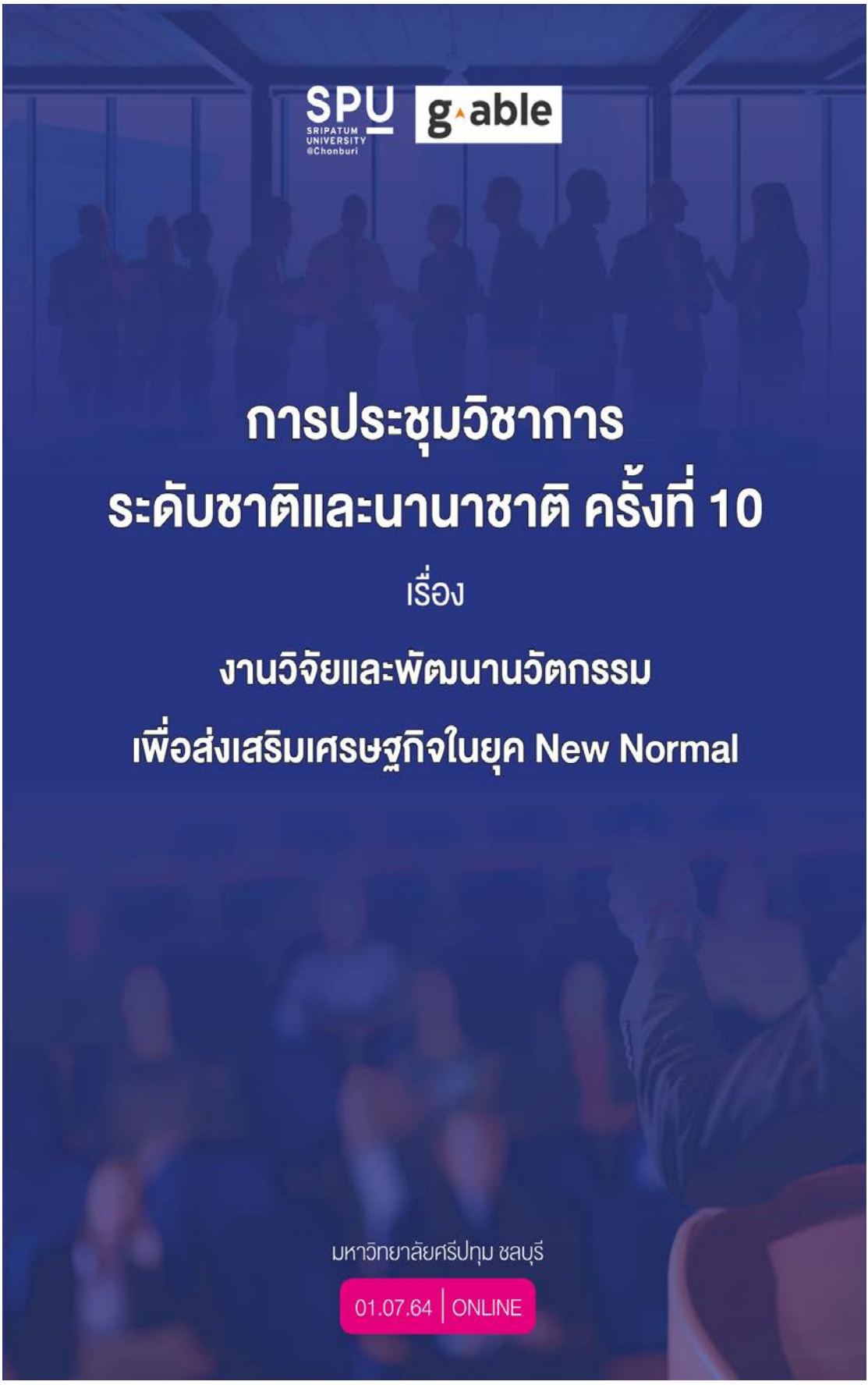




SPU
SRIPATUM
UNIVERSITY
@Chonburi

g.able

การประชุมวิชาการ ระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 10

เรื่อง

งานวิจัยและพัฒนานวัตกรรม
เพื่อส่งเสริมเศรษฐกิจในยุค New Normal

มหาวิทยาลัยศรีปทุม ชลบุรี

01.07.64 | ONLINE

CONTENTS / สารบัญ

Message from Vice President of Chonburi Campus

สารรองอธิการบดีมหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี

Message from Organizing Committee Chairperson

สารจากประธานคณะกรรมการฝ่ายอำนวยการจัดประชุม

กำหนดการประชุมวิชาการ

กำหนดการนำเสนอผลงานวิจัย

2021 SPUC International Conference

Researcher (Oral Presentation)	Page
Maturos Mathurasai	
An investigation into new skill requirements toward enhancing international hotel management program at Stamford International University: A focus on front office operations of hotels in Thailand.....	1
Nuttanuch Munsakorn	
Vocabulary retention in a long-term memory through etymology.....	15
Passaraporn Vongchansathapat	
The efficacy and safety of 1064-nm picosecond laser for tattoo removal in Thai people.....	32
Yanisa Ratanapokasatit	
The effect of topical epidermal growth factor on wound healing and post inflammatory hyperpigmentation prevention after ablative fractional CO2 laser	41
นามนักวิจัย (นำเสนอแบบบรรยาย)	
กฤษณะ จันทร์อยู่จริง	
การพัฒนาวิชาลไลเซนซ์เพื่อบริหารจัดการอพาร์ทเมนต์.....	53
แกร์เดียร์ กะตื้อคดี	
อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชี กรณีศึกษาบริษัทรับทำบัญชีในภาคตะวันออกของประเทศไทย....	64
ชาติศิริ ศิลางแรง	
การพัฒนาแอปพลิเคชันไลน์แชทบอท สำหรับการให้คำแนะนำแก่ผู้ที่มีความสงสัยต่อการเลี้ยงที่จะมีอาการเสื่อมสมรรถภาพทางเพศ.....	73

CONTENTS (CONTINUE) / สารบัญ (ต่อ)

นามนักวิจัย (นำเสนอแบบบรรยาย)	หน้า
ณัฐพร ปวิตรปก สิ่งแวดล้อมทางธุรกิจด้านความปลอดภัยที่มีผลต่อความผูกพันในงานของ พนักงานโรงงานในนิคมอุตสาหกรรมปิ่นทอง 3 ในจังหวัดชลบุรี.....	85
นริศรา อุ่นประเสริฐสุข คุณภาพการบริการที่มีอิทธิพลต่อความภักดีของลูกค้าธนาคารพาณิชย์ในจังหวัด สุพรรณบุรี.....	98
ปัทมกร ธารสุวรรณ ปัจจัยด้านคุณภาพการบริการของบริษัทรักษาความปลอดภัยที่มีอิทธิพลต่อการ บอกต่อและความตั้งใจใช้บริการซ้ำของผู้อยู่อาศัยในจังหวัดชลบุรี.....	108
ประภัสสร คำสวัสดิ์ ปัจจัยในการกำหนดความสุขเชิงอัตวิสัย.....	119
ภราดา สุขยิ่ง ระบบแนะนำการตัดสินใจเพื่อการซื้อขายหุ้น สำหรับนักลงทุนมือใหม่.....	134
มณีนุช อภิบาล ปัจจัยด้านคุณภาพการให้บริการที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจเชิงพฤติกรรมของลูกค้า ศูนย์ซ่อมบำรุงรถยนต์ในจังหวัดชลบุรี.....	151
วรกานต์ เชื้อสิงห์ การพัฒนาระบบคาวีซวลไลเซชันเพื่อสนับสนุนการวางแผนเชิงกลยุทธ์ การตลาดขององค์กรประเภทพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์.....	161
วศกร สิงห์หล่อ ปัจจัยด้านคุณภาพการบริการของนิติบุคคลที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจของ ผู้พักอาศัยคอนโดมิเนียมในกรุงเทพมหานคร.....	170
วันชัย จันทิบุตร ปัญหาและอุปสรรคทางกฎหมายเกี่ยวกับการควบคุมการดูทรายในที่ดินเอกชน...	182
ศิวายุ เลิศเสรี แอปพลิเคชันแชทบอทเพื่อการให้บริการข้อมูลติดตั้งสายใยแก้วนำแสง กรณีศึกษา ห้างหุ้นส่วนจำกัด เอส.ที.เอส. คอมมูนิเคชั่น.....	191
ศุภิสรา ขุนทิพย์ ปัจจัยด้านกลยุทธ์ตราสินค้าที่ส่งผลต่อความภักดีของลูกค้าในธุรกิจเนื้อเป็ด.....	201

CONTENTS (CONTINUE) / สารบัญ (ต่อ)

นามนักวิจัย (นำเสนอแบบบรรยาย)	หน้า
สมศักดิ์ชัย เล่าหะพันธ์	
ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกใช้บริการสถาบันฝึกอบรมของสถานประกอบการ ในภาคกลางและภาคตะวันออก.....	210
สาธิตา โพธิาเจริญ	
การบริหารความขัดแย้งภายในองค์กรที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่งในอำเภอบางบ่อ จังหวัดสมุทรปราการ.....	219
สืบสกุล ย่าหลี	
การศึกษาการจัดแสงในรูปแบบแอนิเมชัน 3 มิติ.....	231
สุดารัตน์ มรกตสระน้อย	
ปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับการจัดทำรายงานการประเมินผลกระทบสิ่งแวดล้อม ตามกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมและรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อมแห่งชาติ.....	237
ศุรวีร์ จิตรพิลา	
การพัฒนาการแสดงผลภาพเพื่อให้ความรู้เกี่ยวกับเรื่องสมุนไพรในประเทศไทย....	246
เสาวลักษณ์ จินทร	
การพัฒนาแอปพลิเคชันบนมือถือเพื่อช่วยสนับสนุนในการบริหารจัดการ ทรัพยากรมนุษย์ กรณีศึกษาบริษัท ไอ ที บี ที คอร์ปอเรชั่น จำกัด.....	254
หนูลิด ศิริประสาท	
ปัจจัยด้านการงานที่มีผลต่อปัจจัยเชิงอารมณ์ของพนักงานบริษัทผลิตภัณฑ์ ทำความสะอาดบ้านและรถยนต์ในจังหวัดสมุทรปราการ.....	267
อภิรัฐ สุกิจบริหาร	
พัฒนาระบบคาวีชวลไลเซชันเพื่อการสนับสนุนการให้บริการสุขภาพ กรณีศึกษาหน่วยงานบริการสุขภาพในประเทศ.....	278
อัญชลี บัวเมืองเก่า	
พัฒนาวิชวลไลเซชันสำหรับการวิเคราะห์และการทำงานผลความสำเร็จ ของการทำงานด้วยข้อมูลดัชนีประสิทธิภาพหลัก.....	290
โอรส เหล่าดำรงกุล	
ศึกษาปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดกับการตัดสินใจสั่งอาหารผ่านแอปพลิเคชัน ฟู้ดแพนด้า.....	301

**ปัจจัยด้านการงานที่มีผลต่อปัจจัยเชิงอารมณ์ของพนักงาน
บริษัทผลิตภัณฑ์ทำความสะอาดบ้านและรถยนต์ในจังหวัดสมุทรปราการ
FACTORS OF WORK AFFECTING PSYCHOLOGICAL FACTOR OF
EMPLOYEES A HOUSE AND CAR CLEANING AGENT
MANUFACTURER IN SAMUTPRAKAN PROVINCE**

หนูลิด ศิริประสาท*

Nulid Siriprasat

รองศาสตราจารย์ ดร. ชลธิศ ดาราวงษ์**

Assoc. Prof. Dr. Chonlatis Darawong

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับปัจจัยเชิงอารมณ์ของพนักงานในด้านความตั้งใจลาออก ความเบื่อหน่ายและความเครียดในการทำงาน 2) เพื่อเปรียบเทียบระดับปัจจัยเชิงอารมณ์ของพนักงาน จำแนกตามลักษณะประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ฝายงาน และอายุงาน และ 3) เพื่อศึกษาระดับอิทธิพลของปัจจัยการงานที่มีต่อปัจจัยเชิงอารมณ์ของพนักงานบริษัทผลิตภัณฑ์ทำความสะอาดบ้านและรถยนต์ในจังหวัดสมุทรปราการ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานในบริษัทผลิตภัณฑ์ทำความสะอาดบ้าน และรถยนต์ในจังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 400 คน

ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยเชิงอารมณ์ของพนักงานในด้านความตั้งใจลาออก ความเบื่อหน่ายและความเครียดในการทำงานอยู่ในระดับมาก 2) ปัจจัยเชิงอารมณ์ของพนักงานมีความแตกต่างกันตามปัจจัยด้านเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ฝายงาน และอายุงาน และ 3) อิทธิพลของปัจจัยด้านการงานของพนักงาน ที่มีผลต่อปัจจัยเชิงอารมณ์ของพนักงานด้านความ

* นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี ปีการศึกษา 2564

** อาจารย์ประจำหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี

ตั้งใจลาออก ความเบื่อหน่ายและความเครียดในการทำงาน ได้แก่ ด้านการบริหารงาน ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ ด้านลักษณะของงาน ด้านผลตอบแทนสวัสดิการ ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ ด้านความเท่าเทียมในการปฏิบัติงาน และด้านความอิสระในการทำงาน

คำสำคัญ: ปัจจัยด้านการทำงาน, ปัจจัยเชิงอารมณ์ของพนักงาน

ABSTRACT

The purpose of this research were 1) to study the level of emotional factors of employees regarding their willingness to quit Boredom and stress at work, 2) to compare the emotional factors of employees classified by demographic characteristics, consisting of gender, age, status, education level. Average monthly income, work department and length of work, and 3) to study the level of influence of working factors on emotional factors of employees of house and car cleaning products in Samut Prakan province The samples used in this research were 400 employees in house and car cleaning products in Samut Prakan province.

The results of the research showed that 1) emotional factors of employees regarding intention to resign boredom and job stress are at a high level, 2) the emotional factors of the employees are different according to the factors of gender, age, status, education level. Average monthly income, work department and length of work, and 3) influence of the work factors of the employees of that affects the emotional factors of Employees intention to resign Boredom and stress at work. Namely the administration supervisor colleagues physical environment aspects of work as for the compensation opportunity for talent development equality in operations and the freedom to work.

Keywords: factors of work, emotional factors of employees.

บทนำ

ปัจจุบันการแข่งขันทางธุรกิจในประเทศไทย บุคลากร หรือทรัพยากรมนุษย์ของแต่ละองค์กร นับเป็นปัจจัยสำคัญปัจจัยหนึ่งของทุกองค์การที่มีผลกระทบต่อความสำเร็จของการดำเนินงานของธุรกิจไม่ยิ่งหย่อนไปกว่าปัจจัยอื่น ๆ ได้แก่ เงินทุน (money) เครื่องจักร (machine) หรือวัตถุดิบ (material) สภาพการแข่งขันทางธุรกิจในโลกที่ไร้พรมแดนนี้อีกครั้งหนึ่งทำให้มีการขยายตัวด้านการลงทุน มีบริษัทเปิดใหม่ การเพิ่มทุน การขยายกิจการ และนำมาซึ่งเทคโนโลยีจำนวนมาก จึงจำเป็นต้องใช้บุคลากรที่มีสมรรถนะและมีทักษะในการทำงานเพิ่มสูงขึ้นด้วย (ศศิ อ่วมเพ็ง, 2558)

ทรัพยากรมนุษย์ (human resource) เป็นบุคคลซึ่งมีความพร้อม มีความจริงใจ และสามารถที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร หรือเป็นบุคคลในองค์กรที่สามารถสร้างคุณค่าของระบบการบริหารงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการได้ ดังนั้น การบริหารทรัพยากรมนุษย์จึงมีความสำคัญต่อการพัฒนาองค์กร การบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นการดำเนินการที่เกี่ยวกับบุคคลที่ถือว่าเป็นทรัพยากรที่มีค่าที่สุดขององค์กร เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร พร้อมทั้งดำเนินการธำรงรักษา และพัฒนาให้ทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี โดยมีภารกิจหลัก ได้แก่ การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การกำหนดงาน หรือออกแบบงาน การวิเคราะห์งาน การสรรหา การคัดเลือก การประเมินผลพนักงาน การฝึกอบรม และพัฒนา ค่าตอบแทน สุขภาพ และความปลอดภัย การพ้นจากงานของพนักงาน ดังนั้น ผู้บริหารทุกระดับจึงมีหน้าที่ที่จะต้องรับผิดชอบต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด (ประคัลภ์ ปัทมพลังกูร, ออนไลน์, 2557)

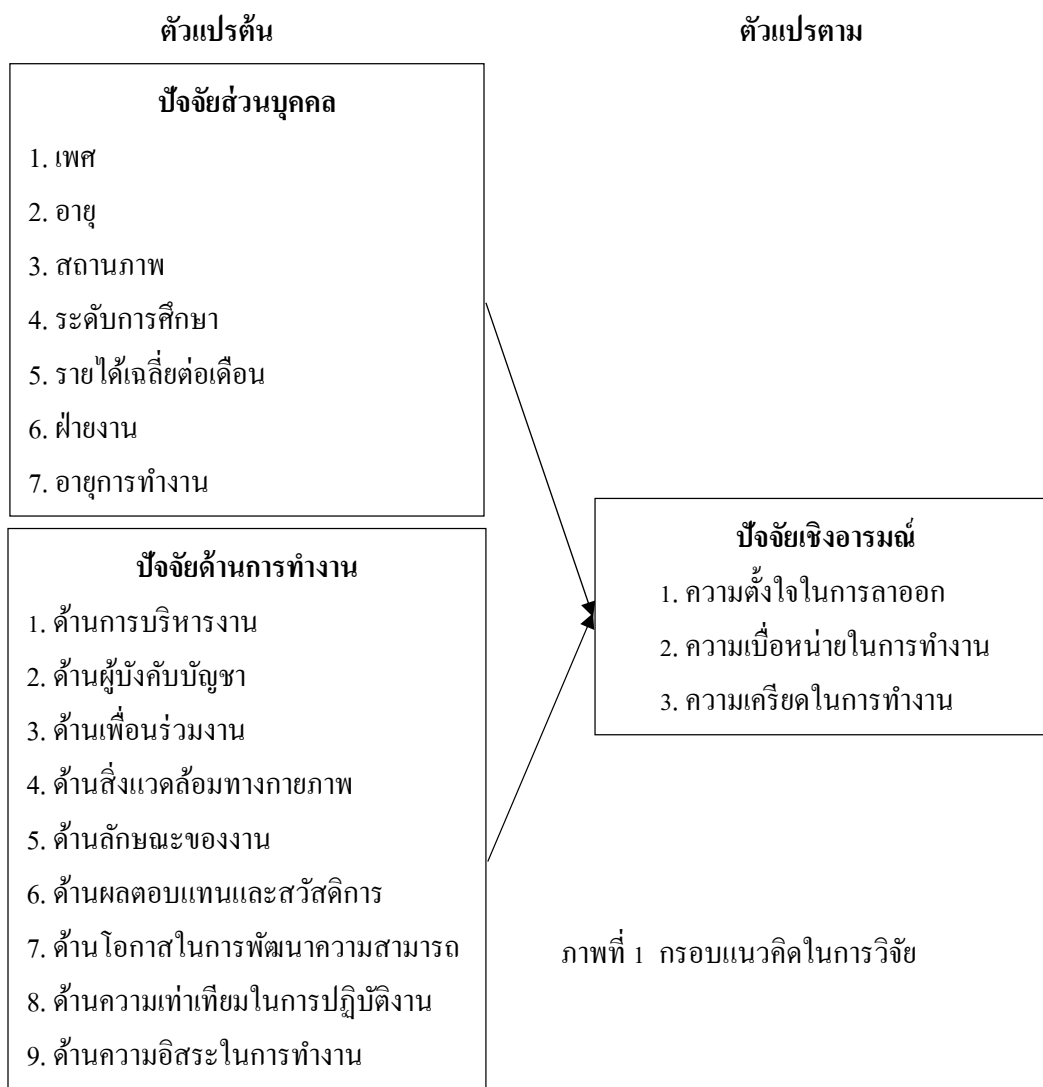
เนื่องจากองค์กรที่ขาดแคลนอัตรากำลังคน จะส่งผลให้กระบวนการผลิตสินค้าเกิดความเสียหายและส่งผลต่อการจัดส่งสินค้าไม่ทัน ทำให้พบปัญหาจากการผลิตสินค้าไม่ทันต่อความต้องการของลูกค้า และผลิตสินค้าไม่ตรงตามแผนที่วางไว้ ซึ่งส่งผลโดยตรงมายังการประเมินผลงานประจำปีของพนักงานด้วย ทำให้พนักงานเกิดความเหนื่อยหน่ายกับการทำงาน ดังนั้น ทางแผนกทรัพยากรมนุษย์จึงต้องหาแนวทางและการธำรงรักษาพนักงานให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานให้มากที่สุด ซึ่งเป็นเรื่องท้าทายขององค์กรและแผนกทรัพยากรมนุษย์เป็นอย่างมาก ที่จะทำอย่างไรในการธำรงรักษาพนักงานที่มีความสามารถให้คงอยู่กับองค์กรได้นานที่สุด รวมถึงการดึงเอาความสามารถ สมรรถนะของพนักงานออกมาใช้ให้ได้อย่างเต็มที่ สิ่งแรกที่ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ต้องเข้าใจและเข้าถึง คือ ต้องทราบถึงความต้องการและปัจจัยการทำงานในด้านต่าง ๆ ที่ส่งผลกระทบในเชิงบวกและเชิงลบต่อองค์กร และต่อพนักงาน

งานวิจัยที่ผ่านมาได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่ออารมณ์ของพนักงานในด้านความตั้งใจลาออกของพนักงานในหัวข้อต่าง ๆ ได้แก่ การสนับสนุนจากองค์กร แรงจูงใจในกิจกรรมและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร วัฒนธรรมองค์กรและความเหนื่อยหน่ายในงาน การสนับสนุนจากครอบครัว ซึ่งจะมุ่งเน้นการศึกษาปัจจัยในการทำงานที่ส่งผลกระทบต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานในองค์กร เพื่อให้ทราบถึงปัญหาในการทำงานและความต้องการของพนักงาน แล้วนำผลของการศึกษาวิจัยที่ได้มาหาแนวทางแก้ไขในการวางแผนกลยุทธ์ขององค์กรที่ธำรงรักษาและสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงาน เพื่อให้พนักงานเกิดความมั่นคงในการทำงาน สามารถลดปัญหาการลาออกของพนักงาน และเพื่อเป็นการเสริมสร้างและปรับปรุงนโยบายขององค์กร ให้บรรลุถึงเป้าหมายที่วางไว้ต่อไปในอนาคต

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยเชิงอารมณ์ของพนักงานในด้านความตั้งใจลาออก ความเบื่อหน่าย และความเครียดในการทำงาน
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับปัจจัยเชิงอารมณ์ของพนักงาน จำแนกตามลักษณะประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ฝายงาน และอายุการทำงาน
3. เพื่อศึกษาระดับอิทธิพลของปัจจัยการทำงานที่มีต่อปัจจัยเชิงอารมณ์ของพนักงานบริษัท ผลัดกันทำความสะดวกบ้านและรถยนต์ในจังหวัดสมุทรปราการ

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ขอบเขตของการวิจัย

กลุ่มประชากร ได้แก่ พนักงานในบริษัทผลิตภัณฑ์ทำความสะอาดบ้านและรถยนต์ในจังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 1,000 คน โดยใช้วิธีการหาจำนวนกลุ่มตัวอย่างจากสูตรของยามานะ (Yamane, 1967) ได้ใช้สูตรการกำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยทราบจำนวนประชากร ซึ่งกำหนดความเชื่อมั่นร้อยละ 95 หรือระดับนัยสำคัญ .05 ดังนั้น ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมสำหรับงานวิจัยครั้งนี้จึงไม่ควรน้อยกว่า 385 คน เพื่อความสะดวกและป้องกันข้อผิดพลาดจากการตอบแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ทางผู้วิจัยจึงได้ทำการเก็บตัวอย่างในงานวิจัยครั้งนี้ทั้งสิ้น จำนวน 400 คน

วิธีการดำเนินการวิจัย

การศึกษาปัจจัยด้านการทำงานที่มีผลต่อปัจจัยเชิงอารมณ์ของพนักงาน บริษัทผลิตภัณฑ์ทำความสะอาดบ้านและรถยนต์ในจังหวัดสมุทรปราการ ผู้ศึกษาได้ใช้วิธีการศึกษาเอกสาร (documentary study) โดยการศึกษารวบรวมข้อมูลจากหนังสือ บทความ วารสาร ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาประกอบการศึกษาให้สมบูรณ์ นอกจากนี้ ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามที่ศึกษาจากกลุ่มเป้าหมาย โดยการใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณซึ่งมีรูปแบบการวิจัยเชิงสำรวจ (survey research)

สรุปผลการวิจัย

สถิติเชิงพรรณนา

1. จากผลการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 25-30 ปี มีสถานภาพสมรส วุฒิการศึกษาระดับมัธยมศึกษา ได้รับเงินเดือนระหว่าง 10,001-20,000 บาท ทำงานอยู่ฝ่ายบรรจุ/ผลิต และมีอายุงาน 1-3 ปี
2. จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านการทำงานของพนักงาน พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านการบริหารงานรวมเป็นยอดเฉลี่ยในระดับมาก ($\bar{X} = 3.56$) แล้วเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างให้คะแนนปัจจัยด้านการทำงานของบริษัท ด้านผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 4.07$) ในระดับมาก รองลงมา คือ ด้านการบริหารงาน ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านความเท่าเทียมในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.06$) อันดับสาม คือ ด้านลักษณะของงาน ($\bar{X} = 4.01$) อันดับสี่ คือ ด้านความอิสระในการทำงาน ($\bar{X} = 4.00$) อันดับห้า คือ ด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ($\bar{X} = 3.84$) และอันดับหก คือ ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ ($\bar{X} = 3.34$) ตามลำดับ
3. จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยเชิงอารมณ์ของพนักงาน พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยเชิงอารมณ์ของพนักงาน ด้านความตั้งใจในการลาออกโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ

ปานกลาง ($\bar{X} = 2.68$) ด้านความเบื่อหน่ายในการทำงาน โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.33$) และด้านความเครียดในการทำงาน โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.41$)

สถิติเชิงอนุมาน

การทดสอบสมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ฝายงาน อายุงาน ที่แตกต่างกันมีผลต่อปัจจัยด้านการทำงานของพนักงานที่แตกต่างกัน ผลการวิจัยสามารถแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ปัจจัยเชิงอารมณของพนักงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยเชิงอารมณ	ปัจจัยส่วนบุคคล					
	เพศ	สถานภาพ	ระดับการศึกษา	รายได้ต่อเดือน	ฝายงาน	อายุงาน
ค่าสถิติ t หรือ F	0.00*	0.42	0.71	0.04*	0.00*	0.00*
- ความตั้งใจลาออก	0.00*	0.00*	0.03	0.00*	0.00*	0.00*
- ความเบื่อหน่าย	0.04*	0.00*	0.02*	0.02	0.00*	0.02*
- ความเครียด	0.04	0.02	0.00*	0.00	0.01	0.04*

* $p < .05$

จากตารางที่ 2 พบว่า พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ รายได้ต่อเดือน ฝายงาน และ อายุงาน แตกต่างกัน จะมีผลต่อปัจจัยเชิงอารมณของพนักงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 โดยที่

ด้านเพศ พบว่า พนักงานที่มีเพศชาย จะมีผลต่อความตั้งใจในการลาออกมากกว่าเพศหญิง

ด้านรายได้ต่อเดือน พบว่า พนักงานที่มีรายได้ 20,001-30,000 บาท จะมีผลต่อปัจจัยด้านการทำงานมากกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท, 10,000-20,000 บาท และ 30,001 บาทขึ้นไป

ด้านฝายงาน พบว่า พนักงานที่อยู่ฝายสำนักงาน จะมีผลต่อปัจจัยด้านการทำงานมากกว่าฝายตรวจสอบ/คุณภาพ คลังสินค้า/ขนส่ง ผลิตภัณฑ์ และขาย/การตลาด

ด้านอายุงาน พบว่า พนักงานที่มีอายุงานมากกว่า 6 ปี จะมีผลต่อปัจจัยด้านการทำงานมากกว่าพนักงานที่มีอายุงาน 1-3 ปี และ 4-6 ปี

การทดสอบสมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านการทำงาน ประกอบด้วย ด้านการบริหารงาน ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ ด้านลักษณะของงาน ด้านผลตอบแทน

และสวัสดิการ ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ ด้านความเท่าเทียมในการปฏิบัติงาน และด้านความอิสระในการทำงาน มีผลต่อปัจจัยเชิงอารมณ์ ประกอบด้วย ความตั้งใจในการลาออก ความเบื่อหน่ายในการทำงาน และความเครียดในการทำงาน ผลการวิจัยสามารถแสดงในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของปัจจัยด้านการทำงาน มีผลต่อปัจจัยเชิงอารมณ์ โดยรวมของพนักงาน

ปัจจัยด้านการทำงาน	ความตั้งใจในการลาออก		ความเบื่อหน่ายในการทำงาน		ความเครียดในการทำงาน	
	<i>B</i>	<i>t</i>	<i>B</i>	<i>t</i>	<i>B</i>	<i>t</i>
ค่าคงที่ (Constant)	1.55	3.08*	2.25	5.17*	2.33	5.02*
1. ด้านการบริหารงาน	-0.14	-1.30	-0.18	-1.55	-0.17	-1.43
2. ด้านผู้บังคับบัญชา	-0.17	-1.60	-0.31	-2.75*	-0.28	-2.36*
3. ด้านเพื่อนร่วมงาน	0.01	0.08	-0.17	-1.35	-0.03	-0.21
4. ด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ	0.01	-0.04	0.03	0.23	-0.16	-1.36
5. ด้านลักษณะของงาน	0.18	1.69	0.31	2.64*	0.30	2.38*
6. ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ	0.12	1.16	0.07	0.66	0.03	0.21
7. ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ	0.46	7.09*	0.48	6.98*	0.49	6.66*
8. ด้านความเท่าเทียมในการปฏิบัติงาน	-0.25	-2.56*	-0.26	-2.41*	-0.24	-2.11*
9. ด้านความอิสระในการทำงาน	0.17	1.75	0.14	1.35	0.18	1.67

* $p < .05$

จากตารางที่ 3 การถดถอยของปัจจัยด้านการทำงาน มีผลต่อปัจจัยเชิงอารมณ์ โดยรวมของพนักงาน พบว่า

ระดับปัจจัยด้านการทำงาน มีผลต่อความตั้งใจในการลาออกโดยรวมของพนักงาน ตามลำดับดังนี้ ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ และด้านความเท่าเทียมในการปฏิบัติงาน มีผลต่อความตั้งใจในการลาออก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ระดับปัจจัยด้านการทำงาน มีผลต่อความเบื่อหน่ายในการทำงานโดยรวมของพนักงาน ตามลำดับ ดังนี้ ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านลักษณะของงาน และด้านความเท่าเทียมในการปฏิบัติงาน มีผลต่อความตั้งใจในการลาออก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ระดับปัจจัยด้านการทำงาน มีผลต่อความเครียดในการทำงานโดยรวมของพนักงาน ตาม

ลำดับ ดังนี้ ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ ด้านลักษณะของงาน ด้านผู้บังคับบัญชา และด้านความเท่าเทียมในการปฏิบัติงาน มีผลต่อความตั้งใจในการลาออก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การอภิปรายผล

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลมีผลต่อปัจจัยด้านการทำงาน พบว่า เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ฝายงาน อายุการทำงาน มีผลต่อปัจจัยเชิงอารมณ์ของพนักงานที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยเชิงอารมณ์ของพนักงาน ประกอบด้วย ความตั้งใจในการลาออก ความเบื่อหน่ายในการทำงาน ความเครียดในการทำงาน มีผลต่อปัจจัยด้านการทำงานที่แตกต่างกัน

ปัจจัยด้านการทำงานของพนักงานโดยรวม อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะว่าบริษัทได้มีการบริหารจัดการการทำงานที่ชัดเจน ได้แก่ ด้านการบริหารงาน ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ ด้านลักษณะของงาน ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ ด้านความเท่าเทียมในการปฏิบัติงาน ด้านความอิสระในการทำงาน พบว่า มีผลต่อปัจจัยเชิงอารมณ์ของพนักงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศศิ อ่วมเพ็ง (2558) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงาน บริษัท ปูนซิเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) ผู้วิจัยได้ศึกษาว่าในกลุ่มผู้ให้ข้อมูลที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันในด้าน เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน ระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออกของ พนักงานแตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร ซึ่งเป็นวัตถุประสงค์หนึ่งของงานวิจัย เนื่องจากถ้าลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันมีผลต่อบริษัท ก็ควรที่จะตระหนักถึงลักษณะทางภายนอกของพนักงานด้วย ส่วนปัจจัยด้านการทำงานของพนักงาน จะเป็นการสร้างขวัญกำลังใจ เพื่อให้พนักงานรักและอยากทำงานต่อไป และปัจจัยเชิงอารมณ์ของพนักงาน ส่วนใหญ่จะเป็นความรู้สึกรักของพนักงานที่มีต่อองค์กร ทั้งนี้สรุปได้ว่า ปัจจัยด้านการทำงานที่มีผลต่อปัจจัยเชิงอารมณ์ของพนักงานในบริษัท มากที่สุด คือ ปัจจัยด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน อันประกอบด้วยเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ฝายงาน อายุการทำงาน และการศึกษาที่แตกต่างกัน มีผลต่อปัจจัยเชิงอารมณ์ของพนักงานแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ .05

ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาวิจัย ปัจจัยด้านการทำงานของพนักงานที่มีผลต่อปัจจัยเชิงอารมณ์ของพนักงาน บริษัทผลิตภัณฑ์ทำความสะอาดบ้านและรถยนต์ในจังหวัดสมุทรปราการ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาเนื้อหาปัจจัยด้านการทำงานในองค์กรอื่น ๆ เพื่อหาแนวทางในการปรับปรุงแก้ไข วิธีการดำเนินงานในองค์กรของตนเอง เพื่อให้องค์กรมีปัจจัยเชิงอารมณ์ต่อการทำงานที่ดีมากขึ้น
2. ควรใช้สถิติในแง่มุมอื่น ๆ มาประกอบการวิจัยให้มากยิ่งขึ้น เช่น การเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยต่าง ๆ เพื่อให้มีข้อมูลที่ครอบคลุม และนำไปใช้ประโยชน์ได้หลายแนวทางมากยิ่งขึ้น
3. ควรทำการศึกษาเกี่ยวกับตัวแปรอื่น ๆ ที่มีความเกี่ยวข้องกับตัวแปรที่มีการศึกษาอยู่นี้ เช่น ตัวแปรด้านแรงจูงใจ ตัวแปรด้านความเบื่อหน่ายในการทำงาน และตัวแปรอื่น ๆ ที่ส่งผลให้พนักงานเครียด เบื่อหน่ายในการทำงาน เพื่อให้ทราบความสัมพันธ์พื้นฐานที่ครบถ้วนมากขึ้น

บรรณานุกรม

กรมการจัดหางาน. (2560). *สถานการณ์การว่างงาน การเลิกจ้างและความต้องการแรงงาน*.

(ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก: http://www.m-society.go.th/article_attach/11941/16207.pdf.

[2564, 22 มกราคม].

การบริหารทรัพยากรมนุษย์. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก: [http://www.novabizz.com/NovaAce/](http://www.novabizz.com/NovaAce/Manage/การบริหารทรัพยากรมนุษย์.htm)

Manage/การบริหารทรัพยากรมนุษย์.htm. [2564, 22 มกราคม].

กุลธิดา ชำนาญคำ. (2556). *ปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออกของผู้ช่วยผู้สอบบัญชีของบริษัท*

สอบบัญชีขนาดใหญ่ในประเทศไทย. วิทยานิพนธ์บัญชีมหาบัณฑิต สาขาการบัญชีแบบ

บูรณาการ, คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

กุลธิดา สุดจิตร และสุวิณี วิวัฒน์วานิช. (2549). *ปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากการ*

ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์พยาบาลมหาบัณฑิต

คณะพยาบาล, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ชลภัศรณ ศรีวรรณภักธร และประสพชัย พสุนนท์. (2558). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออก*

จากงานของพนักงานแผนกห่วงโซ่อุปทาน: กรณีศึกษาบริษัทผู้ผลิตสินค้าอุปโภคบริโภค

แห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร. *Veridian E-Journal Silpakorn University*

ฉบับภาษาไทย สาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์และศิลปะ, 8(1), หน้า 185-200.

- ฐานิสรา เดชเทัญดำรง. (2560). **ทักษะของพนักงานที่มีต่อความขัดแย้งในองค์กร กรณีศึกษา เฉพาะ ห้างหุ้นส่วน จำกัด ปิยะสตรี.** นครปฐม: คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี โกลินทร์.
- ณัฏชัช ปินธุ. (2558). **ปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทมหาชนในภาคอุตสาหกรรม.** การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ, คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เทพนม เมืองแมน และสวีส สุวรรณ. (2550). **พฤติกรรมองค์กร** (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- นฤมล จินดา. (2554). **ปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจลาออกจากงานของพนักงาน กรณีศึกษา: ภาควิชาพยาธิวิทยา โรงพยาบาลรัฐบาลแห่งหนึ่ง.** การค้นคว้าอิสระวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์, วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- นันทยุทธ หะลิตะเวช. (2556). **สภาพแวดล้อมในการทำงานและความเหนื่อยหน่ายในการทำงานของพยาบาลในสถาบันสุขภาพจิตและโรงพยาบาลจิตเวชสำหรับเด็ก กรมสุขภาพจิต.** วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเวชศาสตร์ชุมชน, คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปกรณณ์ ลิ้มโยธิน. (2555). **ตัวแบบสมการโครงสร้างขององค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจจะลาออกจากงานของพนักงานโรงแรมในประเทศไทย.** วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ประคัลภ์ ปันหาพลังกร. (2557). **ความเสี่ยงทางด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล** (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก: <https://prakal.wordpress.com/2014/05/08/> [2564, 16 มกราคม]
- พิชญ์สินี เสถียรังษี. (2551). **การศึกษาสาเหตุการตัดสินใจลาออกจากการเป็นพนักงาน ปัจจัยที่ส่งผลต่อแนวโน้มการลาออกและนำเสนอแนวทางในการรักษานักวิชาการ กรณีศึกษาบริษัท เพาเวอร์บาย จำกัด.** การศึกษาค้นคว้าด้วยตัวเองบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.
- ลักขณา เขาวงษ์. (2547). **ปัจจัยบางประการที่มีผลต่อการลาออกของพนักงานฝ่ายขาย** **ซอฟต์แวร์: กรณีศึกษาบริษัท เวิลด์ อินเทอร์เน็ต จำกัด.** วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต.

- วิยะดา เรืองฤทธิ์. (2545). **ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อแนวโน้มการย้ายงานหรือลาออกของบุคลากรคอมพิวเตอร์**. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา, สถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา.
- วรรณภา ลือกิตินันท์. (2560). การรับรู้การพัฒนางานองค์กรสุขภาวะที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน: กรณีศึกษา องค์กรสุขภาวะที่เป็นภาคีเครือข่ายในภาคตะวันออก. **วารสารมหาวิทยาลัยพายัพ**, 27(1), หน้า 151-162.
- ศศิ อ่วมเพ็ง. (2558). **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานระดับบังคับบัญชาสำนักงานบัญชีกลาง บริษัท ปูนซิเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน)**. การศึกษาค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- Yamane, Taro. (1967). *Statistics an Introductory Analysis* (2nd ed.). New York: Harper and Row.