

ว  
HD  
4901  
ธ 395ป  
2545  
ณ. 4

ศูนย์บรรณสารสนเทศ  
มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการมีนิสัยอุตสาหกรรมของลูกจ้างแรงงานอุตสาหกรรมในอำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา จะได้เสนอผลการวิจัย ดังนี้

- ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง
- ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะทางจิตใจของกลุ่มตัวอย่าง
- ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับนิสัยอุตสาหกรรม
- ส่วนที่ 4 การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อนิสัยอุตสาหกรรมของลูกจ้างแรงงาน

4.1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

4.1.1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 60.3 เพศชาย ร้อยละ 39.7 ส่วนใหญ่อายุระหว่าง 21 - 30 ปี ร้อยละ 58.7 รองลงมาอายุ 31 - 40 ปี ร้อยละ 33.4 อายุไม่เกิน 20 ปี ร้อยละ 4.1 และที่อายุ 41 - 50 ปี มีร้อยละ 3.8 ส่วนใหญ่กลุ่มตัวอย่างมีสถานภาพสมรสเป็นผู้สมรส ร้อยละ 51.4 ที่ยังเป็นโสดมีร้อยละ 43.7 ที่เป็นหม้ายหรือหย่าร้าง ร้อยละ 4.7

กลุ่มตัวอย่างมีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลายหรือปวช. ร้อยละ 29.6 รองลงมา จบปริญญาตรี ร้อยละ 21.1 จบ ปวส. ร้อยละ 20.4 จบมัธยมศึกษาตอนต้น ร้อยละ 18.4 จบประถมศึกษา ร้อยละ 9.5 และมีผู้จบสูงกว่าปริญญาตรีเพียงร้อยละ 1.0

สำหรับรายได้ ส่วนใหญ่ ร้อยละ 28.3 มีรายได้ระหว่าง 5,001 - 8,000 บาทต่อเดือน รองลงมา มีรายได้ต่ำกว่า 5,000 บาท ร้อยละ 25.7 มีรายได้ 8,001 - 10,000 บาท ร้อยละ 18.2 มีรายได้ 10,001 - 15,000 บาท ร้อยละ 15.8 และที่มีรายได้ตั้งแต่ 15,001 บาทขึ้นไป มีร้อยละ 12.0 (ตารางที่ 4.1)

ตารางที่ 4.1  
ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง		จำนวน	ร้อยละ	หมายเหตุ
เพศ	ชาย	116	39.7	มีผู้ไม่ตอบ 4 คน
	หญิง	176	60.3	
	รวม	292	100.0	
อายุ	ไม่เกิน 20 ปี	12	4.1	มีผู้ไม่ตอบ 3 คน
	21 – 30 ปี	172	58.7	
	31 – 40 ปี	98	33.4	
	41 – 50 ปี	11	3.8	
	รวม	293	100.0	
สถานภาพสมรส	โสด	129	43.7	มีผู้ไม่ตอบ 1 คน
	แต่งงาน	152	51.4	
	หม้าย/หย่าร้าง	14	4.7	
	รวม	295	100.0	
ระดับการศึกษา	ประถมศึกษา	28	9.5	มีผู้ไม่ตอบ 2 คน
	มัธยมศึกษาตอนต้น	54	18.4	
	มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.	87	29.6	
	ปวส.	60	20.4	
	ปริญญาตรี	62	21.1	
	สูงกว่าปริญญาตรี	3	1.0	
	รวม	294	100.0	
รายได้	ต่ำกว่า 5,000 บาท	75	25.7	มีผู้ไม่ตอบ 1 คน
	5,001 – 8,000 บาท	83	28.3	
	8,001 – 10,000 บาท	53	18.2	
	10,001 – 15,000 บาท	46	15.8	
	15,001 บาทขึ้นไป	35	12.0	
	รวม	295	100	

#### 4.1.2 ข้อมูลเกี่ยวกับงาน

กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้ที่ทำงานในนิคมอุตสาหกรรมไฟฟ้าบางปะกง ร้อยละ 53.6 นอกนิคมอุตสาหกรรม ร้อยละ 46.4 โดยทำงานในโรงงานขนาดใหญ่ ร้อยละ 31.9 ขนาดกลาง ร้อยละ 44.7 และขนาดเล็ก ร้อยละ 23.4

ในส่วนของตำแหน่งหน้าที่ ส่วนใหญ่เป็นพนักงานในส่วนผลิต ร้อยละ 41.6 รองลงมาเป็นพนักงานในสำนักงาน ร้อยละ 32.7 เป็นหัวหน้างาน หัวหน้าแผนก ร้อยละ 20.5 และเป็นผู้จัดการ ร้อยละ 5.2 ลักษณะงานที่ทำ ส่วนใหญ่เป็นพนักงานผู้ปฏิบัติงานผลิต ร้อยละ 46.0 รองลงมา เป็นพนักงานด้านรวบรวมข้อมูล ร้อยละ 32.1 เป็นพนักงานผู้วิเคราะห์ข้อมูล ร้อยละ 9.4 และเป็นผู้ทำงานในระดับการจัดการและวางแผนปฏิบัติงาน ร้อยละ 12.5

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงาน 4 – 6 ปี ร้อยละ 33.2 รองลงมา มีประสบการณ์เกิน 10 ปี ร้อยละ 24.0 ระหว่าง 7 – 10 ปี ร้อยละ 20.9 ระหว่าง 2 – 3 ปี ร้อยละ 14.5 และน้อยกว่า 2 ปี ร้อยละ 7.4

สำหรับรับการเปลี่ยนงาน กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 36.1 ยังไม่เคยเปลี่ยนงาน ร้อยละ 33.4 เคยทำงานมาแล้ว 2 แห่ง ร้อยละ 17.6 เคยทำ 3 แห่ง ร้อยละ 6.1 เคยทำ 4 แห่ง และร้อยละ 6.8 ที่เคยทำมาแล้วมากกว่า 4 แห่ง (ตารางที่ 4.2)

ตารางที่ 4.2

#### ข้อมูลเกี่ยวกับงาน

ข้อมูลเกี่ยวกับงาน	จำนวน	ร้อยละ	หมายเหตุ
ที่ตั้งโรงงาน			
นิคมอุตสาหกรรมไฟฟ้าบางปะกง	156	53.6	มีผู้ไม่ตอบ 5 คน
นอกนิคมอุตสาหกรรม	135	46.4	
รวม	291	100.0	
ขนาดของโรงงาน			
ใหญ่	90	31.9	มีผู้ไม่ตอบ 14 คน
กลาง	126	44.7	
เล็ก	66	23.4	
รวม	282	100.0	

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

ข้อมูลเกี่ยวกับงาน	จำนวน	ร้อยละ	หมายเหตุ
ตำแหน่งหน้าที่			
พนักงานในส่วนผลิต	122	41.6	มีผู้ไม่ตอบ 3 คน
พนักงานในสำนักงาน	96	32.7	
หัวหน้างาน/แผนก	60	20.5	
ผู้จัดการแผนก/ฝ่าย	15	5.2	
รวม	293	100.0	
ลักษณะงานที่ทำ			
พนักงานผู้ปฏิบัติงานผลิต	132	46.0	มีผู้ไม่ตอบ 9 คน
พนักงานด้านรวบรวมข้อมูล	92	32.1	
พนักงานผู้วิเคราะห์ข้อมูลและสั่งการ	27	9.4	
ระดับการจัดการและวางแผนปฏิบัติงาน	36	12.5	
รวม	287	100.0	
ประสบการณ์ในการทำงาน			
น้อยกว่า 2 ปี	22	7.4	
2 - 3 ปี	43	14.5	
4 - 6 ปี	98	33.2	
7 - 10 ปี	62	20.9	
เกิน 10 ปี	71	24.0	
รวม	296	100.0	
การเปลี่ยนสถานที่ทำงาน			
ไม่เคยเปลี่ยน	107	36.1	
2 แห่ง	99	33.4	
3 แห่ง	52	17.6	
4 แห่ง	18	6.1	
มากกว่า 4 แห่ง	20	6.8	
รวม	296	100.0	

#### 4.2 ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะทางจิตใจของกลุ่มตัวอย่าง

ในการศึกษาลักษณะทางจิตใจของกลุ่มตัวอย่างครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดให้ศึกษาลักษณะทางจิตใจ 4 ด้าน ได้แก่ ทักษะคิดต่อการทำงาน แรงจูงใจไม่ล้มฤทธิ์ การมุ่งอนาคต และการควบคุมตนเอง ผลการวิจัยมีดังนี้

##### 4.2.1 ทักษะคิดต่อการทำงาน

การศึกษาทักษะคิดต่อการทำงานครั้งนี้ ผู้วิจัยสอบถามทัศนคติของลูกจ้างต่อการทำงานในเรื่องที่เกี่ยวกับความรู้สึภาคภูมิใจ ความมั่นคงในงาน สัมพันธภาพที่มีต่อผู้บังคับบัญชา ความพอใจในงาน ฯลฯ ซึ่งมีระดับการวัด 6 ระดับ ผลการวิจัยพบว่า ค่าเฉลี่ยของทัศนคติต่อการทำงานของกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างดี มีค่าเฉลี่ย 4.26 โดยลูกจ้างมีการปฏิบัติงานเพื่อส่วนรวมเฉลี่ยสูงที่สุด เฉลี่ย 4.75 รองลงมา คือ ความพอใจในงานที่ได้รับมอบหมาย เฉลี่ย 4.70 (ตารางที่ 4.3)

ตารางที่ 4.3

แสดงค่าสูงสุด ค่าต่ำสุดและค่าเฉลี่ยของทัศนคติการทำงาน

ทัศนคติการทำงาน	ค่าต่ำสุด	ค่าสูงสุด	ค่าเฉลี่ย	จำนวน
- ความภูมิใจที่ได้ทำงานในภาคอุตสาหกรรม	1	6	4.51	296
- การทำงานที่ทำอยู่ทำให้มีความมั่นคงในชีวิต	1	6	3.77	296
- พอใจในสัมพันธภาพที่มีต่อผู้บังคับบัญชา	1	6	4.53	296
- พอใจปฏิบัติงานตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาเสมอ	1	6	4.63	296
- พอใจในงานที่ได้รับมอบหมายในปัจจุบัน	1	6	4.70	296
- ยินดีที่จะทำงานล่วงเวลาแม้จะไม่มีค่าตอบแทน	1	6	2.80	296
- พร้อมและเต็มใจให้บริการเพื่อนพนักงานทั่วไป	1	6	4.43	296
- ปฏิบัติงานเพื่อส่วนรวมไม่ใช่เพื่อตนหรือพวกพ้อง	1	6	4.75	296
ค่าเฉลี่ยทัศนคติต่อการทำงานรวม	1	6	4.26	296

ผู้วิจัยได้ศึกษาความแตกต่างของทัศนคติต่อการทำงานของลูกจ้างที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยจำแนกตามตัวแปรต่าง ๆ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ สถานภาพสมรส ตำแหน่งหน้าที่ ลักษณะงาน ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของโรงงาน พบว่า เพศ อายุ รายได้ ตำแหน่งหน้าที่ ลักษณะงาน ประสบการณ์ทำงานและขนาดของโรงงานที่ต่างกัน ลูกจ้างจะมีทัศนคติต่อการทำงานที่แตกต่างกัน ดังนี้

#### 4.2.1.1 เพศ

จากการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของทัศนคติต่อการทำงานระหว่างเพศชายหญิง พบว่า ทัศนคติต่อการทำงานของชายหญิงมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .001 โดยเพศชายมีทัศนคติต่อการทำงานเฉลี่ย 4.51 สูงกว่าเพศหญิงที่มีทัศนคติต่อการทำงานเฉลี่ย 4.11 (ตารางที่ 4.4 และ 4.5)

ตารางที่ 4.4

การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง  
ของทัศนคติต่อการทำงานระหว่างเพศชายหญิง

แหล่งความแปรปรวน	DF	SS	MS	F Ratio	F Prob.
ระหว่างกลุ่ม	1	10.966	10.966	29.508	.000*
ภายในกลุ่ม	290	107.774	.372		
รวม	291	118.740			

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ = .001

ตารางที่ 4.5

ค่าเฉลี่ยของทัศนคติต่อการทำงานระหว่างเพศชายหญิง

เพศ	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
ชาย	116	4.5075	.5956
หญิง	176	4.1115	.6187
รวม	292	4.2688	.6388

## 4.2.1.2 อายุ

ผู้วิจัยได้ทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรอายุของกลุ่มตัวอย่างกับทัศนคติต่อการทำงาน พบว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ในทางบวก โดยมีความสัมพันธ์กันเล็กน้อย ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .209 ซึ่งหมายถึง กลุ่มตัวอย่างที่อายุมากมีทัศนคติต่อการทำงานสูง ขณะที่กลุ่มที่อายุน้อยมีทัศนคติต่อการทำงานต่ำกว่า (ตารางที่ 4.6)

ตารางที่ 4.6

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติต่อการทำงานกับอายุ

ทัศนคติต่อการทำงาน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
อายุ	.209**

\*\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ = .001

#### 4.2.1.3 รายได้

จากการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของทัศนคติต่อการทำงานระหว่างผู้มีรายได้ต่างกัน พบว่า ทัศนคติต่อการทำงานของผู้มีรายได้ต่างกันมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .001 โดยผู้มีรายได้สูงมีทัศนคติต่อการทำงานสูงกว่าผู้มีรายได้น้อย โดยผู้มีรายได้ระหว่าง 15,001 บาทต่อเดือนขึ้นไปมีค่าเฉลี่ยทัศนคติ 4.68 รองลงมาคือผู้มีรายได้ระหว่าง 8,001 – 10,000 บาทมีทัศนคติเฉลี่ย 4.49 ผู้มีรายได้ 10,001 – 15,000 บาท มีค่าเฉลี่ย 4.29 ส่วนผู้มีรายได้น้อยลงไป คือ ระหว่าง 5,001 – 8,000 บาท มีทัศนคติต่อการทำงานเฉลี่ย 4.14 และผู้มีรายได้ต่ำกว่า 5,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเพียง 4.06 (ตารางที่ 4.7 และ 4.8)

ตารางที่ 4.7

การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง  
ของทัศนคติต่อการทำงานระหว่างผู้มีรายได้ต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	DF	SS	MS	F Ratio	F Prob.
ระหว่างกลุ่ม	4	13.359	3.340	9.229	.000*
ภายในกลุ่ม	287	103.861	.362		
รวม	291	117.220			

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ = .001

ตารางที่ 4.8

ค่าเฉลี่ยของทัศนคติต่อการทำงานระหว่างผู้มีรายได้ต่างกัน

รายได้	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
ต่ำกว่า 5,000 บาท	75	4.0583	.6292
5,001 – 8,000 บาท	83	4.1401	.5874
8,001 – 10,000 บาท	53	4.4929	.6165
10,001 – 15,000 บาท	46	4.2908	.5986
15,001 บาทขึ้นไป	35	4.6821	.5527
รวม	292	4.2718	.6347



#### 4.2.1.4 ตำแหน่งหน้าที่

จากการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของทัศนคติต่อการทำงานระหว่างผู้มีตำแหน่งหน้าที่ต่างกัน พบว่า ทัศนคติต่อการทำงานของผู้มีตำแหน่งหน้าที่ต่างก็มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 โดยผู้มีตำแหน่งหน้าที่สูงมีทัศนคติต่อการทำงานสูงกว่าผู้มีตำแหน่งหน้าที่ต่ำกว่า โดยผู้ที่เป็นผู้จัดการ มีค่าเฉลี่ยทัศนคติต่อการทำงานสูงที่สุด เฉลี่ย 4.64 รองลงมาคือผู้ที่เป็นหัวหน้างาน/หัวหน้าแผนก เฉลี่ย 4.33 พนักงานในสำนักงาน เฉลี่ย 4.25 ส่วนผู้ที่เป็นพนักงานในส่วนผลิต มีค่าเฉลี่ยเพียง 4.18 (ตารางที่ 4.9 และ 4.10)

ตารางที่ 4.9

การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของทัศนคติต่อการทำงานระหว่างผู้มีตำแหน่งหน้าที่ต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	DF	SS	MS	F Ratio	F Prob.
ระหว่างกลุ่ม	3	5.428	1.357	3.409	.010*
ภายในกลุ่ม	289	115.030	.398		
รวม	292	120.458			

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ = .05

ตารางที่ 4.10

ค่าเฉลี่ยทัศนคติต่อการทำงานระหว่างผู้มีตำแหน่งหน้าที่ต่างกัน

ตำแหน่งหน้าที่	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
พนักงานในส่วนผลิต	122	4.1824	.6479
พนักงานในสำนักงาน	96	4.2526	.5581
หัวหน้างาน / แผนก	60	4.3292	.6796
ผู้จัดการแผนก / ฝ่าย	15	4.6417	.7271
รวม	294	4.2640	.6412

#### 4.2.1.5 ลักษณะงาน

จากการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของทัศนคติต่อการทำงานระหว่างผู้มีลักษณะงานต่างกัน พบว่า ทัศนคติต่อการทำงานของผู้มีลักษณะงานต่างกัน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยผู้มีลักษณะงานด้านการวิเคราะห์ข้อมูลและสั่งการ มีค่าเฉลี่ยทัศนคติต่อการทำงานสูงที่สุด เฉลี่ย 4.50 ระดับการจัดการและวางแผนการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยรองลงมา คือ 4.48 ถัดมาคือผู้มีลักษณะงานด้านการรวบรวมข้อมูล เฉลี่ย 4.27 และงานด้านการปฏิบัติการผลิต มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ 4.14 (ตารางที่ 4.11 และ 4.12)

ตารางที่ 4.11

การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของทัศนคติต่อการทำงานระหว่างผู้มีลักษณะงานที่ทำต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	DF	SS	MS	F Ratio	F Prob.
ระหว่างกลุ่ม	3	5.400	1.800	4.545	.004*
ภายในกลุ่ม	283	112.078	.396		
รวม	286	117.478			

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ = .01

ตารางที่ 4.12

ค่าเฉลี่ยของทัศนคติต่อการทำงานระหว่างผู้มีลักษณะงานที่ทำต่างกัน

ลักษณะงาน	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
พนักงานผู้ปฏิบัติงานผลิต	132	4.1373	.6953
พนักงานด้านรวบรวมข้อมูล	92	4.2731	.5371
พนักงานผู้วิเคราะห์ข้อมูลและสั่งการ	27	4.4815	.5423
ระดับการจัดการและวางแผนการปฏิบัติงาน	36	4.5000	.6512
รวม	287	4.2587	.6409

#### 4.2.1.6 ประสบการณ์การทำงาน

จากการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของทัศนคติต่อการทำงานระหว่างผู้มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน พบว่า ทัศนคติต่อการทำงานของผู้มีประสบการณ์การทำงานต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 โดยผู้มีประสบการณ์การทำงานนานมีทัศนคติต่อการทำงานสูงกว่าผู้มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า โดยผู้มีประสบการณ์การทำงาน 11 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยทัศนคติต่อการทำงานสูงที่สุด คือเฉลี่ย 4.42 รองลงมาคือผู้ที่มีประสบการณ์ 7 - 10 ปี เฉลี่ย 4.31 มีประสบการณ์ 4 - 6 ปี เฉลี่ย 4.24 มีประสบการณ์ 2 - 3 ปี เฉลี่ย 4.08 และผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยที่สุด คือ น้อยกว่า 2 ปี มีค่าเฉลี่ยเพียง 4.06 (ตารางที่ 4.13 และ 4.14)

ตารางที่ 4.13

การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของทัศนคติต่อการทำงานระหว่างผู้มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	DF	SS	MS	F Ratio	F Prob.
ระหว่างกลุ่ม	4	4.334	1.084	2.696	.031*
ภายในกลุ่ม	291	116.943	.402		
รวม	295	121.277			

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ = .05

ตารางที่ 4.14

ค่าเฉลี่ยของทัศนคติต่อการทำงานระหว่างผู้มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน

ประสบการณ์ทำงาน	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
น้อยกว่า 2 ปี	22	4.0625	.7507
2 ปี - 3 ปี	43	4.0843	.5440
4 ปี - 6 ปี	98	4.2372	.6470
7 ปี - 10 ปี	62	4.3145	.6409
11 ปีขึ้นไป	71	4.4243	.6212
รวม	296	4.2631	.6412

#### 4.2.1.7 ขนาดของโรงงานอุตสาหกรรม

จากการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของทัศนคติต่อการทำงานระหว่างผู้ที่ทำงานในโรงงานขนาดต่างกัน พบว่า ทัศนคติต่อการทำงานของผู้ที่ทำงานในโรงงานขนาดต่างกันมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยผู้ที่ทำงานในโรงงานขนาดกลางมีทัศนคติต่อการทำงานสูงสุด เฉลี่ย 4.37 รองลงมาคือ ผู้ที่ทำงานในโรงงานขนาดเล็ก เฉลี่ย 4.30 ส่วนกลุ่มที่ทำงานในโรงงานขนาดใหญ่ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 4.06 (ตารางที่ 4.15 และ 4.16)

ตารางที่ 4.15

การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของทัศนคติต่อการทำงานระหว่างผู้ที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมขนาดต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	DF	SS	MS	F Ratio	F Prob.
ระหว่างกลุ่ม	2	5.178	2.589	6.335	.002*
ภายในกลุ่ม	279	114.039	.409		
รวม	281	119.217			

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ = .01

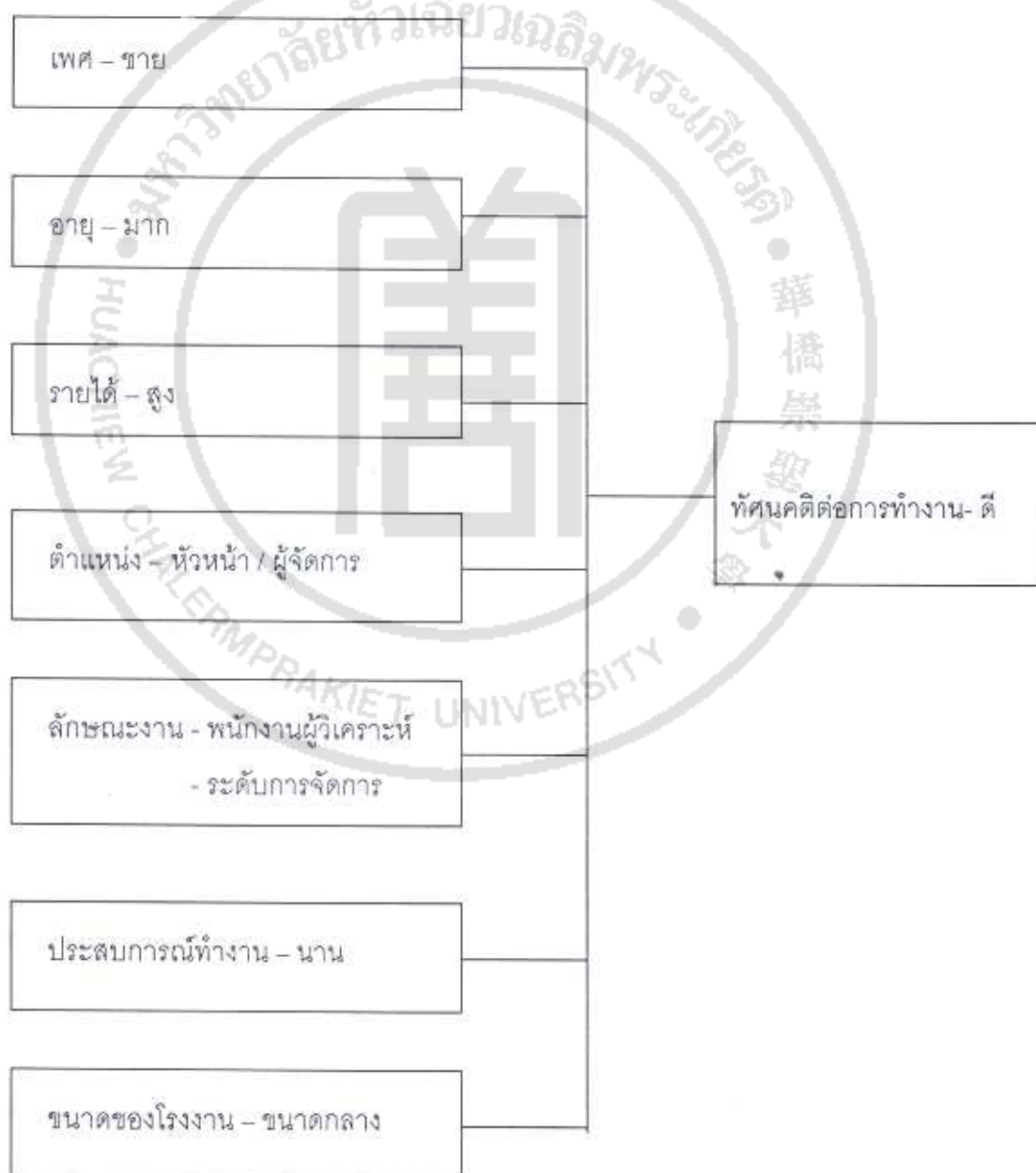
ตารางที่ 4.16

ค่าเฉลี่ยของทัศนคติต่อการทำงานระหว่างผู้ที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมขนาดต่างกัน

ขนาดของโรงงาน	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
ใหญ่	82	4.0579	.7292
กลาง	134	4.3731	.6135
เล็ก	66	4.3030	.5672
รวม	282	4.2651	.6514

จากผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนและการทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ได้กล่าวมาทั้งหมด สรุปว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับทัศนคติต่อการทำงาน ได้แก่ เพศ อายุ รายได้ ตำแหน่ง ลักษณะงาน ประสบการณ์การทำงานและขนาดของโรงงาน ดังแสดงในแผนภูมิที่ 4.1

แผนภูมิที่ 4.1  
สรุปปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับทัศนคติต่อการทำงาน



#### 4.2.2 แรงจูงใจ

ในการศึกษาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของลูกจ้างแรงงานครั้งนี้ ผู้วิจัยได้วัดระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์โดยใช้แบบวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่มีระดับการวัด 5 ระดับ โดยพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ปานกลาง เฉลี่ย 3.72 โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูง ได้แก่ การทำงานหนักเพราะอยากให้งานสำเร็จมากกว่ากลัวความล้มเหลว เฉลี่ย 4.16 การเห็นด้วยกับการต่อสู้เพื่อให้ได้รับความสำเร็จ เฉลี่ย 4.15 (ตารางที่ 4.17)

ตารางที่ 4.17  
แสดงค่าสูงสุด ค่าต่ำสุดและค่าเฉลี่ยของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

แรงจูงใจ	ค่าต่ำสุด	ค่าสูงสุด	ค่าเฉลี่ย	จำนวน
- อยากเอาอย่างเพื่อนที่มูมานะทำงานยาก ๆ	1	5	3.56	296
- เมื่อได้รับมอบงานทำอย่างเต็มความสามารถเสมอ	1	5	4.11	296
- ทำงานหนักเพราะอยากให้งานสำเร็จมากกว่ากลัวความล้มเหลว	1	5	4.16	296
- ไม่ปรารถนารางวัลหรือชื่อเสียงมากไปกว่าความสำเร็จของงาน	1	5	3.73	296
- ฝากอนาคตไว้กับความสำเร็จในการทำงาน	1	5	3.85	296
- พอใจเมื่อมีคนรู้จักเนื่องจากพยายามในการทำงาน	1	5	2.10	296
- ชอบทำสิ่งต่าง ๆ ที่เป็นความคิดริเริ่มของตนเอง	1	5	3.80	296
- เห็นด้วยกับการต่อสู้เพื่อให้ได้รับความสำเร็จ	1	5	4.15	296
- เมื่อทำงานง่าย ๆ เสร็จแล้วอยากทำงานที่ยาก ๆ	1	5	3.91	296
- การแก้ปัญหาต่างๆไป ไม่ชอบใช้วิธีการเดิมตลอดไป	1	5	3.86	296
ค่าเฉลี่ยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์รวม	1	4.8	3.72	296

ผู้วิจัยได้ศึกษาความแตกต่างของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของลูกจ้างที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยจำแนกตามตัวแปรต่าง ๆ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ สถานภาพสมรส ตำแหน่งหน้าที่ ลักษณะงาน ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของโรงงาน พบว่า มีตัวแปรเพียงตัวเดียว คือ เพศ ที่ต่างกัน ลูกจ้างจะมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่แตกต่างกัน ดังนี้

#### 4.2.2.1 เพศ

จากการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ระหว่างเพศชายหญิง พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของชายหญิงมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 โดยเพศชายมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เฉลี่ย 3.82 สูงกว่าเพศหญิงที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เฉลี่ย 3.65 (ตารางที่ 4.18 และ 4.19)

ตารางที่ 4.18

การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง  
ของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ระหว่างเพศชายหญิง

แหล่งความแปรปรวน	DF	SS	MS	F Ratio	F Prob.
ระหว่างกลุ่ม	1	1.911	1.911	6.927	.009*
ภายในกลุ่ม	290	79.996	.276		
รวม	291	81.907			

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ = .01

ตารางที่ 4.19

ค่าเฉลี่ยของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ระหว่างเพศชายหญิง

เพศ	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
ชาย	116	3.8233	.4063
หญิง	176	3.6580	.5904
รวม	292	3.7236	.5305

จากการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของลูกจ้างแรงงานที่กล่าวมา พบปัจจัยเพียงปัจจัยเดียว คือ เพศ (แผนภูมิที่ 4.2)

แผนภูมิที่ 4.2  
สรุปปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์





### 4.2.3 การมุ่งอนาคต

การศึกษาการมุ่งอนาคต เป็นการศึกษาลักษณะทางจิตของบุคคลที่เกี่ยวกับการมองอนาคต การเห็นแก่ประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นในอนาคตมากกว่าในปัจจุบัน หรือการรู้จักอดทนรอคอยที่จะให้เกิดสิ่งดี ๆ ในอนาคต แบบวัดการมุ่งอนาคตเป็นแบบวัดที่มีระดับการวัด 6 ระดับ ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยการมุ่งอนาคตในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 4.04 (ตารางที่ 4.20)

ตารางที่ 4.20  
แสดงค่าสูงสุด ค่าต่ำสุดและค่าเฉลี่ยของการมุ่งอนาคต

การมุ่งอนาคต	ค่าต่ำสุด	ค่าสูงสุด	ค่าเฉลี่ย	จำนวน
- มักจะทำงานไม่เสร็จทันเวลาที่กำหนดไว้	1	6	4.39	296
- การวางแผนล่วงหน้าไว้ประโยชน์เพราะมักไม่เป็นไปตามที่วางแผนไว้	1	6	4.64	296
- หากของที่ชอบได้ราคาแพง จะเลือกซื้อของถูกกว่าแทนการเก็บออมเงินจนได้จำนวนมากพอที่จะซื้อ	1	6	3.17	296
- ไม่มีประโยชน์ที่ต้องวิตกกังวลเกี่ยวกับอนาคต	1	6	4.21	296
- ถ้าอยากได้สิ่งใดแต่ต้องรอคอย มักจะหมดความอยากและจะหันไปหาสิ่งอื่นที่หาได้ง่ายกว่ามาแทน	1	6	3.67	296
- ในการประชุม ถ้าพูดถึงสิ่งที่ไม่เห็นด้วย จะคัดค้านทันทีโดยไม่สนใจว่าเป็นจังหวะเหมาะสมหรือไม่	1	6	4.65	296
- คนเราควรหาความสุขใส่ตัวให้มากที่สุดขณะนี้ เพราะอนาคตเป็นสิ่งที่ไม่แน่นอน	1	6	3.26	296
ค่าเฉลี่ยการมุ่งอนาคตรวม	1.86	6.00	4.04	296

ผู้วิจัยได้ศึกษาความแตกต่างของการมุ่งอนาคตของลูกจ้างที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยจำแนกตามตัวแปรต่าง ๆ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ สถานภาพสมรส ตำแหน่งหน้าที่ ลักษณะงาน ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของโรงงาน พบว่า มีตัวแปรเพียง 2 ตัวแปร คือ ตำแหน่งหน้าที่และลักษณะงานที่ต่างกัน ลูกจ้างจะมีการมุ่งอนาคตที่แตกต่างกัน ดังนี้

#### 4.2.3.1 ตำแหน่งหน้าที่

จากการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของการมุ่งอนาคตระหว่างผู้มีตำแหน่งหน้าที่ต่างกัน พบว่า การมุ่งอนาคตของผู้มีตำแหน่งหน้าที่ต่างกันมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 โดยผู้มีตำแหน่งหน้าที่สูงมีการมุ่งอนาคตสูงกว่าผู้มีตำแหน่งหน้าที่ต่ำกว่า โดยผู้ที่เป็นผู้จัดการ มีค่าเฉลี่ยการมุ่งอนาคตสูงที่สุด เฉลี่ย 4.36 รองลงมาคือผู้ที่เป็นหัวหน้างาน/หัวหน้าแผนก เฉลี่ย 4.20 ผู้ที่เป็นพนักงานในส่วนผลิต มีค่าเฉลี่ย 4.06 ส่วนพนักงานในสำนักงานมีค่าเฉลี่ยเพียง 3.86 (ตารางที่ 4.21 และ 4.22)

ตารางที่ 4.21

การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของการมุ่งอนาคตระหว่างผู้มีตำแหน่งหน้าที่ต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	DF	SS	MS	F Ratio	F Prob.
ระหว่างกลุ่ม	3	6.802	1.701	2.811	.026*
ภายในกลุ่ม	289	174.826	.605		
รวม	292	181.628			

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ = .05

ตารางที่ 4.22

ค่าเฉลี่ยของการมุ่งอนาคตระหว่างผู้มีตำแหน่งหน้าที่ต่างกัน

ตำแหน่งหน้าที่	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
พนักงานในส่วนผลิต	122	4.0550	.7074
พนักงานในสำนักงาน	96	3.8557	.8316
หัวหน้างาน / แผนก	60	4.2071	.7381
ผู้จัดการแผนก / ฝ่าย	15	4.3619	1.0838
รวม	294	4.0384	.7213

#### 4.2.3.2 ลักษณะงาน

จากการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของการมุ่งอนาคตระหว่างผู้มีลักษณะงานต่างกัน พบว่า การมุ่งอนาคตของผู้มีลักษณะงานต่างกันมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 โดยผู้มีลักษณะงานระดับการจัดการและวางแผนการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยการมุ่งอนาคตสูงที่สุด เฉลี่ย 4.42 ผู้มีลักษณะงานด้านการวิเคราะห์ข้อมูลและสั่งการ มีค่าเฉลี่ยรองลงมา คือ 4.10 ถัดมาคือผู้มีลักษณะงานด้านการปฏิบัติการผลิตเฉลี่ย 4.10 และ งานด้านการรวบรวมข้อมูล มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ 3.83 (ตารางที่ 4.23 และ 4.24)

ตารางที่ 4.23

การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง  
ของการมุ่งอนาคตระหว่างผู้มีลักษณะงานที่ทำต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	DF	SS	MS	F Ratio	F Prob.
ระหว่างกลุ่ม	3	9.846	3.282	5.549	.001*
ภายในกลุ่ม	283	167.379	.591		
รวม	286	177.225			

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ = .01

ตารางที่ 4.24

ค่าเฉลี่ยของการมุ่งอนาคตระหว่างผู้มีลักษณะงานที่ทำต่างกัน

ลักษณะงาน	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
พนักงานผู้ปฏิบัติงานผลิต	132	4.0963	.6942
พนักงานรวบรวมข้อมูล	92	3.8276	.8741
พนักงานผู้วิเคราะห์ข้อมูลและสั่งการ	27	4.1005	.7108
ระดับการจัดการและวางแผนการปฏิบัติงาน	36	4.4206	.7854
รวม	287	4.0513	.7872

จากผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนและการทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ได้กล่าวมาทั้งหมด สรุปว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับทัศนคติต่อการทำงาน ได้แก่ ตำแหน่งและลักษณะงาน ดังแสดงในแผนภูมิที่ 4.3

แผนภูมิที่ 4.3  
สรุปปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการมุ่งอนาคต



#### 4.2.4 การควบคุมตนเอง

การศึกษากการควบคุมตนเอง เป็นการศึกษาการควบคุมพฤติกรรมของตนเองให้ปฏิบัติในทางที่เหมาะสม การวัดการควบคุมตนเองใช้แบบวัดการควบคุมตนเองที่มีระดับการวัด 6 ระดับ ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีการควบคุมตนเองอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 4.33 (ตารางที่ 4.25)

ตารางที่ 4.25  
แสดงค่าต่ำสุด ค่าสูงสุด และค่าเฉลี่ยของการควบคุมตนเอง

การควบคุมตนเอง	ค่าต่ำสุด	ค่าสูงสุด	ค่าเฉลี่ย	จำนวน
- การทำดีโดยไม่มีผู้รู้เห็นเป็นการกระทำที่สูญเปล่า	1	6	4.49	296
- บุคคลมักเสียกำลังใจถ้าโดนขโมยผลงานไป	1	6	2.10	296
- ผลงานที่เจ้านายไม่ยอมรับแม้เป็นผลงานที่ดีก็ไร้ค่า	1	6	2.65	296
- ความพอใจเกิดจากการได้รับการยอมรับและยกย่องจากผู้อื่นเท่านั้น	1	6	4.10	296
- ในปัจจุบันคนเรามักขาดความกล้าที่จะทำความดี	1	6	2.73	296
- ถ้าในการสอบมีการแอบเปิดตำราตอบ คนที่ไม่ฉวยโอกาสอย่างคนอื่นเป็นคนโง่	1	6	4.46	296
- ทำความชั่วในที่ลับตาคนนั้น ทำได้ง่ายกว่าในที่แจ้ง	1	6	4.59	296
- ระมัดระวังในการทำงานเฉพาะเมื่อมีคนคอยจับผิด	1	6	3.19	296
ค่าเฉลี่ยการควบคุมตนเองรวม	1	6.00	4.33	296

ผู้วิจัยได้ศึกษาความแตกต่างของการควบคุมตนเองของลูกจ้างที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยจำแนกตามตัวแปรต่าง ๆ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ สถานภาพสมรส ตำแหน่งหน้าที่ ลักษณะงาน ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของโรงงาน พบว่า มีตัวแปรเพียงตัวเดียว คือ การมีรายได้ที่ต่างกัน ลูกจ้างจะมีการควบคุมตนเองที่แตกต่างกัน ดังนี้

#### 4.2.4.1 รายได้

จากการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของการควบคุมตนเองระหว่างผู้มีรายได้ต่างกัน พบว่า การควบคุมตนเองของผู้มีรายได้ต่างกันมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 โดยผู้มีรายได้ระหว่าง 15,001 บาทต่อเดือนขึ้นไปมีค่าเฉลี่ยการควบคุมตนเองสูงสุด เฉลี่ย 3.99 รองลงมาคือผู้มีรายได้ระหว่าง 5,001 – 8,000 บาท มีทัศนคติต่อการทำงานเฉลี่ย 3.63 ถัดมาคือ ผู้มีรายได้ต่ำกว่า 5,000 บาท มีค่าเฉลี่ยการควบคุมตนเอง 3.57 ผู้มีรายได้ ระหว่าง 8,001 – 10,000 บาทมีเฉลี่ย 3.56 ส่วนผู้มีรายได้ 10,001 – 15,000 บาท มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด 3.45 (ตารางที่ 4.23 และ 4.27)

ตารางที่ 4.26

การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง  
ของการควบคุมตนเองระหว่างผู้มีรายได้ต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	DF	SS	MS	F Ratio	F Prob.
ระหว่างกลุ่ม	4	6.445	1.611	2.674	.032*
ภายในกลุ่ม	287	172.914	.602		
รวม	291	179.360			

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ = .05

ตารางที่ 4.27

ค่าเฉลี่ยของการควบคุมตนเองระหว่างผู้มีรายได้ต่างกัน

รายได้	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
ต่ำกว่า 5,000 บาท	75	3.5704	.7314
5,001 – 8,000 บาท	83	3.6345	.8651
8,001 – 10,000 บาท	53	3.5556	.8229
10,001 – 15,000 บาท	46	3.4517	.6489
15,001 บาทขึ้นไป	35	3.5873	.7235
รวม	292	3.6172	.7851

จากผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนและการทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ได้กล่าวมาทั้งหมด สรุปว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการควบคุมตนเอง ได้แก่ รายได้ ดังแสดงในแผนภูมิที่ 4.4

แผนภูมิที่ 4.4  
สรุปปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการควบคุมตนเอง



จากการศึกษาลักษณะทางจิตของกลุ่มตัวอย่าง อันได้แก่ ทักษะคิดต่อการทำงาน แรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์ การมุ่งอนาคตและการควบคุมตนเอง ซึ่งผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีทักษะคิดต่อการทำงานในระดับปานกลางค่อนข้างดี และมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การมุ่งอนาคตและการควบคุมตนเองในระดับปานกลาง ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาความสัมพันธ์ของลักษณะทางจิตทั้ง 4 ด้าน โดยการทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ พบว่า ทักษะคิดต่อการทำงานและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับไม่สูงนัก (.229) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และการมุ่งอนาคตและการควบคุมตนเอง มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับไม่สูงนักเช่นกัน (.393) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 (ตารางที่ 4.28)

ตารางที่ 4.28  
แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างลักษณะทางจิต 4 ด้าน

ลักษณะทางจิต	ทักษะคิดต่อ การทำงาน	แรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์	การมุ่งอนาคต	การควบคุม ตนเอง
ทักษะคิดต่อการทำงาน	1.000			
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	.229**	1.000		
การมุ่งอนาคต	.018	.091	1.000	
การควบคุมตนเอง	.067	-.018	.393**	1.000

\*\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ = .001



### 4.3 ข้อมูลเกี่ยวกับนิสัยอุตสาหกรรม

ในการศึกษานิสัยอุตสาหกรรมของลูกจ้างแรงงานครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดให้ศึกษานิสัยอุตสาหกรรม 5 ลักษณะ คือ ความซื่อสัตย์ ความรับผิดชอบ ความอดทน ความขยันและการตรงต่อเวลา ผลการวิจัยมีดังนี้

#### 4.3.1 ความซื่อสัตย์

ในการศึกษาความซื่อสัตย์ ผู้วิจัยวัดระดับความซื่อสัตย์โดยใช้แบบวัดที่มีระดับการวัด 4 ระดับ ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความซื่อสัตย์ในระดับค่อนข้างสูง เฉลี่ย 3.25 (ตารางที่ 4.29)

ตารางที่ 4.29

แสดงค่าต่ำสุด ค่าสูงสุด และค่าเฉลี่ยของความซื่อสัตย์

ความซื่อสัตย์	ค่าต่ำสุด	ค่าสูงสุด	ค่าเฉลี่ย	จำนวน
-ทำดีไม่มีใครเห็น หาประโยชน์ให้ตนดีกว่าหมุ่คณะ	1	4	3.26	296
-พอค้าใจนับเงินทองผิดถือว่าเป็นลาภของเรา	1	4	3.39	296
-เอาของส่วนรวมมาใช้ส่วนตัวไม่ใช่เรื่องเสียหาย	1	4	3.13	296
-สัญญากันด้วยวาจาดีกว่าเขียนเป็นหนังสือเพราะเราไม่ทำตามสัญญาก็ได้	1	4	3.39	296
-ถึงทีที่จะเอาเปรียบได้แล้วไม่ทำ ก็เป็นคนใจ	1	4	3.40	296
-การทำงานสายเป็นเรื่องธรรมดาของพนักงาน	1	4	3.28	296
-สมัยนี้คนที่จะเจริญก้าวหน้าต้องรู้จักใช้เล่ห์เหลี่ยมและกลอุบายซึ่งคนอื่นจับไม่ได้	1	4	3.03	296
-การสร้างความสัมพันธ์สนมกับเจ้านายได้เป็นภรรดิเพราะจะช่วยให้เราประสบผลสำเร็จมากกว่าเพื่อนๆ	1	4	3.08	296
ค่าเฉลี่ยความซื่อสัตย์รวม	1	4	3.25	296

ผู้วิจัยได้ศึกษาความแตกต่างของความซื่อสัตย์ของลูกจ้างที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยจำแนกตามตัวแปรต่าง ๆ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ สถานภาพสมรส ตำแหน่งหน้าที่ ลักษณะงาน ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของโรงงาน พบว่า มีตัวแปรเพียงตัวเดียว คือ อายุมีความสัมพันธ์กับการมีความซื่อสัตย์ ดังนี้

#### 4.3.1.1 อายุ

ผู้วิจัยได้ทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรอายุของกลุ่มตัวอย่างกับความซื่อสัตย์ พบว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ในทางบวก โดยมีความสัมพันธ์กันเล็กน้อย ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .142 ซึ่งหมายถึง กลุ่มตัวอย่างที่อายุมากมีความซื่อสัตย์สูง ขณะที่กลุ่มที่อายุน้อยมีความซื่อสัตย์ต่ำกว่า (ตารางที่ 4.30)

ตารางที่ 4.30

แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความซื่อสัตย์กับอายุ

	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
อายุ	.142**

\*\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ = .001

#### 4.3.2 ความรับผิดชอบ

ในการศึกษาความรับผิดชอบของกลุ่มลูกจ้างแรงงาน ผู้วิจัยใช้แบบวัดความรับผิดชอบที่มีระดับการวัด 5 ระดับ ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความรับผิดชอบในระดับค่อนข้างสูง มีค่าเฉลี่ย 4.15 (ตารางที่ 4.31)

ตารางที่ 4.31

แสดงค่าต่ำสุด ค่าสูงสุด และค่าเฉลี่ยของความรับผิดชอบ

ความรับผิดชอบ	ค่าต่ำสุด	ค่าสูงสุด	ค่าเฉลี่ย	จำนวน
-ยอมลำบากเพื่อให้งานสำเร็จอย่างดีที่สุด	1	5	3.94	296
-การทำงานต้องคิดถึงคุณภาพของงานเป็นอันดับแรก	2	5	4.22	296
-ถึงแม้จะมีอุปสรรคในการทำงานก็จะทำให้สำเร็จ	1	5	4.08	296
-ถ้างานกลุ่มไม่เรียบร้อยถือเป็นความผิดของข้าพเจ้า	1	5	3.09	296
-ยินดีรับผลของงานที่ทำลงไปไม่ว่าจะดีหรือไม่	1	5	4.17	296
-แม้เป็นงานที่ไม่ชอบ เมื่อได้รับมอบหมายก็ทำดีที่สุด	1	5	4.10	296
-ถามรายละเอียดของงานที่ทำจนเข้าใจดีก่อนลงมือทำ	1	5	4.17	296
-เมื่อได้รับมอบหมายงาน จะตั้งใจทำงานอย่างดี	1	5	4.31	296
-เมื่อยืมสิ่งของคนอื่นมาใช้ ก็ใช้อย่างระมัดระวัง แม้จะเป็นสิ่งเล็ก ๆ น้อย ๆ ก็ตาม	1	5	4.38	296
ค่าเฉลี่ยความรับผิดชอบรวม	2.44	5	4.15	296

ผู้วิจัยได้ศึกษาความแตกต่างของความรับผิดชอบของลูกจ้างที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยจำแนกตามตัวแปรต่าง ๆ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ สถานภาพสมรส ตำแหน่งหน้าที่ ลักษณะงาน ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของโรงงาน พบว่า มีตัวแปร 5 ตัวแปร คือ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ ลักษณะงาน และประสบการณ์ทำงานมีความสัมพันธ์กับความรับผิดชอบ ดังนี้

#### 4.3.2.1 อายุ

ผู้วิจัยได้ทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรอายุของกลุ่มตัวอย่างกับความรับผิดชอบ พบว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ในทางบวก โดยมีความสัมพันธ์กันเล็กน้อย ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .142 ซึ่งหมายถึง กลุ่มตัวอย่างที่อายุมากมีความรับผิดชอบสูง ขณะที่กลุ่มที่อายุน้อยมีความรับผิดชอบต่ำกว่า (ตารางที่ 4.30)

ตารางที่ 4.32

แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความรับผิดชอบกับอายุ

	ความรับผิดชอบ
อายุ	.142*

\*\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ = .001

#### 4.3.2.2 ระดับการศึกษา

จากการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของความรับผิดชอบระหว่างผู้มีระดับการศึกษาต่างกัน พบว่า ความรับผิดชอบของผู้มีระดับการศึกษาต่างกันมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 โดยผู้จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลายหรือปวช. มีความรับผิดชอบเฉลี่ยสูงสุด 4.26 รองลงมา คือที่จบระดับปริญญาตรี เฉลี่ย 4.21 ถัดมาคือผู้จบชั้นประถมศึกษา เฉลี่ย 4.16 ผู้จบชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น เฉลี่ย 4.14 และผู้ที่จบระดับสูงกว่าปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 3.78 ซึ่งผู้ที่จบระดับสูงกว่าปริญญาตรีมีจำนวนเพียง 3 คน (ตารางที่ 4.33 และ 4.34)

ตารางที่ 4.33

การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของความรับผิดชอบระหว่างผู้มีระดับการศึกษาต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	DF	SS	MS	F Ratio	F Prob.
ระหว่างกลุ่ม	5	4.070	.814	.3271	.007*
ภายในกลุ่ม	288	71.683	.249		
รวม	293	75.754			

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ = .01

ตารางที่ 4.34

ค่าเฉลี่ยของความรับผิดชอบระหว่างผู้มีระดับการศึกษาต่างกัน

การศึกษา	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
ประถมศึกษา	28	4.1587	.5555
มัธยมศึกษาตอนต้น	54	4.1399	.6087
มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.	87	4.2618	.4386
ปวส.หรือเทียบเท่า	60	3.9537	.5021
ปริญญาตรี	62	4.2133	.4405
สูงกว่าปริญญาตรี	3	3.7778	.4843
รวม	294	4.1515	.5085

#### 4.3.2.3 ตำแหน่งหน้าที่

จากการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของความรับผิดชอบระหว่างผู้มีตำแหน่งหน้าที่ต่างกัน พบว่า ความรับผิดชอบของผู้มีตำแหน่งหน้าที่ต่างกันมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 โดยผู้ที่เป็นผู้จัดการ มีค่าเฉลี่ยความรับผิดชอบสูงที่สุด เฉลี่ย 4.29 รองลงมาคือผู้ที่เป็นพนักงานในส่วนผลิต มีค่าเฉลี่ย 4.24 ผู้ที่เป็นหัวหน้างาน/หัวหน้าแผนก เฉลี่ย 4.14 ส่วนพนักงานในสำนักงานมีค่าเฉลี่ยเพียง 4.02 (ตารางที่ 4.35 และ 4.36)

ตารางที่ 4.35

การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง  
ของความรับผิดชอบระหว่างผู้มีตำแหน่งหน้าที่ต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	DF	SS	MS	F Ratio	F Prob.
ระหว่างกลุ่ม	3	3.322	.830	3.319	.011*
ภายในกลุ่ม	289	72.315	.250		
รวม	292				

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ = .05

ตารางที่ 4.36

ค่าเฉลี่ยของความรับผิดชอบระหว่างผู้มีตำแหน่งหน้าที่ต่างกัน

ตำแหน่งหน้าที่	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
พนักงานในส่วนผลิต	122	4.2386	.4925
พนักงานในสำนักงาน	96	4.0243	.4523
หัวหน้างาน / แผนก	60	4.1352	.5531
ผู้จัดการแผนก / ฝ่าย	15	4.2889	.6254
รวม	294	4.1523	.5081

#### 4.3.2.4 ลักษณะงาน

จากการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของความรับผิดชอบระหว่างผู้มีลักษณะงานต่างกัน พบว่า ความรับผิดชอบของผู้มีลักษณะงานต่างกันมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 โดยผู้มีลักษณะงานระดับการจัดการและวางแผนการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยความรับผิดชอบสูงสุด เฉลี่ย 4.32 ผู้มีลักษณะงานด้านการปฏิบัติการผลิตมีค่าเฉลี่ยรองลงมา คือ 4.23 ถัดมาคือผู้มีลักษณะงานด้านการวิเคราะห์ข้อมูลและสั่งการ มีค่าเฉลี่ย 4.10 และผู้มีงานด้านการรวบรวมข้อมูล มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ 4.00 (ตารางที่ 4.37 และ 4.38)

ตารางที่ 4.37

การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของการมีความรับผิดชอบระหว่างผู้มีลักษณะงานที่ทำต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	DF	SS	MS	F Ratio	F Prob.
ระหว่างกลุ่ม	3	3.977	1.326	5.377	.001*
ภายในกลุ่ม	283	69.784	.247		
รวม	286				

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ = .01

ตารางที่ 4.38

ค่าเฉลี่ยของการมีความรับผิดชอบระหว่างผู้มีลักษณะงานที่ทำต่างกัน

ลักษณะงาน	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
พนักงานผู้ปฏิบัติงานผลิต	132	4.2298	.5168
พนักงานรวบรวมข้อมูล	92	4.0000	.4451
พนักงานผู้วิเคราะห์ข้อมูลและสั่งการ	27	4.1029	.5292
ระดับการจัดการและวางแผนการปฏิบัติงาน	36	4.3179	.5206
รวม	287	4.1552	.5078

#### 4.3.2.5 ประสบการณ์การทำงาน

จากการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของการมีความรับผิดชอบระหว่างผู้มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน พบว่า ความรับผิดชอบของผู้มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 โดยผู้มีประสบการณ์การทำงานนานมีความรับผิดชอบสูงกว่าผู้มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า โดยผู้มีประสบการณ์การทำงาน 11 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยความรับผิดชอบสูงสุด คือเฉลี่ย 4.29 รองลงมาคือผู้ที่มีประสบการณ์ 4 – 6 ปี เฉลี่ย 4.16 มีประสบการณ์น้อยกว่า 2 ปี มีค่าเฉลี่ย 4.14 ผู้มีประสบการณ์ 7 – 10 ปี เฉลี่ย 4.09 และผู้มีประสบการณ์ 2 – 3 ปี มีค่าเฉลี่ยความรับผิดชอบน้อยที่สุด คือ 3.98 (ตารางที่ 4.39 และ 4.40)

ตารางที่ 4.39

การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของการมีความรับผิดชอบระหว่างผู้มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	DF	SS	MS	F Ratio	F Prob.
ระหว่างกลุ่ม	4	2.932	.733	2.927	.021*
ภายในกลุ่ม	291	72.878	.250		
รวม	295	75.810			

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ = .05

ตารางที่ 4.40

ค่าเฉลี่ยของการมีความรับผิดชอบระหว่างผู้มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน

ประสบการณ์ทำงาน	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
น้อยกว่า 2 ปี	22	4.1414	.5434
2 ปี – 3 ปี	43	3.9793	.4672
4 ปี – 6 ปี	98	4.1621	.4779
7 ปี – 10 ปี	62	4.0950	.5633
11 ปีขึ้นไป	71	4.2942	.4781
รวม	296	4.1517	.5069



### 4.3.3 ความอดทน

ในการศึกษาความอดทนของกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยวัดระดับความอดทนโดยใช้แบบวัดความอดทนที่มีระดับการวัด 4 ระดับ ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความอดทนในระดับค่อนข้างสูง ค่าเฉลี่ย 3.05 (ตารางที่ 4.41) โดยผู้วิจัยได้ศึกษาความแตกต่างของความอดทนของลูกจ้างที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยจำแนกตามตัวแปรต่าง ๆ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ สถานภาพสมรส ตำแหน่งหน้าที่ ลักษณะงาน ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของโรงงาน ผลการวิจัยไม่พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความอดทนแตกต่างกัน ไม่ว่าจะจำแนกโดยตัวแปรใด

ตารางที่ 4.41

แสดงค่าต่ำสุด ค่าสูงสุด และค่าเฉลี่ยของความอดทน

ความอดทน	ค่าต่ำสุด	ค่าสูงสุด	ค่าเฉลี่ย	จำนวน
-ท่านไม่ปนเมื่อถูกใช้ทำงานหนัก	1	4	2.78	296
-ท่านควบคุมอารมณ์ได้ เมื่อผิดและถูกหัวหน้าตำหนิ	1	4	3.20	296
-ภายใต้สถานการณ์ที่เร่งรัด เช่น ที่ต้องทำงานให้เสร็จทันเวลา ท่านสามารถแก้ไขสถานการณ์ให้สำเร็จลุล่วงไปได้	1	4	3.29	296
-ท่านสามารถควบคุมอารมณ์ตนเองได้ ภายใต้ความขัดแย้งที่เกิดขึ้นระหว่างปฏิบัติงานในที่ทำงาน	1	4	3.11	296
-ท่านสามารถปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานที่มีความคิดแตกต่างจากท่านได้	1	4	2.99	296
-ท่านสามารถปฏิบัติตามกฎระเบียบของหน่วยงานได้แม้จะไม่เห็นด้วย	1	4	3.15	296
-ท่านอดทนในการทำงานที่ยากลำบากให้สำเร็จลุล่วง	1	4	3.26	296
-ท่านไม่รู้สึกเบื่อเมื่อต้องปฏิบัติงานในลักษณะเดียวกันหรือทำงานซ้ำ ๆ ในระยะเวลาานาน ๆ ได้	1	4	2.73	296
-ท่านอดทนต่อการเข้าร่วมประชุมในระยะเวลาานาน ๆ ได้	1	4	2.93	296
ค่าเฉลี่ยความอดทนรวม	1	4	3.05	296

#### 4.3.4 ความขยัน

ในการศึกษาความขยันของกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยได้ใช้แบบวัดระดับความขยัน มุ่งมั่นในการทำงาน ซึ่งมีระดับการวัด 6 ระดับ ซึ่งผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความขยัน มุ่งมั่นในการทำงานในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 4.64 (ตารางที่ 4.42 )

ตารางที่ 4.42

แสดงค่าต่ำสุด ค่าสูงสุด และค่าเฉลี่ยของความขยัน (มุ่งมั่นในการทำงาน)

ความขยัน	ค่าต่ำสุด	ค่าสูงสุด	ค่าเฉลี่ย	จำนวน
-ข้าพเจ้าคิดว่าการเตรียมตัวอย่างเต็มที่เพื่อที่จะทำงานสำคัญ ๆ นั้นเป็นสิ่งจำเป็น	2	6	5.06	296
-เมื่อทำงานใด ๆ ข้าพเจ้าจะทุ่มเทความพยายามให้กับงานนั้นทั้งหมด	1	6	4.81	296
-ข้าพเจ้ามักจะทำงานมากกว่าที่ได้ตั้งใจเอาไว้	1	6	4.26	296
-เมื่อยังไม่ประสบความสำเร็จในการทำงานใด ข้าพเจ้าก็จะพยายามทำงานนั้นอีก จนกว่าจะสำเร็จ	1	6	4.80	296
-โดยทั่วไปแล้วข้าพเจ้าเป็นผู้ที่เห็นความสำคัญของอนาคตหรือมุ่งมั่นเพื่ออนาคต	1	6	4.96	296
-ข้าพเจ้ามักจะมึนงงต้องทำอยู่ตลอดเวลา	1	6	4.45	296
-ข้าพเจ้าสามารถทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งได้ติดต่อกันเป็นเวลานานโดยไม่เบื่อหน่าย	1	6	4.11	296
ค่าเฉลี่ยความขยันรวม	2.29	6.00	4.64	296

ผู้วิจัยได้ศึกษาความแตกต่างของความขยัน มุ่งมั่นในการทำงานของลูกจ้างที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยจำแนกตามตัวแปรต่าง ๆ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ สถานภาพสมรส ตำแหน่งหน้าที่ ลักษณะงาน ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของโรงงาน พบว่า มีตัวแปร 5 ตัวแปร คือ อายุ ระดับการศึกษา และลักษณะงาน มีความสัมพันธ์กับความขยัน มุ่งมั่นในการทำงาน ดังนี้

#### 4.3.2.1 อายุ

ผู้วิจัยได้ทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรอายุของกลุ่มตัวอย่างกับความขยัน มุ่งมั่นในการทำงาน พบว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ในทางบวก โดยมีความสัมพันธ์กันเล็กน้อย ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .224 ซึ่งหมายถึง กลุ่มตัวอย่างที่อายุมากมีความขยันสูง ขณะที่กลุ่มที่อายุน้อยมีความขยันน้อยกว่า (ตารางที่ 4.43)

ตารางที่ 4.43

แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความขยันกับอายุ

	ความขยัน
อายุ	.224**

\*\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ = .001

#### 4.3.2.2 ระดับการศึกษา

จากการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของความชยัน มุ่งมั่นใน การทำงานระหว่างผู้มีระดับการศึกษาต่างกัน พบว่า ความชยันของผู้มีระดับการศึกษาต่างกันมี ความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 โดยผู้ที่จบระดับสูงกว่าปริญญาตรี มีค่า เฉลี่ยความชยันสูงสุด 5.00 รองลงมา คือ ผู้ที่จบระดับปริญญาตรี เฉลี่ย 4.85 ถัดมาคือ ผู้จบการ ศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลายหรือปวช. มีค่าเฉลี่ย 4.68 ผู้จบชั้นประถมศึกษา เฉลี่ย 4.66 ผู้จบชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น เฉลี่ย 4.50 และผู้ที่จบระดับมัธยมศึกษาตอนต้น เฉลี่ย 4.50 (ตารางที่ 4.44 และ 4.45)

ตารางที่ 4.44

การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของ ความชยันระหว่างผู้มีระดับการศึกษาต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	DF	SS	MS	F Ratio	F Prob.
ระหว่างกลุ่ม	5	7.200	1.440	3.016	.011*
ภายในกลุ่ม	288	137.531	.478		
รวม	293	144.732			

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ = .05

ตารางที่ 4.45

ค่าเฉลี่ยของความชยันระหว่างผู้มีระดับการศึกษาต่างกัน

การศึกษา	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
ประถมศึกษา	28	4.6633	.6175
มัธยมศึกษาตอนต้น	54	4.5000	.6785
มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช	87	4.6814	.6987
ปวส.หรือเทียบเท่า	60	4.4214	.7465
ปริญญาตรี	62	4.8502	.6526
สูงกว่าปริญญาตรี	3	5.0000	1.0000
รวม	294	4.6322	.7028

#### 4.3.2.3 ลักษณะงาน

จากการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของความชยัน มุ่งมั่นในการทำงานระหว่างผู้มีลักษณะงานต่างกัน พบว่า ความชยันของผู้มีลักษณะงานต่างกันมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 โดยผู้มีลักษณะงานระดับการจัดการและวางแผนการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยความชยันสูงสุด เฉลี่ย 4.92 ผู้มีลักษณะงานด้านการปฏิบัติการผลิตมีค่าเฉลี่ยรองลงมา คือ 4.67 ถัดมาคือผู้มีลักษณะงานด้านการวิเคราะห์ข้อมูลและสั่งการ มีค่าเฉลี่ย 4.58 และผู้มีงานด้านการรวบรวมข้อมูล มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ 4.48 (ตารางที่ 4.46 และ 4.47)

ตารางที่ 4.46

การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง  
ของความชยันระหว่างผู้มีลักษณะงานที่ทำต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	DF	SS	MS	F Ratio	F Prob.
ระหว่างกลุ่ม	3	5.294	1.765	3.580	.014*
ภายในกลุ่ม	283	139.504	.493		
รวม	286				

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ = .05

ตารางที่ 4.47

ค่าเฉลี่ยของการมีความชยันระหว่างผู้มีลักษณะงานที่ทำต่างกัน

ลักษณะงาน	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
พนักงานผู้ปฏิบัติงานผลิต	132	4.6732	.6282
พนักงานรวบรวมข้อมูล	92	4.4829	.8000
พนักงานผู้วิเคราะห์ข้อมูลและสั่งการ	27	4.579	.6035
ระดับการจัดการและวางแผนการปฏิบัติงาน	36	4.9206	.7578
รวม	287	4.6361	.7115

#### 4.3.5 การตรงต่อเวลา

ในการศึกษาการตรงต่อเวลาของกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยใช้แบบวัดการตรงต่อเวลาที่มีระดับการวัด 4 ระดับ ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีการตรงต่อเวลาในระดับค่อนข้างสูง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.35 (ตารางที่ 4.48) โดยผู้วิจัยได้ศึกษาความแตกต่างของการตรงต่อเวลาของลูกจ้างที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยจำแนกตามตัวแปรต่าง ๆ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ สถานภาพสมรส ตำแหน่งหน้าที่ ลักษณะงาน ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของโรงงาน ผลการวิจัยไม่พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีการตรงต่อเวลาแตกต่างกัน ไม่ว่าจะจำแนกโดยตัวแปรใด

ตารางที่ 4.48

แสดงค่าต่ำสุด ค่าสูงสุด และค่าเฉลี่ยของการตรงต่อเวลา

การตรงต่อเวลา	ค่าต่ำสุด	ค่าสูงสุด	ค่าเฉลี่ย	จำนวน
-มาทำงานสาย	1	4	3.43	296
-เข้าประชุมสาย	1	4	3.52	296
-ส่งงานช้ากว่ากำหนด	1	4	3.33	296
-ไปตามนัดกับเพื่อนไม่ทันเวลา	1	4	3.31	296
-ไปตามนัดกับผู้ใหญ่ไม่ทันเวลา	1	4	3.66	296
-กลับบ้านไม่เป็นเวลา	1	4	2.88	296
ค่าเฉลี่ยการตรงต่อเวลา	1	4	3.35	296

จากลักษณะนิสัยอุตสาหกรรมของลูกจ้างแรงงานในอุตสาหกรรมที่กล่าวมาทั้งหมด เมื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างนิสัยอุตสาหกรรมทั้ง 5 ลักษณะ โดยการทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ พบว่า นิสัยอุตสาหกรรมทุกลักษณะมีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .001 นั่นคือ ผู้ที่มีความซื่อสัตย์สูงจะมีความรับผิดชอบสูง ความอดทนสูง ขยันหมั่นเพียรมากและตรงต่อเวลามาก โดยลักษณะความรับผิดชอบและความขยันหมั่นเพียรมีความสัมพันธ์กันสูงที่สุด (.571) รองลงมาคือ ความรับผิดชอบกับความอดทน (.424) ความอดทนและความขยันหมั่นเพียร (.401) ส่วนลักษณะอื่น ๆ มีความสัมพันธ์ลดน้อยลงตามลำดับ (ตารางที่ 4.49)

ตารางที่ 4.49

แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการมีนิสัยอุตสาหกรรม

นิสัยอุตสาหกรรม	ความซื่อสัตย์	ความรับผิดชอบ	ความอดทน	ความขยัน	การตรงต่อเวลา
ความซื่อสัตย์	1.000				
ความรับผิดชอบ	.295**	1.000			
ความอดทน	.0285**	.424**	1.000		
ความขยันหมั่นเพียร	.321**	.571**	.401**	1.000	
การตรงต่อเวลา	.184**	.154**	.140*	.126*	1.000

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ = .01

\*\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ = .001

และเมื่อนำตัวแปรลักษณะทางจิตและนิสัยอุตสาหกรรมมาทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ พบว่า การมุ่งอนาคตมีความสัมพันธ์กับนิสัยอุตสาหกรรมทางบวกทุกลักษณะอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .001 โดยมีความสัมพันธ์กับความซื่อสัตย์สูงสุด (.359) ทักษะคิดต่อการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความซื่อสัตย์ ความรับผิดชอบ ความอดทน และความขยันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยมีความสัมพันธ์กับความขยันสูงสุด (.343) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีความสัมพันธ์กับความรับผิดชอบ ความอดทน ความขยันและการตรงต่อเวลาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยมีความสัมพันธ์กับความรับผิดชอบสูงสุด (.403) การควบคุมตนเอง มีความสัมพันธ์กับความซื่อสัตย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ในระดับสูงพอสมควร (.403) และมีความสัมพันธ์เล็กน้อยกับการตรงต่อเวลาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (ตารางที่ 4.50) ซึ่งอาจสรุปลักษณะทางจิตที่มีความสัมพันธ์กับนิสัยอุตสาหกรรมค่อนข้างมาก ได้แก่

- ทักษะคิดที่ติดต่อการทำงานมาก มีความสัมพันธ์กับการมีความขยันมากและรับผิดชอบสูง
- การมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง มีความสัมพันธ์กับการมีความรับผิดชอบสูง
- การมุ่งอนาคตสูง มีความสัมพันธ์กับความซื่อสัตย์
- การควบคุมตนเองได้สูง มีความสัมพันธ์กับการมีความซื่อสัตย์สูง

ตารางที่ 4.50

แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างลักษณะทางจิตใจกับพฤติกรรม  
การมีนิสัยอุตสาหกรรม

ลักษณะทางจิตใจ	พฤติกรรมการมีนิสัยอุตสาหกรรม				
	ความซื่อสัตย์	ความรับผิดชอบ	ความอดทน	ความขยัน	การตรงต่อเวลา
ทักษะคิดต่อการทำงาน	.195**	.327**	.260**	.343**	.084
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	.106	.403**	.255**	.283**	.160**
การมุ่งอนาคต	.359**	.215**	.121*	.130*	.121*
การควบคุมตนเอง	.403**	.025	.100	.002	.139*

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ = .01

\*\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ = .001



#### 4.4 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการมีนิสัยอุตสาหกรรมของลูกจ้าง

ในการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการมีนิสัยอุตสาหกรรมของลูกจ้าง ผู้วิจัยกำหนดตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยทั้งหมด 16 ตัวแปร เป็นตัวแปรอิสระ 11 ตัวแปร ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ระยะเวลาการทำงาน การเปลี่ยนแปลงสถานที่ทำงาน ทักษะคิดต่อการทำงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การมุ่งอนาคตและการควบคุมตนเอง และตัวแปรตาม 5 ตัวแปร ได้แก่ นิสัยอุตสาหกรรม ทั้ง 5 ลักษณะ คือ ความซื่อสัตย์ ความรับผิดชอบ ความอดทน ความขยันและการตรงต่อเวลา ซึ่งลักษณะตัวแปร ค่าต่ำสุด ค่าสูงสุด และค่าเฉลี่ยของตัวแปรทั้งหมดแสดงในตารางที่ 4.51 เมื่อนำตัวแปรทั้งหมดมาทดสอบหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร (Correlation Coefficient) พบว่าตัวแปรทุกตัวมีความสัมพันธ์กันไม่สูง (ตารางที่ 4.52) ไม่เป็นผลเสียต่อการวิเคราะห์หาค่าถดถอยพหุคูณ จึงนำตัวแปรทั้งหมดเข้าวิเคราะห์สมการ ซึ่งผู้วิจัยจะได้วิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อนิสัยอุตสาหกรรมที่ละลักษณะ รวมทั้งหมด 5 สมการ ดังนี้

- ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการมีความซื่อสัตย์
- ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการมีความรับผิดชอบ
- ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการมีความอดทน
- ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการมีความขยัน
- ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตรงต่อเวลา

ผลการวิจัยมีดังนี้

## ตารางที่ 4.51

ค่าต่ำสุด ค่าสูงสุด ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และลักษณะข้อมูลของตัวแปร  
 ในสมการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพล  
 ต่อนิสัยอุตสาหกรรมของลูกจ้างแรงงาน

ตัวแปร	ค่าต่ำสุด	ค่าสูงสุด	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ค่าเฉลี่ย	ลักษณะตัวแปร
เพศ	0	1	.4902	.3973	1=ชาย 0=หญิง
อายุ	18	50	5.8092	29.324	จำนวนปี
ระดับการศึกษา	1	6	1.2767	3.2823	1=ประถมศึกษา 2=ม.ต้น 3=ม.ปลาย/ปวช. 4=ปวส./เทียบเท่า 5=ป.ตรี 6=สูงกว่าป.ตรี
รายได้	1	5	1.3395	2.5993	1=ต่ำกว่า 5,000 บาท 2=5,001 – 8,000 บาท 3=8,001 – 10,000 บาท 4=10,001 – 15,000 บาท 5=15,001 บาทขึ้นไป
ระยะเวลาการทำงาน	1	5	1.2084	3.3953	1 = น้อยกว่า 2 ปี 2 = 2-3 ปี / 3 = 4-6 ปี 4 = 7-10 ปี / 5 = เกิน 10 ปี
การเปลี่ยนแปลงสถานที่ ทำงาน	1	5	1.1732	2.1385	1 = ไม่เคยเปลี่ยน 2 = 2 แห่ง / 3 = 3 แห่ง 4 = 4 แห่ง / 5 = มากกว่า 4
ทัศนคติต่อการทำงาน	1	6	.6412	4.2631	
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	1	5	.5292	3.7247	
การมุ่งอนาคต	1	6	.7855	4.0391	
การควบคุมตนเอง	1	6	.7894	3.6269	
ความซื่อสัตย์	1	4	.5151	3.2525	
ความรับผิดชอบ	1	5	.5069	4.1517	
ความอดทน	1	4	.4526	3.0526	
ความขยัน	1	6	.7050	4.6371	
การตรงต่อเวลา	1	4	.5869	3.3578	

## ตารางที่ 4.52

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทุกตัวในสมการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ  
เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการมีนิสัยอุตสาหกรรมของลูกจ้างแรงงาน

ตัวแปร	เพศ	อายุ	ระดับ การ ศึกษา	รายได้	ระยะ เวลาการ ทำงาน	การ เปลี่ยน แปลง สถานที่ ทำงาน	ทัศนคติ ต่อการ ทำงาน	แรงจูงใจ	การมุ่ง อนาคต	การควบคุม ตนเอง
เพศ	1.000									
อายุ	-.127	1.000								
ระดับการศึกษา	.117	.135	1.000							
รายได้	-.244	-.274	-.678	1.000						
ระยะเวลาการทำงาน	.057	-.462	.030	-.178	1.000					
การเปลี่ยนแปลง สถานที่ทำงาน	.103	-.210	-.082	.050	.112	1.000				
ทัศนคติต่อการทำงาน	-.162	-.021	.117	-.203	-.038	.020	1.000			
แรงจูงใจ	-.122	.136	-.039	.065	-.087	-.069	-.235	1.000		
การมุ่งอนาคต	-.067	.011	-.023	-.033	-.039	.065	.085	-.111	1.000	
การควบคุมตนเอง	.059	-.047	.073	-.038	-.022	.016	-.080	.044	-.392	1.000

#### 4.4.1 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการมีความซื่อสัตย์

การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการมีความซื่อสัตย์ของลูกจ้างแรงงานในสมการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบปกติ ซึ่งมีตัวแปรอิสระ 11 ตัวแปร และตัวแปรตามได้แก่ ความซื่อสัตย์นี้ พบว่าตัวแปรทั้งหมดมีความสัมพันธ์กับความซื่อสัตย์ในระดับปานกลาง ( $R=.543$ ) และสามารถอธิบายความผันแปรของตัวแปรทั้งหมดได้ร้อยละ 29.4 ( $R^2 = .294$ ) โดยพบว่าตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อความซื่อสัตย์ของลูกจ้าง 7 ตัวแปร คือ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ทัศนคติต่อการทำงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การมุ่งอนาคต และการควบคุมตนเอง (ตารางที่ 4.53)

ตารางที่ 4.53

การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบปกติเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการมีความซื่อสัตย์ของลูกจ้างแรงงาน

ตัวแปร	B	Std.Err	Beta	t	Sig.
อายุ	1.658E-02	.007	.161	2.328	.021
ระดับการศึกษา	8.046E-02	.034	.169	2.346	.020
รายได้	-.114	.039	-.251	-2.905	.004
ระยะเวลาการทำงาน	2.070E-02	.033	.041	.634	.527
การเปลี่ยนสถานที่ทำงาน	-4.711E-02	.027	-.092	-1.740	.083
ทัศนคติต่อการทำงาน	.205	.054	.215	3.762	.000
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	5.135E-02	.061	.045	.842	.000
การมุ่งอนาคต	.182	.043	.239	4.236	.000
การควบคุมตนเอง	.230	.044	.295	5.247	.000
เพศ	-.103	.071	-.084	-1.454	.147
ค่าคงที่	.226	.369		.613	.540

R = .543

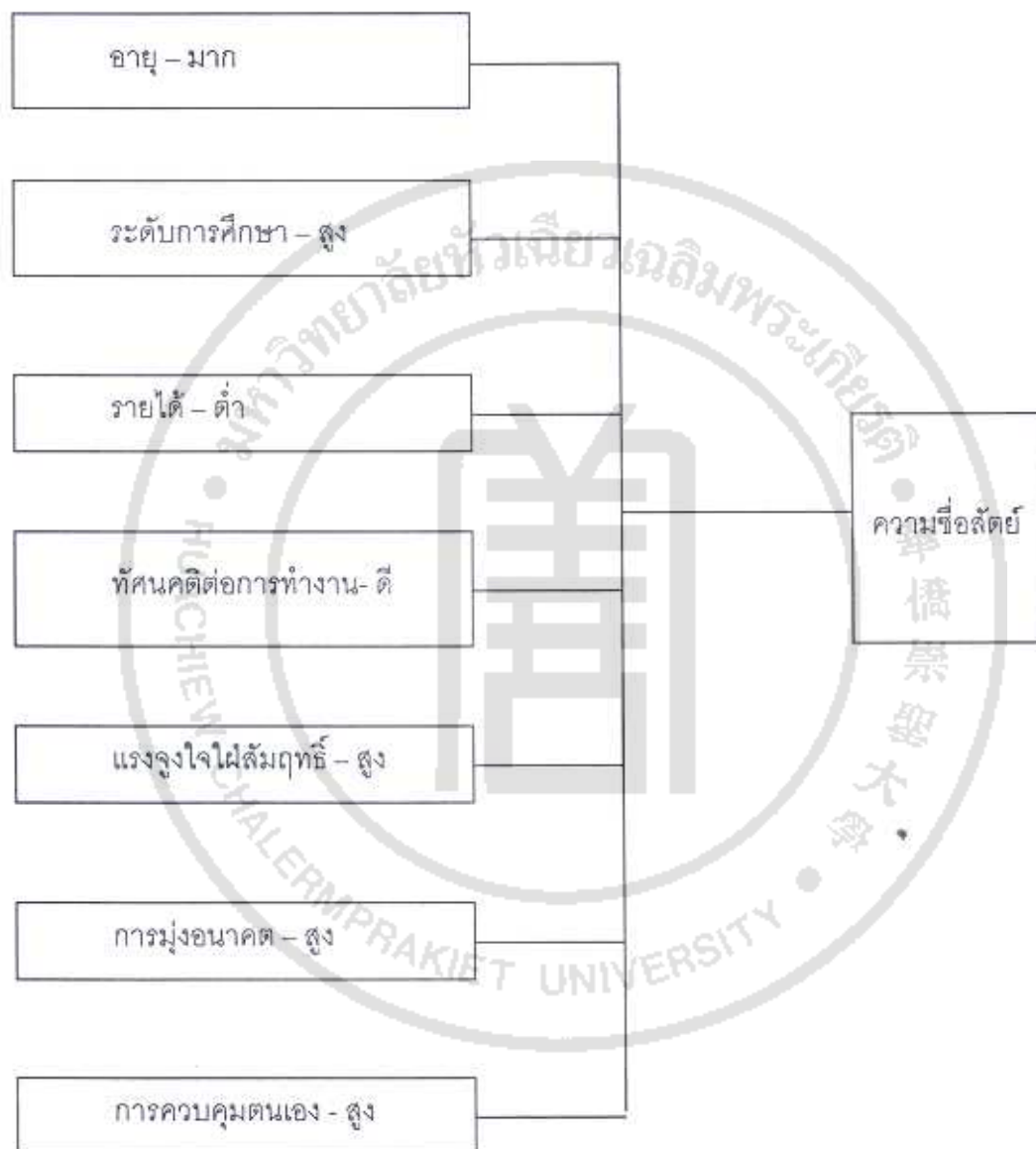
$R^2 = .294$

$R^2$  Adj. = .269

F = 11.351

Sig. = .000

แผนภูมิที่ 4.5  
สรุปปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการมีความซื่อสัตย์



#### 4.4.2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการมีความรับผิดชอบ

การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการมีความรับผิดชอบของลูกจ้างแรงงานในสมการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบปกติ ซึ่งมีตัวแปรอิสระ 11 ตัวแปร และตัวแปรตามได้แก่ ความรับผิดชอบนี้ พบว่า ตัวแปรทั้งหมดมีความสัมพันธ์กับความรับผิดชอบในระดับปานกลาง ( $R=.547$ ) และสามารถอธิบายความผันแปรของตัวแปรทั้งหมดได้ร้อยละ 30.0 ( $R^2 = .300$ ) โดยพบว่ามีตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อความรับผิดชอบของลูกจ้าง 4 ตัวแปร คือ อายุ ทักษะคิดต่อการทำงาน แรงจูงใจไม่ล้มฤทธิ์ และการมุ่งอนาคต (ตารางที่ 4.54)

ตารางที่ 4.54

การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบปกติเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการมีความรับผิดชอบของลูกจ้างแรงงาน

ตัวแปร	B	Std.Err	Beta	t	Sig.
อายุ	1.386E-02	.006	.162	2.357	.019
ระดับการศึกษา	-1.943E-02	.028	-.049	-.686	.493
รายได้	-2.901E-02	.032	-.077	-.894	.372
ระยะเวลาการทำงาน	-7.808E-04	.027	-.002	-.029	.977
การเปลี่ยนสถานที่ทำงาน	3.406E-02	.022	.080	1.523	.129
ทักษะคิดต่อการทำงาน	.232	.045	.293	5.160	.000
แรงจูงใจไม่ล้มฤทธิ์	.302	.050	.322	5.992	.000
การมุ่งอนาคต	.138	.035	.219	3.890	.000
การควบคุมตนเอง	-3.264E-02	.036	-.051	-.903	.367
เพศ	-6.011E-02	.059	-.059	-1.024	.367
ค่าคงที่	1.284	.305		4.214	.000

R = .547

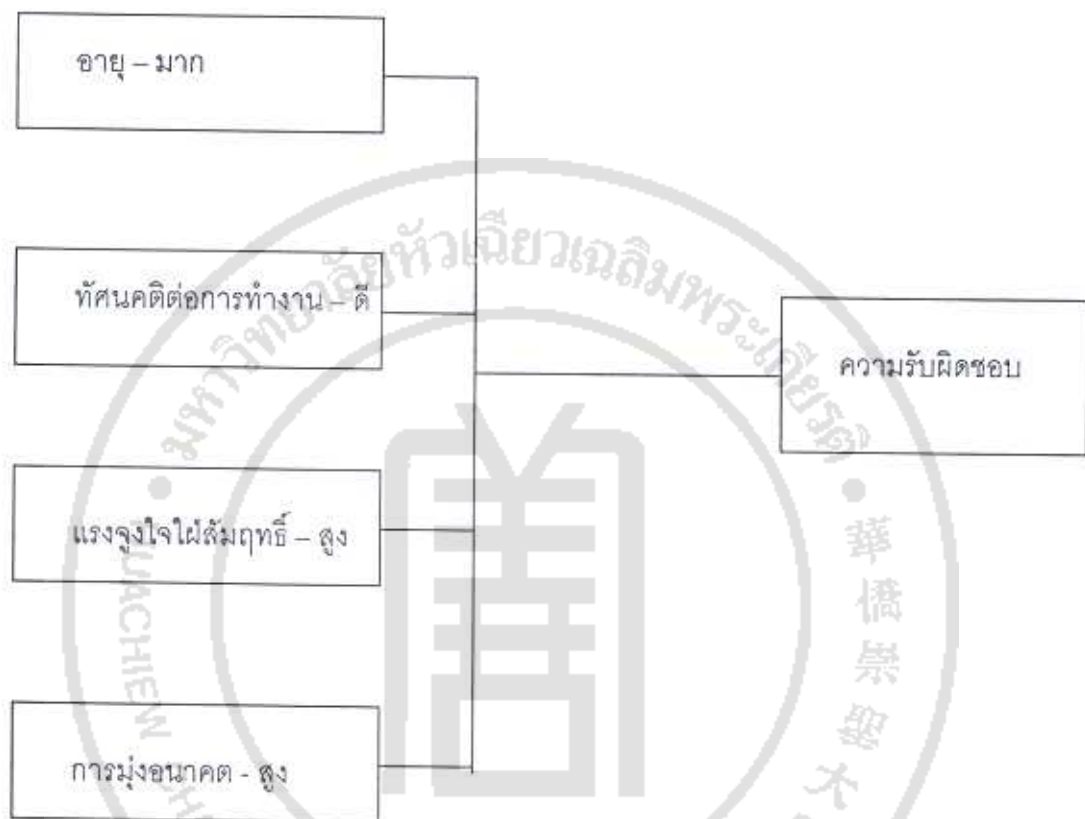
$R^2 = .300$

$R^2$  Adj. = .274

F = 11.633

Sig. = .000

แผนภูมิที่ 4.6  
 สรุปปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการมีความรับผิดชอบ



#### 4.4.3 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความอดทน

การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการมีความอดทนของลูกจ้างแรงงานในสมการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบปกติ ซึ่งมีตัวแปรอิสระ 11 ตัวแปร และตัวแปรตามได้แก่ ความอดทนนี้ พบว่า ตัวแปรทั้งหมดมีความสัมพันธ์กับความอดทนในระดับปานกลาง ( $R=.409$ ) และสามารถอธิบายความผันแปรของตัวแปรทั้งหมดได้เพียงร้อยละ 16.7 ( $R^2 = .167$ ) โดยพบว่า มีตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อความอดทนของลูกจ้าง 2 ตัวแปร คือ ทักษะคิดต่อการทำงานและแรงจูงใจไม่ล้มฤทธิ์ (ตารางที่ 4.55)

ตารางที่ 4.55

การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบปกติเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการมีความอดทนของลูกจ้างแรงงาน

ตัวแปร	B	Std.Err	Beta	t	Sig.
อายุ	-5.211E-03	.006	-.065	-.868	.368
ระดับการศึกษา	2.258E-02	.029	.061	-.781	.436
รายได้	-4.437E-02	.033	-.126	-1.339	.182
ระยะเวลาการทำงาน	-7.995E-03	.028	-.021	-.290	.772
การเปลี่ยนสถานที่ทำงาน	-2.697E-02	.023	-.068	-1.181	.239
ทัศนคติต่อการทำงาน	.215	.046	.291	4.696	.000
แรงจูงใจไม่ล้มฤทธิ์	.157	.051	.179	3.062	.002
การมุ่งอนาคต	5.002E-02	.036	.085	1.380	.169
การควบคุมตนเอง	6.192E-02	.037	.102	1.678	.094
เพศ	-3.605E-02	.060	-.038	-.602	.548
ค่าคงที่	1.405	.311		4.517	.000

$R = .409$

$R^2 = .167$

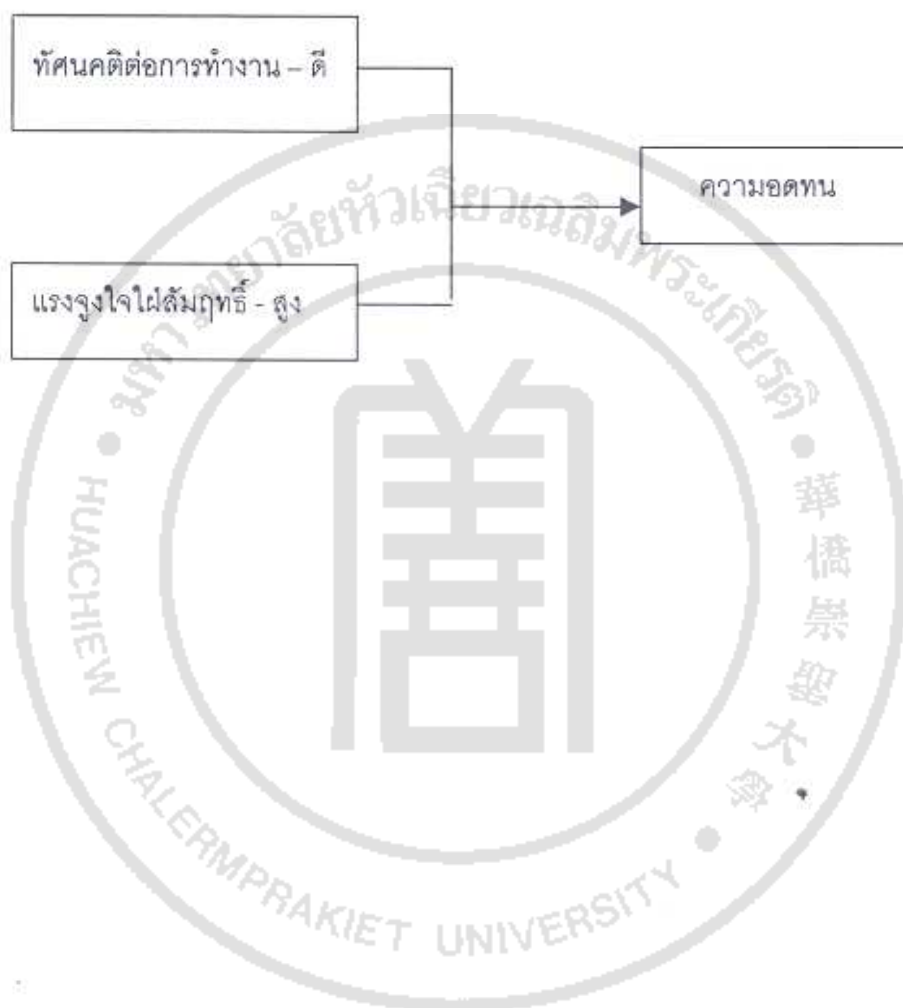
$R^2 \text{ Adj.} = .137$

$F = 5.461$

$\text{Sig.} = .000$



แผนภูมิที่ 4.7  
สรุปปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการมีความอดทนของลูกจ้างแรงงาน



#### 4.4.4 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการมีความขยัน

การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการมีความขยันของลูกจ้างแรงงานในสมการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบปกติ ซึ่งมีตัวแปรอิสระ 11 ตัวแปร และตัวแปรตามได้แก่ ความขยันนี้ พบว่าตัวแปรทั้งหมดมีความสัมพันธ์กับความขยันในระดับปานกลาง ( $R=.497$ ) และสามารถอธิบายความผันแปรของตัวแปรทั้งหมดได้ร้อยละ 24.7 ( $R^2 = .247$ ) โดยพบว่าตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อความขยันของลูกจ้าง 6 ตัวแปร คือ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ทักษะติดต่อการทำงาน แรงจูงใจไม่ล้ามฤทธิ์และการมุ่งอนาคต (ตารางที่ 4.56)

ตารางที่ 4.56

การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบปกติเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการมีความขยันของลูกจ้างแรงงาน

ตัวแปร	B	Std.Err	Beta	t	Sig.
อายุ	3.467E-02	.009	.287	4.035	.000
ระดับการศึกษา	9.974E-02	.041	.179	2.411	.017
รายได้	-.128	.047	-.242	-2.709	.007
ระยะเวลาการทำงาน	-2.509E-02	.039	-.043	-.637	.525
การเปลี่ยนสถานที่ทำงาน	5.227E-03	.033	.009	.160	.873
ทักษะติดต่อการทำงาน	.374	.066	.336	5.709	.000
แรงจูงใจไม่ล้ามฤทธิ์	.277	.074	.209	3.762	.000
การมุ่งอนาคต	.133	.052	.150	2.570	.011
การควบคุมตนเอง	-6.525E-02	.053	-.072	-1.236	.217
เพศ	-.101	.086	-.070	-1.177	.240
ค่าคงที่	.800	.445	-	1.797	.074

$R = .497$

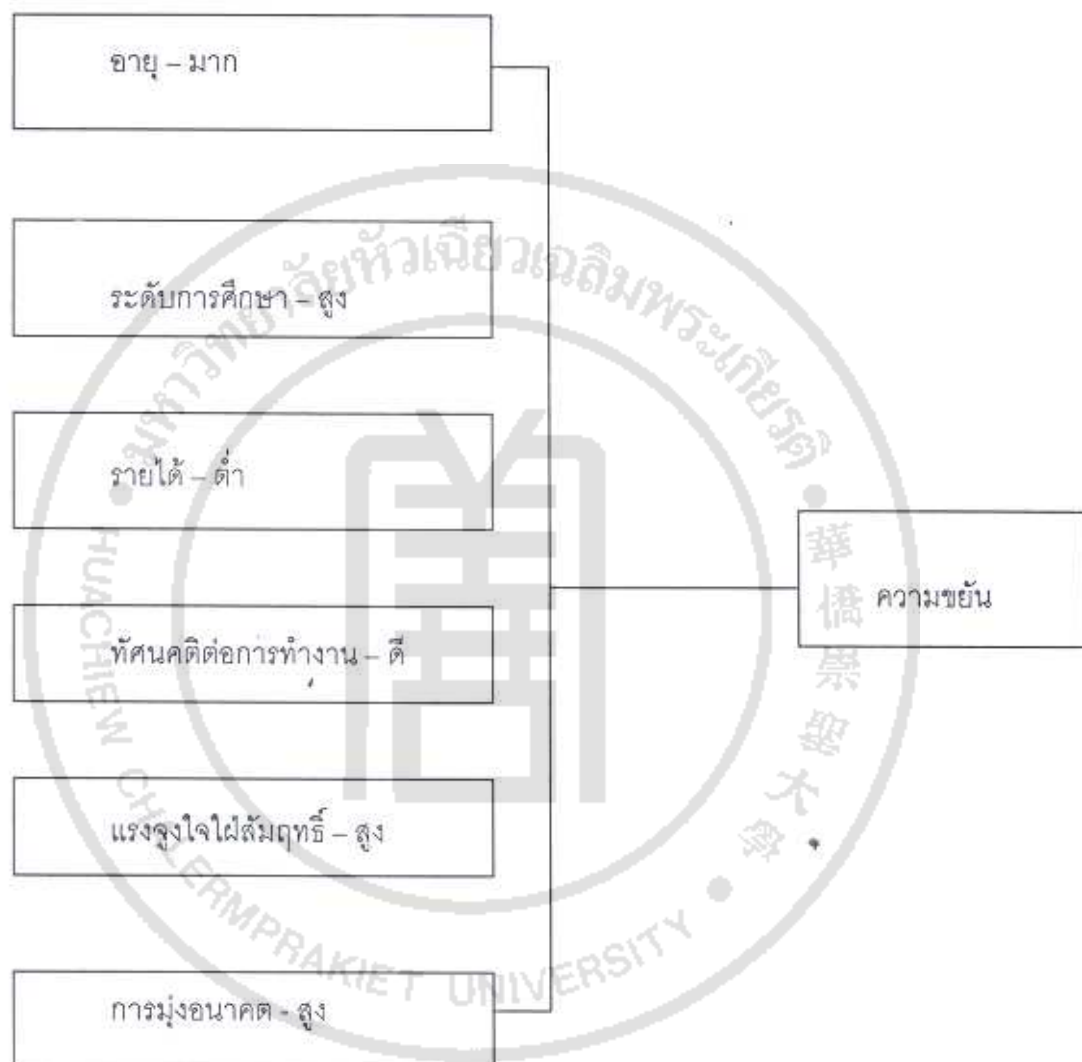
$R^2 = .247$

$R^2 \text{ Adj.} = .217$

$F = 8.917$

$\text{Sig.} = .000$

แผนภูมิที่ 4.8  
สรุปปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความขยันของลูกจ้างแรงงาน



#### 4.4.5 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตรงต่อเวลา

การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตรงต่อเวลาของลูกจ้างแรงงานในสมการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบปกติ ซึ่งมีตัวแปรอิสระ 11 ตัวแปร และตัวแปรตามได้แก่ การตรงต่อเวลานี้ พบว่าตัวแปรทั้งหมดมีความสัมพันธ์กับการตรงต่อเวลาในระดับปานกลางค่อนข้างต่ำ ( $R=.316$ ) และสามารถอธิบายความผันแปรของตัวแปรทั้งหมดได้เพียงร้อยละ 10.0 ( $R^2 = .100$ ) โดยพบว่ามีตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการตรงต่อเวลาของลูกจ้างเพียง 2 ตัวแปร คือ เพศและแรงจูงใจไม่สัมฤทธิ์ (ตารางที่ 4.57)

ตารางที่ 4.57

การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบปกติเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการมีความตรงต่อเวลาของลูกจ้างแรงงาน

ตัวแปร	B	Std.Err	Beta	t	Sig.
อายุ	7.122E-03	.008	.073	.944	.346
ระดับการศึกษา	2.858E-02	.036	.064	.786	.432
รายได้	-6.933E-02	.042	-.162	-1.664	.097
ระยะเวลาการทำงาน	-2.903E-02	.035	-.062	-.839	.402
การเปลี่ยนสถานที่ทำงาน	-5.485E-02	.029	-.114	-1.911	.057
ทัศนคติต่อการทำงาน	.110	.058	.123	1.909	.057
แรงจูงใจไม่สัมฤทธิ์	.161	.065	.152	2.494	.013
การมุ่งอนาคต	5.336E-02	.046	.075	1.171	.243
การควบคุมตนเอง	8.116E-02	.046	.111	1.750	.081
เพศ	-.170	.075	-.147	-2.252	.025
ค่าคงที่	1.9300	.391	-	4.934	.000

$R = .316$

$R^2 = .100$

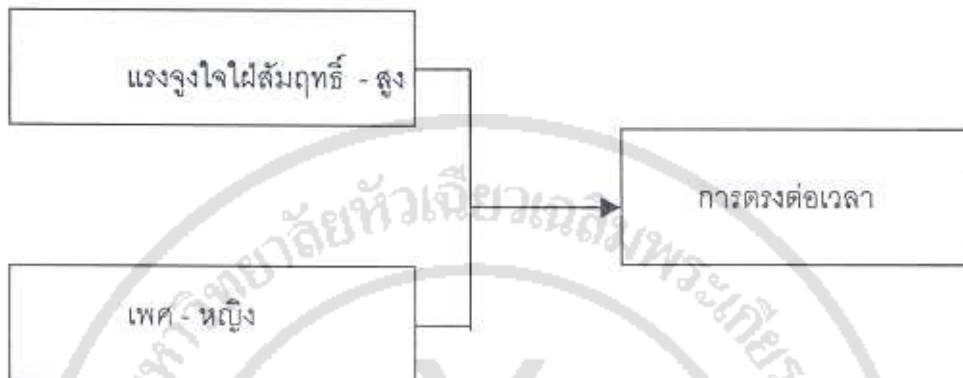
$R^2 \text{ Adj.} = .067$

$F = 3.011$

$\text{Sig.} = .001$

### แผนภูมิที่ 4.9

สรุปปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตรงต่อเวลาของลูกจ้างแรงงาน



จากผลการวิจัยปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อนิสัยอุตสาหกรรมของลูกจ้างนี้ หากเน้นถึงเฉพาะปัจจัยด้านลักษณะทางจิตที่มีผลต่อการมีนิสัยอุตสาหกรรม มีดังนี้

1. ความซื่อสัตย์ ลักษณะทางจิตที่มีอิทธิพลได้แก่ ทักษะคิดต่อการทำงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์การมุ่งอนาคตและการควบคุมตนเอง
2. ความรับผิดชอบ ลักษณะทางจิตที่มีอิทธิพลได้แก่ ทักษะคิดต่อการทำงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และการมุ่งอนาคต
3. ความขยัน ลักษณะทางจิตที่มีอิทธิพลได้แก่ ทักษะคิดต่อการทำงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และการมุ่งอนาคต
4. ความอดทน ลักษณะทางจิตที่มีอิทธิพลได้แก่ ทักษะคิดต่อการทำงานและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
5. การตรงต่อเวลา ลักษณะทางจิตที่มีอิทธิพลได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์