://www.thaitruckcenter.com/thaitruckgis/companyv.aspx>
- สิทธิโชค ดิจริงตระกูล. (2546). *แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท โรงงานแป้งมันชัยเจริญ จำกัด*. งานนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.



- สุธิตา ศิวานนท์. (2555). *ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในงานกับความตั้งใจเปลี่ยนงานของบุคลากรสายงานเทคโนโลยีสารสนเทศ*. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการ, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สุพัตรา สุตันรักษ์. (2552). *ปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มการลาออกของพนักงาน: กรณีศึกษา บริษัท ผลิตเหล็กแผ่นไร้สนิมรีดเย็นแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง*. งานนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- แสงเดือน โยชานารถ. (2550). *ขวัญกำลังใจของพนักงานธนาคารกรุงไทยในเขตจังหวัดสระบุรี*. งานนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อิสรินทร์ นาคสุก. (2550). *ความพึงพอใจในงานและการรับรู้โอกาสในการเลื่อนงานกับความตั้งใจลาออกจากงาน ของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี*. งานนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- Applewhite, P. B. (1965). *Organization behavior*. New York: Prentice Hall.
- Blum, M. L., & Naylor, J. C. (1968). *Industrial psychology*. New York: Harpers and Row.
- Buchanan, B. (1974). Building organization commitment: The socialization of manager in work organization. *Administrative Science Quarterly*, 19(40), 533-546.
- DeCotiis, T. A., & Summers, T. P. (1987). A path analysis of a model of the antecedents and consequences of organization commitment. *Human Relations*, 40(7), 445-470.
- Dey, T., Kumar, A., & Kumar, Y. L. N. (2014). A new look at the antecedents and consequences of organizational commitment: A conceptual study. *International Journal of Humanities and Social Science*, 4(1), 281-287. Retrieved from <http://ssrn.com/abstract=2695672>
- Gilmer, B., & Haller, V. (1996). *Applied psychology: Problem in living and work*. New York: McGraw Hill.
- Herzberg, F., Mansner, B., & Synderman, B. (1959). *The motivation to work* (2<sup>nd</sup> ed.). New York: McGraw-Hill.
- Hrebiniak, L. G., & Alutto, J. K. (1972). Personal and role-related factors in the development of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*, 17(1), 555-573.

- Lawler, E. E. (1983). Satisfaction and behavior. In R. J. Hackman, E. E. Lawler, & L. W. Porter (Eds.), *Perspective on behavior in organization* (2<sup>nd</sup> ed.). New York: McGraw Hill.
- Loughead, T. A., & Black, D. R. (1990). A conceptual framework for job change. *Journal of Career Development, 17*(1), 11-24.
- March, J. G., & Simon, H. A. (1985). *Organization*. New York: Wiley.
- Marsh, R. M., & Mannari, H. (1977). Organization commitment and turnover: A prediction study. *Administrative Science Quarterly, 22*(1), 57-75.
- Maslow, A. H. (1973). A theory of human motivation. *Psychological Review, 9*, 370-396.
- Newton, T. J., & Keenan, A. (1990). Consequences of changing employers amongst young engineers. *Journal of Occupational Psychology, 63*(2), 113-127.
- Price, L. J. (1977). *The study of turnover*. Iowa: Iowa State University.
- Rynes, S., & Rosen, B. (1983). Compensation, jobs and gender. *Harvard Business Review, 61*(4), 170-190.
- Sheldon, M. E. (1971). *Investment and involvements as mechanisms producing commitment of the organization*. New York: McGraw Hill.
- Smith, H. G. (1965). *Psychology of industrial behavior*. New York: McGraw Hill.
- Staw, B., & Salancik, G. (1977). *Commitment and the control of organizational behavior and belief in new directions in organizational behavior*. Chicago: St.Clair Press.
- Steers, R. M. (1977). Antecedents and outcomes organizational commitment. *Administrative Science Quarterly, 22*(1), 46-56.
- Steers, R. M., & Porter, L. W. (1983). *Employee commitment to organization* (3<sup>rd</sup> ed.). New York: McGraw-Hill.
- Stello, C. M. (2013). *Herzberg's two-factor theory of job satisfaction: An integrative literature review*. Retrieved from <http://www.cehd.umn.edu/olpd/research/studentconf/2011/stelloherzberg.pdf>
- Vroom, V. C. (1966). *Work and motivation*. New York: Wiley.
- Werther, W. P., & Devis, K. (1982). *Personnel management and human resources*. Tokyo: McGraw Hill.
- Yamane, T. (1973). *Statistic: An introductory analysis*. New York: Harpers and Row.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก  
แบบสอบถาม

ลำดับที่.....



## แบบสอบถาม

### เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออก(เปลี่ยนนายจ้าง)ของพนักงานขับรถขนส่ง ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด และนิคมอมตะซิตี้ จังหวัดระยอง

แบบสอบถามชุดนี้จัดทำขึ้นเพื่อเป็นข้อมูลประกอบการจัดทำงานนิพนธ์ในหลักสูตร  
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ผู้วิจัย  
ใคร่ขอความร่วมมือจากท่านในการตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อตามความจริงและขอขอบคุณ  
ในความร่วมมือมา ณ โอกาสนี้

#### ส่วนที่ 1 คุณลักษณะส่วนบุคคล

คำชี้แจง โปรดใส่เครื่องหมาย  $\surd$  ลงใน ( ) หน้าข้อความที่ตรงความจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

1. อายุ

- |  |   |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> 1. ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี | <input type="checkbox"/> 2. 26-30 ปี            |
| <input type="checkbox"/> 3. 31-35 ปี                 | <input type="checkbox"/> 4. ตั้งแต่ 36 ปีขึ้นไป |

2. ระดับการศึกษาสูงสุด

- |   |   |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> 1. มัธยมศึกษาตอนต้น หรือต่ำกว่า  | <input type="checkbox"/> 2. มัธยมศึกษาตอนปลาย/ ปวช. |
| <input type="checkbox"/> 3. อนุปริญญา/ ปวส. หรือเทียบเท่า | <input type="checkbox"/> 4. ปริญญาตรี หรือสูงกว่า   |

3. ระยะเวลาปฏิบัติงานในบริษัท ฯ ปัจจุบัน

- |  |  |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> 1. ต่ำกว่า 1 ปี | <input type="checkbox"/> 2. 1-3 ปี       |
| <input type="checkbox"/> 3. 4-6 ปี       | <input type="checkbox"/> 4. มากกว่า 6 ปี |

4. รายได้ต่อเดือน (รวมรายได้ทุกอย่างที่ได้รับจากบริษัท ฯ)

- |  |   |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> 1. ต่ำกว่า 10,000 บาท | <input type="checkbox"/> 2. 10,001-20,000 บาท |
| <input type="checkbox"/> 3. 20,001-30,000 บาท  | <input type="checkbox"/> 4.                   |

30,001 บาทขึ้นไป

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับระดับการตัดสินใจกับปัจจัยจิตใจ-ปัจจัยธำรงรักษา  
 ที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออก (เปลี่ยนนายจ้าง) ของพนักงานขับรถขนส่ง  
 คำชี้แจง โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงความจริงเกี่ยวกับคำตอบของท่านมากที่สุด

ข้อ	คำถาม	ระดับการตัดสินใจ				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
<b>ปัจจัยจิตใจในงาน</b>						
<b>1.</b>	<b>ด้านความสำเร็จ</b>					
1.1	ท่านชื่นชมและภูมิใจในหน้าที่การงาน ที่รับผิดชอบอยู่					
1.2	ท่านเป็นคนหนึ่งที่มีส่วนต่อความสำเร็จของงาน					
1.3	ผลสำเร็จของงานเป็นไปตามเป้าหมาย ที่ท่านต้องการ					
<b>2.</b>	<b>ด้านความยอมรับนับถือ</b>					
2.1	ท่านได้รับการยกย่องชมเชยจากเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา					
2.2	ผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานเชื่อถือ ในความสามารถของท่าน					
2.3	ท่านมีความภาคภูมิใจในอาชีพที่ทำอยู่					
<b>3.</b>	<b>ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ</b>					
3.1	งานที่ท่านทำอยู่เป็นงานที่น่าสนใจ และท้าทาย ความสามารถ					
3.2	งานที่ท่านทำอยู่ตรงกับความรู้ความสามารถ ของท่าน					
3.3	การแบ่งงานในหน่วยงานของท่านเหมาะสมดี อยู่แล้ว					

ข้อ	คำถาม	ระดับการตัดสินใจ				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
<b>4.</b>	<b>ด้านความรับผิดชอบ</b>					
4.1	ท่านได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจให้รับผิดชอบงาน					
4.2	ท่านมีส่วนในการรับผิดชอบในผลงานไม่ว่าจะประสบผลสำเร็จ หรือล้มเหลว					
4.3	ท่านมีส่วนร่วมในการวางแผนงาน และจัดการกับปัญหาหน้างานได้					
<b>ปัจจัยธำรงรักษาในงาน</b>						
<b>5.</b>	<b>ด้านบริษัทและนโยบายในการบริหาร</b>					
5.1	ท่านได้รับทราบถึงความเข้าใจในนโยบายและระเบียบปฏิบัติของบริษัท					
5.2	ท่านพอใจในการบริหารงานภายในบริษัทของท่าน					
5.3	ท่านสามารถปฏิบัติตามนโยบายและระเบียบปฏิบัติต่าง ๆ ได้					
<b>6.</b>	<b>ด้านบรรยากาศในการทำงาน</b>					
6.1	บริษัทจัดอุปกรณ์และเครื่องมือในการทำงานอย่างเหมาะสม และเพียงพอ					
6.2	ท่านพอใจในสภาพแวดล้อมที่ท่านทำงาน					
6.3	สภาพแวดล้อมที่ทำงานมีความปลอดภัย และไม่มีอันตรายต่อสุขภาพ					
<b>7.</b>	<b>ด้านความมั่นคงในงาน</b>					
7.1	ท่านพอใจกับสัญญาจ้าง และเงื่อนไขต่าง ๆ ของบริษัท					

ข้อ	คำถาม	ระดับการตัดสินใจ				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
7.2	ท่านรู้สึกมีความมั่นคงเมื่อได้ทำงานกับบริษัทที่ท่านทำอยู่					
7.3	ท่านเชื่อว่าบริษัทสามารถดำเนินกิจการต่อไปได้อีกนาน					
<b>8.</b>	<b>ด้านรายได้</b>					
8.1	เงินเดือนและค่าตอบแทน เพียงพอต่อรายจ่ายของท่าน					
8.2	ท่านได้รับเงินเดือนเหมาะสมกับความสามารถ และหน้าที่การรับผิดชอบของท่าน					
8.3	ท่านได้รับความยุติธรรมกับรายได้ที่ได้รับ					
<b>9.</b>	<b>ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน</b>					
9.1	ท่านสามารถทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี					
9.2	ท่านสามารถปรึกษาเพื่อนร่วมงานได้เสมอ					
9.3	ท่านและเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน					
<b>10.</b>	<b>ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา</b>					
10.1	ท่านและเพื่อนร่วมงานได้รับความยุติธรรมจากหัวหน้างานเท่าเทียมกัน					
10.2	ท่านได้รับความไว้วางใจ และการยอมรับจากหัวหน้างาน					
10.3	ท่านสามารถปรึกษางาน และได้รับการตอบสนองจากหัวหน้างานเสมอ					



ส่วนที่ 3 แบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับระดับการตัดสินใจกับปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออก (เปลี่ยนนายจ้าง) ของพนักงานขับรถขนส่ง  
คำชี้แจง โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงความจริงเกี่ยวกับคำตอบของท่านมากที่สุด

ข้อ	คำถาม	ระดับการตัดสินใจ				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
1.	ท่านคิดจะเปลี่ยนงานแต่ไม่สามารถทำได้ ในขณะนี้					
2.	ถ้ามีผู้มาชวนท่านให้เปลี่ยนงานโดยเสนอ ค่าตอบแทนที่สูงกว่างานปัจจุบัน ท่านจะลาออกจากงานทันที					
3.	ท่านกำลังมองหางานใหม่					

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณที่ท่านสละเวลาในการตอบคำถามทุกข้อ

ผู้จัดทำ ณิชชยาน์ อำไพพงษ์

หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการธุรกิจ โลก ของมหาวิทยาลัยบูรพา

**ภาคผนวก ข**

แบบทดสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (IOC) ของแบบสอบถาม



แบบสอบถามนี้สามารถใช้เป็น  
เครื่องมือในการวิจัย(วิจัยเชิงปริมาณ)

ได้

ได้ แต่ต้องปรับปรุงบางส่วน

ไม่ได้ทั้งฉบับ

ลงชื่อ ดร. ลีลา ตรีรัตน์

ผู้เชี่ยวชาญ/ ผู้ทรงคุณวุฒิ

แบบทดสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา IOC ของแบบสอบถาม  
(วิจัยเชิงปริมาณ)

ชื่อเรื่องงานนิพนธ์วิจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออก (เปลี่ยนนายจ้าง) ของพนักงานขับรถขนส่ง ในเขต  
นิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด และนิคมอมตะซิตี้ จังหวัดระยอง

ชื่อผู้วิจัย .....นางสาวณัฐธยาน์ อ่ำไพวงษ์

รหัสประจำตัว .....567.10035

นิสิตหลักสูตร

บริหารธุรกิจ สาขาวิชาการจัดการธุรกิจโลก (GBM รุ่น 2..)

หมายเลขโทรศัพท์ 097-1822911.....email...kapukluk12@hotmail.com

อาจารย์ที่ปรึกษา อาจารย์ ดร. ศุภสิทธิ์.....เลิศนัวสิน

ข้อมูลเบื้องต้น

1. วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออก (เปลี่ยนนายจ้าง) ของพนักงานขับรถขนส่ง ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์น ซีบอร์ด และนิคมอมตะซิตี้ จังหวัดระยอง
2. เพื่อศึกษาการส่งผลกระทบระหว่างปัจจัยรูจใจในการทำงานกับการตัดสินใจลาออก (เปลี่ยนนายจ้าง) ของพนักงาน ขับรถขนส่ง ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์น ซีบอร์ด และนิคมอมตะซิตี้ จังหวัดระยอง
3. เพื่อศึกษาการส่งผลกระทบระหว่างปัจจัยอำนาจรักษาในการทำงานกับการตัดสินใจลาออก (เปลี่ยนนายจ้าง) ของ พนักงานขับรถขนส่ง ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์น ซีบอร์ด และนิคมอมตะซิตี้ จังหวัดระยอง



แบบสอบถามนี้สามารถใช้เป็น  
เครื่องมือในการวิจัย(วิจัยเชิงปริมาณ)

- ได้
- ได้ แต่ต้องปรับปรุงบางส่วน
- ไม่ได้ทั้งฉบับ

ลงชื่อ.....

ผู้เชี่ยวชาญ/ ผู้ทรงคุณวุฒิ

แบบทดสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา IOC ของแบบสอบถาม  
(วิจัยเชิงปริมาณ)

ชื่อเรื่องงานนิพนธ์วิจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออก (เปลี่ยนนายจ้าง) ของพนักงานขับรถขนส่ง ในเขต

นิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด และนิคมอมตะซิตี้ จังหวัดระยอง

ชื่อผู้วิจัย .....นางสาวณัฐธยาน์.....ข้าไพวงษ์

รหัสประจำตัว .....567.10035

นิสิตหลักสูตร

บริหารธุรกิจ สาขาวิชาการจัดการธุรกิจโลก (GBM รุ่น...2...)

หมายเลขโทรศัพท์\_097-1822911.....email...kapukluk12@hotmail.com

อาจารย์ที่ปรึกษา อจ.ดร.ศุภสิทธิ์.....เลิศนวัฒน์

ข้อมูลเบื้องต้น

1.วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออก (เปลี่ยนนายจ้าง) ของพนักงานขับรถขนส่ง ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์น ซีบอร์ด และนิคมอมตะซิตี้ จังหวัดระยอง
2. เพื่อศึกษาการส่งผลกระทบปัจจัยจูงใจในการทำงานกับการตัดสินใจลาออก (เปลี่ยนนายจ้าง) ของพนักงาน ขับรถขนส่ง ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์น ซีบอร์ด และนิคมอมตะซิตี้ จังหวัดระยอง
3. เพื่อศึกษาการส่งผลกระทบปัจจัยอำนาจรักษาในการทำงานกับการตัดสินใจลาออก (เปลี่ยนนายจ้าง) ของ พนักงานขับรถขนส่ง ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์น ซีบอร์ด และนิคมอมตะซิตี้ จังหวัดระยอง



แบบสอบถามนี้สามารถใช้เป็น  
เครื่องมือในการวิจัย(วิจัยเชิงปริมาณ)

ได้

ได้ แต่ต้องปรับปรุงบางส่วน

ไม่ได้ทั้งหมด

ลงชื่อ.....  
ผู้เชี่ยวชาญ/ ผู้ทรงคุณวุฒิ

แบบทดสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา IOC ของแบบสอบถาม  
(วิจัยเชิงปริมาณ)

ชื่อเรื่องงานนิพนธ์วิจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออก (เปลี่ยนนายจ้าง) ของพนักงานขับรถขนส่ง ในเขต  
นิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด และนิคมอมตะซิตี้ จังหวัดระยอง

ชื่อผู้วิจัย .....นางสาวณัฐธยาน์.....อัครไพโรจน์

รหัสประจำตัว .....567.10035

นิสิตหลักสูตร

บริหารธุรกิจ สาขาวิชาการจัดการธุรกิจโลก (GBM รุ่น 2...)

หมายเลขโทรศัพท์...097-1822911.....email...kapukluk12@hotmail.com

อาจารย์ที่ปรึกษา อาจารย์ ดร. ศุภสิทธิ์.....เลิศนัวสิน

ข้อมูลเบื้องต้น

1.วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออก (เปลี่ยนนายจ้าง) ของพนักงานขับรถขนส่ง ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์น ซีบอร์ด และนิคมอมตะซิตี้ จังหวัดระยอง
2. เพื่อศึกษาการส่งผลกระทบระหว่างปัจจัยรูปร่างในการทำงานกับการตัดสินใจลาออก (เปลี่ยนนายจ้าง) ของพนักงาน ขับรถขนส่ง ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์น ซีบอร์ด และนิคมอมตะซิตี้ จังหวัดระยอง
3. เพื่อศึกษาการส่งผลกระทบระหว่างปัจจัยอัตรารักษาในการทำงานกับการตัดสินใจลาออก (เปลี่ยนนายจ้าง) ของ พนักงานขับรถขนส่ง ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์น ซีบอร์ด และนิคมอมตะซิตี้ จังหวัดระยอง

**ผลการวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้อง  
(Index of item objective congruence หรือ IOC)**

**แบบแสดงความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อแบบสอบถามเพื่อการวิจัย  
เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออก (เปลี่ยนนายจ้าง) ของพนักงานขับรถขนส่ง  
ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด และนิคมอมตะซิตี้ จังหวัดระยอง**

ผู้วิจัยได้ส่งแบบสัมภาษณ์และแบบประเมินวิจัยให้ผู้เชี่ยวชาญดังรายนามต่อไปนี้

1. ดร.ธีทัต ตรีศิริโชติ                      วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
2. ดร.ศรัณยา เลิศพุทธรักษ์ วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
3. ดร.ศักดิ์ชาย จันทรเรือง วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ผู้วิจัยได้กำหนดค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแต่ละข้อไม่น้อยกว่า 0.5 (อ้างอิง)

ดังแสดงผลดังนี้

- 1 หมายถึง ไม่สอดคล้อง
- 0 หมายถึง ไม่แน่ใจ
- 1 หมายถึง สอดคล้อง

**ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล**

ตัวแปร	ดัชนี	ตัวชี้วัด	ความคิดเห็น ผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	แปลผล
			1	2	3		
1. ข้อมูลทั่วไป ของผู้ตอบ แบบสอบถาม	1.1 อายุ	1.1.1 ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี	1	1	1	1	สอดคล้อง
		1.1.2 26-30 ปี	1	1	1	1	สอดคล้อง
		1.1.3 31-35 ปี	1	1	1	1	สอดคล้อง
		1.1.4 ตั้งแต่ 36 ปีขึ้นไป	1	1	1	1	สอดคล้อง
	1.2 ระดับ การศึกษาสูงสุด	1.2.1 มัธยมศึกษาตอนต้น หรือต่ำกว่า	1	1	1	1	สอดคล้อง
		1.2.2 มัธยมศึกษาตอนปลาย/ ปวช.	1	1	1	1	สอดคล้อง

ตัวแปร	ดัชนี	ตัวชี้วัด	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	แปลผล
			1	2	3		
		1.2.3 อนุปริญญา/ ปวส. หรือเทียบเท่า	1	1	1	1	สอดคล้อง
		1.2.4 ปริญญาตรี หรือสูงกว่า	1	1	1	1	สอดคล้อง
	1.3 ระยะเวลาปฏิบัติงานในบริษัท	1.3.1 ต่ำกว่า 1 ปี	1	1	1	1	สอดคล้อง
		1.3.2 1-3 ปี	1	1	1	1	สอดคล้อง
		1.3.3 4-6 ปี	1	1	1	1	สอดคล้อง
		1.3.4 มากกว่า 6 ปี	1	1	1	1	สอดคล้อง
	1.4 รายได้ต่อเดือน	1.4.1 ต่ำกว่า 10,000 บาท	1	1	1	1	สอดคล้อง
		1.4.2 10,001-20,000 บาท	1	1	1	1	สอดคล้อง
		1.4.3 20,001-30,000 บาท	1	1	1	1	สอดคล้อง
		1.4.4 30,001 บาทขึ้นไป	1	1	1	1	สอดคล้อง

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับระดับการตัดสินใจ กับ ปัจจัยด้านจิตใจ-ปัจจัยธำรงรักษาในการทำงาน ที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออก (เปลี่ยนนายจ้าง) ของพนักงานขับรถขนส่ง

ตัวแปร	ดัชนี	ตัวชี้วัด	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	แปลผล
			1	2	3		
2. ปัจจัยจิตใจในการทำงาน	2.1 ด้านความสำเร็จ	2.1.1 ท่านชื่นชอบและภูมิใจในหน้าที่การงานที่รับผิดชอบอยู่	1	1	1	1	สอดคล้อง
		2.1.2 ท่านเป็นคนหนึ่งที่มีส่วนต่อความสำเร็จของงาน	1	1	1	1	สอดคล้อง
		2.1.3 ผลสำเร็จของงานเป็นไปตามเป้าหมายที่ท่านต้องการ	1	1	1	1	สอดคล้อง
	2.2 ด้านความยอมรับนับถือ	2.2.1 ท่านได้รับการยกย่องชมเชยจากเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา	1	1	1	1	สอดคล้อง
		2.2.2 ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเชื่อถือในความสามารถของท่าน	1	1	1	1	สอดคล้อง

ตัวแปร	ดัชนี	ตัวชี้วัด	ความคิดเห็น ผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	แปลผล
			1	2	3		
		2.2.3 ท่านภาคภูมิใจอาชีพ ที่ทำอยู่	1	1	1	1	สอดคล้อง
	2.3 ด้านลักษณะ ของงานที่ปฏิบัติ	2.3.1 งานที่ท่านทำอยู่เป็นงาน ที่น่าสนใจ และท้าทาย ความสามารถ	1	1	1	1	สอดคล้อง
		2.3.2 งานที่ท่านทำอยู่ตรงกับ ความรู้ความสามารถของท่าน	1	1	1	1	สอดคล้อง
		2.3.3 การแบ่งงานในหน่วยงาน ของท่านเหมาะสมคืออยู่แล้ว	1	1	1	1	สอดคล้อง
	2.4 ด้านความ รับผิดชอบ	2.4.1 ท่านได้รับความเชื่อถือ และไว้วางใจให้รับผิดชอบงาน	1	1	1	1	สอดคล้อง
		2.4.2 ท่านมีส่วนในการ รับผิดชอบในผลงานไม่ว่าจะ ประสบผลสำเร็จหรือล้มเหลว	1	1	1	1	สอดคล้อง
		2.4.3 ท่านมีส่วนร่วมในการ วางแผนงาน และจัดการ กับปัญหาหน้างานได้	1	1	1	1	สอดคล้อง
3. ปัจจัยชี้รางวัล รักษาในการทำงาน	3.1 ด้านบริษัท และนโยบายใน การบริหาร	3.1.1 ท่านได้รับทราบและมี ความเข้าใจในนโยบาย และ ระเบียบปฏิบัติของบริษัท	1	1	1	1	สอดคล้อง
		3.1.2 ท่านพอใจในการ บริหารงานภายในบริษัท ของท่าน	1	1	1	1	สอดคล้อง
		3.1.3 ท่านสามารถปฏิบัติงาน ตามนโยบายและระเบียบปฏิบัติ ต่าง ๆ ได้	1	1	1	1	สอดคล้อง



ตัวแปร	ดัชนี	ตัวชี้วัด	ความคิดเห็น ผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	แปลผล
			1	2	3		
	3.2 ด้าน บรรยากาศใน การทำงาน	3.2.1 บริษัทจัดอุปกรณ์และ เครื่องมือในงานทำงาน อย่างเหมาะสม และเพียงพอ	1	1	1	1	สอดคล้อง
		3.2.2 ท่านพอใจใน สภาพแวดล้อมที่ท่านทำงาน	1	1	1	1	สอดคล้อง
		3.2.3 สภาพแวดล้อมที่ท่านทำงาน มีความปลอดภัย และ ไม่มีอันตรายต่อสุขภาพ	1	1	1	1	สอดคล้อง
	3.3 ความมั่นคง ในงาน	3.3.1 ท่านพอใจกับสัญญาจ้าง และเงื่อนไขต่างๆของบริษัท	1	1	0	0.67	สอดคล้อง
		3.3.2 ท่านรู้สึกมีความมั่นคงเมื่อ ได้ทำงานกับบริษัทที่ท่านทำอยู่	1	1	1	1	สอดคล้อง
		3.3.3 ท่านเชื่อว่าบริษัทสามารถ ดำเนินกิจการต่อไปได้อีกนาน	1	1	1	1	สอดคล้อง
	3.4 รายได้ และ เงินเดือน	3.4.1 เงินเดือนและค่าตอบแทน เพียงพอต่อรายจ่ายของท่าน	1	1	1	1	สอดคล้อง
		3.4.2 ท่าน ได้รับเงินเดือน เหมาะสมกับความสามารถ และ หน้าที่การรับผิดชอบของท่าน	1	1	1	1	สอดคล้อง
		3.4.3 ท่านได้รับความยุติธรรม กับรายได้ที่ได้รับ	1	1	1	1	สอดคล้อง
	3.5 ความสัมพันธ์ กับเพื่อน ร่วมงาน	3.5.1 ท่านสามารถทำงานร่วมกับ เพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี	1	1	1	1	สอดคล้อง
		3.5.2 ท่านสามารถปรึกษาเพื่อน ร่วมงานได้เสมอ	1	1	1	1	สอดคล้อง
		3.5.3 ท่านและเพื่อนร่วมงานมี ความสัมพันธ์อันดีต่อกัน	1	1	1	1	สอดคล้อง
3.6 ความสัมพันธ์ กับ ผู้บังคับบัญชา	3.6.1 ท่านและเพื่อนร่วมงาน ได้รับความยุติธรรมจาก หัวหน้างานเท่าเทียมกัน	1	1	1	1	สอดคล้อง	

ตัวแปร	ดัชนี	ตัวชี้วัด	ความคิดเห็น ผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	แปลผล
			1	2	3		
		3.6.2 ท่านได้รับความไว้วางใจ และการยอมรับจากหัวหน้างาน 3.6.3 ท่านสามารถปฏิบัติงาน และได้รับการตอบสนองจาก หัวหน้างานเสมอ	1	1	1	1	สอดคล้อง

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับระดับการตัดสินใจกับปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อการตัดสินใจ  
ลาออก (เปลี่ยนนายจ้าง) ของพนักงานขับรถขนส่ง

ตัวแปร	ดัชนี	ตัวชี้วัด	ความคิดเห็น ผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	แปลผล
			1	2	3		
4. การ ตัดสินใจ ลาออก	4.1 การ ตัดสินใจลาออก	4.1.1 ท่านคิดจะเปลี่ยนงานแต่ไม่ สามารถทำได้ในขณะนี้	1	1	1	1	สอดคล้อง
		4.1.2 ถ้ามีผู้มาชวนท่านให้ เปลี่ยนงานโดยเสนอค่าตอบแทน ที่สูงกว่างานปัจจุบันท่านจะ ลาออกจากงานทันที	1	1	1	1	สอดคล้อง
		4.1.3 ท่านกำลังมองหางานใหม่	1	1	1	1	สอดคล้อง

### ผลการทดสอบค่า Cronbach's alpha

หัวข้อนิพนธ์: ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออก (เปลี่ยนนายจ้าง) ของพนักงาน  
 ข้าราชการในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด และนิคมอมตะซิตี้ จังหวัดระยอง

ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ*		
Alpha = 0.900		
ข้อ	คำถาม	Cronbach's alpha
<b>ปัจจัยจูงใจในงาน</b>		
1.	ด้านความสำเร็จมีค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาเท่ากับ	0.884
2.	ด้านความยอมรับนับถือมีค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาเท่ากับ	0.861
3.	ด้านลักษณะของงานมีค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาเท่ากับ	0.748
4.	ด้านความรับผิดชอบมีค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาเท่ากับ	0.888
<b>ปัจจัยธำรงรักษาในงาน</b>		
5.	ด้านบริษัทและนโยบายมีค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาเท่ากับ	0.741
6.	ด้านบรรยากาศในการทำงานมีค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาเท่ากับ	0.868
7.	ด้านความมั่นคงในงานมีค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาเท่ากับ	0.751
8.	ด้านรายได้มีค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาเท่ากับ	0.938
9.	ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาเท่ากับ	0.945
10.	ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชามีค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาเท่ากับ	0.801

\*N of cases = 30

ภาคผนวก ค  
ผลการตรวจอักษรวิสุทธิ

# ผลการตรวจอักษรวิสุทธิ์

## Plagiarism Checking Report

Created on Jan 15, 2016 at 10:12 AM

[View Full Document](#)

### Submission Information

ID	SUBMISSION DATE	SUBMITTED BY	ORGANIZATION	FILENAME	STATUS	SIMILARITY INDEX
171423	Jan 15, 2016 at 10:12 AM	56710035@go.buu.ac.th	มหาวิทยาลัยบูรพา	บทที่ 1 บทนำ.pdf	Completed	0.00 %

## Plagiarism Checking Report

Created on Jan 15, 2016 at 10:15 AM

[View Full Document](#)

### Submission Information

ID

171426

## Plagiarism Checking Report

Created on Jan 15, 2016 at 10:15 AM

[View Full Document](#)

### Submission Information

ID	SUBMISSION DATE	SUBMITTED BY	ORGANIZATION	FILENAME	STATUS	SIMILARITY INDEX
						0.00 %

## Plagiarism Checking Report

Created on Jan 15, 2016 at 10:16 AM

[View Full Document](#)

### Submission Information

ID	SUBMISSION DATE	SUBMITTED BY	ORGANIZATION	FILENAME	STATUS	SIMILARITY INDEX
171428	Jan 15, 2016 at 10:16 AM	56710035@go.buu.ac.th	มหาวิทยาลัยบูรพา	บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.pdf	Completed	0.00 %

[View Full Document](#)

### Submission Information

ID	SUBMISSION DATE	SUBMITTED BY	ORGANIZATION	FILENAME	STATUS	SIMILARITY INDEX
171429	Jan 15, 2016 at 10:16 AM	56710035@go.buu.ac.th	มหาวิทยาลัยบูรพา	บทที่ 5 สรุปและอภิปรายผล.pdf	Completed	0.00 %