

การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม  
ของพนักงานระดับปฏิบัติการ  
กรณีศึกษาบริษัทดีเอสเอ สยามวาลา จำกัด

The Study of Factors Effecting Operating Employee's Making Decision  
to Work with Industrial Factory :  
A Case Study of DHA Siamwalla Company Ltd.



อุไรลักษณ์ ทองดี  
Urailak Thongdee

เลขหมู่.....  
เลขทะเบียน... 43991  
วัน, เดือน, ปี... 21 ต.ค. 2545

.b.....
.i.....

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต  
สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม  
บัณฑิตวิทยาลัย  
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง  
พ.ศ. 2545

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

The Study of Factors Effecting Operating Employee's Making Decision  
to Work with Industrial Factory :  
A Case Study of DHA Siamwalla Company Ltd.



A THEMATIC PAPER SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT  
OF THE REQUIREMENT FOR THE DEGREE OF  
MASTER OF SCIENCE IN INDUSTRIAL MANAGEMENT  
SCHOOL OF GRADUATE STUDIES  
KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG  
2002

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



**COPYRIGHT 2002**

**SCHOOL OF GRADUATE STUDIES**

**KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG**

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

หัวข้อสารนิพนธ์	การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมของพนักงานระดับปฏิบัติการ
นักศึกษา	กรณิศศึกษา บริษัทดีเอชเอ สยามวาลา จำกัด
รหัสประจำตัว	นางสาว อุไรลักษณ์ ทองดี
ปริญญา	42064430
สาขาวิชา	วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต
พ.ศ.	วิทยาการจัดการอุตสาหกรรม
อาจารย์ผู้ควบคุมสารนิพนธ์	2545
	รศ.อดิनुช กาญจนพิบูลย์

### บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ มีจุดมุ่งหมายเพื่อสำรวจความคิดเห็นของพนักงานระดับปฏิบัติการ ใน การที่จะตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม โดยมีวัตถุประสงค์ของการศึกษา 2 ประการ คือ

1. เพื่อศึกษาระดับของปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม ของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัทดีเอชเอ สยามวาลา จำกัด
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างในด้านสถานภาพส่วนตัว ที่ส่งผลต่อระดับของ ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ดีเอชเอ สยามวาลา จำกัด

กรอบความคิดในการศึกษา ได้กำหนดปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจเข้าทำงานใน โรงงานอุตสาหกรรมของพนักงานระดับปฏิบัติการ 7 ด้าน คือ (1) ด้านความต้องการทำงานที่ตนสนใจ (2) ด้านความต้องการอุปกรณที่ดีสำหรับการทำงาน (3) ด้านค่าจ้าง เงินเดือน (4) ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (5) ด้านสภาพการทำงานที่ดี (6) ด้านสวัสดิการอื่น ๆ และ (7) ด้านนายจ้าง

การศึกษาอาศัยวิธีการวิจัยเชิงสำรวจ โดยรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามจากพนักงาน ระดับปฏิบัติการ บริษัทดีเอชเอ สยามวาลา จำกัด ในระหว่างเดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. 2545 รวม จำนวนพนักงานที่เป็นประชากรในการตอบแบบสอบถามทั้งหมด 164 คน

ผลการศึกษาสรุปได้ว่า

1. จากปัจจัยทั้ง 7 ด้าน มีปัจจัย 4 ด้าน ที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมนี้ เป็นเอกสารที่ส่งมอบไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สาหรณมในระดับมาก และเรียงลำดับตามความสำคัญ โดยอาศัยคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยแต่ละด้านเป็นเกณฑ์ ได้ดังนี้ (1) นายจ้าง (2) สภาพการทำงานที่ดี (3) สวัสดิการอื่น ๆ และ (4) ความต้องการอุปกรณที่ดีสำหรับการทำงาน ส่วนปัจจัยอีก 3 ด้าน มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมในระดับปานกลาง และเรียงลำดับโดยอาศัยคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยแต่ละด้านเป็นเกณฑ์ ได้ดังนี้ (5) ค่าจ้าง เงินเดือน (6) ความต้องการงานที่ตนสนใจ (7) โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

2. จากการเปรียบเทียบในส่วนของความแตกต่างด้านสถานภาพส่วนตัวของพนักงานพบว่า อายุ และฝ่ายงาน มีผลให้การตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมมีระดับที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่ในส่วนขอเพศ ระดับการศึกษา และอายุงาน ไม่มีผลให้การตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมมีระดับที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลที่ได้จากการศึกษาครั้งนี้ สะท้อนให้ทราบถึงความคิดเห็นของพนักงานระดับปฏิบัติการในด้านต่าง ๆ และยังได้ทราบลำดับของปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมของพนักงาน อันจะเป็นประโยชน์ต่อสถานประกอบการในการสนองความต้องการของผู้สมัครงานได้อย่างถูกต้องเหมาะสม เพื่อที่จะให้ได้บุคลากรที่มีความคิดเห็นและความต้องการที่สอดคล้องกับหน่วยงาน

Thematic Title	The Study of Factors Effecting Operating Employee's Making Decision to Work with Industrial Factory : A Case Study of DHA Siamwalla Company Ltd.
Student	Miss Urailak Thongdee
Student ID	42064430
Degree	Master of Science
Program	Industrial Management
Year	2002
Thematic Advisor	Associate Professor Atinuch Kanchanapiboon

### Abstract

This study focuses on exploring the opinions of operating employee in regard to decision - making for working with industrial factory. The objectives of the study were twofolds :

1. To study the levels of importance of various factors which influence the decision – making to work with industrial factory of operating employee in DHA Siamwalla Company Ltd.
2. To study the comparing difference in private status that effect to the levels of importance of various factors which influence the decision – making to work with industrial factory of operating employee in DHA Siamwalla Company Ltd.

The conceptual framework of this study was determined by seven factors as follows : (1) self – served need, (2) need to work with appropriate equipment, (3) need for financial return, (4) need for promotion to a position of higher status, (5) need for good workplace environment, (6) need for other welfare conditions, and (7) need for good employer.

Survey research was used as a basis for this study. The collection of data by means of questionnaire was carried out during February 2002 amongst 164 operating employees in DHA Siamwalla Company Ltd.

The study found that:

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1. In seven factors, four factors had a high degree, and three factors had a medium degree of influence over the opinions and decision – making to work with industrial factory. They could be ranked in order of importance (according to mean score) for a high degree as follows: (1) good employer, (2) good workplace environment, (3) other welfare condition, and (4) appropriate work equipment need. They could be ranked in order of importance (according to mean score) for a medium degree as follows; (5) financial return, (6) self – served need and (7) promotion to a position of higher status.

2. In comparing the differences in private status of employee, age and department effect to decision – making to work with industrial factory were statistically significant difference at 0.05 level. However, sex, education and period of work time were found insignificant statistical difference at 0.05 level.

The results of this study reflected the opinions of operating employee across a broad range of criteria. They also ranked the importance of various factors, which influenced employee's decision – making to work with industrial factory. It was vitally important, therefore, for employers to be aware of, and able to respond to applicant's needs, in order to ensure that suitable personnel applied to fill their job vacancies.

## กิตติกรรมประกาศ

การจัดทำสารนิพนธ์ครั้งนี้ สามารถสำเร็จลุล่วงได้ด้วยดีจากความกรุณาของ รศ.อดิษฐ์ กาญจนพิบูลย์ อาจารย์ผู้ควบคุมสารนิพนธ์ ที่สละเวลาให้คำแนะนำ ตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่อง และให้กำลังใจแก่ผู้ทำวิจัยด้วยดีตลอดมา กราบขอบพระคุณ ผศ.ดร.วรรณารถ แสงมณี และ คณาจารย์ประจำหลักสูตรสาขาวิทยาการการจัดการอุตสาหกรรมทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชา ความรู้แก่ผู้ทำวิจัย

ขอขอบพระคุณ รศ.สุชาติ เหล่าปรีดา คุณประยูร คะเชนทรพรรค์ และคุณทิพวัลย์ ติรณะประกิจ เป็นอย่างสูงที่กรุณาตรวจสอบแบบสอบถามและให้คำแนะนำอันมีประโยชน์ ต่อผู้ทำ วิจัย

ขอขอบคุณบริษัทดีเอสเอ สยามวาลา จำกัด ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการให้พนักงานระดับ ปฏิบัติการในโรงงานตอบแบบสอบถาม และขอขอบคุณพนักงานทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการ ตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี

ขอขอบคุณพี่ ๆ เพื่อน ๆ และน้องปุก ที่ได้ให้การช่วยเหลือและให้กำลังใจแก่ผู้ทำวิจัย ตลอดมา รวมถึงคุณพ่อ คุณแม่ ผู้ให้กำเนิดและสนับสนุนให้ผู้ทำวิจัยประสบความสำเร็จมาจนถึง ปัจจุบัน

คุณค่าและประโยชน์อันพึงมีจากสารนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้ทำวิจัย ขอมอบให้หลักสูตรสาขา วิทยาการจัดการอุตสาหกรรม ผู้บริหาร และพนักงาน บริษัทดีเอสเอ สยามวาลา จำกัด โรงงานอุตสาหกรรมและสถานประกอบการทุกแห่ง

อุไรลักษณ์ ทองดี

พฤษภาคม 2545

# สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย.....	I
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	III
กิตติกรรมประกาศ.....	V
สารบัญ.....	VI
สารบัญตาราง.....	VIII
สารบัญภาพ.....	X
บทที่ 1 บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	4
1.3 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย.....	4
1.4 ขอบเขตของงานวิจัย.....	4
1.5 สมมติฐานของงานวิจัย.....	5
1.6 นิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย.....	5
1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	6
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	7
2.1 เอกสารและทฤษฎี.....	7
2.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	29
2.3 ข้อมูลเกี่ยวกับบริษัทดีเอสเอ สยามวาลา จำกัด.....	38
บทที่ 3 วิธีดำเนินงานวิจัย.....	44
3.1 ประชากร.....	44
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	44
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	45
3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	46
3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์.....	46
บทที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	51
4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับสถานการณ์ของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	53

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์และห้ามเผยแพร่โดยไม่ได้รับอนุญาตจากเจ้าของลิขสิทธิ์

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## สารบัญ (ต่อ)

หน้า

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลอันเกี่ยวกับปัจจัยด้านต่าง ๆ.....	54
4.3 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างในด้าน สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่ส่งผลต่อระดับ การตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม.....	62
4.4 การเสนอข้อมูลจากความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยอื่นเพิ่มเติม ที่มีผลต่อการตัดสินใจเพิ่มเติมของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งได้ จากแบบสอบถามตอนที่ 3.....	76
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ.....	78
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	78
5.2 อภิปรายผล.....	85
5.3 ข้อเสนอแนะ.....	92
บรรณานุกรม.....	94
ภาคผนวก.....	98
ประวัติผู้เขียน.....	109

# สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1.1 สถานการณ์การทำงาน และการว่างงาน ปี พ.ศ. 2541-2543 ทั่วราชอาณาจักร.....	2
2.1 การเปรียบเทียบความต้องการของมนุษย์ตามแนวความคิดของ Maslow & Herzberg.....	15
4.1 แสดงจำนวนแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย.....	51
4.2 สรุปสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	53
4.3 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับปัจจัยด้านความต้องการ ทำงานที่ตนสนใจ.....	55
4.4 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับปัจจัยด้านความต้องการ อุปกรณ์ที่ดีสำหรับการทำงาน.....	56
4.5 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับปัจจัยด้าน ค่าจ้างเงินเดือน.....	57
4.6 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับปัจจัยด้าน โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน.....	58
4.7 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับปัจจัยด้าน สภาพการทำงานที่ดี.....	59
4.8 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับปัจจัยด้าน สวัสดิการอื่น ๆ.....	60
4.9 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับปัจจัยด้าน นายจ้าง.....	60
4.10 แสดงลำดับของปัจจัยทั้ง 7 ด้าน ที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงาน ในโรงงานอุตสาหกรรมของพนักงานระดับปฏิบัติการ และช้อย่อย ที่มีผลต่อการตัดสินใจมากที่สุดในแต่ละด้าน.....	61
4.11 แสดงผลความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับการตัดสินใจด้านต่าง ๆ ของพนักงานระดับปฏิบัติการ จำแนกตามเพศ.....	63
4.12 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยทั้ง 7 ด้าน	

เอกสารนี้เป็นเอกสารสงวนลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี ห้ามเผยแพร่โดยไม่ได้รับอนุญาต

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.13 แสดงผลความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับการตัดสินใจด้านต่าง ๆ ของพนักงานระดับปฏิบัติการ จำแนกตามอายุ.....	65
4.14 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยทั้ง 7 ด้าน เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของอายุงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ.....	66
4.15 แสดงผลความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับการตัดสินใจด้านต่าง ๆ ของ พนักงานระดับปฏิบัติการ จำแนกตามการศึกษา.....	68
4.16 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยทั้ง 7 ด้าน เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของการศึกษาของพนักงานระดับปฏิบัติการ.....	69
4.17 แสดงผลความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับการตัดสินใจด้านต่าง ๆ ของพนักงานระดับปฏิบัติการ จำแนกตามอายุงาน.....	71
4.18 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยทั้ง 7 ด้าน เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของอายุงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ.....	72
4.19 แสดงผลความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับการตัดสินใจด้านต่าง ๆ ของพนักงานระดับปฏิบัติการ จำแนกตามฝ่ายงาน.....	74
4.20 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยทั้ง 7 ด้าน เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของฝ่ายงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ.....	75

# สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
2.1 วงจรการปฏิบัติการของการตัดสินใจ.....	9
2.2 แสดงลำดับขั้นของความต้องการตามทฤษฎีของมาสโลว์.....	12
2.3 โครงสร้างองค์กร บริษัทดีเอสเอ สยามเวลา จำกัด.....	43



# บทที่ 1

## บทนำ

### 1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในช่วงระยะเวลา 3-4 ปีที่ผ่านมา นับตั้งแต่ช่วงที่เกิดวิกฤตการณ์ ค่าเงินบาทลอยตัว ในปี พ.ศ. 2540 เป็นต้นมา รัฐบาลได้ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาอุตสาหกรรมเป็นอย่างมาก โดยพยายามกระตุ้นและส่งเสริมให้มีกิจกรรมทางเศรษฐกิจมากขึ้น พร้อมทั้งเน้นให้ภาคเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศร่วมด้วย โดยใช้มาตรการจูงใจให้นักลงทุนทั้งชาวต่างประเทศและชาวไทยเข้ามาลงทุนในภาคอุตสาหกรรมเพิ่มขึ้น เช่น การให้ประโยชน์หรือสิทธิพิเศษด้านภาษี โดยผ่านทางคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน (Board of Investment, BOI) การลดอัตราดอกเบี้ยทั้งเงินฝากและเงินกู้ เป็นต้น

มาตรการต่าง ๆ ที่รัฐบาลได้พยายามกระตุ้นให้เกิดการลงทุนในภาคเอกชนเหล่านี้ ส่งผลให้การมีงานทำในช่วงปี 2541-2543 สูงขึ้น และอัตราการว่างงานรวมลดลง ดังรายงานการสำรวจภาวะการทำงานของประชากร ปี พ.ศ. 2541-2543 ของสำนักงานสถิติแห่งชาติ ดังตารางที่ 1.1

นอกจากนี้การประกาศใช้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 ซึ่งเป็นกฎหมายสูงสุดของประเทศไทย พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และพระราชบัญญัติหลายฉบับที่เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ทำให้เกิดผลกระทบต่อองค์การที่ดำเนินการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในแบบดั้งเดิม กอปรกับการเข้าสู่ยุคที่ต้องเผชิญกับคู่แข่งที่เป็นนักธุรกิจจากต่างประเทศ และมีการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยต่าง ๆ มากมาย ทำให้แนวโน้มการบริหารทรัพยากรมนุษย์จะต้องถูกปรับเปลี่ยนแนวทางไปจากเดิม ด้วยเหตุนี้จึงทำให้นักบริหารธุรกิจสมัยใหม่ต้องหันมาสนใจและศึกษาความรู้เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ทันสมัยมากยิ่งขึ้น เพื่อนำเอากลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์มาสร้างให้เกิดข้อได้เปรียบในการแข่งขัน (ผศ.สมชาย หิรัญกิตติ : 2542)

ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์นั้น จะต้องพิจารณาถึงตำแหน่งและจำนวนที่ต้องการในอนาคต และหาวิธีการที่ดีที่สุดเพื่อการบรรจุบุคลากรลงในตำแหน่งงาน จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Planning) และการสรรหาบุคลากร (Recruitment) เพื่อให้องค์การบรรลุวัตถุประสงค์

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 1.1 สถานการณ์การมีงานทำ และการว่างงาน ปี พ.ศ. 2541-2543 ทั่วราชอาณาจักร

(หน่วย : พันคน)

สถานะภาพแรงงาน	จำนวน (คน)			การเปลี่ยนแปลง	
	2541 1998	2542 1999	2543 2000	2541-2542 1998-1999	2542-2543 1999-2000
1. ประชากรทั้งหมด	61,173	61,778	62,405	605	627
2. ประชากรอายุ 15 ปีขึ้นไป	44,972	45,698	46,452	726	754
3. กำลังแรงงานรวม	32,409	32,718	33,252	309	534
4. การมีงานทำ	30,104	30,663	31,313	559	650
ภาคเกษตรกรรม	13,454	13,878	13,907	424	29
นอกจากภาคเกษตรกรรม	16,650	16,785	17,406	135	621
5. การว่างงานรวม	1,413	1,370	1,199	-43	-171
5.1 ผู้ว่างงานที่หางานทำ (ว่างงานเปิดเผย)	457	387	321	-70	-66
5.2 ผู้ว่างงานที่ไม่หางาน ทำแต่พร้อมที่จะทำงานเพิ่ม	956	983	878	27	-105
6. กำลังแรงงานที่รอดูฤดูกาล	892	685	740	-207	55
7. ผู้ที่ไม่อยู่ในกำลังแรงงาน อายุ 15 ปี ขึ้นไป	12,563	12,979	13,199	416	220
8. ประชากรที่มีอายุต่ำกว่า 15 ปี	16,201	16,080	15,953	-121	-127
อัตราการว่างงานรวม	4.36	4.19	3.61	-0.17	-0.58
อัตราการเข้าสู่กำลังแรงงาน	72.06	71.60	71.58	-0.46	-0.02

ที่มา : รายงานการสำรวจภาวะการทำงานของประชากร ปี 2541-2543 สำนักงานสถิติแห่งชาติ

หมายเหตุ : เป็นค่าเฉลี่ยจากการสำรวจ รอบ 1 (ก.พ.) - รอบ 4 (พ.ย.)

ในด้านของสถานประกอบการ ทั้งบริษัทและโรงงานเอกชนจึงต้องเสาะแสวงหาผู้ที่สำเร็จการศึกษาใหม่ทำงานอยู่เสมอ (สิทธิพงศ์ ณ เชียงใหม่ : 2540) เช่น การติดต่อโฆษณา ร่วมกับการเปิดรับสมัครบุคคลเข้าทำงานในบริษัทและโรงงาน เป็นต้น

เมื่อพิจารณาในด้านของผู้ที่จะเข้าทำงานแล้ว องค์ประกอบสำคัญ ที่ใช้เป็นข้อพิจารณาในโอกาสเลือกเข้าทำงานกับบริษัทใดบริษัทหนึ่งได้ก็คือ แนวทางการดำเนินงานของบริษัทและโรงงานนั่นเอง โดยเปรียบเทียบทักษะในการดำเนินการของแต่ละบริษัทเพื่อตัดสินใจที่จะเข้าทำงานต่อไป ดังนั้น บริษัทและโรงงานเหล่านี้จึงมีข้อเสนอที่แข่งขันกัน เพื่อที่จะคัดเลือกบุคคลที่เหมาะสมให้เข้ามาเป็นสมาชิกร่วมทำงานกับบริษัทของตนด้วยเช่นกัน

หากได้จัดให้บริษัทและโรงงานต่าง ๆ เหล่านี้ ได้มีข้อเสนอที่เหมาะสม ก็จะทำให้ผู้ที่เข้าทำงานได้มีโอกาสเลือกและตัดสินใจอย่างพึงพอใจแล้วปัญหาความพอใจในงานที่เลือก ปัญหาการหมุนเวียนถ่ายเทแรงงาน (Turn Over) ตลอดจนปัญหาการบริหารการผลิต และการบริหารบุคลากรของบริษัทและโรงงานก็จะลดน้อยลงและหมดสิ้นไปในที่สุด

จากข้อเท็จจริงดังกล่าว หากข้อเสนอของ บริษัทหรือโรงงาน ไม่ตรงกับความต้องการของผู้ที่จะทำงาน อาจทำให้เกิดปัญหา ดังนี้

- (1) บริษัทและโรงงาน อาจไม่ได้บุคลากรที่มีคุณสมบัติ ตามที่ต้องการเข้าทำงาน
- (2) พนักงานที่ได้เข้าทำงานแล้วอาจไม่พึงพอใจในบริษัทที่ตนทำงานอยู่ด้วย
- (3) การบริหารบุคคลและการบริหารงานด้านผลผลิตของบริษัทไม่บรรลุเป้าหมาย อัน

เนื่องมาจากปัญหาที่ 1 และ 2

ปัญหาเหล่านี้อาจเป็นผลมาจากการที่ผู้ที่จะตัดสินใจเข้าทำงานกับบริษัทมีข้อมูลไม่เพียงพอต่อการตัดสินใจที่ดีของเขา หรืออาจเป็นผลมาจากการที่บริษัทไม่รู้ว่าควรจะเสนอข้อมูลอะไรที่จำเป็นต่อการตัดสินใจเข้าทำงานหรืออาจจะเป็นผลมาจากผู้ที่จะเข้าทำงานกับบริษัทนั้นไม่รู้ว่าจะใช้อะไรเป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจของตนก็ได้ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาวิจัยให้ทราบว่า มีปัจจัยอะไรบ้างที่มีผลต่อการตัดสินใจของพนักงานในการที่จะเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม ซึ่งปัจจัยเหล่านี้จะกลายมาเป็นข้อมูลพื้นฐานที่บริษัทและโรงงานอุตสาหกรรมจะได้เตรียมไว้เป็นข้อเสนอต่อผู้ที่จะเข้าทำงานกับบริษัทหรือโรงงานอุตสาหกรรม เพื่อจะก่อให้เกิดการตัดสินใจที่ถูกต้องมากที่สุด อันจะส่งผลดีต่อการบริหารงานของบริษัทและโรงงานอุตสาหกรรม และเกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงานของบุคลากรต่อไป

## 1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับของปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัทดีเอสเอ สยามเวลา จำกัด
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างในด้านสถานภาพส่วนตัวที่ส่งผลต่อระดับของการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัทดีเอสเอ สยามเวลา จำกัด

## 1.3 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัทดีเอสเอ สยามเวลา จำกัด โดยใช้แนวคิดของนักวิชาการที่ชื่อ Alfred M. Cooper ที่ได้เสนอแนวคิดไว้ในหนังสือชื่อ How to Supervise People ว่าบุคลากรมีความประสงค์ที่จะทำงานและมีความต้องการจากงานที่ทำในหลาย ๆ ด้าน ดังนี้

- (1) ความต้องการทำงานที่ตนสนใจ
- (2) ความต้องการอุปกรณที่ดีสำหรับการทำงาน
- (3) ความต้องการค่าจ้าง เงินเดือนที่ยุติธรรม
- (4) ความต้องการโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
- (5) ความต้องการมีสภาพการทำงานที่ดี รวมทั้งชั่วโมงการทำงานที่พอเหมาะและสถานที่ทำงานที่เหมาะสม
- (6) ความต้องการสวัสดิการอื่น ๆ เช่น ความสะดวกในการไป-กลับ
- (7) ความต้องการทำงานร่วมกับนายจ้างที่เข้าใจในการควบคุม การปกครองและโดยเฉพาะอย่างยิ่งก็คือ เป็นคนที่เขายกย่องนับถือ

## 1.4 ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ มุ่งทำการศึกษาความคิดเห็นของพนักงานระดับปฏิบัติการที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงงานดีเอสเอ สยามเวลา จำกัด ซึ่งตั้งอยู่ในนิคมอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี ทั้งโรงงาน 1 และ โรงงาน 2

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานระดับปฏิบัติการทั้งหมด ซึ่งปฏิบัติงานที่โรงงานดีเอสเอ สยามเวลา ในปี พ.ศ. 2545 โดยเป็นพนักงานจากโรงงาน 1 จำนวน 110 คน และโรงงาน 2 จำนวน 71 คน รวมจำนวนทั้งสิ้น 181 คน โดยไม่มีการสุ่มตัวอย่าง เอกสารเป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## 1.5 สมมติฐานของการวิจัย

1.5.1 พนักงานระดับปฏิบัติการชายและหญิงมีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมแตกต่างกัน

1.5.2 พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุต่างกันมีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมแตกต่างกัน

1.5.3 พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีการศึกษาต่างกันมีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมแตกต่างกัน

1.5.4 พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุงานต่างกันมีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมแตกต่างกัน

1.5.5 พนักงานระดับปฏิบัติการที่อยู่ฝ่ายงานต่างกันมีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมแตกต่างกัน

โดยมีตัวแปรต้นและตัวแปรตาม ดังนี้

ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ประกอบด้วยข้อมูลสถานภาพส่วนตัวดังนี้ คือ

- (1) เพศ
- (2) อายุ
- (3) การศึกษา
- (4) อายุงาน
- (5) ฝ่ายงาน

ตัวแปรตาม (Dependent Variables) คือระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม

## 1.6 นิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย

เพื่อความเข้าใจที่ตรงกัน เกี่ยวกับความหมายของคำศัพท์ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงได้นิยามศัพท์เฉพาะ ดังนี้

1.6.1 โรงงาน หมายถึง โรงงานดีเอสเอ สยามวาลา ซึ่งตั้งอยู่ในนิคมอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี จำนวน 2 โรงงาน คือ โรงงาน 1 ซึ่งตั้งอยู่ในพื้นที่โครงการ 1นวนคร และโรงงาน 2 ซึ่งตั้งอยู่ในพื้นที่โครงการ 2 นวนคร

1.6.2 พนักงานระดับปฏิบัติการ หมายถึง พนักงานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานตามแผนที่ได้กำหนดไว้ หรือตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาในแผนกต่าง ๆ ของโรงงานดีเอสเอ สยามวาลา ทั้งโรงงาน 1 และ โรงงาน 2 โดยพนักงานจะได้รับค่าจ้างเป็นรายวัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1.6.3 ค่าจ้าง หมายถึง ค่าจ้างจำนวนเงินที่ได้รับเป็นการตอบแทนจากการปฏิบัติหน้าที่ทำงานโดยจ่ายเป็นรายวันหรือจ่ายตามจำนวนชั่วโมงปฏิบัติงาน รวมถึงค่าล่วงเวลา เบี้ยเลี้ยง ค่าตอบแทนอื่น ๆ ด้วย

1.6.4 ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หมายถึง โอกาสในการเปลี่ยนแปลงสถานภาพในตำแหน่งงานในทางที่สูงขึ้น ดีขึ้น รวมทั้งโอกาสที่จะได้รับการสนับสนุนให้ได้รับการศึกษาอบรมหรือดูงานเพิ่มเติมทั้งภายในและต่างประเทศ

1.6.5 สภาพการทำงาน หมายถึง ภาวะแวดล้อมทางกายภาพในการทำงานในด้านความสะดวก ความปลอดภัยต่อสุขภาพกาย สุขภาพจิต รวมถึงภาวะลักษณะการทำงานและส่วนที่เกี่ยวข้องอื่น ๆ ที่มีผลกระทบต่อบรรยากาศการทำงาน

1.6.6 สวัสดิการการทำงาน หมายถึง การให้บริการเพื่ออำนวยความสะดวกสบายในการทำงาน รวมถึงผลประโยชน์เกื้อกูลอื่น ๆ นอกเหนือไปจากค่าจ้างเงินเดือนปกติที่ได้รับ อันได้แก่ มีรถรับส่ง มีบ้านให้เช่าในราคาถูก ค่ารักษาพยาบาล อาหารกลางวัน ทุนค่าเล่าเรียนบุตร เงินกู้ฉุกเฉิน เงินประกันสังคม เป็นต้น

1.6.7 นายจ้าง หมายถึง หัวหน้างานระดับบังคับบัญชา ที่เป็นผู้มีหน้าที่ควบคุมการทำงาน การให้คุณให้โทษ การตัดสินใจเกี่ยวกับการรับเข้าหรือไล่ออกจากตำแหน่งงาน รวมไปถึงเป็นผู้กำหนดนโยบายในการบริหารองค์กรนั้นด้วย

## 1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.7.1 ทำให้ทราบถึงระดับของปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมของพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทดีเอสเอ สยามวาลา จำกัด

1.7.2 ทำให้ทราบถึงความแตกต่างในด้านสถานภาพส่วนตัวที่ส่งผลต่อระดับของการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัทดีเอสเอ สยามวาลา จำกัด

1.7.3 ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาปรับปรุง ข้อเสนอและองค์ประกอบต่าง ๆ ในการจ้างงานให้เหมาะสมกับความต้องการของผู้ที่สนใจเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมต่อไปในอนาคต

## บทที่ 2

# เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาทฤษฎีประกอบกับเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามลำดับ ดังนี้

### 2.1 เอกสารและทฤษฎี

2.1.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ

2.1.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความต้อการและความคาดหวัง

2.1.3 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการเข้าสู่อาชีพ

### 2.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.3 ข้อมูลเกี่ยวกับบริษัท ดีเอสเอ สยามเวลา จำกัด

### 2.1 เอกสารและทฤษฎี

2.1.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องต่อการตัดสินใจ

Gore and Dyson (1962) กล่าวว่า การตัดสินใจก็คือ "การพิจารณาเลือก ปฏิบัติทางใดทางหนึ่งจากทางเลือกที่ฟังมีให้หลาย ๆ ทาง เพื่อไปสู่เป้าหมายที่กำหนดเอาไว้"

ถวิล เกื้อกุลวงศ์ (2530) ได้กล่าวถึงเรื่องการตัดสินใจไว้ว่า

การตัดสินใจ เป็นกระบวนการที่สำคัญอย่างหนึ่งของพฤติกรรมของมนุษย์ ทำไมมนุษย์จึงต้องมีการตัดสินใจ? แน่แน่นอนมนุษย์ทุกคน ย่อมต้องตัดสินใจไปในทางที่คิดว่าจะบังเกิดผลดีที่สุดต่อตนเอง การที่มนุษย์คิดว่าสิ่งที่ได้ตัดสินใจไปนั้นจะเกิดผลดีแก่ตนนั้น ก็เพราะมนุษย์คาดหวังว่าจะได้พบในสิ่งที่ตนต้องการหรือได้พบในสิ่งที่ตนพึงพอใจ

จำนง พรายแย้มแซ (2530) ได้อธิบายเกี่ยวกับการตัดสินใจไว้ว่า

ในชีวิตประจำวันของคนเราต้องเผชิญกับเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่จะต้องใช้ความคิดเพื่อการตัดสินใจอยู่ตลอดเวลา พฤติกรรมที่คนแสดงออกในกรณีต่าง ๆ ล้วนมีผลกระทบต่อกรดำเนินชีวิตของตนเอง และครอบครัวอย่างสำคัญ จึงต้องพิจารณาตัดสินใจด้วยความระมัดระวัง

องค์ประกอบของการตัดสินใจแบ่งออกได้เป็น 3 ประการ คือ

(1) ความต้องการของตนเอง หมายถึง การตัดสินใจที่ถือเอาความต้องการของตนเองเป็น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ที่ตั้ง

(2) ค่านิยม หมายถึง การตัดสินใจตามความนิยมชมชอบของตนเป็นใหญ่

(3) การสนองตอบต่อสิ่งแวดล้อม หมายถึง การตัดสินใจตามความต้องการของสังคมหรือสิ่งแวดล้อมเพื่อให้ตัวเองอยู่รอดปลอดภัยและสมหวัง

นอกจากองค์ประกอบ 3 ประการแล้ว ยังมีโครงสร้างที่เป็นพื้นฐานในสังคม คือ สถาบัน 3 สถาบัน ที่มีอิทธิพลแบบแฝงเร้นอยู่เบื้องหลังขององค์ประกอบดังกล่าว คือ

(1) สถาบันครอบครัว ซึ่งเป็นสถาบันแรกที่มีความรับผิดชอบอย่างใหญ่หลวงต่อการสร้างค่านิยมและความเชื่อต่าง ๆ ต่อบุคคลที่เป็นสมาชิก โดยเฉพาะหัวหน้าหรือผู้นำครอบครัวที่มีเจตคติและพฤติกรรมแบบใดอย่างไม่เปลี่ยนแปลงแล้ว มักจะก่อให้เกิดสภาพแวดล้อมภายในครอบครัวที่ส่งผลกระทบต่อกระบวนการตัดสินใจของสมาชิกเป็นอย่างมาก

(2) สถาบันการศึกษาหรือโรงเรียน เป็นสถาบันที่มีบทบาทสำคัญเท่ากับหรือมากกว่าสถาบันครอบครัวเสียอีก เพราะภายใต้กระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของระบบการศึกษาในแต่ละระดับนั้น มีอิทธิพลต่อความต้องการ ค่านิยมและการสร้างสภาวะแวดล้อมที่ดีของนักเรียนโดยส่วนรวม ซึ่งจะเป็นส่วนช่วยสนับสนุนหรือส่งเสริมให้เกิดพฤติกรรมที่เหมาะสม

(3) สถาบันในสังคม เช่น องค์การต่าง ๆ ในชุมชน สถานประกอบการและสื่อมวลชน ฯลฯ ล้วนแต่มีบทบาทสำคัญต่อการส่งเสริมสนับสนุนให้มีทางเลือกต่าง ๆ ด้วยวิธีการสื่อความ ข่าวสารและแนวคิดในรูปแบบที่เข้าใจอาจจะทำให้เกิดการตัดสินใจที่ไม่พึงปรารถนาได้

ในการตัดสินใจของคนเราแต่ละครั้งไม่ว่าจะเป็นเรื่องเล็กหรือเรื่องใหญ่ก็ตาม ย่อมจะต้องเป็นไปตามกระบวนการอย่างเดียวกันทั้งสิ้น เว้นแต่จะใช้เวลามากน้อยต่างกันในบางขั้นตอนเท่านั้น ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับทักษะและความสามารถของแต่ละบุคคลเป็นสำคัญ

Hoy and Miskel (อ้างในบุญเดิม พันธรอบ. 2529) กล่าวว่า

กระบวนการตัดสินใจเป็นวงจรของเหตุการณ์ ซึ่งจะรวมถึงการระบุข้อชี้รายละเอียดและขอบเขตของปัญหา การวิเคราะห์ปัญหา การหาแนวทางแก้ปัญหา การปฏิบัติการตามแผนการและการประเมินผลของแผนการปฏิบัติการนั้น

กระบวนการตัดสินใจประกอบด้วยขั้นตอน 5 ขั้นตอน ดังนี้

(1) ยอมรับ และระบุข้อชี้ถึงสภาพและขอบเขตของปัญหา

(2) วิเคราะห์ปัญหา

(3) สร้างเกณฑ์ที่เชื่อถือได้ในการแก้ปัญหา

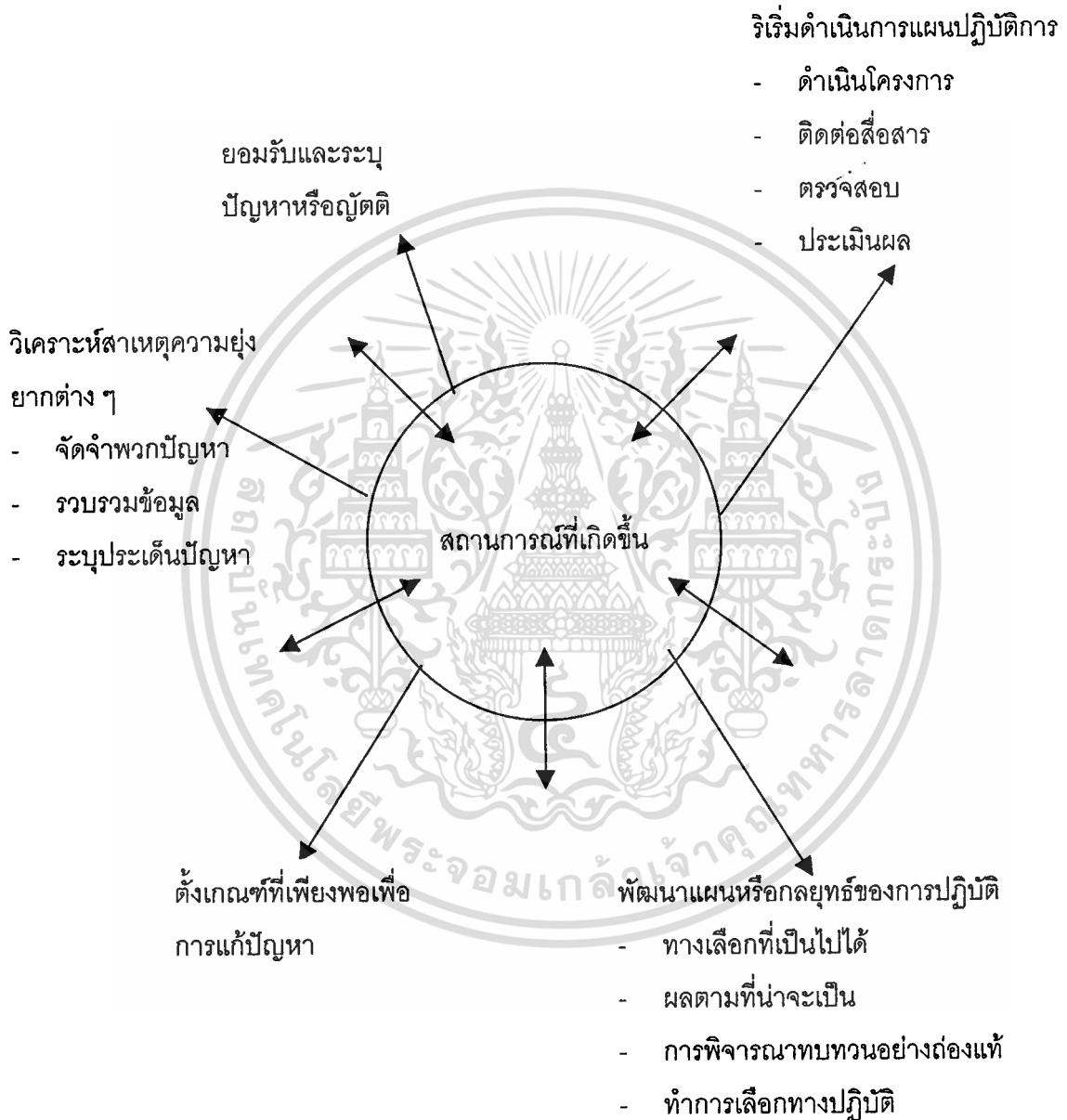
(4) พัฒนาแผนปฏิบัติการหรือกลยุทธ์ รวมทั้งระบุทางเลือกต่าง ๆ ที่เป็นไปได้ การ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

พยากรณ์ผลตามที่เป็นไปได้ของแต่ละทางเลือก

(5) เริ่มแผนปฏิบัติการ

จากขั้นตอน ในกระบวนการตัดสินใจดังกล่าว Hoy และ Miskel ได้แสดงวงจรการปฏิบัติการของการตัดสินใจ ดังนี้



ภาพที่ 2.1 วงจรการปฏิบัติการของการตัดสินใจ

John Dewey (อ้างใน บุญเดิม พันธรอบ. 2529) ได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการตัดสินใจเพื่อแก้ปัญหาไว้เป็นขั้นตอนดังนี้ คือ

(1) ยอมรับสภาพของปัญหา ยอมรับว่าสภาพปัจจุบันที่เป็นอยู่มีปัญหาเกิดขึ้นจริง จำเป็น

ต้องแก้ไข เอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาติให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

(2) กำหนดขอบเขตของปัญหา ศึกษาปัญหานั้นให้เด่นชัดกว่าที่เป็นอยู่ เพื่อสามารถเข้าใจปัญหาได้ตรงกับความเป็นจริง

(3) แนะนำแนวทาง ทางเลือกที่สามารถแก้ไขปัญหาได้

(4) ตั้งข้อสมมติฐาน เพื่อนำไปดำเนินการแนะนำทางสังเกตและรวบรวมข้อเท็จจริง สรุปความหลากหลายจากแนวคิดต่าง ๆ มาประกอบการตัดสินใจ

(5) วิเคราะห์ด้วยวิจารณ์ด้วยควมมีเหตุผล เพื่อกำหนดแนวทางลำดับความสำคัญ และแนะนำข้อสมมติฐานที่เป็นจริงในการแก้ปัญหา

(6) ทดลองประเมินผลข้อสมมติฐาน เพื่อเลือกนำมาประกอบการตัดสินใจแล้วนำไปปฏิบัติให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้

บรรจง เนียมมณี (2523) อ่างเหตุผลในการตัดสินใจกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งของ Plato ไว้ว่า

มนุษย์เป็นสัตว์ประเสริฐที่มีเหตุผลของธรรมชาติ (Rationalistic View) กล่าวคือ คนจะประพฤติปฏิบัติสิ่งใดก็ตาม ได้พิจารณาไตร่ตรอง หาทางเลือกที่ดีที่สุดก่อนลงมือกระทำกรใด ๆ ลงไป และยังอธิบายเพิ่มเติมว่า คนมีพฤติกรรมในการแก้ปัญหาอย่างเดียวกันหลาย ๆ พฤติกรรมนั้น เพราะมนุษย์มีความเฉลียวฉลาดและความรู้รอบรู้ต่างกัน

### 2.1.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความต้องการและความคาดหวัง

มีทฤษฎีหลายทฤษฎีที่ถูกนำมาใช้อธิบายเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานของบุคคล เนื่องจากมีสาเหตุที่ซับซ้อนและมีองค์ประกอบหลายอย่างที่เป็นตัวกำหนดความพึงพอใจในงาน ในที่นี้จะสรุปทฤษฎีความพึงพอใจในงานไว้ ดังนี้

#### 2.1.2.1 ทฤษฎีการจูงใจของ Maslow (Maslow's General Theory of Human Motivation)

มาสโลว์ (Maslow) ได้เขียนทฤษฎีจูงใจ (Motivator Theory) หรือที่เรียกว่า ทฤษฎีทั่วไปเกี่ยวกับการจูงใจ (Maslow's General Theory of Human Motivation) เป็นทฤษฎีซึ่งมาสโลว์กล่าวถึงสิ่งจูงใจจากความต้องการของมนุษย์และได้วางกระบวนการทางความต้องการของมนุษย์ไว้ว่า มนุษย์มีความต้องการอยู่เสมอ ไม่มีสิ้นสุด ขณะที่ความต้องการใดได้รับการตอบสนองแล้วความต้องการอย่างอื่นจะเข้ามาแทนที่ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้ว จะไม่เป็นสิ่งจูงใจอยู่และความต้องการของมนุษย์ มีลำดับชั้นจากต่ำไปหาสูง (Hierarchy of Needs) ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ชั้น ดังนี้

(1) ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological Needs) ความต้องการทางด้านร่าง

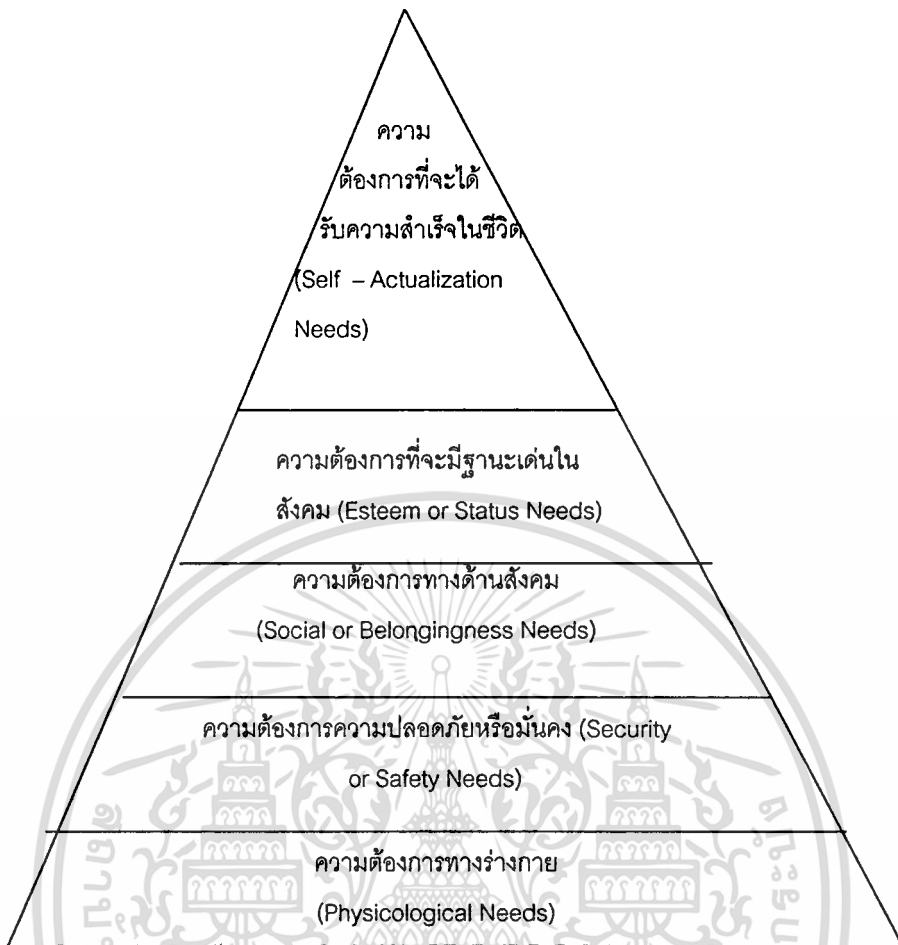
กลายเป็นความต้องการเบื้องต้นเพื่อความอยู่รอด เช่น ความต้องการในเรื่องอาหาร น้ำ ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค ความต้องการพักผ่อน และความต้องการทางเพศ ฯลฯ ความต้องการทางด้านร่างกายจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคนก็ต่อเมื่อความต้องการทางด้านร่างกายยังไม่ได้รับการตอบสนองเลย ในด้านนี้โดยปกติแล้ว องค์กรทุกแห่งมักจะตอบสนองความต้องการของแต่ละคนด้วยวิธีการทางอ้อม คือ การจ่ายเงินค่าจ้าง

(2) ความต้องการความปลอดภัยหรือความมั่นคง (Security of Safety Needs) ถ้าหากความต้องการทางด้านร่างกายได้รับตอบสนองตามสมควรแล้ว มนุษย์ก็จะมีความต้องการในขั้นต่อไปที่สูงขึ้น คือ ความต้องการทางด้านความปลอดภัยหรือความมั่นคงต่าง ๆ ความต้องการทางด้านความปลอดภัย จะเป็นเรื่องเกี่ยวกับการป้องกันเพื่อให้เกิดความปลอดภัยจากอันตรายต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นกับร่างกาย ความสูญเสียทางด้านทางเศรษฐกิจ ส่วนความมั่นคงนั้น หมายถึง ความต้องการความมั่นคงในการดำรงชีพ เช่น ความมั่นคงในหน้าที่การงาน สถานะทางสังคม

(3) ความต้องการทางด้านสังคม (Social or Belongingness Needs) ภายหลังจากที่ได้รับการสนองขั้นที่ 2 แล้ว ก็จะมีความต้องการที่สูงขึ้น คือ ความต้องการทางสังคม จะเริ่มเป็นสิ่งจูงใจที่สำคัญต่อพฤติกรรมของคน ความต้องการทางด้านนี้ จะเป็นความต้องการเกี่ยวกับการอยู่ร่วมกัน และการได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่น และมีความรู้สึกว่า ตนเองนั้นเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มทางสังคมอยู่เสมอ

(4) ความต้องการที่จะมีฐานะเด่นในสังคม (Esteem or Status Needs) ความต้องการขั้นต่อมาจะเป็นความต้องการที่ประกอบด้วยสิ่งต่าง ๆ ดังนี้ คือ ความมั่นใจในตัวเอง ในเรื่องความสามารถ ความรู้ และความสำคัญในตัวของตัวเอง รวมตลอดทั้งความต้องการที่จะมีฐานะเด่นเป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่น หรืออยากที่จะให้บุคคลอื่นยกย่องสรรเสริญในความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน การดำรงตำแหน่งที่สำคัญในองค์กร

(5) ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จในชีวิต (Self – Actualization or Self – Realization) ลำดับขั้นความต้องการที่สูงสุดของมนุษย์ ก็คือ ความต้องการที่อยากจะประสบความสำเร็จในชีวิตตามความนึกคิด หรือความคาดหวัง ทะเยอทะยาน ใฝ่ฝันที่อยากได้รับผลสำเร็จในสิ่งอันสูงส่งในทัศนะของตน ลำดับความต้องการตามทฤษฎีของ Maslow 's Hierarchy Needs สามารถเขียนเป็นภาพแสดงไว้ได้ ดังนี้



ภาพที่ 2.2 แสดงลำดับขั้นของความต้องการตามทฤษฎีของมาสโลว์

สาระสำคัญของทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ สรุปได้ว่าความต้องการทั้ง 5 ขั้นของมนุษย์มีความสำคัญไม่เท่ากัน บุคคลแต่ละคนจะปฏิบัติตนให้สอดคล้องกับบำบัดความต้องการในแต่ละประเภทที่เกิดขึ้น การมุ่งใจตามทฤษฎีที่จะต้องพยายามตอบสนองความต้องการลำดับขั้นที่แตกต่างกันไป และความต้องการตั้งแต่ระดับที่ 1 ถึง 5 จะมีความสำคัญแก่บุคคลมากน้อยเพียงใด ขึ้นอยู่กับความพึงพอใจที่ได้รับจากการสนองความต้องการในลำดับต้น ๆ

#### 2.1.2.2 ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (Two – Factor Theory)

เฮอริชเบอร์ก, บลูสเนอร์ และสไนเดอร์แมน (Herzberg, Bausners and Snyderman) ศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน โดยใช้ทฤษฎีสององค์ประกอบของเฮอริชเบอร์ก (Herzberg 's Two Factor Theory) หรือที่มีชื่อเรียกอีกหลายชื่อ เช่น Motivation – Maintenance Theory, Dual Factor Theory หรือ Motivation Hygiene Theory เป็นทฤษฎีที่กล่าวถึงความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงาน เฮอริชเบอร์กและคณะได้ทำการทดลอง โดย

เอกสารงานวิจัยและนักบัญชีประมาณ 200 คน จากอุตสาหกรรม 11 แห่ง ในบริเวณเมือง  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ถึง การที่บุคคลได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงานแล้ว ยังหมายถึงสถานการณ์ที่บุคคลสามารถได้รับความก้าวหน้าในทักษะ (Skill) วิชาชีพ

(3) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน (Inter Personal Relations with Superior, Subordinate, Peers) หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นกริยา หรือวาจา ที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันมีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี

(4) สถานะของอาชีพ (Status) หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคมมีเกียรติ และศักดิ์ศรี

(5) นโยบาย และการบริหารงาน (Company Policy and Administration) หมายถึง การจัดการและการบริหารงานขององค์การ การติดต่อสื่อสารภายในองค์การ

(6) สภาพการทำงาน (Working Conditions) ได้แก่ สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชิ่งโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปรกรณ์ หรือเครื่องมือต่าง ๆ

(7) ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal Life) หมายถึง ความรู้สึกที่ดี หรือไม่ดีอันเป็นผลที่ได้รับจากงาน ในหน้าที่ของเขา เช่น การที่บุคคลต้องถูกย้ายไปทำงานในที่แห่งใหม่ ซึ่งห่างไกลจากครอบครัวทำให้เขาไม่มีความสุข และไม่พอใจกับงานในที่แห่งใหม่

(8) ความมั่นคงในงาน (Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพหรือความมั่นคงขององค์การ

(9) วิธีการปกครองบังคับบัญชา (Supervision - Technical) หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานหรือความยุติธรรมในการบริหาร

ปัจจัยคำจุน ไม่ใช่เป็นสิ่งจูงใจที่จะทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น แต่จะเป็นข้อกำหนดเบื้องต้น เพื่อป้องกันไม่ให้คนไม่พอใจในงานที่ทำอยู่เท่านั้นเอง การค้นพบที่สำคัญ จากการศึกษาของเฮอริช เบอร์ก คือปัจจัยที่เรียกว่า ปัจจัยคำจุนนั้น จะมีผลกระทบต่อความไม่พอใจในการทำงานและปัจจัยจูงใจจะมีผลกระทบต่อความพอใจในงานที่ทำ กล่าวคือ ปัจจัยคำจุนย่อมจะเป็นสาเหตุที่ทำให้คนเกิดความไม่พอใจในงานที่ทำเท่านั้นเอง ส่วนปัจจัยที่กระตุ้นหรือจูงใจคนให้เกิดความพอใจในงานที่ทำงานเท่านั้น ดังนั้น สมมติฐานที่สำคัญของเฮอริชเบอร์ก ก็คือ ความพอใจในงานที่ทำจะเป็นสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงาน

เมื่อนำเอาสิ่งที่เป็นสาระสำคัญของทฤษฎีของมาสโลว์และทฤษฎีของเฮอริชเบอร์กมาเปรียบเทียบกัน ดังแสดงในตารางที่ 2.1 จะพบว่าในความต้องการระดับต้น ซึ่งได้แก่ ความต้องการทางร่างกายและความต้องการด้านความปลอดภัย มั่นคงในชีวิตนั้น สอดคล้องกับปัจจัย ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน คือ สภาพการทำงานที่ดี เงินเดือนดี ความมั่นคงดี นั่นเอง

## ตารางที่ 2.1 การเปรียบเทียบความต้องการของมนุษย์ตามแนวความคิดของ Maslow & Herzberg

ความต้องการของมนุษย์ตามแนวคิดของ Maslow	ความต้องการของมนุษย์ตามแนวคิดของ Herzberg
ลำดับ 5 ความต้องการความสำเร็จสูงสุดในชีวิต ( Self Actualization Needs)	ความต้องการ <ul style="list-style-type: none"> <li>- ความสำเร็จในงานที่ทำ</li> <li>- ได้ทำงานที่ปรารถนาและชอบทำ</li> <li>- ได้ทำความก้าวหน้าให้กับหน่วยงานของตน</li> </ul>
ลำดับ 4 ความต้องการชื่อเสียงเกียรติยศ ( Esteem Needs )	ความต้องการ <ul style="list-style-type: none"> <li>- ความก้าวหน้าในการทำงาน</li> <li>- ได้รับการยกย่องสรรเสริญ</li> <li>- มีสถานภาพและบทบาทที่ดี</li> </ul>
ลำดับที่ 3 ความต้องการทางที่จะเป็นส่วนหนึ่งของสังคมและความต้องการความรัก ( Belongingness and Love Needs )	ความต้องการ <ul style="list-style-type: none"> <li>- ให้ผู้บังคับบัญชายอมรับนับถือตน</li> <li>- ให้เพื่อนยอมรับนับถือตน</li> <li>- ให้ผู้บังคับบัญชายอมรับนับถือตน</li> </ul>
ลำดับที่ 2 ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย ( Sefty and Security Needs )	ความต้องการ <ul style="list-style-type: none"> <li>- ผู้บังคับบัญชาที่ดีมีความสามารถ</li> <li>- มีนโยบายบริหารงานที่ดี</li> <li>- หน่วยงานที่มีความมั่นคง</li> </ul>
ลำดับที่ 1 ความต้องการอันเกิดจากสภาพของร่างกาย ( Physiological Needs )	ความต้องการ <ul style="list-style-type: none"> <li>- สภาพการทำงานที่ดี</li> <li>- เงินเดือนค่าตอบแทนที่ดี</li> <li>- ความมั่นคงส่วนตัวที่ดี</li> </ul>

### 2.1.2.3 ทฤษฎีการคาดหวังของวูรัม (Vroom 's Expectancy Theory)

Vroom ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการจูงใจในการทำงานของบุคคลตามทฤษฎีที่เรียกว่า ทฤษฎีการคาดหวังของวูรัม (Vroom 's Expectancy Theory) ว่า บุคคลจะประเมินความเป็นไปได้ของผลที่จะเกิดขึ้นแล้วจึงดำเนินการปฏิบัติตามที่ตนคาดหวังไว้ เขาได้ชี้ให้เห็นว่าการจูงใจขึ้นอยู่กับ การคาดหวังของบุคคลต่อผลที่เกิดขึ้น ทฤษฎีการคาดหวังนี้ดำเนินการว่าบุคคลจะร่วมกิจกรรมที่เขาคาดหวังว่าจะได้รับรางวัลหรือสิ่งของต่าง ๆ ตามที่ปรารถนา Vroom ใช้คำว่า Valence ซึ่งหมายถึง ความอยากที่จะทำสิ่งต่าง ๆ ถ้ามีความอยากมากกว่าความไม่อยาก ระดับค่า Valence เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เป็นบวก Vroom เปรียบเทียบว่า กํารกระทำของบุคคลที่จะไปสู่จุดที่คาดหวังนั้นเป็นกลไก (Instrumental) ไปสู่ความสำเร็จและความเชื่อที่ว่าพฤติกรรมจะนำไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ นั้น Vroom เรียกว่า ความคาดหวัง (Expectancy) Vroom ได้สรุปทฤษฎีของเขาเป็นสูตร ดังนี้

$$\text{แรงจูงใจ} = \text{ความอยาก} \times \text{ความคาดหวัง}$$

$$\text{Motivational Force} = \text{Valence} \times \text{Expectancy}$$

จากแนวความคิดนี้จะเห็นว่าการปฏิบัติงานของบุคคลจะได้รับผลกระทบโดยตรงจากสิ่งที่คาดหวังว่าจะเกิดขึ้นกับเขา เขาจะเลือกการรับรู้ ตามความหวัง รางวัลที่คาดว่าจะได้รับในด้านงาน บุคคลจะเลือกทำงานในระดับที่ผลออกมาได้รับประโยชน์มากที่สุด

ในส่วนของทฤษฎีแรงจูงใจในการทำงานนั้น แบ่งออกได้เป็น 2 ส่วน คือ

- (1) ทฤษฎีแรงจูงใจที่อธิบายเนื้อหาของงาน ได้แก่ ความสำคัญของงาน ความท้าทายของงาน ความเจริญก้าวหน้าในงาน ความรับผิดชอบในงาน
- (2) ทฤษฎีแรงจูงใจที่อธิบาย กระบวนการในการทำงาน ได้แก่ กระบวนการทางจิตวิทยา การตัดสินใจ และการเลือกงาน

#### 2.1.2.4 ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของ McGregor (Theory X and Theory Y

Assumption)

แมคเกรเกอร์ (McGregor) ศาสตราจารย์ทางการบริหารที่มีชื่อเสียงแห่งสถาบันเทคโนโลยีแมสซาชูเซตส์ (Massachusetts Institute of Technology) ซึ่งได้ตั้งข้อสมมติฐานเกี่ยวกับแบบแผนพฤติกรรมของคนในองค์การไว้ในรูป Theory X และ Theory Y

ทฤษฎี X มีสมมติฐานเกี่ยวกับธรรมชาติของคน คือ

- (1) คนโดยส่วนเฉลี่ยมีสัญชาตญาณเกลียดการทำงาน จะพยายามหลีกเลี่ยงการทำงานทุกอย่างเท่าที่จะทำได้
- (2) เนื่องจากคนที่ไม่ชอบทำงาน จึงต้องมีการใช้อำนาจบังคับ จะพยายามแนะนำหรือขู่ว่าจะลงโทษ เพื่อให้งานเสร็จตามวัตถุประสงค์
- (3) คนโดยส่วนเฉลี่ย ชอบให้มีผู้คอยแนะนำ ชี้แนวในการทำงานพยายามหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ มีความทะเยอทะยานน้อย ต้องการความปลอดภัยมากกว่าสิ่งใด

ทฤษฎี Y มีสมมติฐานเกี่ยวกับธรรมชาติของคน คือ

- (1) คนมักจะทุ่มเทแรงกายและแรงใจให้กับงานตามปกติ ราวกับว่าเป็นการเล่นหรือการพักผ่อน ทั้งนี้ย่อมขึ้นอยู่กับลักษณะงานและลักษณะของการควบคุมงาน

เอกสารนี้เป็น (2) การควบคุมจากบุคคลอื่น และการบังคับข่มขู่ ไม่ใช่วิถีเดียวที่จะทำให้คนทำงานบรรลุเป้าหมาย ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

วัตถุประสงค์ขององค์การ ทุกคนปรารถนาที่จะเป็นตัวของตัวเอง และควบคุมตัวเองในการทำงาน เพื่อสัมฤทธิ์ผลตามวัตถุประสงค์ที่เขามีส่วนผูกพัน

(3) การที่คนมีความผูกพัน (Commitment) ต่อวัตถุประสงค์จะเป็นแรงจูงใจอย่างหนึ่งที่จะผลักดันให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามวัตถุประสงค์ที่ตนมีส่วนผูกพัน

(4) คนเราไม่เพียงแต่ต้องการมีความรับผิดชอบด้วยตนเองเท่านั้น แต่ยังแสวงหาความรับผิดชอบเพิ่มขึ้นอีกด้วย

(5) คนส่วนมากมีความสามารถค่อนข้างสูงในการใช้จินตนาการ ความเฉลียวฉลาดและความคิดสร้างสรรค์ในการแก้ไขปัญหาองค์การ

สมพงษ์ เกษมสิน (2513) แบ่งปัจจัยที่เป็นเครื่องกระตุ้นให้บุคคลในหน่วยงานเกิดความพอใจในงานแบ่งเป็น 2 ประเภท คือ

(1) สิ่งจูงใจที่เป็นเงิน (Financial Incentive) ได้แก่ สิ่งจูงใจที่มีลักษณะเห็นง่าย และมีอิทธิพลโดยตรงต่อความพอใจในการทำงาน เช่น การยกย่องชมเชย การยอมรับเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ โอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติหน้าที่เท่าเทียมกัน เป็นต้น

(2) สิ่งจูงใจที่ไม่ใช่เงิน (Non-Financial Incentive) ได้แก่ สิ่งที่สามารถสนองต่อความต้องการทางจิตใจ เช่น การยกย่องชมเชย การยอมรับเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ โอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติหน้าที่เท่าเทียมกัน เป็นต้น

Brech และคณะ (1965) ก็มีความคิดเห็นว่า สิ่งที่คนงานหวังจะได้รับก็คือความมั่นคงปลอดภัย ค่าจ้างที่ดี โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความยุติธรรม ตำแหน่งที่ดี การรู้ว่ากำลังทำอะไรและถึงตอนไหน ผู้นำที่ดี ความสำเร็จในการทำงาน ความภูมิใจในผลงาน การมีส่วนร่วมในการแนะนำวางแผนให้ความเห็น และการให้คำปรึกษา เหล่านี้เป็นต้น

Likert (1960) ได้กล่าวถึงหลักการที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานเอาไว้ในหนังสือ New Pattern of Management มีใจความสรุปได้ว่า คนในองค์การจะทำงานได้ดี ถ้าหากว่างานที่ทำนั้นเป็นงานที่ตรงกับเป้าหมายส่วนตัวของเขา ดังนั้น ถ้าเป้าหมายของบุคคลกับเป้าหมายขององค์การตรงกัน หรือมีความใกล้เคียงกันมากที่สุดเท่าที่จะมากได้ ก็จะนำไปสู่การจูงใจในการทำงานที่ดีได้

จากทฤษฎีที่ได้ยกมาข้างแล้วนั้น สามารถสรุปเป็นภาพรวมได้ว่ามนุษย์จะตัดสินใจกระทำการอย่างใดอย่างหนึ่งนั้น จะต้องมีกระบวนการ มีข้อมูล มีความต้องการ มีความพึงพอใจ มีความคาดหวัง ประเมินตนเองให้เหมาะสมและอื่น ๆ แล้วจึงจะตัดสินใจเลือกปฏิบัติในแนวทางที่ตนคิดว่าดีที่สุดได้

### 2.1.3 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับการเข้าสู่อาชีพ

การมีงานทำนั้น คือ ความสามารถในการประกอบอาชีพ มีรายได้สำหรับการดำรงชีวิตโดยใช้ความรู้หรือทักษะที่เกิดจากกระบวนการทางการศึกษา การสร้างสมประสบการณ์หรือความชำนาญที่ฝึกฝนด้วยตนเอง ซึ่งในสังคมปัจจุบันนี้ยอมรับว่าทุกคนจะต้องทำงานหรือมีการประกอบอาชีพ ทั้งนี้ก็เพราะการทำงานจะช่วยสนองความต้องการของบุคคลได้อย่างดี ไม่ว่าจะเป็นความต้องการทางด้านร่างกาย สังคม หรือจิตใจของตนเองก็ตาม โดยอาจกล่าวได้ว่าการทำงานจะช่วยในเรื่องของเศรษฐกิจซึ่งเป็นองค์ประกอบที่สำคัญและมีความจะเป็นต่อการดำรงชีวิตที่จะก่อให้เกิดการตอบสนองของตนเองในด้านอื่น ๆ รวมทั้งการมองเห็นคุณค่าของตนเอง (นวลศิริ เปาโรหิตย์ : 2528) ดังนั้น จึงทำให้มีผู้สนใจเกี่ยวกับการเลือกอาชีพและการประกอบอาชีพอย่างกว้างขวาง และตั้งเป็นทฤษฎีการเลือกอาชีพในทัศนะต่าง ๆ กันมากมาย ซึ่งผู้วิจัยขอสรุปเป็นประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

#### 2.1.3.1 ปัจจัยการเลือกอาชีพ

หากพิจารณาเกี่ยวกับการการเลือกอาชีพของบุคคลแล้วว่ามีปัจจัยอะไรบ้างที่ทำให้บุคคลเลือกประกอบอาชีพก็พอจะจำแนกออกได้เป็น 2 ประเภท คือ

- ปัจจัยภายในตัวของบุคคล
- ปัจจัยภายนอก

**ปัจจัยภายใน** คือ ปัจจัยของการเลือกอาชีพที่เกิดจากอิทธิพลภายในตัวของผู้ประกอบอาชีพเอง ได้แก่

(1) บุคลิกภาพ หรือบุคลิกลักษณะของบุคคลที่มีผลต่อการประกอบอาชีพ ตลอดจนรวมถึงลักษณะทางอารมณ์ (Emotional Factors) ที่ทำให้บุคคลตอบสนองต่อสิ่งแวดล้อม ก็มีผลต่อการเลือกอาชีพของบุคคลได้เช่นกัน

(2) ค่านิยมของแต่ละบุคคล (Personal values) ก็มีอิทธิพลต่อการเลือกอาชีพของบุคคลให้แตกต่างกันออกไป เช่น ผู้ที่มีค่านิยมชอบเสี่ยงอาจจะเลือกอาชีพประเภทที่มีลักษณะที่คล้ายคลึงกัน คือ ประเภทอาชีพธุรกิจ เป็นต้น

(3) ความคิดรวบยอด (Self concept) ก็จะมีอิทธิพลต่อการเลือกอาชีพของบุคคล แต่ทั้งนี้บุคคลนั้นจะต้องอาศัยความรู้เกี่ยวกับอาชีพต่าง ๆ มาช่วยในการตัดสินใจในการเลือกประกอบอาชีพ ซึ่งบุคคลนั้นจะได้วิเคราะห์ด้วยตนเองได้ว่าอาชีพนั้น ๆ จะสนองความต้องการของเขาหรือไม่ เราจะได้อะไรจากการประกอบอาชีพนั้น และเราจะต้องให้อะไรแก่การประกอบอาชีพนั้น ๆ ด้วย

(4) ความต้องการของตนเอง (Self needs) ที่หลากหลายของมนุษย์เป็นตัวกำหนดที่จะทำให้บุคคลเลือกอาชีพที่จะสนองความต้องการของเขาได้ ซึ่งนั่นก็หมายถึงว่าบุคคลนั้นจะต้องเข้าใจในตัวเองว่าเขาต้องการอะไรที่แท้จริง และรู้ว่าอะไรจะไปแลกเปลี่ยนกับสิ่งที่ต้องการนั้น

## ปัจจัยภายนอก ปัจจัยภายนอกที่มีอิทธิพลในการตัดสินใจเลือกประกอบ

อาชีพของบุคคล ได้แก่

(1) สภาพความเป็นจริงของสิ่งแวดล้อม (Structural factor) ในขณะนั้น ๆ จะเป็นเครื่องมือหรือข้อมูลให้บุคคลประกอบการพิจารณาตัดสินใจ เช่น ภาวะการประกอบอาชีพประเภทต่าง ๆ ความต้องการของสังคม ระบบเศรษฐกิจของสังคม ประสพการณ์การสัมผัสกับอาชีพ เป็นต้น สิ่งเหล่านี้จะมีอิทธิพลในการเลือกอาชีพด้วย

(2) กระบวนการทำงานการศึกษา (Education factor) คือ ระดับการศึกษาของแต่ละบุคคล จะมีอิทธิพลหรือเป็นตัวกำหนดจำกัดขอบข่ายการเลือกอาชีพของบุคคลโดยปริยาย เช่น จบระดับการศึกษาชั้นประถม จะเลือกประกอบอาชีพประเภทหนึ่งระดับมัธยมศึกษา อาชีวศึกษา หรือปริญญา ก็ จะประกอบอาชีพอีกประเภทหนึ่ง

(3) แรงจูงใจอื่น ๆ ในการประกอบอาชีพ เช่น อาชีพของ พ่อ แม่ ผู้ปกครอง เพื่อนฝูง จะมีอิทธิพลทำให้เกิดค่านิยม ทศนคติ และเกิดแรงจูงใจที่จะต้องการทำงานในอาชีพขึ้นได้

### 2.1.3.2 แนวทางในการเลือกอาชีพ

ในการเลือกอาชีพของบุคคลนั้น ผู้เลือกอาชีพจะต้องรู้จักสิ่งสำคัญ 2 ประการด้วยกัน คือ ประการแรกจะต้องรู้จักตนเองในด้านต่าง ๆ เป็นอย่างดี เช่น ด้านความรู้ ความสนใจ ทศนคติ เป็นต้น โดยอาศัยการวิเคราะห์ข้อมูลอย่างละเอียดละออ เพื่อให้ได้ข้อมูลอย่างถูกต้องเกี่ยวกับตนเอง อีกประการหนึ่ง คือ จะต้องรู้จักรายละเอียดเกี่ยวกับอาชีพในสังคม เช่น จำนวนอาชีพในสังคม ประเภทของอาชีพ ลักษณะของอาชีพ แนวโน้มของอาชีพที่สนใจ รายได้และค่าตอบแทน เป็นต้น จะต้องรู้จักนำความรู้ทั้ง 2 ประการที่กล่าวมาแล้วข้างต้นเป็นพื้นฐานในการเลือกอาชีพ และตัดสินใจด้วยตนเอง โดยจะต้องพิจารณาด้วยตนเองว่าตนเองนั้นเหมาะสมกับอาชีพใด

จากการศึกษารายกรณีของ มานี ไชยวีรานุวัฒน์ศิริ (อ้างในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2535) พบว่า กระบวนการเข้าสู่อาชีพของกรณีศึกษาเป็นช่างฝีมือนั้น ไม่ได้เกิดจากความตั้งใจที่แท้จริง หากเกิดจากความบังเอิญที่เพื่อนชักชวน และต้องการหารายได้ ส่วนกรณีศึกษาที่เป็นเจ้าของสถานประกอบการนั้นเลือกอาชีพด้วยการไตร่ตรอง

วชิรญา บัวศรี (อ้างในเพ็ญศรี จินดาศักดิ์. 2535) กล่าวว่า

ก่อนที่จะตัดสินใจว่าตนเหมาะสมกับงานประเภทใดนั้น ควรจะได้พิจารณาถึงปัจจัยสำคัญ ๆ เกี่ยวกับตัวเอง คือ " มีความสนใจชอบทำอะไรพิเศษ มีความสามารถทางด้านใด แคะไหน ทั้งทางด้านสติปัญญา สุขภาพร่างกาย มีค่านิยมในการทำงานและดำรงชีวิตอย่างไร ส่วนความสำเร็จในการทำงานนั้น เป็นเรื่องที่จะต้องหมั่นสำรวจและพัฒนาตนเองให้เหมาะสมกับการทำงานอยู่เสมอ "

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

คมเพชร ฉัตรศุกกุล (อ้างในเพ็ญศรี จินดาศักดิ์. 2535)

กล่าวว่า รากฐานสำคัญที่จะช่วยให้เด็กตัดสินใจได้อย่างฉลาดนั้น คือ การเรียนรู้ข้อมูลรายละเอียดและข้อเท็จจริงต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับอาชีพอย่างลึกซึ้งและสำคัญที่สุด ข้อมูลที่ได้จะต้องมีความเที่ยงตรง ถูกต้องและเป็นปัจจุบันเสมอซึ่งสอดคล้องกับที่ Hoppóck กล่าวว่า บุคคลจะเลือกอาชีพที่สนองความต้องการของตนเองให้มากที่สุดและดีที่สุด ทั้งในปัจจุบันและอนาคต นอกจากนี้การเลือกอาชีพ ควรจะคำนึงถึงความสามารถ ความสนใจ ความถนัด ลักษณะนิสัย และจุดเด่น จุดด้อยของตนเองประกอบกับข้อมูลเกี่ยวกับอาชีพ

วัชร ทรัพย์มี (อ้างในเพ็ญศรี จินดาศักดิ์. 2535) กล่าวว่า

การเลือกทางชีวิตและอาชีพที่เหมาะสมย่อมทำให้บุคคลมีความพึงพอใจและเป็นสุขกับชีวิตการทำงานในอนาคตของเขาและเนื่องจากการที่จะเลือกอาชีพได้นั้น จะต้องมีความสามารถในการใช้วิจารณญาณตัดสินใจ โดยอาศัยหลักการวิเคราะห์ตนเองและวิเคราะห์อาชีพประกอบที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จและความก้าวหน้า ในการประกอบอาชีพของบุคคล ซึ่งได้แก่ความสนใจ สัมฤทธิ์ผลในการเรียนครอบครัว สถานะเศรษฐกิจและสังคมของครอบครัว

วารุณี อัสธรวัฒน์ (อ้างในเพ็ญศรี จินดาศักดิ์. 2535) ศึกษาตัวประกอบที่มีอิทธิพลต่อการเลือกอาชีพของนักเรียน พบว่า

อาชีพที่นักเรียนเลือกมากตามลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ครู แพทย์ พยาบาล วิศวกร เภสัชกร เกษตรกร นักธุรกิจ นักบัญชี สังคมสงเคราะห์ นักเรียนทั้งหมดให้ความสำคัญของตัวประกอบทั้ง 7 ตัวเท่ากัน คือ คุณประโยชน์ของอาชีพ คุณค่าทางเศรษฐกิจ คุณค่าทางสังคม ความสามารถในการเรียน ความมุ่งหวังของครอบครัว โอกาสก้าวหน้าในการงาน การถือตนตามอย่างในอาชีพ ฐานะเศรษฐกิจของครอบครัว มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกอาชีพของนักเรียน

Alfred M. Cooper (1956) ได้เสนอความเห็นว่

บุคลากรมีความประสงค์ที่จะทำงานและมีความต้องการจากงานที่ทำหลายด้าน ซึ่งได้แก่

- (1) ความต้องการทำงานที่ตนสนใจ
- (2) ความต้องการอุปกรณ์ที่ดีสำหรับการทำงาน
- (3) ความต้องการค่าจ้างเงินเดือนที่ยุติธรรม
- (4) ความต้องการโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

(5) ความต้องการมีสภาพการทำงานที่ดี รวมทั้งชั่วโมงการทำงานที่พอเหมาะ และสถานที่ทำงานที่เหมาะสม

(6) ความต้องการสวัสดิการอื่น ๆ เช่น ความสะดวกในการไป-กลับ

(7) ความต้องการทำงานร่วมกับนายจ้างที่เข้าใจในการควบคุมการปกครองและโดยเฉพาะอย่างยิ่งก็คือ เป็นที่เขายกย่องนับถือ

วันชัย เพชรแก้ว (2535) ได้ศึกษาแนวโน้มความต้องการการบริการแนะแนวอาชีพ และจัดหางานของนักศึกษาวิทยาลัยเทคนิคนครพนม พบว่า

การให้บริการด้านอาชีพสนเทศและด้านบริการให้คำปรึกษานั้น นักศึกษามีความต้องการข้อมูลเกี่ยวกับการประกาศรับสมัครงานของสถานประกอบการการจัดการพบปะพูดคุยซักถามจากนายจ้าง การให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการตัดสินใจเลือกอาชีพที่เหมาะสมกับตนเอง การช่วยสร้างความมั่นใจในการวางแผนอนาคตเป็นหัวข้อที่นักศึกษาต้องการได้รับบริการอยู่ในระดับมากที่สุด

Murdoch (อ้างในสิทธิพงศ์ ณ เชียงใหม่. 2540) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อการเลือกอาชีพของนักเรียน ผลปรากฏว่า

ในการเลือกอาชีพของนักศึกษาในวิทยาลัยส่วนมากได้รับอิทธิพลจากองค์ประกอบที่เป็นความสนใจ ความสามารถของตนเอง ประสบการณ์ต่าง ๆ ที่ช่วยให้นักเรียน ส่วนมากตัดสินใจได้ดี ได้แก่ การสนทนากับบุคคลที่ประกอบอาชีพนั้น ๆ และการอ่านหนังสือ

Eaddy (อ้างในสิทธิพงศ์ ณ เชียงใหม่. 2540) ได้ศึกษาวิจัยองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อการเลือกอาชีพของนักเรียนเกษตรกรรมในรัฐหลุยเซียน่า พบว่า

บิดา มารดา เพื่อน บุคคลในอาชีพที่เขาเลือก ญาติ บุคคลภายนอกโรงเรียนและพระ มีอิทธิพลต่อการเลือกอาชีพของเขามากน้อยตามลำดับ การเลือกอาชีพของนักเรียนสำคัญอยู่ที่ความสนใจส่วนตัว ความพึงพอใจ และรายได้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนมีความสัมพันธ์กับการเลือกอาชีพของนักเรียนอย่างมีนัยสำคัญ หมายความว่า นักเรียนมีระดับเขาวีปัญญาสูงจะสนใจเรียนวิชาชีพชั้นสูง

Chong (อ้างในสิทธิพงศ์ ณ เชียงใหม่. 2540) ได้ศึกษาการเลือกอาชีพและระบบค่านิยม พบว่า " ค่านิยมการเลือกอาชีพตามลำดับดังนี้ ความปลอดภัยในครอบครัว การยอมรับตัวเอง ความมีเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

อิสระ ค่านิยมที่มีความสำคัญน้อยลง ได้แก่ ความปลอดภัยของชาติ เงินเดือน และการยอมรับทางสังคม” (ยถา บุญเรือง : 2520)

กมล วุฒิสวัสดิ์ (อ้างในสิทธิพงษ์ ณ เชียงใหม่. 2540) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัญหาและแนวโน้มความต้องการแรงงานช่างเทคนิคอุตสาหกรรม พบว่า

ปัญหาที่เกิดจากช่างเทคนิคของโรงงานอุตสาหกรรมส่วนหนึ่งก็คือ นักศึกษาจะต้องมีความรักในอาชีพ มีความพยายามแสวงหาความก้าวหน้าในการทำงานถ้าหากนักศึกษาไม่มีเจตคติที่ดีต่องานแล้ว จะทำให้เกิดการเปลี่ยนงานได้ง่ายเมื่อได้รับสิ่งล่อใจเบื้องต้นจากหน่วยงานอื่น ให้เปลี่ยนสถานที่ทำงานในอัตราค่าจ้างที่สูงกว่า จึงมีการเปลี่ยนงานไปเรื่อย ๆ (สำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาแห่งชาติ)

Zaleznik และคณะ (อ้างในสิทธิพงษ์ ณ เชียงใหม่. 2540) ได้จำแนกปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพอใจในการปฏิบัติงานออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ รางวัลภายนอก เช่น ค่าจ้าง เงินเดือน ความปลอดภัยมั่นคงในการทำงาน รางวัลภายใน ได้แก่ ความเป็นมิตร ความรัก ความซื่อสัตย์ เป็นต้น

Miller (อ้างในสิทธิพงษ์ ณ เชียงใหม่. 2540) ได้ศึกษาค่านิยมในอาชีพของนักเรียนระดับมหาวิทยาลัย โดยแบ่งค่านิยมในอาชีพออกเป็น 4 ด้าน คือ

- (1) ด้านความมั่นคงปลอดภัย
- (2) ด้านความพอใจในอาชีพ
- (3) ด้านเกียรติยศ
- (4) ด้านบริการสังคม

Gribbons และ Lohnes (อ้างในสิทธิพงษ์ ณ เชียงใหม่. 2540) ได้แบ่งค่านิยมในอาชีพออกเป็น 12 ด้าน คือ

- (1) ด้านความก้าวหน้า หมายถึง โอกาสที่จะรุ่งเรืองและก้าวหน้าในการทำงานในอนาคตที่สามารถที่จะได้เป็นผู้จัดการในองค์กรและสามารถที่จะทำงานโดยไต่จากงานระดับต่ำขึ้นไปถึงระดับสูงได้
- (2) ด้านความต้องการ หมายถึง งานที่เป็นที่ต้องการของสังคม
- (3) สภาพทางภูมิศาสตร์และการท่องเที่ยว หมายถึง งานที่ได้ท่องเที่ยวไปในที่ต่าง ๆ และได้

รับการเรียนรู้จากการท่องเที่ยว

เอกสารนี้เป็นลิขสิทธิ์ของสถาบันส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

(4) ด้านความพอใจ หมายถึง งานที่ตนสนใจและกระทำอย่างแท้จริง

(5) การแต่งงานและครอบครัว หมายถึง งานที่พอจะมีเวลาให้แก่ครอบครัว บ้านและสัตว์

เลี้ยง

(6) การบริการสังคม คือ การมีโอกาสได้ช่วยเหลือผู้อื่น สามารถทำให้ผู้อื่นได้รับความพอ

ใจได้

(7) การเกี่ยวข้องกับบุคคล คือ การมีโอกาสดังได้พบเพื่อใหม่ ๆ ชอบพบปะกับบุคคลและการได้ทำการได้ทำงานร่วมกับผู้อื่น

(8) ด้านความสามารถ หมายถึง การทำงานที่ต้องใช้ความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่

(9) ด้านเกียรติยศ หมายถึง งานที่ทำให้บุคคลอื่นมีความชื่นชมในตนให้การยอมรับและยก

ย่อง

(10) ด้านเงินเดือน หมายถึง งานที่มีรายได้ดีพอที่จะจ้ค่าจุนครอบครัวและเหลือเก็บสะสมไว้

(11) ด้านความพอใจ หมายถึง งานที่ทำแล้วทำให้เกิดความสุข ความพอใจได้ทำในสิ่งที่ได้ผล

คุ้มค่า

(12) จุดมุ่งหมายส่วนตัว หมายถึง งานที่สามารถพัฒนาตนเองและทำให้รู้จักตนเองดีขึ้น

Perrone (อ้างในสิทธิพงศ์ ณ เชียงใหม่, 2540) แบ่งค่านิยมในอาชีพออกเป็น 16 ด้าน คือ

(1) ด้านรายได้ดี

(2) ด้านความสนใจในงานอย่างแท้จริง

(3) ด้านการใช้ความสามารถพิเศษ

(4) ด้านการเดินทาง

(5) ด้านการช่วยเหลือผู้อื่น

(6) ด้านการทำหน้าที่เป็นผู้ให้คำแนะนำเกี่ยวกับความสามารถ

(7) ด้านความก้าวหน้า

(8) ด้านการทำงานกับคน

(9) ด้านการทำงานกับสิ่งของวัตถุ

(10) ด้านความมั่นคงปลอดภัย

(11) ด้านการใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

(12) เป็นอิสระ

(13) มีเวลาพอที่จะให้แก่ครอบครัว

(14) มีเวลาพอที่จะอุทิศให้แก่งานอดิเรก

(15) มีโอกาสที่จะศึกษาต่อไปได้อีก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

(16) มีโอกาสที่จะพัฒนาทักษะในการทำงาน

จิตอาารี เนตรหิน (อ้างในสิทธิพงศ์ ณ เชียงใหม่. 2540) ได้ศึกษาเรื่องค่านิยมในอาชีพและได้แบ่งค่านิยมในอาชีพออกเป็น 7 ด้าน คือ

- (1) ด้านความมั่นคงปลอดภัย
- (2) ด้านรายได้
- (3) ด้านความเป็นผู้นำ
- (4) ด้านความเป็นอิสระ
- (5) ด้านเกียรติยศชื่อเสียง และความก้าวหน้า
- (6) ด้านการบริการสังคม
- (7) ด้านความพอใจในการทำงานกับธรรมชาติ

สมพงษ์ เกษมสิน (อ้างในสิทธิพงศ์ ณ เชียงใหม่. 2540) ได้กล่าวว่า

ผู้ปฏิบัติงานมีความต้องการอย่างน้อย 8 ประการ คือ ความมั่นคงในการทำงาน งานที่ตนมีความพอใจ โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน การได้รับการยกย่องนับถือ การมีผู้บังคับบัญชาที่มีความสามารถ ค่าจ้างที่เป็นธรรม ความเสมอภาค และความพอใจในสภาพการทำงาน

มานิชญ์ มีพร้อม (อ้างในรัชชชัย สยัดพานิช. 2544) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ : ศึกษาเฉพาะกรณี บริษัท ฮานาเซมิคอนดักเตอร์ (กรุงเทพ) จำกัด ผลการวิจัยพบว่า

พนักงานพึงพอใจในรายได้และสวัสดิการที่บริษัทฯ จัดให้ และพึงพอใจที่อยากจะทำงานอยู่ในบริษัทฯ เพราะว่า เมื่อเลิกจากการทำงานแล้วสามารถใช้เวลาหลังเลิกงานแล้วไปศึกษาต่อตามสถาบันการศึกษาที่อยู่ใกล้กันทำเลที่ตั้งของบริษัทฯ ได้อย่างสะดวกสบาย ในเรื่องของผู้บังคับบัญชา พนักงานพึงพอใจที่จะได้ปฏิบัติงานร่วมกับหัวหน้างานที่มีเหตุผล และอยากให้ผู้บังคับบัญชาไม่ใช้อารมณ์ในการตัดสินใจ หรือไม่มุ่งแต่เอาผลผลิตแต่เพียงประการเดียว ในส่วนของสภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน พนักงานพึงพอใจกับเสียงเพลงที่บริษัทฯ เปิดให้ฟังตลอดระยะเวลาในการทำงาน ภายในบรรยากาศที่มีแอร์เย็นตลอดเวลา พนักงานพึงพอใจระดับปานกลางในเรื่องของเวลาในการทำงานและในเรื่องของความยุติธรรมพนักงานมีความเห็นว่า การคัดเลือกพนักงานดีเด่นประจำเดือน มีความเหมาะสม และยุติธรรมที่อยู่แล้ว

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่ออนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สำหรับเหตุผลของการเกิดความไม่พึงพอใจในงาน พบว่า พนักงานเห็นว่าบริษัท มักจะอ้างกฎหมายมาเป็นหลักในการบริหารเรื่องค่าจ้างแรงงาน ถึงแม้บริษัท จะอ้างว่า บริษัท ปฏิบัติตามกฎหมายแล้วก็ตาม แต่พนักงานก็แสดงความคิดเห็นว่ายังไม่ค่อยเกินไป ส่วนในเรื่องของโอกาสก้าวหน้า พนักงานให้ความเห็นว่าขึ้นอยู่กับบริษัท เพราะว่าบริษัท จะให้โอกาสบุคคลภายนอกเข้ามาบริหารหน่วยงานมากกว่าที่จะรับจากพนักงานระดับปฏิบัติการนอกจากนี้สภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น พื้นที่ในการทำงานในแผนกต่าง ๆ บางแผนก สมควรได้รับการขยายพื้นที่ให้กว้างขวางขึ้น และเพื่อความสะดวกเมื่อเกิดเหตุการณ์ฉุกเฉิน และมีความจำเป็นต้องอพยพพนักงานออกไป ณ จุดนัดพบที่ปลอดภัยของบริษัท นั่นคือ พนักงานต้องการให้บริษัท เล็งเห็นความสำคัญในเรื่องความปลอดภัยแก่พนักงานให้มากขึ้นนั่นเอง

ศานิต ศวีร์รัตน์ (อ้างในธวัชชัย สยัดพานิช, 2544) ได้ทำการวิจัยเรื่องความพึงพอใจในการทำงาน ของนักบินการบินไทย ผลการวิจัยปรากฏว่า

นักบินการบินไทยมีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง คือ นักบินที่มีอายุอยู่ในกลุ่มต่ำ (25-41 ปี) และนักบินโสดมีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่านักบินที่มีอายุอยู่ในกลุ่มสูง (42-58 ปี) และนักบินที่สมรสแล้ว ตามลำดับ ส่วนนักบินภายในกลุ่มตัวแปรตัวอื่น มีความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน องค์ประกอบของความพึงพอใจในการทำงานที่มีประสิทธิภาพในการพยากรณ์ ความพึงพอใจในการทำงานของนักบินการบินไทยได้สูงที่สุด คือ โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน

การพัฒนาและเสริมสร้างความพึงพอใจในการทำงานของนักบินการบินไทย ควรเป็นกิจกรรมที่ดำเนินการอย่างต่อเนื่องด้วยความรอบคอบ ทั้งนี้เพื่อการพัฒนาและเสริมสร้างนั้นเป็นไปอย่างตรงเป้าหมาย และตรงปัญหาที่แท้จริง

ชมานันท์ เพ็ชรปรี (อ้างในธวัชชัย สยัดพานิช.. 2544) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในงานของพนักงานวิชาชีพบัญชีในกลุ่มกระดาษ และบรรจุภัณฑ์ เครือซีเมนต์ไทย ผลการวิจัยสรุปได้ว่า

พนักงานวิชาชีพบัญชีในกลุ่มกระดาษและบรรจุภัณฑ์ เครือซีเมนต์ไทย มีความพึงพอใจในงานด้านสภาพการทำงาน ด้านนโยบายการบริหารงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านสัมพันธภาพในการทำงาน และด้านความมั่นคงปลอดภัยอยู่ในระดับสูง และมีความพึงพอใจในงานด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน และด้านลักษณะงานที่ทำอยู่ในระดับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการเรียนเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปเผยแพร่ในสื่อออนไลน์  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ปานกลาง ซึ่งผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในงานของพนักงานวิชาชีพบัญชี พบว่าพนักงานวิชาชีพบัญชีที่มีความพอใจหรือไม่พอใจในการเป็นพนักงานวิชาชีพบัญชี มีความพึงพอใจในงานแตกต่างกันที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.5 ส่วนพนักงานวิชาชีพบัญชีที่มีความแตกต่างในปัจจุบันด้านเพศ อายุ สถานภาพสมรส วุฒิการศึกษา อายุการทำงาน และความตั้งใจที่จะทำงานอยู่ตลอดไป หรือที่จะลาออก พบว่าความพึงพอใจในการทำงานไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

จารุวรรณ ชิตโชติ (อ้างในรัชชัย สยัดพานิช.. 2544) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในงาน : ศึกษากรณีพนักงานระดับล่างในโรงงานอุตสาหกรรม (ผลิตเฟอร์นิเจอร์ 2 แห่งในเขตกรุงเทพมหานคร) ผลการศึกษาพบว่า

ในการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยโครงสร้างกับความพึงพอใจในงาน โดยการใช้การทดสอบค่าไค - สแควร์ ปรากฏว่า การมีส่วนร่วมในการทำงานและความมีอิสระ มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ขณะที่ความจำเจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่ไม่สอดคล้องตามสมมติฐานที่วางไว้ ส่วนความเคร่งครัดต่อระเบียบแบบแผนในการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน

ศานิตย์ บุณยรัตพันธุ์ (อ้างในรัชชัย สยัดพานิช.. 2544) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ หน่วยงาน โมเฟล็ก บริษัท โมเดอร์นฟอรัม กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษา มีดังต่อไปนี้

(1) เกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการในภาพรวม และในองค์ประกอบย่อยของความพึงพอใจในงาน พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการมีความพึงพอใจในงานรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาความพึงพอใจในงาน ในองค์ประกอบย่อยต่าง ๆ พบผลเช่นเดียวกัน กล่าวคือ ความพึงพอใจในงานองค์ประกอบด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ส่วนความพึงพอใจในงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด

(2) ลำดับองค์ประกอบของความพึงพอใจในงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการเรียงจากที่

พึงพอใจมากที่สุดไปถึงน้อยที่สุด ดังนี้ 1) วิธีการปกครองบังคับบัญชา 2) ความสำเร็จในการทำงาน 3) ความก้าวหน้า 4) ลักษณะงานที่ปฏิบัติ 5) นโยบายการบริหารงาน 6) เงินเดือนและสวัสดิการ 7) สภาพแวดล้อมในการทำงาน

(3) ตัวแปรภูมิหลังของพนักงานระดับปฏิบัติการ ได้แก่ รายได้ต่อวันจากการทำงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ กล่าวคือ ผู้มีรายได้ต่ำ (130 – 140 บาทต่อวัน) มีความพึงพอใจในงานสูงกว่าผู้มีรายได้สูงกว่า (142 – 160 บาทต่อวัน) ส่วนตัวแปรด้านอายุ สถานภาพการสมรส การศึกษา การรับผิดชอบของเลี้ยงดูผู้อื่นจำนวนปีที่ปฏิบัติงานกับบริษัท หน่วยงานที่ปฏิบัติการเปลี่ยนงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ดิลก มุลวงษ์ (อ้างในธวัชชัย สยัดพานิช.. 2544) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ผลการวิจัยพบว่า

ความพึงพอใจมากที่สุดด้านการได้รับการยกย่องนับถือในงาน ด้านที่ต่ำที่สุดคือ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ส่วนปัจจัยที่มีผลเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ การศึกษา ระยะเวลาทำงานระดับเงินเดือน

ปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งในการที่จะทำให้งานสำเร็จตามเป้าหมายต้องประกอบไปด้วยผู้ปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูง บุคลากรจะมีประสิทธิภาพในการทำงานมากหรือน้อย ย่อมเกิดจากความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล ทศนคตินี้เกิดจากอารมณ์ ความรู้สึกของจิตใจ อาจแสดงออกทางพฤติกรรมต่าง ๆ โดยมีปฏิริยาต่อองค์ประกอบต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน เช่น ผู้ร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา การดำเนินงาน เป็นต้น ปฏิริยาอาจก่อให้เกิดผลดี หรือผลเสียต่อหน่วยงานได้สภาพความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีลักษณะไม่คงที่ อาจมีระดับสูงชั่วระยะหนึ่งแล้วตกลงมาสู่ระดับต่ำได้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับปัจจัยหรือองค์ประกอบที่เกี่ยวข้อง

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ และคณะ (อ้างในธวัชชัย สยัดพานิช.. 2544) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาการคงอยู่ในอาชีพของผู้สำเร็จอาชีวศึกษา พบว่า

ในประเทศที่กำลังพัฒนานั้นการเปลี่ยนงานเป็นปัญหาอย่างหนึ่งในการพัฒนาประเทศงานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตมนุษย์ มนุษย์มิได้ทำงานเพื่อผลตอบแทนทางเศรษฐกิจเท่านั้น มนุษย์ยังทำงานเพื่อสนองความต้องการของตน และเพื่อจุดมุ่งหมายทางสังคมอีกด้วย จากทฤษฎีต่าง ๆ เกี่ยวกับการพัฒนาอาชีพ (Career Development) แสดงว่า บุคคลเลือกอาชีพด้วยสาเหตุต่าง ๆ เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

กัน เช่น ความต้องการ ความสนใจ ความถนัด ค่านิยม ประสบการณ์ บุคลิกภาพ ครอบครัว สิ่งแวดล้อม และสารสนเทศเกี่ยวกับอาชีพ ความพอใจในการทำงาน และความสำเร็จในการทำงาน ขึ้นอยู่กับความสอดคล้องระหว่างบุคลิกภาพกับงานที่ทำ ความสอดคล้องกันเป็นผลทำให้มีความพอใจมากขึ้น และงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น แต่ถ้าไม่มีความสอดคล้องระหว่างบุคลิกภาพกับงานที่ทำ จะเป็นผลทำให้มีความพอใจน้อยลงและงานหย่อนประสิทธิภาพการเปลี่ยนงานเปลี่ยนอาชีพมีสาเหตุหลายอย่างแตกต่างกัน จากงานวิจัยแสดงให้เห็นว่าคนเปลี่ยนอาชีพ โดยหวังว่าอาชีพใหม่นั้นจะมีเงินเดือนมากขึ้น มีโอกาสที่จะก้าวหน้ามากกว่าเดิม มีโอกาสที่จะใช้ความสามารถของตนได้เต็มที่ สามารถที่จะทำงานด้วยวิธีอื่น ซึ่งที่เดิมไม่สามารถทำได้ บุคลิกภาพอาจสอดคล้องกับนายคนใหม่ เพราะบุคลิกภาพของตนไม่สอดคล้องกับนายคนเดิม นอกจากนั้น คนเปลี่ยนงานอาจเป็นผลมาจากแรงกดดันสองประการ ประการแรกเป็นแรงกดดันจากสิ่งแวดล้อม เช่น หย่า ม่าย บุตร ย้ายไปอยู่ที่อื่น เป็นต้น ประการที่สองเป็นแรงกดดันที่เกิดจากตนเอง เช่น งานที่มีความพอใจมากกว่า หนีไปจากสภาพการทำงานที่ไม่มีความสุข หางานที่มีสถานทางสังคมดีขึ้น หางานที่ไม่น่าเบื่อ หางานที่มีรายได้มากขึ้น เป็นต้น

และสามารถสรุปได้ว่า ปัจจัยที่สัมพันธ์กับการคงอยู่ในอาชีพของผู้สำเร็จสายอาชีวศึกษา ได้แก่

- (1) รายได้
- (2) ความสามารถที่จะทำงานได้สำเร็จ
- (3) งานมีความมั่นคง
- (4) ความพอใจกับงานที่ทำ
- (5) ความผูกพันกับงานที่ทำ และ
- (6) การทำงานในท้องถิ่นเดิม

มัลลิกา นิตยาพร และ อรุณศรี อนันตศิริชัย (อ้างในธวัชชัย สยัดพานิช.. 2544) ได้ศึกษาเรื่องแนวคิดของผู้เข้าสู่ตลาดแรงงานพบว่า

หัวหน้าพนักงานที่เข้าทำงานในโรงงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน เพราะเป็นโรงงานที่อยู่ในภูมิภาคลำเนาของตนเอง หรือของคู่สมรส เหตุผลรองลงมาก็คือ มีรายได้ดี เพื่อนแนะนำชักชวน ตรงกับสาขาความรู้ที่เรียนมา มีผู้ฝากให้มาทำงานและโรงงานมีชื่อเสียง ตามลำดับ

Gilmer (อ้างในสิทธิพงศ์ ณ เชียงใหม่. 2540) แบ่งปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงาน

10 ประการ คือ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- (1) ความมั่นคงในการทำงาน
- (2) โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน
- (3) หน่วยงานและการบริหารงาน
- (4) ค่าจ้าง
- (5) ลักษณะของงานที่ทำ
- (6) การนิเทศงาน
- (7) ลักษณะทางสังคม
- (8) การติดต่อสื่อสาร
- (9) สภาพการทำงาน
- (10) ผลประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ

Locke (อ้างในสิทธิพิงศ์ ณ เชียงใหม่. 2540) ได้อธิบายถึงปัจจัยที่มีผลต่อความพอใจในการทำงานมีลักษณะคล้ายคลึงกับ Gilmer หลายประการ Locke จำแนกปัจจัยที่มีผลต่อความพอใจในงาน 9 ประการ ดังต่อไปนี้

- (1) ลักษณะของงาน
- (2) เงินเดือน
- (3) การเลื่อนตำแหน่ง
- (4) การได้รับการยอมรับนับถือ
- (5) ผลประโยชน์เกื้อกูล
- (6) สภาพการทำงาน
- (7) การนิเทศงาน
- (8) เพื่อนร่วมงาน
- (9) หน่วยงานและการจัดการ

## 2.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

อรุณี บุญประเสริฐ (บทคัดย่อ : 2519) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญใจ การปฏิบัติงานของคนงานกวาดถนนของกรุงเทพมหานคร โดยการใช้แบบสอบถามและการสัมภาษณ์คนงานกวาดถนนเขตพญาไท จำนวน 134 คน เป็นการวัดทัศนคติ ความรู้สึก และสภาวะแวดล้อมอื่น ๆ ที่มีผลต่องานว่า ดีหรือไม่ดีมากนักอยเพียงใดเป็นตัวขับเคลื่อนขวัญ ซึ่งมีดัชนีดัชนีนี้ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ความรู้สึกรับผิดชอบ ความรู้สึกประสบผลสำเร็จ ความมั่นคง เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ในหน้าที่การงาน ความพึงพอใจในสภาพแวดล้อมของงาน เป็นตัวแปรตาม เมื่อทราบขวัญของบุคคลจากการวัดทัศนคติ ความรู้สึกที่มีต่อดัชนีดังกล่าว นำมาศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างขวัญกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญ 5 ปัจจัยดังนี้ คือ ความเพียงพอต่อรายได้ ความยุติธรรมในหน่วยงาน ความเหมาะสมของปริมาณงานในหน้าที่รับผิดชอบ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความเป็นมิตร และการช่วยเหลือของผู้ร่วมงาน ผลการวิจัยพบว่า คนกวาดถนนมีขวัญโดยเฉลี่ยในระดับปานกลางและจากการตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างขวัญและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญปรากฏว่าทุกปัจจัยมีความสัมพันธ์กับขวัญ

วิโรจน์ กุลสรณ์ศุภกิจ (บทคัดย่อ : 2523) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ขวัญและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เปรียบเทียบระหว่างพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด กับพนักงานธนาคารออมสิน เพื่อศึกษาลักษณะที่เหมือนและแตกต่างของขวัญและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกรุงเทพ ซึ่งเป็นธนาคารเอกชนกับพนักงานธนาคารออมสิน ซึ่งเป็นธนาคารของรัฐ และมีปัจจัยอะไรบ้างที่ส่งเสริมและกระทบกระเทือนให้ขวัญและความพึงพอใจในงานของพนักงานทั้งสองธนาคารอยู่ในระดับสูง หรือต่ำอย่างไร โดยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบ Stratified Random Sampling จำนวน 436 ฉบับ ได้รับกลับคืนมาเป็นจำนวน 410 ฉบับ และใช้ค่ามัธยฐานและตารางต่างในการสรุปผล พบว่า ระดับขวัญและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด และพนักงานธนาคารออมสิน อยู่ในระดับใกล้เคียงกัน โดยอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนปัจจัยที่มีผลในทางส่งเสริมให้ขวัญและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงและปานกลางค่อนข้างสูง ในธนาคารกรุงเทพ จำกัด ได้แก่ ลักษณะงาน ปริมาณงานตามที่ได้รับมอบหมาย ความมั่นคงในการทำงาน ผู้บังคับบัญชา และสภาพแวดล้อมในการทำงาน และปัจจัยที่มีผลกระทบกระเทือนให้ขวัญและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างต่ำ ได้แก่ ลักษณะการบริหารงาน หรือนโยบายของฝ่ายจัดการ โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน เพื่อนร่วมงาน และเงินเดือนและสวัสดิการต่าง ๆ ส่วนปัจจัยที่มีผลในทางส่งเสริมให้ขวัญและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงและปานกลางค่อนข้างสูง ในธนาคารออมสิน ได้แก่ ลักษณะงาน ปริมาณงานตามที่ได้รับมอบหมาย ความมั่นคงในการทำงาน ผู้บังคับบัญชา และเงินเดือนและสวัสดิการต่าง ๆ และปัจจัยที่มีผลกระทบกระเทือนให้ขวัญและความพึงพอใจในการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างต่ำ ได้แก่ ลักษณะการบริหารงาน หรือนโยบายของฝ่ายจัดการ โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน เพื่อนร่วมงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน

กองวิจัยการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2535) ได้ทำการศึกษาพบว่า กระบวนการเข้าสู่ตลาดแรงงานของผู้ประกอบอาชีพภาคพาณิชยกรรมและบริการนั้นมี 4 รูปแบบด้วยกัน คือ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- (1) ประกอบอาชีพตามอย่างบิดา มารดา
- (2) ประกอบอาชีพโดยไม่ได้ตั้งใจมาก่อนหรือทำด้วยความบังเอิญ
- (3) มีความตั้งใจและหาหนทางที่จะเข้าสู่อาชีพที่เลือกไว้
- (4) ทดลองทำหลาย ๆ อาชีพ จนกระทั่งพบว่าควรจะทำงานอะไรที่เป็นหลักและยึดเป็น

อาชีพ

วันชัย เพชรแก้ว (2535) ได้ศึกษาแนวโน้มความต้องการการบริการแนะแนวอาชีพ และจัดหางานของนักศึกษาวิทยาลัยเทคนิคคนาน พบว่า การให้บริการด้านอาชีพสหเทศและด้าน บริการให้คำปรึกษานั้น นักศึกษามีความต้องการข้อมูลเกี่ยวกับการประกาศรับสมัครงานของ สถานประกอบการจัดการพบปะพูดคุยซักถามจากนายจ้าง การให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการตัดสินใจเลือกอาชีพที่เหมาะสมกับตนเอง การช่วยสร้างความมั่นใจในการวางแผนอนาคตเป็นหัวข้อที่ นักศึกษาต้องการได้รับบริการอยู่ในระดับมากที่สุด

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2536) ในชุดโครงการวิจัยรูปแบบของการอาชีวศึกษา พบว่า ผู้ที่สำเร็จการศึกษาระดับ ปวช. ปวส. ที่เข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมมีอัตรา การย้ายงานร้อยละ 41.8 และในจำนวนผู้ที่ย้ายงานนี้มีเหตุผลของการย้ายงาน คือ ต้องการความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน (ร้อยละ 41.7) ได้เงินเดือนต่ำ (ร้อยละ 13.8) และต้องการศึกษาต่อ (ร้อยละ 7.4)

สมชาย ชัยอยุธยา (2537) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในงานของพนักงานบริหาร บุคคลในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ผลการวิจัยพบว่าพนักงานบริหารบุคคลมีความพึงพอใจรวมอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างสูง และในองค์ประกอบย่อยความพึงพอใจในด้านปกครอง บังคับบัญชาจะมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด และด้านสภาพแวดล้อมมีคะแนนต่ำสุด ส่วนตัวแปรภูมิหลัง เช่น เพศ รายได้ต่อปี สภาพของตำแหน่ง มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

อุษณี มงคลพิทักษ์สุข (2537) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเคลื่อนย้ายและเปลี่ยนแปลงงานของผู้บริหารระดับกลางถึงระดับสูง ผลการวิจัยพบว่า สาเหตุของการย้ายงานมาจาก ปัจจัยผลักดันด้านระบบการบริหาร โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน เงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทนอื่น ๆ สำหรับลักษณะงานที่น่าสนใจและท้าทายความสามารถ ตัวเลขเงิน เดือน ความสามารถในการใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ และตำแหน่งหน้าที่การงานสูงขึ้น ถือเป็นปัจจัย ดึงดูดที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเคลื่อนย้าย และเปลี่ยนแปลงงานของผู้บริหารทุกระดับ นอกจากนี้ พบว่าการตัดสินใจเคลื่อนย้ายและเปลี่ยนแปลงงานของผู้บริหารระดับกลางถึงระดับสูงบาง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ราย เกิดจากปัจจัยแทรกอื่น ๆ ที่มีอิทธิพลสำคัญกว่าปัจจัยดังกล่าว ได้แก่ การไม่ได้รับการสนับสนุนส่งเสริมให้เลื่อนตำแหน่ง ความขัดแย้งกับผู้บังคับบัญชา ความรู้สึกอยากอยู่ใกล้ครอบครัว

พุดิชาชาย กิตติมาภิกรม (บทคัดย่อ : 2537) ได้ศึกษาเรื่อง ขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายการพนักงาน ธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) โดยใช้แบบสอบถาม จำนวน 108 คน โดยแบบสอบถามประกอบด้วยคำถาม 3 ส่วน คือ ส่วนแรก เป็นแบบสอบถามข้อมูลด้านภูมิหลังของพนักงาน ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา ระดับชั้นของตำแหน่ง ระยะเวลาในการทำงานกับธนาคาร และระยะเวลาการทำงานในฝ่ายการพนักงาน ส่วนที่สอง เป็นแบบวัดขวัญในการปฏิบัติงานซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบของขวัญในการปฏิบัติงาน 11 ด้าน ได้แก่ ความร่วมมือของผู้ปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา การมีการติดต่อสื่อสารอย่างเพียงพอ โอกาสก้าวหน้า การทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม การอุทิศตนเพื่องาน ความถนัดในงาน ลักษณะงาน ความยุติธรรมภายในหน่วยงาน ความเพียงพอของรายได้จากการปฏิบัติงาน และสวัสดิการของหน่วยงาน ส่วนที่ 3 ประกอบด้วยมาตรประเมินค่าสภาพความพอใจในการทำงานในหน่วยงาน และสภาพความพอใจเพื่อนร่วมงานและคำถามเปิดให้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับ ข้อดี ข้อเสียและสภาพปัญหาในการทำงาน ผลการศึกษา พบว่า พนักงานมีขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาขวัญในการปฏิบัติงานโดยแยกตามองค์ประกอบของขวัญ พบว่า พนักงานมีขวัญต่ำสุดในด้านความเพียงพอของรายได้จากการปฏิบัติงาน รองลงมาคือ ด้านสวัสดิการของหน่วยงาน และด้านลักษณะงานตามลำดับ ส่วนด้านที่พนักงานมีขวัญในการปฏิบัติงานสูงสุดคือ ด้านการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และด้านการมีการติดต่อสื่อสารอย่างเพียงพอ ตามลำดับ สำหรับปัจจัยที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับขวัญในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญ คือ การศึกษา ระดับชั้นของตำแหน่ง ระยะเวลาการทำงานในฝ่ายการพนักงาน กล่าวคือ พนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่ามีขวัญในการปฏิบัติงานสูงกว่าพนักงานที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี พนักงานที่มีระดับชั้นโทและชั้นเอก มีขวัญในการปฏิบัติงานสูงกว่าพนักงานระดับชั้น พ.1 และ พ.2 และชั้นตรี พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานในฝ่ายการพนักงานนานกว่ามีขวัญในการปฏิบัติงานสูงกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานในฝ่ายการพนักงานน้อยกว่า

อุบล คล้ายฉิม (บทคัดย่อ :2538) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง กำลังขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานคุมประพฤติ กรมราชทัณฑ์ โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานคุมประพฤติ กรมราชทัณฑ์ ซึ่งทั้งหมด 128 คน แต่ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา 116 คน ผลการศึกษาพบว่า 1) ระดับกำลังขวัญของพนักงานคุมประพฤติ กรมราชทัณฑ์ โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับกลาง และ 2) การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับกำลังขวัญ ปัจจัยเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส รายได้ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานคุณภาพชีวิตและตำแหน่งปัจจุบันที่แตกต่างกัน ให้ผลแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติหรือมีสภาพขั้วขั้วไม่แตกต่างกัน มีเพียงระดับการศึกษาที่ให้ผลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 3) เมื่อพิจารณาแต่ละปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบกำลังขวัญ พบว่า มีระดับกำลังขวัญสูงในด้าน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา การเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน สถานภาพและการยอมรับนับถือ มีระดับกำลังขวัญปานกลางในด้าน โอกาสก้าวหน้า สวัสดิการของหน่วยงาน ความพอใจในงาน ความยุติธรรมในหน่วยงาน ความเพียงพอของรายได้จากการปฏิบัติงาน และมีระดับกำลังขวัญต่ำในด้านสภาพการปฏิบัติงาน 4) เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของกำลังขวัญกับกำลังขวัญ พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา โอกาสก้าวหน้า สถานภาพและการยอมรับนับถือ การเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ความร่วมมือกันของผู้ปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับระดับกำลังขวัญในระดับสูง ในขณะที่ความยุติธรรมในหน่วยงาน สวัสดิการของหน่วยงาน ความพอใจในงาน สภาพการปฏิบัติงาน และความเพียงพอของรายได้จากการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับระดับกำลังขวัญในระดับกลาง

บุษบา หน่ยคอน (2539 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาระดับขวัญในการปฏิบัติงานของพยาบาลในโรงพยาบาลภาคตะวันออกเฉียง และเปรียบเทียบระดับขวัญในการปฏิบัติงานของพยาบาลในโรงพยาบาลตะวันออกเฉียง จำแนกตามสถานภาพสมรส ประเภทของพยาบาล ขนาดโรงพยาบาล และอายุราชการ โดยมีกลุ่มตัวอย่างจำนวน 328 คน ซึ่งเครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามที่มีความเชื่อมั่น 0.96 และทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรม SPSS/PC+ หาคะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทิศทางเดียว พบว่า

1. ขวัญในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีอันดับหนึ่ง คือ ลักษณะของงาน อันดับสอง คือ ความสำเร็จในงาน อันดับสาม คือ ความรับผิดชอบ และอันดับสุดท้าย คือ สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา

2. เมื่อเปรียบเทียบขวัญในการปฏิบัติงานจำแนกตามสถานภาพบุคคลพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

3. เมื่อเปรียบเทียบขวัญในการปฏิบัติงานจำแนกตามประเภทของพยาบาลพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในด้านการยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ และลักษณะของงาน

4. เมื่อเปรียบเทียบขวัญในการปฏิบัติงานจำแนกตามประเภทขนาดของโรงพยาบาล พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในด้านความสำเร็จในการทำงาน

5. เมื่อเปรียบเทียบขวัญในการปฏิบัติงานจำแนกตามอายุราชการพบว่า พยาบาลที่มีอายุราชการต่ำกว่า 5 ปี กับพยาบาลที่มีอายุราชการมากกว่า 10 ปี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในด้านนโยบายการบริหาร ความสำเร็จในการทำงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะของงานและความรับผิดชอบ และพยาบาลที่มีอายุราชการ 5-10 ปี กับพยาบาลที่มีอายุราชการมากกว่า 10 ปี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในด้านการยอมรับนับถือและลักษณะของงาน

องอาจ ไสโรถาวร (บทคัดย่อ : 2540) ได้ศึกษาเรื่อง ขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายขาย บริษัท ไทยประกันชีวิต จำกัด สาขารัตนบุรี จังหวัดสุรินทร์ เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม จำนวน 115 คน ผลการศึกษาพบว่า 1) ปัจจัยแวดล้อมในการทำงานโดยรวมแล้วอยู่ในระดับที่สูงและเมื่อพิจารณาตามปัจจัยแวดล้อมแต่ละด้าน พบว่า ในด้านลักษณะงาน การบังคับบัญชา โอกาสความก้าวหน้าและการบริหารและนโยบายองค์กร อยู่ในระดับสูง ส่วนด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับปานกลาง 2) ขวัญในการปฏิบัติงาน โดยรวมแล้วมีขวัญในการทำงานอยู่ในระดับสูงในทุกองค์ประกอบ คือ ความผูกพันต่อองค์กร การปฏิบัติตามระเบียบและการอุทิศตนเพื่องาน 3) ความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยแวดล้อมในการทำงานกับขวัญในการทำงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ การบริหารและนโยบายองค์กร และโอกาสความก้าวหน้า มีความสัมพันธ์กับขวัญในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน 4) ปัจจัยแวดล้อมในการทำงาน ที่มีอิทธิพลต่อขวัญในการปฏิบัติงาน พบว่า โดยรวมสภาพแวดล้อมในการทำงานมีอิทธิพลต่อขวัญมากที่สุด รองลงมาได้แก่ เพื่อนร่วมงาน และการบริหารและนโยบายขององค์กร เมื่อพิจารณาตามองค์ประกอบของขวัญ พบว่า ในด้านความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญ ได้แก่ การบริหารและนโยบายขององค์กรและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่วนด้านการปฏิบัติงานตามระเบียบ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญ ได้แก่ เพื่อนร่วมงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน

สิทธิพงศ์ ณ เชียงใหม่ (บทคัดย่อ : 2540) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเลือกเข้าทำงานกับภาคเอกชนของนักศึกษาวิทยาลัยเทคนิค ผลการศึกษาสรุปได้ว่า ปัจจัยตัวแปรอิสระทั้ง 7 ด้าน ต่างมีผลต่อความคิดเห็นและการตัดสินใจของนักศึกษาที่พร้อมจะสมัครเข้าทำงานกับภาคเอกชนอยู่ในระดับสูงเกือบทุกด้าน และเรียงลำดับตามความสำคัญโดยอาศัยคะแนนเฉลี่ยของตัวแปรแต่ละด้านเป็นเกณฑ์ ได้ดังนี้ (1) ค่าจ้าง เงินเดือน (2) สภาพการทำงานที่ดี (3) ความต้องการอุปกรณที่ดีสำหรับการทำงาน (4) โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (5) นายจ้าง (6) สวัสดิการอื่น ๆ และ (7) ความต้องการทำงานที่ตนเองสนใจ

กาญจนา วินัยพานิช (บทคัดย่อ : 2541) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ของขวัญ กำลังใจกับบุคลิกภาพของผู้บริหาร กรณีศึกษาบริษัท เอ-โทมัส มีเดีย จำกัด โดยใช้เครื่องมือในการศึกษาแบ่งเป็น 2 ส่วน ได้แก่ การวัดคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพแบบ Myers-Briggs Type Indicator (MBTI) โดยใช้ทดสอบคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพของผู้บริหารจำนวน 16 คน จาก 4 ฝ่าย (ฝ่ายการตลาด ฝ่ายผลิต ฝ่ายบัญชีและธุรการ ฝ่ายประชาสัมพันธ์) และส่วนที่สองเป็นแบบวัดระดับขวัญกำลังใจของ Benge Associates Management Consultants โดยใช้ทดสอบพนักงานที่สังกัดทั้ง 4 ฝ่าย จำนวน 93 คน จากการศึกษาพบว่า ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ และฝ่ายปฏิบัติงาน แตกต่างกัน มีระดับขวัญกำลังใจไม่แตกต่างกัน ส่วนการเปรียบเทียบระดับขวัญกำลังใจในของพนักงานที่อยู่ภายใต้การบังคับบัญชาของผู้บริหารที่มีบุคลิกภาพแบบที่ 1 ลักษณะการหาข้อมูลจากความเป็นจริง (Sensing) หรือจากการหยั่งรู้ (Intuition) บุคลิกภาพแบบที่ 2 ลักษณะการตัดสินใจโดยใช้เหตุผล (Thinking) หรือใช้ความรู้สึก (Feeling) และบุคลิกภาพแบบที่ 3 ลักษณะการปฏิบัติงานอย่างมีแบบแผน (Judging) หรือปฏิบัติงานอย่างยืดหยุ่น (Perceiving) นั้นไม่แตกต่างกัน ในขณะที่พนักงานที่อยู่ภายใต้การบังคับบัญชาของผู้บริหารที่มีบุคลิกภาพแบบเปิดตัว (Extraversion) มีค่าเฉลี่ยระดับขวัญกำลังใจสูงกว่ากลุ่มที่ผู้บริหารมีบุคลิกภาพแบบปิดตัว (Introversion)

ณรรฐพล สัตถมาศ (2542 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง กำลังขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาลเมืองวารินชำราบ จังหวัดอุบลราชธานี พบว่า กำลังขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาลในภาพรวม ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ด้านความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ด้านลักษณะงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการบังคับบัญชา ด้านโอกาสในการก้าวหน้าในงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ปัจจัยที่มีผลต่อกำลังขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาล คือ สถานภาพสมรส วุฒิการศึกษา ระดับชั้น (ซี) และที่พักอาศัย ส่วนปัจจัยที่ไม่มีผลต่อกำลังขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาล คือ เพศ อัตราเงินเดือน รายได้ของคู่สมรส สภาพทางเศรษฐกิจ ความสุขในครอบครัว อายุราชการ ระดับชั้นที่ทำการสอน จำนวนรายวิชาที่สอน จำนวนคาบที่สอนต่อสัปดาห์ ระยะทางจากที่พักถึงโรงเรียน แผนสิ้นสุดการทำงาน และงานที่อยากจะทำ

สมศักดิ์ สุขเสื่อ (บทคัดย่อ : 2542) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เค เอส คอม เอ็นเตอร์ไพรส์ จำกัด โดยใช้เครื่องมือในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเองเกี่ยวกับความรู้สึกใน 10 ด้าน อันมีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่าขวัญกำลังใจในภาพรวม และในแต่ละด้านอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน ยกเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นอนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เว้น ด้านความสำเร็จในการทำงาน ซึ่งระดับความรู้สึกของขวัญกำลังใจอยู่ในระดับสูง เมื่อเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความรู้สึกในการรับผิดชอบ ด้านความพึงพอใจในตำแหน่งงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ด้านความพึงพอใจในการปกครองของผู้บังคับบัญชา ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความพึงพอใจในรายได้ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน เมื่อเปรียบเทียบขวัญกำลังใจกับระยะเวลาในการทำงาน พบว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานต่างกัน มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานทั้งในภาพรวมและในแต่ละด้านแตกต่างกัน และพนักงานที่มีรายได้ในการทำงานต่างกัน มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานทั้งในภาพรวมและในแต่ละด้านแตกต่างกัน

ไกรศักดิ์ ยงกุลวณิช (2544 :บทคัดย่อ) ได้ศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมยางรถยนต์ ผลการศึกษาพบว่า 1) ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมยางรถยนต์ กรณีศึกษาบริษัท สยามสตีลคอร์ป จำกัด โดยภาพรวมแล้วอยู่ในระดับปานกลาง 2) เมื่อเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการทำงาน พบว่าไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อย่างไรก็ตาม เมื่อจำแนกตามรายได้ในการทำงาน กลับพบว่ามี ความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 3) เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบเป็นรายด้านพบว่าความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนี้

- (1) เพศหญิงมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันจากเพศชายในด้านความพึงพอใจในรายได้ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน
- (2) พนักงานกลุ่มที่สมรสแล้วมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างจากกลุ่มที่เป็นโสดในด้านความพึงพอใจในตำแหน่งงาน
- (3) พนักงานที่ระยะเวลาในการทำงาน 1-3 ปี มีขวัญกำลังใจแตกต่างจากกลุ่มพนักงานที่ระยะเวลาในการทำงาน 3 ปีขึ้นไป ในด้านความพึงพอใจในตำแหน่งงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชาและสภาพแวดล้อมในการทำงาน
- (5) พนักงานกลุ่มที่รายได้ 9,001 บาทขึ้นไป มีขวัญกำลังใจแตกต่างจากกลุ่มที่มีรายได้ 4,500-9,000 บาท ในด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ความพึงพอใจในตำแหน่งงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ความพึงพอใจในรายได้ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ธวัชชัย สยัดพานิช (บทคัดย่อ : 2544) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในงานของเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

พนักงานระดับปฏิบัติการกะ กรณีศึกษา : บริษัท ทีพีไอ โพลีน จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษามีดังต่อไปนี้

(1) เกี่ยวกับความพึงพอใจในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการกะ ในภาพรวมและในองค์ประกอบย่อยของความพึงพอใจในงาน พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการกะมีความพึงพอใจในงานรวมอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างสูง และเมื่อพิจารณาความพึงพอใจในงานในองค์ประกอบย่อยต่าง ๆ ทั้งกลุ่มรวมและกลุ่มย่อยต่าง ๆ พบผลเช่นเดียวกัน กล่าวคือ ความพึงพอใจในงานในองค์ประกอบด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ส่วนความพึงพอใจในงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด

(2) ลำดับองค์ประกอบของความพึงพอใจในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการกะเรียงจากที่พึงพอใจมากที่สุดไปถึน้อยที่สุด ดังนี้ (1) การได้รับการยอมรับนับถือ (2) ความรับผิดชอบ (3) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (4) เงินเดือนและสวัสดิการ (5) การปฏิบัติต่อผู้ได้บังคับบัญชาของหัวหน้างาน (6) ความสำเร็จในการทำงาน (7) ความก้าวหน้า (8) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (9) นโยบายและการบริหารงาน (10) ความมั่นคงในงาน (11) สภาพแวดล้อมในการทำงาน

Schuster และคณะ (1971) ได้ทำการศึกษาวิจัยพบว่า ความสำคัญของอัตราเงินเดือนมี 2 ประการ ประการแรกคนงานจะพยายามทำงานหนักขึ้นเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานของตน ทั้งนี้เนื่องจากคนงานจะพยายามทำงานหนักขึ้นเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานของตน เพราะเนื่องจากคนงานมีความเชื่อเป็นอย่างมากว่าการปฏิบัติงานมีผลต่ออัตราเงินเดือนประการที่สอง ถ้าหน่วยงานใดใช้อัตราเงินเดือนเป็นสิ่งสร้างความพอใจแล้วบุคลากรของหน่วยงานนั้นจะพยายามปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความพอใจมากยิ่งขึ้น

Hilgert (1971) ได้สำรวจทัศนคติและขวัญในโรงงานขนาดกลาง ซึ่งพนักงานมีเงินเดือนสูง คนงานทั้งชายและหญิงมีอายุน้อย ตลอดจนคนงานมีความชำนาญทางด้านเทคนิคอย่างแท้จริง ด้วยการให้คนงานจัดลำดับปัจจัยในงานที่มีความสำคัญต่อความพอใจในงานของตนจากมากที่สุดไปจนถึงน้อยที่สุด ผลปรากฏว่า การบังคับบัญชาที่ดี ถูกจัดว่ามีความสำคัญมากที่สุด และค่าจ้างที่ดีจัดอยู่ในลำดับที่มีความสำคัญน้อยที่สุด

Chung (1972) ได้ศึกษาความพึงพอใจในงาน การบังคับบัญชา ภาวะผู้นำ อิทธิพลของกลุ่มการส่งเสริมความก้าวหน้า สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ การปฏิบัติงานและสิ่งตอบแทนเหล่านี้เป็นต้น และได้สรุปว่า ผู้บริหารจะต้องใช้สิ่งเหล่านี้เป็นเครื่องกระตุ้นเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพของบุคคลและองค์การ

จากการศึกษากรณีต่าง ๆ ตามที่ได้นำเสนอมาแล้วนั้น สามารถสรุปได้อย่างกว้าง ๆ ว่า ผู้เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ที่ต้องการทำงานส่วนใหญ่ชอบที่จะเลือกอาชีพหรือเลือกงานทำที่สอดคล้องกับความสนใจและความต้องการของตนเอง โดยคำนึงถึงปัจจัยด้านเงินเดือน สวัสดิการ ความปลอดภัย ความมั่นคงในชีวิตและหน้าที่การงาน รวมไปถึงความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน และระบบการปกครองของนายจ้างด้วย ในส่วนที่เกี่ยวกับการคงอยู่ของการทำงานในหน่วยงานเดิมนั้น ก็สามารถสรุปได้ว่า ผู้ที่ทำงานแล้วต้องการที่จะมีความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน พร้อม ๆ กับการปรับเงินค่าจ้างที่มากขึ้นอย่างเหมาะสม ตลอดจนการได้รับการยอมรับ ความอบอุ่น ความพอใจในงานที่ทำนั้น สิ่งเหล่านี้จะเป็นส่วนช่วยให้ผู้ที่ทำงานมีความรักและคงอยู่ ทำงานในหน่วยงานนั้นอย่างสนใจมากขึ้น

## 2.3 ข้อมูลเกี่ยวกับบริษัทดีเอสเอ สยามวาลา จำกัด

### 2.3.1 ประวัติความเป็นมา

- พ.ศ. 2450 ก่อตั้งขึ้นในรูปของ “ห้างหุ้นส่วนสามัญ ดีเอสเอ สยามวาลา” โดย Mr. DILAWER HUSSEN ABDULALI SIAMWALLA ณ ถนนอนุวงศ์ ประกอบธุรกิจนำเข้าและจำหน่ายสินค้าจำพวกเครื่องหนัง, เครื่องเหล็ก, เวชภัณฑ์, หัวน้ำหอม และกระดาษ
- พ.ศ. 2485 จัดทะเบียนเปลี่ยนจากห้างหุ้นส่วนสามัญ เป็น “บริษัทดีเอสเอ สยามวาลา จำกัด” เพื่อรองรับการเติบโตทางธุรกิจในอนาคต
- พ.ศ. 2496 ปรับนโยบายทางการตลาด โดยมุ่งนำเข้าเฉพาะสินค้าเครื่องเขียน วัสดุสำนักงาน และสินค้ากระดาษ เพื่อสร้างความเป็นผู้นำเฉพาะด้าน ซึ่งนับว่าเป็นการก้าวเข้าสู่ตลาดเครื่องเขียนอย่างเต็มรูปแบบ
- พ.ศ. 2503 แนะนำเพิ่มเอกสาร “ตราช้าง” เข้าสู่ตลาด โดยเป็นการจ้างผลิต
- พ.ศ. 2507 ย้ายสถานที่ทำการจากถนนอนุวงศ์มาที่ถนนสุรวงศ์ ซึ่งคือ ที่ตั้งของอาคารสำนักงานใหญ่ในปัจจุบัน
- พ.ศ. 2515 ผลิตเพิ่ม “ตราช้าง” เองด้วยมือในรูปแบบง่าย ๆ และเริ่มบรรจุสีโปสเตอร์, ผ้าหมึกอินเดีย ตรา “อุฐู” และสีสะท้อนแสง “ชันโกล” ออกจำหน่าย
- พ.ศ. 2523 ก่อสร้าง “โรงงาน” แห่งแรก ณ นิคมอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี ซึ่งเป็นโรงงานแห่งแรกในประเทศไทยที่ผลิตเพิ่มด้วยเครื่องจักรกึ่งอัตโนมัติ และได้ขยายการบรรจุสีโปสเตอร์และผลิตภัณฑ์อื่น ๆ ให้เพิ่มมากขึ้น
- พ.ศ. 2526 ก่อสร้าง “อาคารสำนักงาน” เพิ่มขึ้นอีกหนึ่งแห่ง ณ ถนนสุรวงศ์ เพื่อขยายเป็นอาคารสำนักงานและคลังสินค้า และเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดส่งสินค้าให้แก่ลูกค้า

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- พ.ศ. 2531 ก่อสร้าง “โรงงาน 2” ณ นิคมอุตสาหกรรมนวนคร เพื่อขยายกำลังการผลิตเพิ่ม “ตราช้าง” ให้เพียงพอต่อความต้องการของตลาดที่เพิ่มสูงขึ้นอย่างรวดเร็ว พร้อมทั้งผลิตสินค้าอื่น ๆ อาทิ สมุด “ตราช้าง”, ซีโพลสเตอร์สะท้อนแสงและสีสำหรับนักเรียน, กระดาษไขอัดสำเนา, หมึกอัดสำเนาและป้ายผนังแห่งคอมพิวเตอร์ “ตราช้าง”
- พ.ศ. 2536 ก่อสร้าง “คลังสินค้าและวัตถุดิบ” บริเวณโรงงาน 2
- พ.ศ. 2537 ก่อสร้าง “ศูนย์คลังสินค้าและบริการ” บนเนื้อที่ 11 ไร่ ณ ถนนกิ่งแก้ว อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ เพื่อใช้เป็นศูนย์กลางในการจัดเก็บและจัดส่งสินค้าโดยนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยเข้ามาใช้ในการจัดเก็บสินค้า และจัดเป็นศูนย์คลังสินค้า ฯ ที่ทันสมัยและใหญ่ที่สุดในธุรกิจเครื่องเขียนของประเทศ
- พ.ศ. 2539 เป็นบริษัทแรกในธุรกิจเครื่องเขียนของประเทศ ที่เริ่มผลิตเพิ่มสินค้าด้วย “เครื่องจักรผลิตเพิ่มอัตโนมัติ (RFC)” ซึ่งเป็นเครื่องจักรที่ทันสมัยที่สุด จากประเทศสหรัฐอเมริกา นอกจากนั้น ได้ขยายพื้นที่การผลิตสินค้าและสำนักงานของ “โรงงาน 1” จากเดิมที่มีอยู่เพียง 3,000 ตร.ม. ให้มีพื้นที่เป็น 8,000 ตร.ม.
- พ.ศ. 2540 ปรับปรุงระบบการทำงานของบริษัท ฯ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและลดขั้นตอนในการบริหารงาน โดยนำเทคโนโลยีต่าง ๆ เข้ามาช่วยในการดำเนินงาน เช่น ใช้ระบบคอมพิวเตอร์ออนไลน์กับลูกค้า เพื่ออำนวยความสะดวกในการสั่งซื้อสินค้า, การนำซอฟต์แวร์ BPCS เข้ามาช่วยในการวางแผนงานต่าง ๆ ฯลฯ

### 2.3.2 ที่ตั้งของสำนักงาน คลังสินค้าและโรงงาน

#### สำนักงานใหญ่

: อาคาร ดีเอสเอ 1

เลขที่ 210 ถนนสุรวงศ์ บางรัก กรุงเทพฯ ฯ

โทรศัพท์ 237-0500-9, 237-2895, โทรสาร 236-7950

อาคาร ดีเอสเอ 2

เลขที่ 202 ถนนสุรวงศ์ บางรัก กรุงเทพฯ ฯ

โทรศัพท์ 234-3983-9, 237-2895, โทรสาร 236-7950

#### โรงงาน 1

: เลขที่ 101 / 27 นิคมอุตสาหกรรมนวนคร

ถนนพหลโยธิน กม. 46 จังหวัดปทุมธานี

โทรศัพท์ 529-2340-2, โทรสาร 529-1143

#### โรงงาน 2

: เลขที่ 60 / 67 นิคมอุตสาหกรรมนวนคร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ถนนพหลโยธิน กม. 46 จังหวัดปทุมธานี  
โทรศัพท์ 529-1932-40, โทรสาร 529-1741

ศูนย์คลังสินค้าและบริการ : เลขที่ 94 หมู่ 15 ต. บางพลีใหญ่  
อ. บางพลี จ. สมุทรปราการ  
โทรศัพท์ 750-1540, โทรสาร 750-1495

โซลูชั่น PAPER SOLUTION : อาคาร ดีเอสเอ 2  
เลขที่ 202 ถนนสุรวงศ์ บางรัก กรุงเทพฯ ฯ  
โทรศัพท์ 234-3983-9, 237-2895, โทรสาร 236-7950

### 2.3.3 ลักษณะการดำเนินธุรกิจ

บริษัทดีเอสเอ สยามเวลา จำกัด เป็นองค์การธุรกิจที่ผลิตและจำหน่ายผลิตภัณฑ์เครื่องเขียน เครื่องใช้ในสำนักงาน และวัสดุอุปกรณ์ที่เกี่ยวข้องกับงานด้านศิลปะและงานวิศวกรรม โดยมีปณิธานของบริษัทเพื่อถือเป็นกรอบในการดำเนินธุรกิจดังนี้

“เรามุ่งมั่นจะเป็นผู้นำที่เป็นเลิศในการผลิต จำหน่าย และให้บริการสินค้า เครื่องเขียน เครื่องใช้สำนักงาน กระดาษ และวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในงานศิลปกรรม สถาปัตยกรรม และวิศวกรรม รวมทั้งมุ่งที่จะขยายธุรกิจไปสู่สินค้าและบริการใหม่ตามโอกาสและทรัพยากรที่เหมาะสมโดยนำเทคโนโลยี และนวัตกรรมมาใช้ในการดำเนินกิจการ

เรามีอุดมการณ์ที่จะดำรงกิจการอยู่ในกรอบจรรยาบรรณธุรกิจ ให้ความมั่นคงและสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานแก่พนักงาน เราจะร่วมสร้างสรรค์ความสมบูรณ์ทางเศรษฐกิจแก่สังคม และช่วยพัฒนาชุมชนให้มีสำนึกในคุณธรรม”

### 2.3.4 ผลิตภัณฑ์ของบริษัท

บริษัทดีเอสเอ สยามเวลา ได้จัดแบ่งประเภทของสินค้า เป็น 5 กลุ่ม ดังนี้

#### 1. สินค้ากลุ่มเครื่องใช้สำนักงาน (OFFICE PRODUCT)

- (1) ลูกโลกเพื่อการศึกษา “สแกนโกลบ” (Scan Globe)
- (2) แฟ้มวัสดุในการจัดเก็บเอกสาร สมุดและกระดาษรายงาน “ตราช้าง” (Elephant Brand)
- (3) ตรายาง “โทรแดท” (Trodat)
- (4) เครื่องเจาะเอกสาร “ยูชิเดะ” (Uchida)
- (5) เครื่องตัดกระดาษ “ดาเล่” (Dahle)
- (6) กระดาษไขอัดสำเนา และหมึกอัดสำเนา “เอ็กซ์ตาร์” (Extar)

#### (7) น้้ายาลบคำผิด “ตราช้าง”

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- (8) ผลิตภัณฑ์กาว “พริทท์” (PRITT)
- (9) เครื่องเย็บและเครื่องเจาะกระดาษ “ตราช้าง”

## 2. สินค้ากลุ่มวัสดุอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ (ELECTRONIC OFFICE SUPPLIES)

- (1) ป้ายฉลากแห้ง “ตราช้าง” (Elephant Label)
- (2) กระดาษไขและหมึกสำหรับเครื่องอัดสำเนาแบบดิจิทัล “ตราช้าง”
- (3) หมึกเติมและปากกาเขียนแบบ “รอตริง” (Rotring)
- (4) กระดาษและสติ๊กเกอร์สำหรับเครื่องอิงค์เจต “โซลูชั่น”

## 3. สินค้ากลุ่มเครื่องเขียน (WRITING INSTRUMENTS)

- (1) ปากกาลูกกลิ้ง หมึกซึม หัวสั๊กหลอด ปากกาดินสอ “ครอส” (Cross)
- (2) ปากกา HIGH VALUE – “รอตริง”(ROTRING)
- (3) ปากกาสะท้อนแสง “สตาบิโอ” (STABIO)
- (4) ดินสอ “มิตซูบิชิ” (Mitsubishi)
- (5) ดินสอตราช้าง

## 4. สินค้ากลุ่มช่างและวัสดุศิลป์ (ART & GRAPHIC SUPPLIES)

- (1) เครื่องมือเขียนตัวอักษร โต๊ะเขียนแบบ และฟิล์มเขียนแบบ “มาสเตอร์เท็กซ์” (Mastertex)
- (2) กระดาษทำกรอบรูป “เครสเซนต์” (Crescent)
- (3) เกรียง (Dic)
- (4) สีและอุปกรณ์ “วินเซอร์ & นิวตัน” (Winsor & Newton)
- (5) กระดาษไขเขียนแบบ “เกตเวย์” (Gateway)
- (6) อุปกรณ์เขียนแบบ “มาสเตอร์เทค” (Mastertex)
- (7) กระดาษวาดเขียน ชนิดเรียบ ชนิดหยาบ “คันทอน” (Canson)
- (8) พู่กันลม วัสดุอุปกรณ์ “แอโรกราฟ” (Aerograph)
- (9) พู่กันและแปรง “มาสเตอร์ อาร์ต” (Master Art)
- (10) สีโปสเตอร์ ตรา “อูฐ” (Camel)
- (11) สมุดวาดเขียน “มาสเตอร์ อาร์ต” (Master Art)
- (12) ดินสอสี “จิตรกรน้อย”
- (13) สีชอล์ก “มาสเตอร์ อาร์ต” (Master Art)
- (14) สีน้ำ “มาสเตอร์ อาร์ต” (Master Art)
- (15) สีสะท้อนแสง “มาสเตอร์ อาร์ต” (Master Art)

- (16) กระดาษสีสะท้อนแสง “มาสเตอร์ อาร์ต” (Master Art)

เอกสารนี้เป็นเอกสารทรัพย์สินทางปัญญาของบริษัทฯ เพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่อนำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- (17) กระดาษสีสะท้อนแสง “มาสเตอร์ อาร์ต”(Master Art)
- (18) ปากกาเขียนแบบ และอุปกรณ์เขียนแบบ “รอตริง” (Rotring)

#### 5. สินค้ากลุ่มกระดาษนำเข้าจากต่างประเทศ

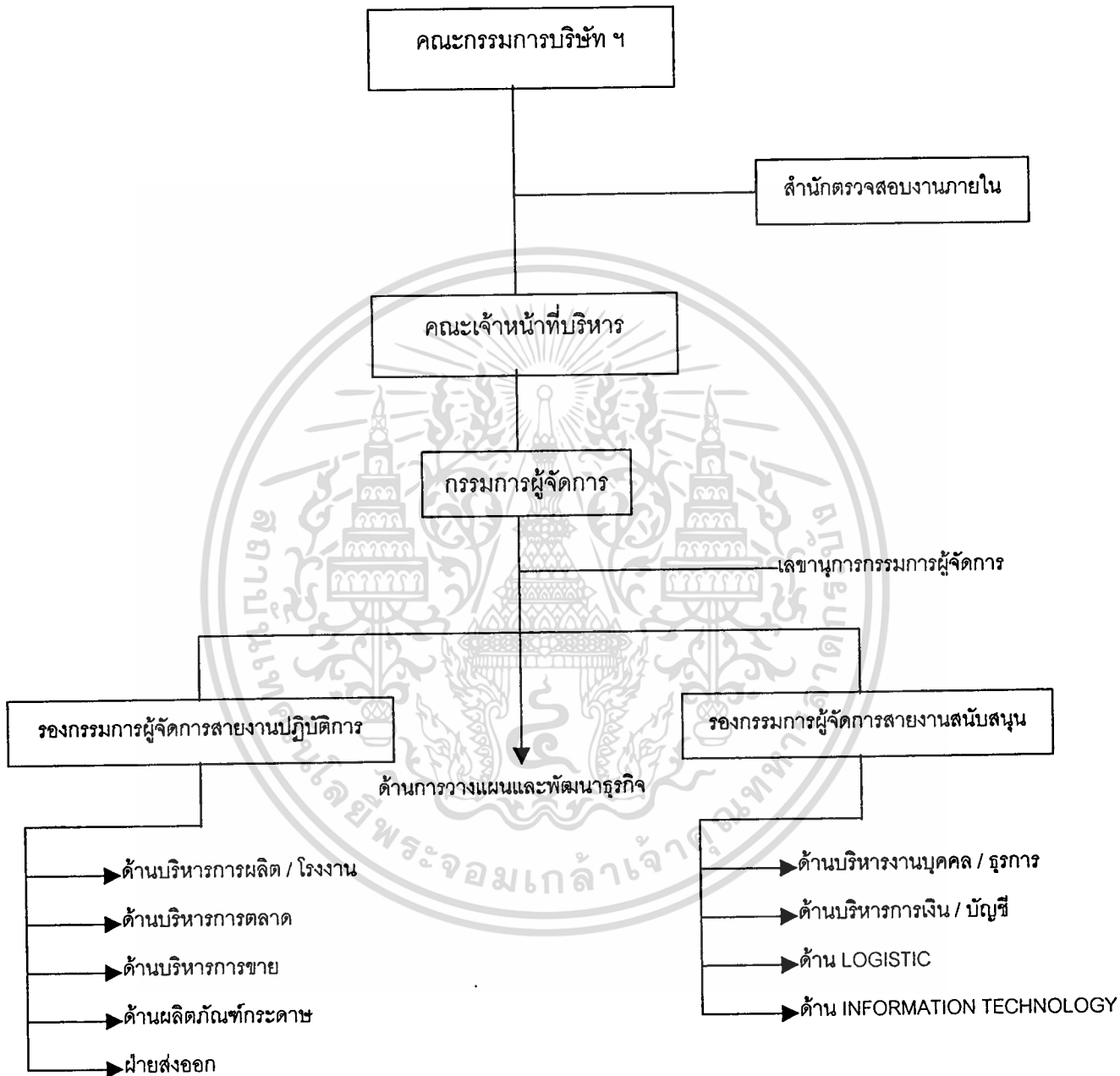
- (1) กระดาษสำหรับงานเขียนและพิมพ์ “แอมบาสซาเดอร์” (Ambassador Writing & Printing Paper)
- (2) กระดาษสำหรับงานสร้างสรรค์ (Text and Cover Paper) จากประเทศอิตาลี สหรัฐอเมริกาและอังกฤษ
- (3) กระดาษเคมีคาร์บอนในตัว “อินสแตนท์” (Instant)
- (4) กระดาษภายใต้ Solution Brand คือ สินค้า A4 ซองใช้สำหรับงานเอกสาร



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

### 2.3.5 โครงสร้างการบริหารงาน

บริษัททีเอสเอ สยามวาลา จำกัด ประจำปี 2544 มีโครงสร้างการบริหารงานในภาพรวมทั้งองค์กร ดังนี้



ภาพที่ 2.3 โครงสร้างองค์กร บริษัททีเอสเอ สยามวาลา จำกัด

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัทดีเอสเอ สยามวาลา จำกัด มีรายละเอียดในการดำเนินการ ดังนี้

- 3.1 ประชากร
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

#### 3.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานระดับปฏิบัติการ ซึ่งปฏิบัติงานที่โรงงาน ดี เอส เอ สยามวาลา นคร โดยเป็นพนักงานโรงงาน 1 จำนวน 110 คน และโรงงาน 2 จำนวน 71 คน รวมทั้งหมด 181 คน และ ในการวิจัยครั้งนี้จะใช้ประชากรทั้งหมด โดยไม่มีการสุ่มตัวอย่าง

#### 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เพื่อให้การศึกษาวิจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัทดีเอสเอ สยามวาลา จำกัด เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่ตั้งไว้ ผู้วิจัยจึงได้สร้างเครื่องมือ คือ แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย โดยมีขั้นตอน ดังนี้

3.2.1 ศึกษาเอกสาร ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมของพนักงานระดับปฏิบัติการ

3.2.2 นำแนวคิดในการสร้างเครื่องมือไปปรึกษากับอาจารย์ผู้ควบคุมสารนิพนธ์เพื่อตรวจแก้ไขให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

3.2.3 นำเครื่องมือที่สร้างขึ้นไปให้อาจารย์ผู้ควบคุมสารนิพนธ์ตรวจแก้ไขเนื้อหาภาษาและสำนวนที่ใช้ เพื่อให้ได้ข้อความชัดเจนและสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

3.2.4 นำเครื่องมือที่ได้ปรับปรุงแล้วเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบอีกครั้งหนึ่งเพื่อพิจารณาในสาระสำคัญของข้อคำถาม แล้วนำไปปรึกษากับอาจารย์ผู้ควบคุมสารนิพนธ์ เพื่อพิจารณาให้สมบูรณ์ที่สุดก่อนนำไปใช้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถามประกอบด้วย

1. รศ.สุชาติ เหล่าปรีดา อาจารย์ประจำคณะบริหารธุรกิจ  
มหาวิทยาลัยรามคำแหง
2. คุณประยูร คะเชนทรพรรค ผู้จัดการโรงงานอาวุโส  
บริษัทดีเอสเอ สยามเวลา จำกัด
3. คุณทิพวัลย์ ติรณะประกิจ ผู้จัดการฝ่ายบุคคล  
บริษัทดีเอสเอ สยามเวลา จำกัด

แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษาสูงสุด อายุงาน และฝ่ายงานที่สังกัด โดยเป็นแบบเลือกตอบ (Check List) มีจำนวน 5 ข้อคำถาม

ตอนที่ 2 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับการตัดสินใจของผู้ตอบแบบสอบถาม มีจำนวน 35 ข้อคำถาม ซึ่งเป็นแบบมาตราส่วนการประเมินค่า (Rating Scale) โดยมีเกณฑ์การประเมินค่า ดังนี้

- |   |         |                             |
|---|---------|-----------------------------|
| 5 | หมายถึง | มีผลต่อการตัดสินใจอย่างยิ่ง |
| 4 | หมายถึง | มีผลต่อการตัดสินใจมาก       |
| 3 | หมายถึง | มีผลต่อการตัดสินใจปานกลาง   |
| 2 | หมายถึง | มีผลต่อการตัดสินใจน้อย      |
| 1 | หมายถึง | มีผลต่อการตัดสินใจน้อยมาก   |

ตอนที่ 3 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นเพิ่มเติมที่มีผลต่อการตัดสินใจของผู้ตอบแบบสอบถาม มีจำนวน 1 ข้อคำถาม

### 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

เมื่อจัดเตรียมแบบสอบถามที่ได้มาตรฐานเรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

3.3.1 บันทึกเสนอให้บัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ออกหนังสือขออนุญาตผู้จัดการโรงงานอาวุโส บริษัทดีเอสเอ สยามเวลา จำกัด เพื่อเก็บข้อมูลในโรงงานดีเอสเอ สยามเวลา ทั้ง 2 โรงงาน

3.3.2 ขออนุญาตจากผู้จัดการโรงงานอาวุโส บริษัทดีเอสเอ สยามเวลา จำกัด เพื่อส่งแบบสอบถามไปยังหัวหน้าแผนกต่าง ๆ ทุกแผนกของโรงงานดีเอสเอ สยามเวลา

3.3.3 ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามไปยังหัวหน้าแผนกของโรงงานดีเอสเอ สยามเวลา ทั้งเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

โรงงาน 1 และโรงงาน 2 ตามจำนวนของพนักงานระดับปฏิบัติการที่ปฏิบัติงานอยู่ในแผนกต่าง ๆ

3.3.4 ผู้วิจัยติดตามรวบรวมแบบสอบถาม โดยรอรับผลจากหัวหน้าแผนกทุกแผนก

### 3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป SPSS / PC+ (Statistical Package for the Social Science / Personal Computer Plus) โดยการดำเนินการวิเคราะห์เป็นลำดับ ดังนี้

3.4.1 นำข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 1 มาทำการวิเคราะห์หาค่าร้อยละ และนำเสนอในรูปตารางประกอบคำอธิบาย

3.4.2 นำข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 2 มาวิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) แล้วนำเสนอในรูปตารางประกอบคำอธิบาย

3.4.3 นำข้อมูลจากแบบสอบถาม ตอนที่ 1 และ 2 มาเปรียบเทียบความแตกต่างของสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่ส่งผลกระทบต่อระดับของการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม โดยการทดสอบค่า t-test สำหรับการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของสองกลุ่มที่เป็นอิสระจากกัน และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) F-test สำหรับการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยที่มากกว่าสองกลุ่ม

3.4.4 นำข้อมูลจากความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยอื่นเพิ่มเติม ที่มีผลต่อการตัดสินใจเพิ่มเติมของผู้ตอบแบบสอบถาม จากแบบสอบถามตอนที่ 3 มานำเสนอ

### 3.5 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

#### 3.5.1 การหาค่าเฉลี่ย

ค่าเฉลี่ย (Mean) หรือที่เรียกชื่อเต็มว่า ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Arithmetic Mean) สามารถคำนวณได้จากสูตร ดังนี้ (ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. 2538)

$$\bar{X} = \sum x / n \quad (3.1)$$

เมื่อ	$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย
	$\sum x$	แทน	ผลรวมของคะแนนทั้งหมด
	n	แทน	จำนวนข้อมูลทั้งหมด

โดยใช้เกณฑ์ตีความหมายในระดับของการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม ดัง

นี้ (ประคอง กรรณสูตร. 2525)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 หมายถึง มีผลต่อการตัดสินใจในระดับมากที่สุด  
 ค่าเฉลี่ย 3.50-4.49 หมายถึง มีผลต่อการตัดสินใจในระดับมาก  
 ค่าเฉลี่ย 2.50-3.49 หมายถึง มีผลต่อการตัดสินใจในระดับปานกลาง  
 ค่าเฉลี่ย 1.50-2.49 หมายถึง มีผลต่อการตัดสินใจในระดับน้อย  
 ค่าเฉลี่ย 1.00-1.49 หมายถึง มีผลต่อการตัดสินใจในระดับน้อยที่สุด

### 3.5.2 การหาค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สามารถคำนวณได้จากสูตร ดังนี้  
 (ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. 2538)

$$S.D. = \sqrt{\frac{n\sum x^2 - (\sum x)^2}{n(n-1)}} \quad (3.2)$$

เมื่อ S.D. แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน  
 x แทน คะแนนของข้อมูลแต่ละตัว  
 n แทน จำนวนข้อมูลทั้งหมด

โดยใช้เกณฑ์ตีความหมาย ดังนี้ (William Wiersma, 1994 :349)

ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.00 – 0.99 หมายถึง ข้อมูลมีการกระจายตัวน้อย

ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ตั้งแต่ 1.00 เป็นต้นไป หมายถึง ข้อมูลมีการกระจายตัวมาก

### 3.5.3 การทดสอบค่า t-test

t-test ใช้สำหรับทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 2 กลุ่ม ที่ไม่เกี่ยวข้องกัน (Independent Sample) ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้ใช้สำหรับทดสอบค่าเฉลี่ยของปัจจัยส่วนบุคคลที่มี 2 กลุ่ม ซึ่ง ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ เพศ

โดยมีสูตร t ดังนี้ (กัลยา วณิชย์บัญชา. 2543)

$$t \text{ หรือ } Z = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{((S_1^2/n_1) + (S_2^2/n_2))^{1/2}} \quad (3.3)$$

- เมื่อ  $X_1$  = ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างกลุ่มที่ 1  
 $X_2$  = ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างกลุ่มที่ 2  
 $S^2_1$  = ความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ 1  
 $S^2_2$  = ความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ 2  
 $n_1$  = ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ 1  
 $n_2$  = ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ 2

สูตรข้างต้นนี้มีค่า  $df = n_1 + n_2 - 2$  (กรณี t-test)

โดยมีข้อตกลงเบื้องต้นดังนี้

1. กลุ่มตัวอย่างแต่ละกลุ่มต้องเป็นอิสระจากกันและได้มาโดยการสุ่ม
2. กลุ่มตัวอย่างแต่ละกลุ่มต้องได้มาจากประชากรที่มีการแจกแจงเป็นโค้งปกติ
3. กลุ่มตัวอย่างแต่ละกลุ่มต้องได้มาจากประชากรแต่ละกลุ่มที่มีความแปรปรวนไม่

เท่ากัน

ในการศึกษาครั้งนี้มีขั้นตอน การสรุปผล และการแปลความหมาย ดังนี้

1. ตั้งสมมุติฐาน

$$H_0 : \sigma^2_1 = \sigma^2_2$$

$$H_1 : \sigma^2_1 \neq \sigma^2_2$$

2. กำหนด  $\alpha = 0.05$

3. หาเขตปฏิเสธสมมุติฐาน  $H_0$  (Critical region) โดยการเปิดตารางค่าวิกฤติของการแจกแจงแบบ t (ที่  $\alpha = 0.05$  Two-tailed test และ df ที่ได้จากการคำนวณ)

4. คำนวณหาค่า t จากสูตร (3.3)

5. สรุปผล และการแปลความหมาย ดังนี้ (กัลยา วานิชปัญญา, 2543)

หากตกอยู่ในเขตปฏิเสธสมมุติฐาน  $H_0$  (Critical region) เมื่อค่า t ที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าค่า t จากตาราง จึงยอมรับ  $H_1$  แสดงว่าความแปรปรวนของค่าเฉลี่ยทั้ง 2 กลุ่มไม่เท่ากัน

หากไม่ตกอยู่ในเขตปฏิเสธสมมุติฐาน  $H_0$  (Critical region) เมื่อค่า t ที่คำนวณได้มีค่าน้อยกว่าค่า t จากตาราง จึงยอมรับ  $H_0$  แสดงว่าความแปรปรวนของค่าเฉลี่ยทั้ง 2 กลุ่มเท่ากัน

โดยในการศึกษาครั้งนี้ได้ใช้ Computer software "SPSS for Windows" หากผลการวิเคราะห์ที่ได้พบว่า P-Value มีค่าน้อยกว่า  $\alpha$  แสดงว่าปฏิเสธ  $H_0$  นั่นคือค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างเพศชายและเพศหญิงมีความแปรปรวนแตกต่างกัน

ในทางตรงกันข้ามหาก P-Value มีค่ามากกว่า  $\alpha$  แสดงว่ายอมรับ  $H_0$  นั่นคือค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างเพศชายและเพศหญิงมีความแปรปรวนไม่แตกต่างกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

### 3.5.4 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA)

One-way ANOVA ใช้สำหรับการทดสอบเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของประชากรมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ อายุ การศึกษา อายุงาน และฝ่ายงาน

โดยมีสูตร F ดังนี้ (กัลยา วานิชบัญญัติ, 2543)

$$F = S_b^2 / S_w^2 \quad (3.4)$$

ในการศึกษาครั้งนี้ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว สามารถทำการทดสอบสมมติฐานโดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนมีขั้นตอนดังนี้

1. ตั้งสมมติฐาน ในการศึกษาครั้งนี้

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

$$H_1 = \text{อย่างน้อยค่าเฉลี่ย 2 กลุ่ม แตกต่างกัน}$$

เมื่อ  $\mu_1, \mu_2, \dots, \mu_k$  หมายถึง ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง ที่ 1, 2, ..., k

2. กำหนด  $\alpha = 0.05$
3. หาเขตปฏิเสธสมมติฐาน  $H_0$  (Critical region)
4. หาค่า F ratio ซึ่งเท่ากับ  $S_b^2 / S_w^2$

การหาค่า F ratio ต้องหาค่าต่าง ๆ ดังนี้

$$S_T^2 = SS_T / df_T = (\Sigma \Sigma X^2 - C) / df_T$$

$$S_b^2 = SS_b / df_b = [((T_i^2) / (n_i)) - C] / df_b$$

$$S_w^2 = SS_w / df_w = (SS_T - SS_b) / df_w$$

เมื่อค่า  $C = T^2 / n$  หรือเรียกว่า Correction term หาได้โดยนำคะแนนแต่ละตัวมารวมกันแล้วยกกำลังสองแล้วหารด้วยจำนวนคะแนนทั้งหมด

$SS_T$  มาจากคำว่า Sum square total

$SS_b$  มาจากคำว่า Sum square between group

$SS_w$  มาจากคำว่า Sum square within groups

$\Sigma \Sigma X^2$  หมายถึง ผลรวมของกำลังสองของคะแนนแต่ละตัว

$T_i^2$  หมายถึง กำลังสองของผลรวมของคะแนนแต่ละกลุ่มในแนว Column

$n_i$  หมายถึง จำนวนสมาชิกในกลุ่ม

$df_T$  หมายถึง องศาแห่งความเป็นอิสระของคะแนน  $N$  จำนวนซึ่งมีค่า =  $n-1$

$df_b$  หมายถึง องศาแห่งความเป็นอิสระของจำนวนกลุ่มซึ่งมีค่า =  $k-1$

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

$Df_w$  หมายถึง องศาแห่งความเป็นอิสระของคะแนนภายในกลุ่มซึ่งมีค่า =  $n-k$   
 โดยค่า  $df$  ที่ใช้ในการอ่านค่าจากตาราง =  $(k - 1) (n-k)$

5. สรุปผล และแปลความหมาย ดังนี้ (กัลยา วานิชปัญญา. 2543)

หากพบว่าค่า  $F$  ที่คำนวณได้ตกอยู่ใน Critical region คือ P-Value มีค่าน้อยกว่า  $\alpha$   
 แสดงว่าปฏิเสธ  $H_0$  นั่นคือมีอย่างน้อย 2 กลุ่มตัวอย่างมีความแปรปรวนของค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน

หากค่า  $F$  ที่คำนวณได้ไม่ตกอยู่ใน Critical region คือ P-Value มีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ  
 $\alpha$  แสดงว่ายอมรับ  $H_0$  นั่นคือค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมีความแปรปรวนไม่แตกต่างกัน



## บทที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูล

จากการรวบรวมแบบสอบถามที่ส่งไปทั้งหมด 181 ฉบับ ได้รับคืนกลับมา 164 ฉบับคิดเป็น 90.61 % โดยจำนวนที่ได้รับคืนมาจากแต่ละแผนก ดังรายละเอียดในตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย

แผนก	จำนวนแบบสอบถามที่ส่งไป	จำนวนแบบสอบถามที่ได้รับคืน	ร้อยละ
แผนกผลิตภัณฑ์เคมี	9	9	100
แผนกขึ้นรูปโลหะ	25	20	80
แผนกผลิตภัณฑ์พลาสติก	18	18	100
แผนกชุมชนเกิด	6	6	100
แผนกแปรรูปพลาสติก	37	34	91.89
แผนกคลังสินค้าโรงงาน 1	6	6	100
แผนกประกันคุณภาพโรงงาน 1	7	7	100
แผนกบำรุงรักษาโรงงาน 1	1	1	100
แผนกเทคนิค	1	1	100
แผนกผลิตเพิ่มก้านยก	19	16	84.21
แผนกผลิตสมุด	21	17	80.95
แผนกผลิตกระดาษไข	14	12	85.71
แผนกปะปกเพิ่ม	7	7	100
แผนกคลังสินค้าโรงงาน 2	4	4	100
แผนกประกันคุณภาพโรงงาน 2	6	5	83.33
รวม	181	164	90.61

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ในการวิเคราะห์และนำเสนอข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปของตาราง คำอธิบายผลความหมาย ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยโดยจะทำการวิเคราะห์เป็น 2 ส่วน คือ

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม อันเป็นการสอดคล้องกับข้อมูลในแบบสอบถามตอนที่ 1 โดยนำเสนอสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามมาทำการวิเคราะห์หาค่าร้อยละ

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลอันเกี่ยวกับปัจจัยด้านต่าง ๆ รวม 7 ด้าน ที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมของพนักงานระดับปฏิบัติการ โดยแยกการวิเคราะห์ให้สอดคล้องกับข้อมูลในแบบสอบถามตอนที่ 2 ที่แบ่งออกเป็นปัจจัยด้านต่าง ๆ คือ

- (1) ปัจจัยด้านความต้องการทำงานที่ตนสนใจ
- (2) ปัจจัยด้านความต้องการอุปกรณ์ที่ดีสำหรับการทำงาน
- (3) ปัจจัยด้านค่าจ้างเงินเดือน
- (4) ปัจจัยด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
- (5) ปัจจัยด้านสภาพการทำงานที่ดี
- (6) ปัจจัยด้านสวัสดิการอื่น ๆ
- (7) ปัจจัยด้านนายจ้าง

โดยนำข้อมูลอันเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจของผู้ตอบแบบสอบถามมาวิเคราะห์ โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

4.3 การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 1 และ 2 มาเปรียบเทียบความแตกต่างของสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่ส่งผลกระทบต่อระดับของการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม โดยการทดสอบค่า t-test สำหรับการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของสองกลุ่มที่เป็นอิสระจากกัน และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) F-test สำหรับการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยที่มากกว่าสองกลุ่ม

4.4 การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยอื่น ๆ ที่มีผลต่อการตัดสินใจเพิ่มเติมของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งได้จากแบบสอบถามตอนที่ 3

#### 4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4.2 สรุปสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อที่	ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ	ลำดับ
1.	เพศ			
	1.1 ชาย	86	52.44	1
	1.2 หญิง	78	47.56	2
รวม		164	100	
2.	อายุ			
	2.1 ต่ำกว่า 25 ปี	33	20.12	2
	2.2 ระหว่าง 25-35 ปี	107	65.24	1
	2.3 สูงกว่า 35 ปี	24	14.63	3
รวม		164	100	
3.	การศึกษาสูงสุด			
	3.1 ไม่เกินมัธยมศึกษาตอนต้น (ม.3)	79	48.17	1
	3.2 มัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.6 หรือ ปวช.)	72	43.90	2
	3.3 ปวส.-ปริญญาตรี	13	7.93	3
รวม		164	100	
4.	อายุงานในบริษัทนี้			
	4.1 ต่ำกว่า 5 ปี	67	40.85	1
	4.2 ระหว่าง 5-10 ปี	52	31.71	2
	4.3 สูงกว่า 10 ปี	45	27.44	3
รวม		164	100	
5.	ฝ่าย			
	5.1 ผลิต	140	85.37	1
	5.2 ประกันคุณภาพ	12	7.32	2
	5.3 คลังสินค้า	10	6.10	3
	5.4 วิศวกรรม	2	1.22	4
รวม		164	100	

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.2 แสดงถึงข้อสรุปที่เกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 164 ฉบับ ซึ่งสามารถอธิบายความ ได้ดังนี้

#### เพศ

พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการ เป็นชายมากกว่าหญิง คือ เป็นชายร้อยละ 52.44 และเป็นหญิงร้อยละ 47.56

#### อายุ

พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการส่วนใหญ่มีอายุในช่วงระหว่าง 25-35 ปี มากที่สุด คือ ร้อยละ 65.24 รองลงมาคือ ช่วงอายุต่ำกว่า 25 ปี ร้อยละ 20.12 และช่วงอายุสูงกว่า 35 ปี มีน้อยที่สุด คือ ร้อยละ 14.63

#### การศึกษาสูงสุด

พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการ มีการศึกษาอยู่ในกลุ่มไม่เกินมัธยมศึกษาตอนต้น (มัธยมศึกษาปีที่ 3) มากที่สุด คือ ร้อยละ 48.17 รองลงมาอยู่ในกลุ่มที่จบมัธยมศึกษาตอนปลาย (มัธยมศึกษาปีที่ 6 หรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ) คือ ร้อยละ 43.90 และกลุ่มที่มีจำนวนน้อยที่สุด คือ กลุ่มที่จบประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ถึงปริญญาตรี คือ มีเพียงร้อยละ 7.93 เท่านั้น

#### อายุงานในบริษัทนี้

พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการส่วนใหญ่มีอายุงานต่ำกว่า 5 ปี เป็นจำนวนร้อยละ 40.85 รองลงมาคืออายุงานระหว่าง 5-10 ปี เป็นจำนวนร้อยละ 31.71 และอายุงานสูงกว่า 10 ปี มีจำนวนน้อยที่สุด คือ ร้อยละ 27.44

#### ฝ่ายงาน

พนักงานระดับปฏิบัติการส่วนใหญ่สังกัดในฝ่ายผลิต เป็นจำนวนถึงร้อยละ 85.37 รองลงมาเป็นอันดับ 2 คือฝ่ายประกันคุณภาพ คิดเป็นร้อยละ 7.32 รองลงมาเป็นอันดับ 3 คือ ฝ่ายคลังสินค้า คิดเป็นร้อยละ 6.10 อันดับสุดท้าย คือ ฝ่ายวิศวกรรม ซึ่งมีจำนวนเพียงร้อยละ 1.22 เท่านั้น

## 4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลอันเกี่ยวกับปัจจัยด้านต่าง ๆ

ปัจจัยด้านต่าง ๆ รวม 7 ด้านที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมของพนักงานระดับปฏิบัติการ ซึ่งจะเสนอตารางการวิเคราะห์พร้อมแสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับที่มีผลต่อการตัดสินใจและลำดับของปัจจัยแต่ละด้านตามลำดับต่อไปนี้

#### 4.2.1 ปัจจัยด้านความต้องการทำงานที่ตนสนใจ

การวิเคราะห์ข้อมูลด้านความต้องการทำงานที่ตนสนใจ สามารถแสดงได้ดังตารางที่ 4.3

ตารางที่ 4.3 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับปัจจัยด้านความต้องการทำงานที่ตนสนใจ

ข้อที่	ลักษณะของปัจจัยด้านความต้องการทำงานที่ตนสนใจ	n = 164		ระดับที่มีผลต่อการตัดสินใจ	เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ย
		$\bar{X}$	S.D.		
1.	เป็นงานที่ตรงตามวิชาที่ได้เรียนมา	2.88	1.16	ปานกลาง	4
2.	เป็นงานที่ตรงความชอบและความสนใจมาก่อน	3.22	0.97	ปานกลาง	3
3.	เป็นงานโรงงานที่มั่นคง	4.07	0.97	มาก	1
4.	เป็นโรงงานที่เคยรู้จักมาก่อน	2.77	1.11	ปานกลาง	5
5.	เป็นโรงงานที่มีเพื่อนทำงานอยู่ก่อนแล้ว	2.59	1.33	ปานกลาง	6
6.	เป็นโรงงานที่พ่อแม่หรือผู้ปกครองแนะนำหรือรู้จัก	2.00	1.17	น้อย	7
7.	เป็นโรงงานที่เปิดดำเนินการมานานแล้ว	3.82	1.10	มาก	2
	รวม	3.05	0.64	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.3 แสดงว่าปัจจัยด้านความต้องการทำงานที่ตนสนใจมีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมของพนักงานระดับปฏิบัติการอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.05$ ) และข้อมูลโดยรวมมีการกระจายตัวน้อย (S.D. = 0.64) แสดงว่า พนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท ดีเอสเอ สยามวาลา จำกัด มีระดับการตัดสินใจในด้านความต้องการทำงานที่ตนสนใจส่วนใหญ่ไปในแนวทางเดียวกัน

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อจากทั้งหมด 7 ข้อ พบว่าแต่ละข้อมีความแตกต่างกัน โดยมีผลต่อการตัดสินใจอยู่ทั้งในระดับมาก ปานกลาง และน้อย โดยข้อที่มีผลต่อการตัดสินใจอยู่ในระดับมาก มี 2 ข้อ คือ เป็นโรงงานที่มีความมั่นคง มีผลต่อการตัดสินใจมากเป็นอันดับที่ 1 ( $\bar{X} = 4.07$ ) รองลงมาเป็นอันดับที่ 2 คือ เป็นโรงงานที่เปิดดำเนินการมานานแล้ว ( $\bar{X} = 3.82$ ) ส่วนข้อที่มีผลต่อการตัดสินใจอยู่ในระดับปานกลางมี 4 ข้อ คือ เป็นงานที่ตรงความชอบและความสนใจมาก่อนเป็นอันดับที่ 3 ( $\bar{X} = 3.22$ ) เป็นงานที่ตรงตามวิชาที่ได้เรียนมาเป็นอันดับที่ 4 ( $\bar{X} = 2.88$ ) เป็นโรงงานที่เคยรู้จักมาก่อนเป็นอันดับที่ 5 ( $\bar{X} = 2.77$ ) และเป็นโรงงานที่เพื่อนทำงานอยู่ก่อนแล้วเป็นอันดับที่ 6 ( $\bar{X} = 2.59$ ) ส่วนข้อที่มีผลต่อการตัดสินใจอยู่ในระดับน้อย โดยเป็นอันดับสุดท้าย

ที่ 7 คือ เป็นโรงงานที่พ่อแม่หรือผู้ปกครองแนะนำหรือรู้จัก ( $\bar{X} = 2.00$ )

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

#### 4.2.2 ปัจจัยด้านความต้องการอุปกรณ์ที่ดีสำหรับการทำงาน

การวิเคราะห์ข้อมูลด้านความต้องการอุปกรณ์ที่ดีสำหรับการทำงาน สามารถแสดงได้ดังตารางที่ 4.4

ตารางที่ 4.4 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับปัจจัยด้านความต้องการอุปกรณ์ที่ดีสำหรับการทำงาน

ข้อที่	ลักษณะของปัจจัยด้านความต้องการอุปกรณ์ที่ดีสำหรับการทำงาน	n = 164		ระดับที่มีผลต่อการตัดสินใจ	เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ย
		$\bar{X}$	S.D.		
1.	เครื่องมือเครื่องจักรที่ทันสมัยในการทำงาน	3.80	1.10	มาก	1
2.	เครื่องมือ เครื่องจักรที่มีจำนวนพอเพียงต่อการทำงาน	3.55	1.10	มาก	3
3.	ระบบควบคุมเครื่องมือ ทันสมัย เช่น ใช้คอมพิวเตอร์ควบคุมเป็นส่วนใหญ่	3.21	1.11	ปานกลาง	4
4.	เป็นเครื่องมือที่มีความปลอดภัยสูง	3.65	1.14	มาก	2
	รวม	3.55	0.94	มาก	

จากตารางที่ 4.4 แสดงว่าปัจจัยด้านความต้องการอุปกรณ์ที่ดีสำหรับการทำงานมีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมของพนักงานระดับปฏิบัติการอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.55$ ) และข้อมูลโดยรวมมีการกระจายตัวน้อย (S.D. = 0.94) แสดงว่า พนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท ดีเอสเอ สยามวาลา จำกัด มีระดับการตัดสินใจในด้านความต้องการอุปกรณ์ที่ดีสำหรับการทำงานส่วนใหญ่ไปในแนวทางเดียวกัน

เมื่อพิจารณาตามลักษณะเป็นรายข้อจากทั้งหมด 4 ข้อ พบว่า ข้อมูลรายข้อมีการกระจายตัวสูงมาก เพราะค่า S.D. มีค่ามากกว่า 1.00 ทุกข้อ ส่วนผลต่อการตัดสินใจ พบว่า มี 3 ข้อ ที่มีผลต่อการตัดสินใจในระดับมาก ได้แก่ การมีเครื่องมือเครื่องจักรทันสมัยในการทำงาน มีผลต่อการตัดสินใจมากเป็นอันดับที่ 1 ( $\bar{X} = 3.80$ ) รองลงมาเป็นอันดับ 2 คือ เป็นเครื่องมือที่มีความปลอดภัยสูง ( $\bar{X} = 3.65$ ) อันดับที่ 3 คือ เครื่องมือเครื่องจักรที่มีจำนวนพอเพียงต่องาน ส่วนอันดับสุดท้ายที่ 4 ซึ่งมีผลต่อการตัดสินใจอยู่ในระดับปานกลาง คือ ระบบควบคุมเครื่องมือทันสมัย เช่น ใช้คอมพิวเตอร์ควบคุมเป็นส่วนใหญ่ ( $\bar{X} = 3.21$ )

#### 4.2.3 ปัจจัยด้านค่าจ้างเงินเดือน

การวิเคราะห์ข้อมูลด้านค่าจ้างเงินเดือน สามารถแสดงได้ดังตารางที่ 4.5

ตารางที่ 4.5 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับปัจจัยด้านค่าจ้างเงินเดือน

ข้อที่	ลักษณะของปัจจัยด้านค่าจ้างเงินเดือน	n = 164		ระดับที่มีผลต่อการตัดสินใจ	เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ย
		$\bar{X}$	S.D.		
1.	งานที่ให้เงินเดือนสูงที่สุด สูงกว่าบริษัทอื่น ๆ	3.18	1.07	ปานกลาง	5
2.	โอกาสได้รับค่าตอบแทนอื่น ๆ นอกจากเงินเดือน เช่น โบนัส	3.36	1.09	ปานกลาง	3
3.	งานที่ทำนั้นมีโอกาสได้ทำงานล่วงเวลา	3.25	1.12	ปานกลาง	4
4.	โอกาสการได้ขึ้นเงินเดือนที่ยุติธรรม	3.38	1.14	ปานกลาง	2
5.	การจ่ายค่าเบี่ยชยัน	3.80	0.93	มาก	1
	รวม	3.39	0.83	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.5 แสดงว่าปัจจัยด้านค่าจ้างเงินเดือนมีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมของพนักงานระดับปฏิบัติการอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.39$ ) และข้อมูลมีการกระจายตัวน้อย (S.D. = 0.83) แสดงว่า พนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ดีเอสเอ สยามวลา จำกัด มีระดับการตัดสินใจในด้านค่าจ้างเงินเดือนส่วนใหญ่ไปในแนวทางเดียวกัน

เมื่อพิจารณาตามลักษณะเป็นรายชื่อจากทั้งหมด 5 ข้อแล้ว พบว่า การจ่ายค่าเบี่ยชยันมีผลต่อการตัดสินใจอยู่ในระดับมากและจัดเป็นอันดับที่ 1 ( $\bar{X} = 3.80$ ) ส่วนข้ออื่น ๆ มีผลต่อการตัดสินใจอยู่ในระดับปานกลาง โดยโอกาสการได้ขึ้นเงินเดือนที่ยุติธรรม มีผลต่อการตัดสินใจอยู่ในอันดับที่ 2 ( $\bar{X} = 3.38$ ) อันดับที่ 3 คือ โอกาสได้รับค่าตอบแทนอื่น ๆ นอกจากเงินเดือน ( $\bar{X} = 3.36$ ) อันดับที่ 4 คือ งานที่ทำนั้นมีโอกาสได้ทำงานล่วงเวลา ( $\bar{X} = 3.25$ ) และอันดับที่ 5 ซึ่งเป็นอันดับสุดท้าย คือ งานที่ให้เงินเดือนสูงที่สุด สูงกว่าบริษัทอื่น ๆ ( $\bar{X} = 3.18$ )

จากตารางที่ 4.6 แสดงว่าปัจจัยด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานมีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมของพนักงานระดับปฏิบัติการอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.69$ ) และมีการกระจายตัวของข้อมูลมาก (S.D. = 1.19) แสดงว่า พนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ดีเอสเอ สยามวลา จำกัด มีระดับการตัดสินใจในด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานส่วนใหญ่แตกต่างกัน

#### 4.2.4 ปัจจัยด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

การวิเคราะห์ข้อมูลด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน สามารถแสดงได้ดังตารางที่ 4.6

ตารางที่ 4.6 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับปัจจัยด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ข้อที่	ลักษณะของปัจจัยด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	n = 164		ระดับที่มีผลต่อการตัดสินใจ	เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ย
		$\bar{X}$	S.D.		
1.	โอกาสที่จะได้รับการปรับเลื่อนตำแหน่งงานที่สูงขึ้น	2.62	1.34	ปานกลาง	3
2.	โอกาสที่จะได้รับการสนับสนุนให้ฝึกอบรมหรือศึกษาต่อ	2.79	1.34	ปานกลาง	1
3.	โอกาสที่จะได้รับการโยกย้ายไปทำงานในส่วนที่สำคัญขึ้น	2.65	1.16	ปานกลาง	2
	รวม	2.69	1.19	ปานกลาง	

เมื่อพิจารณาตามลักษณะเป็นรายชื่อจากทั้งหมด 4 ข้อแล้ว พบว่า ทั้ง 4 ข้อ มีผลต่อการตัดสินใจอยู่ในระดับปานกลาง โดยลำดับได้ว่า โอกาสที่จะได้รับการสนับสนุนให้ฝึกอบรมหรือศึกษาต่อมีผลต่อการตัดสินใจมากเป็นอันดับที่ 1 ( $\bar{X} = 2.79$ ) รองลงมา คือ โอกาสที่จะได้รับการโยกย้ายไปทำงานในส่วนที่สำคัญขึ้นจัดเป็นอันดับ 2 ( $\bar{X} = 2.65$ ) ส่วนอันดับสุดท้าย คือ โอกาสที่จะได้รับการปรับเลื่อนตำแหน่งงานที่สูงขึ้น ( $\bar{X} = 2.62$ )

#### 4.2.5 ปัจจัยด้านสภาพการทำงานที่ดี

การวิเคราะห์ข้อมูลด้านสภาพการทำงานที่ดี สามารถแสดงได้ดังตารางที่ 4.7

จากตารางที่ 4.7 แสดงว่าปัจจัยด้านสภาพการทำงานที่ดี มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมของพนักงานระดับปฏิบัติการอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.65$ ) และข้อมูลมีการกระจายตัวน้อย (S.D. = 0.83) แสดงว่า พนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ดีเอสเอ สยามเวลา จำกัด มีระดับการตัดสินใจในด้านสภาพการทำงานที่ดี ส่วนใหญ่ไปในแนวทางเดียวกัน

เมื่อพิจารณาตามลักษณะเป็นรายชื่อจากจำนวนทั้งหมด 6 ข้อแล้ว พบว่า มี 4 ข้อ ที่มีผลต่อการตัดสินใจอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีผลมากเป็นอันดับที่ 1 คือ ความปลอดภัยต่ออวัยวะภายนอกและภายในของร่างกาย ( $\bar{X} = 3.87$ ) รองลงมาเป็นอันดับที่ 2 คือ การป้องกันอันตรายที่จะเกิดต่อสุขภาพกาย ( $\bar{X} = 3.77$ ) อันดับที่ 3 คือ ความปลอดภัยต่อสุขภาพจิต ( $\bar{X} = 3.70$ )

ตารางที่ 4.7 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับปัจจัยด้านสภาพการทำงาน  
ที่ดี

ข้อที่	ลักษณะของปัจจัยด้านสภาพการทำงานที่ดี	n = 164		ระดับที่มีผลต่อ การตัดสินใจ	เรียงลำดับ คะแนนเฉลี่ย
		$\bar{X}$	S.D.		
1.	ความปลอดภัยต่ออวัยวะภายนอกและภายในของร่างกาย	3.87	1.09	มาก	1
2.	ความเหมาะสมและถูกสุขลักษณะของสถานที่ทำงาน	3.59	0.95	มาก	4
3.	ความปลอดภัยต่อสุขภาพจิต	3.70	1.03	มาก	3
4.	สภาพความกดดัน ความเครียดที่เกิดกับร่างกายและจิตใจ (เนื่องมาจากการทำงาน)	3.44	1.06	ปานกลาง	5
5.	การเกิดมลพิษต่อสภาวะแวดล้อม	3.34	1.09	ปานกลาง	6
6.	การป้องกันอันตรายที่จะเกิดต่อสุขภาพกาย	3.77	0.95	มาก	2
	รวม	3.65	0.83	มาก	

อันดับที่ 4 คือ ความเหมาะสมและถูกสุขลักษณะของสถานที่ทำงาน ( $\bar{X} = 3.59$ ) ส่วนอีก 2 ข้อที่มีผลต่อการตัดสินใจอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ สภาพความกดดัน ความเครียดที่เกิดกับร่างกายและจิตใจ (เนื่องมาจากการทำงาน) มีผลต่อการตัดสินใจเป็นอันดับที่ 5 ( $\bar{X} = 3.44$ ) และข้อที่มีผลต่อการตัดสินใจเป็นอันดับสุดท้ายหรืออันดับที่ 6 คือ การเกิดมลพิษต่อสภาวะแวดล้อม ( $\bar{X} = 3.34$ )

#### 4.2.6 ปัจจัยด้านสวัสดิการอื่น ๆ

การวิเคราะห์ข้อมูลด้านสวัสดิการอื่น ๆ สามารถแสดงได้ดังตารางที่ 4.8

จากตารางที่ 4.8 แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยด้านสวัสดิการอื่น ๆ มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมของพนักงานระดับปฏิบัติการอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.64$ ) และข้อมูลมีการกระจายตัวน้อย (S.D. = 0.81) แสดงว่า พนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ดีเอสเอ สยาม วาลา จำกัด มีระดับการตัดสินใจในด้านสวัสดิการอื่น ๆ ส่วนใหญ่ไปในแนวทางเดียวกัน

เมื่อพิจารณาตามลักษณะเป็นรายชื่อจากทั้งหมด 6 ข้อ พบว่า มี 5 ข้อที่มีผลต่อการตัดสินใจอยู่ระดับมาก โดยข้อที่มีผลต่อการตัดสินใจมากเป็นอันดับ 1 คือ การมีชุดฟอร์มและรองเท้าแจก ( $\bar{X} = 4.08$ ) รองลงมาเป็นอันดับ 2 คือ การให้ค่ารักษาพยาบาล ( $\bar{X} = 3.87$ ) ส่วนอันดับที่ 3 คือ บริการรถรับ-ส่งระหว่างที่ทำงานกับบ้านพักหรือการให้เงินช่วยค่าเดินทางไป-กลับ ( $\bar{X} = 3.67$ ) อันดับที่ 4 คือ การให้บริการข้าวอาหารกลางวัน น้ำดื่มฟรี ( $\bar{X} = 3.60$ )

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.8 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับปัจจัยด้านสวัสดิการอื่น ๆ

ข้อที่	ลักษณะของปัจจัยด้านสวัสดิการอื่น ๆ	n = 164		ระดับที่มีผลต่อการตัดสินใจ	เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ย
		$\bar{X}$	S.D.		
1.	บริการรถรับ-ส่งระหว่างที่ทำงานกับบ้านพัก หรือการให้เงินช่วยค่าเดินทางไป-กลับ	3.67	1.10	มาก	3
2.	การให้คำรักษาพยาบาล (การประกันสุขภาพ / และประกันอุบัติเหตุ)	3.87	1.03	มาก	2
3.	การมีบ้านพักให้พนักงานเช่า	3.06	1.45	ปานกลาง	6
4.	การให้บริการ ข้าวอาหารกลางวัน น้ำดื่มฟรี	3.60	1.10	มาก	4
5.	การให้ค่ากั๊ยืมเล่าเรียนบุตร	3.57	1.15	มาก	5
6.	การมีชุดฟอร์มและรองเท้าแจก	4.08	0.91	มาก	1
	รวม	3.64	0.81	มาก	

อันดับที่ 5 คือ การให้ค่ากั๊ยืมเล่าเรียนบุตร ( $\bar{X} = 3.57$ ) โดยข้อที่มีผลต่อการตัดสินใจในระดับปานกลางมี 1 ข้อ และเป็นอันดับสุดท้ายที่ 6 คือ การมีบ้านพักให้พนักงานเช่า ( $\bar{X} = 3.06$ )

#### 4.2.7 ปัจจัยด้านนายจ้าง

การวิเคราะห์ข้อมูลด้านนายจ้าง สามารถแสดงได้ดังตารางที่ 4.9

ตารางที่ 4.9 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับปัจจัยด้านนายจ้าง

ข้อที่	ลักษณะของปัจจัยด้านนายจ้าง	n = 164		ระดับที่มีผลต่อการตัดสินใจ	เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ย
		$\bar{X}$	S.D.		
1.	นายจ้าง / หัวหน้างานที่เป็นคนดี	3.99	0.99	มาก	1
2.	การพิจารณาความดี ความชอบหรือลงโทษ อย่างมีหลักเกณฑ์และยุติธรรม	3.85	0.95	มาก	2
3.	การมีนโยบายในด้านการบริหารงานที่แน่นอน สร้างความมั่นใจให้กับพนักงาน	3.78	0.97	มาก	3
4.	ผู้บังคับบัญชาหรือนายจ้างเป็นชาวไทย	3.68	1.04	มาก	4
	รวม	3.69	0.73	มาก	

จากตารางที่ 4.9 แสดงว่า ปัจจัยด้านนายจ้างมีผลต่อการตัดสินใจ เข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม ของพนักงานระดับปฏิบัติการอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.69$ ) และข้อมูลมีการกระจายตัวน้อย (S.D. = 0.73) แสดงว่า พนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ดีเอสเอ สยามวาลา จำกัด มีระดับ

เอกสารที่ตัดสินใจในปัจจัยด้านนายจ้างส่วนใหญ่ไปในแนวทางเดียวกัน อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เมื่อพิจารณาลักษณะรายชื่อจากจำนวนทั้งหมด 4 ข้อแล้ว พบว่า ทุกข้อต่างก็มีผลต่อการตัดสินใจอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีผลต่อการตัดสินใจมากเป็นอันดับที่ 1 คือ นายจ้าง / หัวหน้างานที่เป็นคนดี ( $\bar{X} = 3.99$ ) รองลงมาเป็นอันดับที่ 2 คือ การพิจารณาความดีความชอบหรือลางโทษอย่างมีหลักเกณฑ์และยุติธรรม ( $\bar{X} = 3.85$ ) อันดับที่ 3 คือ การมีนโยบายในด้านการบริหารงานที่แน่นอน สร้างความมั่นใจให้กับพนักงาน ( $\bar{X} = 3.78$ ) ส่วนอันดับที่ 4 ซึ่งเป็นอันดับสุดท้ายคือ ผู้บังคับบัญชาหรือนายจ้างเป็นชาวไทย ( $\bar{X} = 3.68$ )

ตารางที่ 4.10 แสดงลำดับของปัจจัยทั้ง 7 ด้าน ที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมของพนักงานระดับปฏิบัติการ และข้อย่อยที่มีผลต่อการตัดสินใจมากที่สุดในแต่ละด้าน

ลำดับที่	ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจ			ข้อย่อยที่มีผลต่อการตัดสินใจมากที่สุดในแต่ละด้าน		
	ลักษณะของปัจจัยด้านต่าง ๆ	$\bar{X}$	ระดับที่มีผลต่อการตัดสินใจ	รายละเอียดของข้อย่อย	$\bar{X}$	ระดับที่มีผลต่อการตัดสินใจ
1	ด้านนายจ้าง	3.69	มาก	นายจ้าง / หัวหน้างานที่เป็นคนดี	4.07	มาก
2	ด้านสภาพการทำงานที่ดี	3.65	มาก	ความปลอดภัยต่ออวัยวะภายนอกและภายในร่างกาย	3.87	มาก
3	ด้านสวัสดิการอื่น ๆ	3.64	มาก	การมีชุดฟอร์มและรองเท้าแจก	4.08	มาก
4	ด้านความต้องการอุปกรณ์ที่ดีสำหรับการทำงาน	3.55	มาก	เครื่องมือเครื่องจักรที่ทันสมัยในการทำงาน	3.80	มาก
5	ด้านค่าจ้าง เงินเดือน	3.39	ปานกลาง	การจ่ายค่าเบี้ยขยัน	3.80	มาก
6	ด้านความต้องการทำงานที่ตนสนใจ	3.05	ปานกลาง	เป็นโรงงานที่มั่นคง	4.07	มาก
7	ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	2.68	ปานกลาง	โอกาสที่จะได้รับการสนับสนุนให้ฝึกอบรมหรือศึกษาต่อ	2.79	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.10 พบว่าปัจจัยต่าง ๆ ทั้ง 7 ด้าน มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมแตกต่างกัน โดยมีผลต่อการตัดสินใจอยู่ในระดับมากและปานกลาง ปัจจัยที่มีผลต่อ

การตัดสินใจอยู่ในระดับมากมีอยู่ 4 ด้าน ได้แก่ ด้านนายจ้าง ซึ่งเป็นด้านที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมของพนักงานระดับปฏิบัติการมากเป็นอันดับที่ 1 ( $\bar{X} = 3.69$ ) ส่วนข้อย่อยที่มีผลต่อการตัดสินใจมากที่สุด คือนายจ้าง / หัวหน้างานที่เป็นคนดี ซึ่งมีผลต่อการตัดสินใจอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน ( $\bar{X} = 4.07$ ) รองลงมาก็คือ ด้านสภาพการทำงานที่ดี ( $\bar{X} = 3.65$ ) เป็นอันดับ 2 ส่วนข้อย่อยที่มีผลต่อการตัดสินใจมากที่สุดคือ ความปลอดภัยต่ออวัยวะภายนอกและภายในร่างกาย ซึ่งมีผลต่อการตัดสินใจอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน ( $\bar{X} = 3.87$ ) ส่วนอันดับที่ 3 คือ ด้านสวัสดิการอื่น ๆ ( $\bar{X} = 3.64$ ) ส่วนข้อย่อยที่มีผลต่อการตัดสินใจมากที่สุด คือ การมีชุดฟอร์มและรองเท้าแจก ซึ่งมีผลต่อการตัดสินใจอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน ( $\bar{X} = 4.08$ ) และอันดับที่ 4 คือ ด้านความต้องการอุปกรณ์ที่ดีสำหรับการทำงาน ( $\bar{X} = 3.55$ ) ส่วนข้อย่อยที่มีผลต่อการตัดสินใจมากที่สุด คือ เครื่องมือเครื่องจักรที่ทันสมัยในการทำงาน ซึ่งมีผลต่อการตัดสินใจอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน ( $\bar{X} = 3.80$ ) ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจอยู่ในระดับปานกลางมีอยู่ 3 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าจ้าง เงินเดือน ( $\bar{X} = 3.39$ ) ซึ่งมีผลต่อการตัดสินใจเป็นอันดับที่ 5 ส่วนข้อย่อยที่มีผลต่อการตัดสินใจมากที่สุด คือ การจ่ายค่าเบี่ยขยัน ซึ่งมีผลต่อการตัดสินใจอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.80$ ) ด้านความต้องการทำงานที่ตนสนใจ ( $\bar{X} = 3.05$ ) เป็นอันดับที่ 6 ส่วนข้อย่อยที่มีผลต่อการตัดสินใจมากที่สุดคือ เป็นโรงงานที่มั่นคง ซึ่งมีผลต่อการตัดสินใจอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.07$ ) ส่วนอันดับที่ 7 ซึ่งเป็นอันดับสุดท้าย คือ ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ( $\bar{X} = 2.68$ ) ส่วนข้อย่อยที่มีผลต่อการตัดสินใจมากที่สุด คือ โอกาสที่จะได้รับการสนับสนุนให้ฝึกอบรมหรือศึกษาต่อ ซึ่งมีผลต่อการตัดสินใจอยู่ในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน ( $\bar{X} = 2.79$ )

#### 4.3 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างในด้านสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่ส่งผลต่อระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม

การวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างในด้านสถานภาพส่วนตัวของพนักงานระดับปฏิบัติการ อันได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา อาชีพ และฝ่ายงาน ทำได้โดยทดสอบค่า t - test สำหรับการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของเพศชายและเพศหญิงและการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - way ANOVA) F - test สำหรับการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยที่มากกว่าสองกลุ่ม ได้แก่ อายุ การศึกษา อาชีพ และฝ่ายงาน

##### 4.3.1 เพศ

สามารถแสดงผลความแตกต่างจากเพศของพนักงานระดับปฏิบัติการ ได้ดังตารางที่ 4.11

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.11 แสดงผลความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับการตัดสินใจด้านต่าง ๆ ของพนักงานระดับปฏิบัติการ จำแนกตามเพศ

ปัจจัยที่	ลักษณะปัจจัยด้านต่าง ๆ	ค่า t	df	Sig. (2-tailed)
1	ความต้องการทำงานที่ตนสนใจ	-0.604	162.000	0.547 <sup>ns</sup>
2	ความต้องการอุปกรณที่ดี	2.347	162.000	0.020*
3	ค่าจ้างเงินเดือน	2.275	162.000	0.024*
4	โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.015	162.000	0.003*
5	สภาพการทำงานที่ดี	1.273	162.000	0.205 <sup>ns</sup>
6	สวัสดิการอื่น ๆ	0.495	162.000	0.621 <sup>ns</sup>
7	นายจ้าง	0.221	162.000	0.826 <sup>ns</sup>
รวม		1.654	162.000	0.100 <sup>ns</sup>

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ns ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.11 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างด้านเพศของพนักงานระดับปฏิบัติการ พบว่า โดยภาพรวมแล้วระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมของพนักงานเพศชายและหญิง ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่า พนักงานระดับปฏิบัติการชายและหญิงมีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมแตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบตามปัจจัยแต่ละด้านพบว่า ระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมของพนักงานเพศชายและหญิงแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในด้านความต้องการอุปกรณที่ดีสำหรับการทำงาน ด้านค่าจ้างเงินเดือนและด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานส่วนด้านอื่น ๆ ได้แก่ ด้านความต้องการทำงานที่ตนสนใจ ด้านสภาพการทำงานที่ดี ด้านสวัสดิการอื่น ๆ และด้านนายจ้าง พบว่าระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมของพนักงานเพศชายและหญิง ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.12 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยทั้ง 7 ด้าน เพื่อเปรียบเทียบ ความแตกต่างของเพศของพนักงานระดับปฏิบัติการ

ปัจจัย ที่	ลักษณะปัจจัย ด้านต่าง ๆ	ชาย				หญิง			
		n = 86		ระดับที่มี ผลต่อการ ตัดสินใจ	เรียงลำดับ คะแนน เฉลี่ย	n = 78		ระดับที่มี ผลต่อการ ตัดสินใจ	เรียงลำดับ คะแนน เฉลี่ย
		$\bar{X}$	S.D.			$\bar{X}$	S.D.		
1	ความต้องการ ทำงานที่ตนสนใจ	3.02	0.64	ปานกลาง	6	3.08	0.65	ปานกลาง	6
2	ความต้องการ อุปกรณ์ที่ดี	3.72	0.93	มาก	2	3.38	0.92	ปานกลาง	4
3	ค่าจ้างเงินเดือน	3.53	0.89	มาก	5	3.24	0.73	ปานกลาง	5
4	โอกาสก้าวหน้าใน หน้าที่การงาน	2.95	1.27	ปานกลาง	7	2.40	1.03	น้อย	7
5	สภาพการทำงาน ที่ดี	3.73	0.83	มาก	1	3.56	0.83	มาก	3
6	สวัสดิการอื่น ๆ	3.67	0.79	มาก	4	3.61	0.94	มาก	2
7	นายจ้าง	3.70	0.74	มาก	3	3.68	0.72	มาก	1

จากตารางที่ 4.12 ในส่วนของระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม เมื่อจำแนกตามเพศพบว่า สำหรับเพศชายมีอยู่ 5 ปัจจัย ที่มีผลต่อการตัดสินใจในระดับมาก ได้แก่ ด้านสภาพการทำงานที่ดีมีผลต่อการตัดสินใจมากเป็นอันดับที่ 1 ( $\bar{X} = 3.73$ ) รองลงมาเป็นอันดับที่ 2 คือ ด้านความต้องการอุปกรณ์ที่ดีสำหรับการทำงาน ( $\bar{X} = 3.72$ ) อันดับที่ 3 คือ ด้านนายจ้าง ( $\bar{X} = 3.70$ ) อันดับที่ 4 คือ ด้านสวัสดิการอื่น ๆ ( $\bar{X} = 3.67$ ) อันดับที่ 5 คือ ด้านค่าจ้างเงินเดือน ( $\bar{X} = 3.53$ ) ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจในระดับปานกลาง มี 2 ปัจจัย คือ ด้านความต้องการทำงานที่ตนสนใจ ( $\bar{X} = 3.02$ ) เป็นอันดับที่ 6 และด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ( $\bar{X} = 2.95$ ) เป็นอันดับสุดท้าย คือ อันดับที่ 7

สำหรับเพศหญิงพบว่า มี 3 ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจในระดับมาก ได้แก่ ด้านนายจ้างที่มีผลต่อการตัดสินใจมาเป็นอันดับที่ 1 ( $\bar{X} = 3.68$ ) รองลงมาเป็นอันดับที่ 2 คือ ด้านสวัสดิการอื่น ๆ ( $\bar{X} = 3.61$ ) อันดับที่ 3 คือ ด้านสภาพการทำงานที่ดี ( $\bar{X} = 3.56$ ) ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจในระดับปานกลางมี 3 ปัจจัยเช่นกัน ได้แก่ ด้านความต้องการอุปกรณ์ที่ดีสำหรับการทำงาน จัดเป็นอันดับที่ 4 ( $\bar{X} = 3.38$ ) อันดับที่ 5 คือ ด้านค่าจ้างเงินเดือน ( $\bar{X} = 3.24$ ) ส่วนอันดับที่ 6 คือ ความต้องการทำงานที่ตนสนใจ ( $\bar{X} = 3.08$ ) และปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจใน

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ระดับที่น้อย คือ ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน จัดเป็นอันดับสุดท้าย คือ อันดับที่ 7 ( $\bar{X} = 2.40$ )

#### 4.3.2 อายุ

สามารถแสดงผลความแตกต่างจากอายุของพนักงานระดับปฏิบัติการได้ดังตารางที่ 4.13

ตารางที่ 4.13 แสดงผลความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับการตัดสินใจด้านต่าง ๆ ของพนักงานระดับปฏิบัติการ จำแนกตามอายุ

ปัจจัยที่	ลักษณะปัจจัยด้านต่าง ๆ	ค่าF	df	Sig.
1	ความต้องการทำงานที่ตนเองสนใจ	1.436	2	0.241 <sup>ns</sup>
2	ความต้องการอุปกรณที่ดี	2.217	2	0.112 <sup>ns</sup>
3	ค่าจ้างเงินเดือน	1.692	2	0.187 <sup>ns</sup>
4	โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	5.778	2	0.004*
5	สภาพการทำงานที่ดี	4.510	2	0.012*
6	สวัสดิการอื่น ๆ	3.574	2	0.030*
7	นายจ้าง	5.667	2	0.004*
	รวม	4.703	2	0.010*

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ns ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.13 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างด้านอายุของพนักงานระดับปฏิบัติการพบว่า โดยภาพรวมแล้วพนักงานที่มีอายุต่างกัน ระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมจะแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุต่างกันมีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมแตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบตามปัจจัยแต่ละด้านพบว่า พนักงานที่มีอายุต่างกัน ระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมจะแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านสภาพการทำงานที่ดี ด้านสวัสดิการอื่น ๆ และด้านนายจ้าง ส่วนด้านอื่น ๆ ได้แก่ ด้านความต้องการทำงานที่ตนเองสนใจ ด้านความต้องการอุปกรณที่ดี สำหรับการทำงาน และด้านค่าจ้างเงินเดือน พบว่าระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมของพนักงานที่มีอายุต่างกัน จะไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.14 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยทั้ง 7 ด้าน เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของอายุของพนักงานระดับปฏิบัติการ

ปัจจัยที่	ลักษณะปัจจัยด้าน	อายุต่ำกว่า 25 ปี				อายุ 25-35 ปี				อายุสูงกว่า 35 ปี			
		n = 33		ระดับที่มี		n = 107		ระดับที่มี		n = 24		ระดับที่มี	
		$\bar{X}$	S.D.	ผลต่อการตัดสินใจ	เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ย	$\bar{X}$	S.D.	ผลต่อการตัดสินใจ	เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ย	$\bar{X}$	S.D.	ผลต่อการตัดสินใจ	เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ย
1	ความต้องการทำงานที่ตนสนใจ	3.08	0.73	ปานกลาง	7	3.00	0.60	ปานกลาง	6	3.24	0.68	ปานกลาง	6
2	ความต้องการอุปกรณ์ที่ดีสำหรับการทำงาน	3.85	0.98	มาก	4	3.50	0.95	มาก	4	3.39	0.78	ปานกลาง	4
3	ค่าจ้างเงินเดือน	3.63	0.88	มาก	5	3.34	0.84	ปานกลาง	5	3.33	0.66	ปานกลาง	5
4	โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.27	1.12	ปานกลาง	6	2.58	1.17	ปานกลาง	7	2.33	1.14	น้อย	7
5	สภาพการทำงานที่ดี	3.98	0.64	มาก	1	3.52	0.85	มาก	2	3.79	0.84	มาก	3
6	สวัสดิการอื่น ๆ	3.89	0.77	มาก	3	3.51	0.87	มาก	3	3.88	0.86	มาก	2
7	นายจ้าง	3.95	0.66	มาก	2	3.56	0.73	มาก	1	3.94	0.68	มาก	1

จากตารางที่ 4.14 ในส่วนของระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม เมื่อจำแนกตามอายุของพนักงานระดับปฏิบัติการ ซึ่งมีอยู่ 3 กลุ่มพบว่า สำหรับพนักงานที่อายุต่ำกว่า 25 ปี มี 5 ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านสภาพการทำงานที่ดี มีผลต่อการตัดสินใจมากเป็นอันดับที่ 1 ( $\bar{X} = 3.98$ ) รองลงมาเป็นอันดับที่ 2 คือ ด้านนายจ้าง ( $\bar{X} = 3.95$ ) อันดับที่ 3 คือ ด้านสวัสดิการอื่น ๆ ( $\bar{X} = 3.89$ ) อันดับที่ 4 คือ ด้านความต้องการอุปกรณืที่ดีสำหรับการทำงาน ( $\bar{X} = 3.85$ ) อันดับที่ 5 คือ ด้านค่าจ้างเงินเดือน ( $\bar{X} = 3.63$ ) ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจอยู่ในระดับปานกลางมี 2 ปัจจัย ได้แก่ ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีผลต่อการตัดสินใจเป็นอันดับที่ 6 ( $\bar{X} = 3.27$ ) และอันดับสุดท้ายหรืออันดับที่ 7 คือ ด้านความต้องการทำงานที่ตนสนใจ ( $\bar{X} = 3.08$ )

สำหรับพนักงานที่มีอายุระหว่าง 25-35 ปี พบว่า มี 4 ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านนายจ้าง ซึ่งมากเป็นอันดับ 1 ( $\bar{X} = 3.56$ ) รองลงมาเป็นอันดับที่ 2 คือ ด้านสภาพการทำงานที่ดี ( $\bar{X} = 3.52$ ) อันดับที่ 3 คือ ด้านสวัสดิการอื่น ๆ ( $\bar{X} = 3.51$ ) อันดับที่ 4 คือ ด้านความต้องการอุปกรณืที่ดีสำหรับการทำงาน ( $\bar{X} = 3.50$ ) ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจในระดับปานกลางมี 3 ปัจจัย ได้แก่ ด้านค่าจ้างเงินเดือน จัดอยู่ในอันดับที่ 5 ( $\bar{X} = 3.34$ ) อันดับที่ 6 คือ ด้านความต้องการทำงานที่ตนสนใจ ( $\bar{X} = 3.00$ ) และอันดับสุดท้าย คือ ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ( $\bar{X} = 2.58$ )

สำหรับพนักงานที่มีอายุสูงกว่า 35 ปี พบว่ามี 3 ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านนายจ้าง ซึ่งมากเป็นอันดับ 1 ( $\bar{X} = 3.94$ ) รองลงมาเป็นอันดับที่ 2 คือ ด้านสวัสดิการอื่น ๆ ( $\bar{X} = 3.88$ ) อันดับที่ 3 ได้แก่ ด้านสภาพการทำงานที่ดี ( $\bar{X} = 3.79$ ) ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจในระดับปานกลางมี 3 ปัจจัยเช่นกัน ได้แก่ ด้านความต้องการอุปกรณืที่ดี ( $\bar{X} = 3.39$ ) อันดับที่ 5 คือ ด้านค่าจ้างเงินเดือน ( $\bar{X} = 3.33$ ) ส่วนอันดับที่ 6 คือ ด้านความต้องการทำงานที่ตนสนใจ ( $\bar{X} = 3.24$ ) และปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจในระดับที่น้อยซึ่งจัดเป็นอันดับสุดท้ายหรืออันดับที่ 7 ได้แก่ ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ( $\bar{X} = 2.33$ )

### 4.3.3 การศึกษา

สามารถแสดงผลความแตกต่าง จากการศึกษาของพนักงานระดับปฏิบัติการได้ดังตารางที่ 4.15

จากตารางที่ 4.15 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างด้านการศึกษาของพนักงานระดับปฏิบัติการพบว่า โดยภาพรวมแล้วพนักงานที่มีการศึกษาต่างกัน ระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมจะไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.15 แสดงผลความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับการตัดสินใจด้านต่าง ๆ ของพนักงานระดับปฏิบัติการ จำแนกตามการศึกษา

ปัจจัยที่	ลักษณะปัจจัยด้านต่าง ๆ	ค่าF	Df	Sig.
1	ความต้องการทำงานที่ตนสนใจ	0.579	2	0.562 <sup>ns</sup>
2	ความต้องการอุปกรณืที่ดี	2.654	2	0.043*
3	ค่าจ้างเงินเดือน	1.861	2	0.159 <sup>ns</sup>
4	โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	9.099	2	0.000*
5	สภาพการทำงานที่ดี	3.343	2	0.038*
6	สวัสดิการอื่น ๆ	0.254	2	0.776 <sup>ns</sup>
7	นายจ้าง	0.202	2	0.818 <sup>ns</sup>
รวม		2.007	2	0.138 <sup>ns</sup>

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ns ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีการศึกษาต่างกันมีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมแตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบตามปัจจัยแต่ละด้านพบว่า พนักงานที่มีการศึกษาต่างกัน ระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมจะแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในด้านความต้องการอุปกรณืที่ดีสำหรับการทำงาน ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านสภาพการทำงานที่ดี ส่วนด้านอื่น ๆ ได้แก่ ด้านความต้องการทำงานที่ตนสนใจ ด้านค่าจ้างเงินเดือน ด้านสวัสดิการอื่น ๆ และด้านนายจ้าง พบว่าระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมของพนักงานที่มีการศึกษาต่างกัน จะไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.16 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยทั้ง 7 ด้าน เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของการศึกษาของพนักงานระดับปฏิบัติการ

ปัจจัยที่	ไม่เกิน ม.3				ม.6 หรือ ปวช.				ปวส. - ปริญญาตรี				
	n = 79	ระดับที่มี ผลต่อการ ตัดสินใจ	เรียงลำดับ คะแนนเฉลี่ย	ระดับที่มี ผลต่อการ ตัดสินใจ	n = 72	ระดับที่มี ผลต่อการ ตัดสินใจ	เรียงลำดับ คะแนนเฉลี่ย	ระดับที่มี ผลต่อการ ตัดสินใจ	n = 13	ระดับที่มี ผลต่อการ ตัดสินใจ	เรียงลำดับ คะแนนเฉลี่ย		
1	3.10	0.62	6	ปานกลาง	2.99	0.69	6	ปานกลาง	3.09	0.48	7	ปานกลาง	
2	3.41	0.88	4	ปานกลาง	3.63	0.90	4	มาก	4.00	1.30	2	มาก	
3	3.27	0.69	5	ปานกลาง	3.49	0.89	5	ปานกลาง	3.63	1.19	5	มาก	
4	2.32	0.97	7	น้อย	2.93	1.24	7	ปานกลาง	3.51	1.43	6	มาก	
5	3.50	0.81	3	มาก	3.75	0.74	3	มาก	4.03	1.18	1	มาก	
6	3.66	0.91	2	มาก	3.60	0.81	2	มาก	3.78	0.98	4	มาก	
7	3.70	0.67	1	มาก	3.66	0.74	1	มาก	3.80	0.99	3	มาก	

จากตารางที่ 4.16 ในส่วนของระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม เมื่อจำแนกตามการศึกษาของพนักงานระดับปฏิบัติการ ซึ่งมีอยู่ 3 กลุ่ม พบว่า สำหรับพนักงานที่จบการศึกษาไม่เกินมัธยมศึกษาตอนต้น (ม.3) มีเพียง 3 ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจในระดับมาก ได้แก่ ด้านนายจ้างเป็นอันดับที่ 1 ( $\bar{X} = 3.70$ ) รองลงมาเป็นอันดับที่ 2 คือ ด้านสวัสดิการอื่น ๆ ( $\bar{X} = 3.66$ ) อันดับที่ 3 คือ ด้านสภาพการทำงานที่ดี ( $\bar{X} = 3.50$ ) ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจในระดับปานกลาง มี 3 ปัจจัยเช่นกัน ได้แก่ ด้านความต้องการอุปกรณ์ที่ดีสำหรับการทำงาน จัดเป็นอันดับที่ 4 ( $\bar{X} = 3.41$ ) อันดับที่ 5 คือ ด้านค่าจ้างเงินเดือน ( $\bar{X} = 3.27$ ) ส่วนอันดับที่ 6 คือ ด้านความต้องการทำงานที่ตนสนใจ ( $\bar{X} = 3.10$ ) และปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจอยู่ในระดับน้อย ซึ่งเป็นอันดับสุดท้ายที่ 7 คือ ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ( $\bar{X} = 2.32$ )

สำหรับพนักงานที่จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า (ม.6 หรือ ปวช..) พบว่า มี 4 ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจในระดับมาก ได้แก่ ด้านสภาพการทำงานที่ดี มีผลมากเป็นอันดับ 1 ( $\bar{X} = 3.75$ ) รองลงมาเป็นอันดับที่ 2 คือ ด้านนายจ้าง ( $\bar{X} = 3.66$ ) อันดับที่ 3 คือ ด้านความต้องการอุปกรณ์ที่ดีสำหรับการทำงาน ( $\bar{X} = 3.63$ ) และอันดับที่ 4 คือ ด้านสวัสดิการอื่น ๆ ( $\bar{X} = 3.60$ ) ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจในระดับปานกลางมี 3 ปัจจัย ได้แก่ ด้านค่าจ้างเงินเดือน เป็นอันดับที่ 5 ( $\bar{X} = 3.49$ ) อันดับที่ 6 คือ ด้านความต้องการทำงานที่ตนสนใจ ( $\bar{X} = 2.99$ ) และอันดับสุดท้ายที่ 7 คือ ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ( $\bar{X} = 2.93$ )

สำหรับพนักงานที่จบการศึกษาในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ถึงปริญญาตรี พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจในระดับมากมีถึง 6 ปัจจัยด้วยกัน ได้แก่ ด้านสภาพการทำงานที่ดี จัดเป็นอันดับ 1 ( $\bar{X} = 4.03$ ) รองลงมาเป็นอันดับที่ 2 คือด้านความต้องการอุปกรณ์ที่ดีสำหรับการทำงาน ( $\bar{X} = 4.00$ ) อันดับที่ 3 คือด้านนายจ้าง ( $\bar{X} = 3.80$ ) อันดับที่ 4 คือ ด้านสวัสดิการอื่น ๆ ( $\bar{X} = 3.78$ ) อันดับที่ 5 คือ ด้านค่าจ้างเงินเดือน ( $\bar{X} = 3.63$ ) ส่วนอันดับที่ 6 คือ ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ( $\bar{X} = 3.51$ ) ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจอยู่ในระดับปานกลางซึ่งเป็นอันดับสุดท้ายที่ 7 คือด้านความต้องการทำงานที่ตนสนใจ ( $\bar{X} = 3.09$ )

#### 4.3.4 อายุงาน

สามารถแสดงผลความแตกต่างจากอายุงานในบริษัทของพนักงานระดับปฏิบัติการได้ดังตารางที่ 4.17

จากตารางที่ 4.17 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างด้านอายุงานของพนักงานระดับปฏิบัติการพบว่า โดยภาพรวมแล้วพนักงานที่มีอายุงานต่างกัน ระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมจะไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงปฏิเสธ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.17 แสดงผลความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับการตัดสินใจด้านต่าง ๆ ของพนักงาน  
ระดับปฏิบัติการ จำแนกตามอายุงาน

ปัจจัยที่	ลักษณะปัจจัยด้านต่าง ๆ	ค่าF	Df	Sig.
1	ความต้องการทำงานที่ตนสนใจ	1.568	2	0.212 <sup>ns</sup>
2	ความต้องการอุปกรณ์ที่ดี	0.558	2	0.574 <sup>ns</sup>
3	ค่าจ้างเงินเดือน	0.515	2	0.599 <sup>ns</sup>
4	โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	2.272	2	0.046 <sup>ns</sup>
5	สภาพการทำงานที่ดี	0.482	2	0.619 <sup>ns</sup>
6	สวัสดิการอื่น ๆ	0.186	2	0.830 <sup>ns</sup>
7	นายจ้าง	0.004	2	0.996 <sup>ns</sup>
รวม		0.292	2	0.747 <sup>ns</sup>

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ns ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ตั้งไว้ว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุงานต่างกันมีระดับการตัดสินใจเข้าทำงาน  
ในโรงงานอุตสาหกรรมแตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบตามปัจจัยแต่ละด้านพบว่า พนักงานที่มีอายุงานต่างกัน ระดับ  
การตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมจะแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ  
0.05 ในด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานเพียงด้านเดียว ส่วนด้านอื่น ๆ ได้แก่ ด้านความ  
ต้องการทำงานที่ตนสนใจ ด้านความต้องการอุปกรณ์ที่ดีสำหรับการทำงาน ด้านค่าจ้างเงินเดือน  
ด้านสภาพการทำงานที่ดี ด้านสวัสดิการอื่น ๆ และด้านนายจ้าง พบว่าระดับการตัดสินใจเข้า  
ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมของพนักงานที่มีอายุงานต่างกัน จะไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ  
ทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.18 ในส่วนของระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม เมื่อจำแนก  
ตามอายุงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ซึ่งมีอยู่ 3 กลุ่ม พบว่า สำหรับพนักงานที่มีอายุงานต่ำ  
กว่า 5 ปี ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจอยู่ในระดับมากมี 4 ปัจจัย ได้แก่ ด้านสภาพการทำงานที่ดี  
มีผลมากเป็นอันดับที่ 1 ( $\bar{X} = 3.73$ ) รองลงมาเป็นอันดับที่ 2 คือ ด้านนายจ้าง ( $\bar{X} = 3.70$ )  
อันดับที่ 3 คือ ด้านความต้องการอุปกรณ์ที่ดีสำหรับการทำงาน ( $\bar{X} = 3.63$ ) อันดับที่ 4 คือ  
ด้านสวัสดิการอื่น ๆ ( $\bar{X} = 3.59$ ) ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจระดับปานกลางมี 3 ปัจจัย ได้  
แก่ ด้านค่าจ้างเงินเดือน ซึ่งจัดเป็นอันดับที่ 5 ( $\bar{X} = 3.40$ ) อันดับที่ 6 คือ ด้านความต้องการ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.18 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยทั้ง 7 ด้าน เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของอายุงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ

ปัจจัยที่	ลักษณะปัจจัยด้าน ต่าง ๆ	อายุงานต่ำกว่า 5 ปี				อายุงานระหว่าง 5-10 ปี				อายุงานสูงกว่า 10 ปี			
		n = 67		เรียงลำดับ คะแนนเฉลี่ย	n = 52		เรียงลำดับ คะแนนเฉลี่ย	n = 45		เรียงลำดับ คะแนนเฉลี่ย			
		$\bar{X}$	S.D.		ระดับที่มี ผลต่อการ ตัดสินใจ	ระดับที่มี ผลต่อการ ตัดสินใจ		$\bar{X}$	S.D.		ระดับที่มี ผลต่อการ ตัดสินใจ		
1	ความต้องการ ทำงานที่ตนสนใจ	2.97	0.65	6	3.17	0.63	6	3.03	0.63	ปานกลาง	6		
2	ความต้องการ อุปกรณ์ที่ดีสำหรับ การทำงาน	3.63	1.05	3	3.55	0.86	4	3.44	0.86	ปานกลาง	4		
3	ค่าจ้างเงินเดือน	3.40	0.97	5	3.47	0.79	5	3.30	0.63	ปานกลาง	5		
4	โอกาสก้าวหน้าใน หน้าที่การงาน	2.90	1.26	7	2.63	1.17	7	2.42	1.08	น้อย	7		
5	สภาพการทำงานที่ ดี	3.73	0.84	1	3.61	0.88	3	3.58	0.75	มาก	3		
6	สวัสดิการอื่น ๆ	3.59	0.89	4	3.68	0.88	2	3.66	0.84	มาก	2		
7	นายจ้าง	3.70	0.70	2	3.70	0.76	1	3.68	0.74	มาก	1		

ทำงานที่ตนสนใจ ( $\bar{X} = 2.97$ ) และอันดับสุดท้ายที่ 7 คือ ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ( $\bar{X} = 2.90$ )

สำหรับพนักงานที่มีอายุงานระหว่าง 5-10 ปี พบว่า มีปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจอยู่ในระดับมาก 4 ปัจจัย ได้แก่ ด้านนายจ้าง มีผลมากเป็นอันดับที่ 1 ( $\bar{X} = 3.70$ ) รองลงมาเป็นอันดับ 2 คือ ด้านสวัสดิการอื่น ๆ ( $\bar{X} = 3.68$ ) อันดับที่ 3 คือ ด้านสภาพการทำงานที่ดี ( $\bar{X} = 3.61$ ) อันดับที่ 4 คือ ด้านความต้องการอุปสรรคที่ดีสำหรับการทำงาน ( $\bar{X} = 3.55$ ) ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจระดับปานกลาง มี 3 ปัจจัย ได้แก่ ด้านค่าจ้าง เงินเดือน ซึ่งจัดเป็นอันดับที่ 5 ( $\bar{X} = 3.47$ ) อันดับที่ 6 คือ ด้านความต้องการทำงานที่ตนสนใจ ( $\bar{X} = 3.17$ ) และอันดับสุดท้ายที่ 7 คือ ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ( $\bar{X} = 2.63$ )

ส่วนพนักงานที่มีอายุงานสูงกว่า 10 ปี พบว่า มีปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจอยู่ในระดับมาก 3 ปัจจัย ได้แก่ ด้านนายจ้าง เป็นอันดับที่ 1 ( $\bar{X} = 3.68$ ) เป็นอันดับที่ 2 คือ ด้านสวัสดิการอื่น ๆ ( $\bar{X} = 3.66$ ) อันดับที่ 3 คือ ด้านสภาพการทำงานที่ดี ( $\bar{X} = 3.58$ ) ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจในระดับปานกลาง มี 3 ปัจจัย ได้แก่ ด้านความต้องการอุปสรรคที่ดีสำหรับการทำงาน จัดเป็นอันดับที่ 4 ( $\bar{X} = 3.44$ ) อันดับที่ 5 คือ ด้านค่าจ้าง เงินเดือน ( $\bar{X} = 3.30$ ) อันดับที่ 6 คือ ด้านความต้องการทำงานที่ตนสนใจ ( $\bar{X} = 3.03$ ) และปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจในระดับน้อย ซึ่งเป็นอันดับสุดท้ายที่ 7 คือ ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ( $\bar{X} = 2.42$ )

#### 4.3.5 ฝ่ายงาน

สามารถแสดงผลความแตกต่างจากฝ่ายงานต้นสังกัดของพนักงานระดับปฏิบัติการได้ดังตารางที่ 4.19

จากตารางที่ 4.19 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างด้านฝ่ายงานของพนักงานระดับปฏิบัติการพบว่า โดยภาพรวมแล้วพนักงานที่อยู่ฝ่ายงานต่างกัน ระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมจะแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่อยู่ฝ่ายงานต่างกันมีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมแตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบตามปัจจัยแต่ละด้านพบว่า พนักงานที่อยู่ฝ่ายงานต่างกัน ระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมจะแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในด้านค่าจ้างเงินเดือน ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านสภาพการทำงานที่ดี ส่วนด้านอื่น ๆ ได้แก่ ด้านความต้องการทำงานที่ตนสนใจ ด้านความต้องการอุปสรรคที่ดีสำหรับ

ตารางที่ 4.19 แสดงผลความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับการตัดสินใจด้านต่าง ๆ ของพนักงาน  
ระดับปฏิบัติการ จำแนกตามฝ่ายงาน

ปัจจัยที่	ลักษณะปัจจัยด้านต่าง ๆ	ค่าF	Df	Sig.
1	ความต้องการทำงานที่ตนสนใจ	0.730	3	0.536 <sup>ns</sup>
2	ความต้องการอุปกรณ์ที่ดี	1.574	3	0.198 <sup>ns</sup>
3	ค่าจ้างเงินเดือน	2.875	3	0.038*
4	โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	2.988	3	0.033*
5	สภาพการทำงานที่ดี	3.284	3	0.022*
6	สวัสดิการอื่น ๆ	1.322	3	0.269 <sup>ns</sup>
7	นายจ้าง	1.052	3	0.371 <sup>ns</sup>
	รวม	3.069	3	0.030*

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ns ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

การทำงาน ด้านสวัสดิการอื่น ๆ และด้านนายจ้าง พบว่าระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงาน  
อุตสาหกรรมของพนักงานที่มีฝ่ายงานต่างกัน จะไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ  
0.05

จากตารางที่ 4.20 ในส่วนของระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม เมื่อ  
จำแนกตามฝ่ายงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ซึ่งมีอยู่ 4 ฝ่าย พบว่า สำหรับพนักงานในฝ่าย  
ผลิต ซึ่งเป็นฝ่ายที่มีจำนวนพนักงานมากที่สุด พบว่า มีอยู่ 3 ปัจจัย ที่มีผลต่อการตัดสินใจในระดับ  
ที่มาก ได้แก่ ด้านนายจ้าง ซึ่งมีผลต่อการตัดสินใจในระดับที่มากเป็นอันดับที่ 1 ( $\bar{X} = 3.65$ ) รอง  
ลงมาเป็นอันดับที่ 2 คือ ด้านสวัสดิการอื่น ๆ ( $\bar{X} = 3.59$ ) อันดับที่ 3 คือ ด้านสภาพการทำงานที่  
ดี ( $\bar{X} = 3.73$ ) ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจในระดับปานกลางมี 4 ปัจจัย ได้แก่ ความ  
ต้องการอุปกรณ์ที่ดีสำหรับการทำงาน จัดเป็นอันดับที่ 4 ( $\bar{X} = 3.49$ ) อันดับที่ 5 คือ ด้านค่าจ้าง  
เงินเดือน ( $\bar{X} = 3.32$ ) อันดับที่ 6 คือ ด้านความต้องการทำงานที่ตนสนใจ ( $\bar{X} = 3.03$ ) และ  
อันดับสุดท้ายที่ 7 คือ ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ( $\bar{X} = 2.59$ )

ตารางที่ 4.20 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยทั้ง 7 ด้าน เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของฝ่ายงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ

ปัจจัยที่	ฝ่ายผลิต			ฝ่ายประกันคุณภาพ			ฝ่ายคลังสินค้า			ฝ่ายวิศวกรรม		
	n = 140	ระดับที่มีผล ต่อการตัดสินใจ	เรียงลำดับ คะแนนเฉลี่ย	n = 12	ระดับที่มีผล ต่อการตัดสินใจ	เรียงลำดับ คะแนนเฉลี่ย	n = 10	ระดับที่มีผล ต่อการตัดสินใจ	เรียงลำดับ คะแนนเฉลี่ย	n = 2	ระดับที่มีผล ต่อการตัดสินใจ	เรียงลำดับ คะแนนเฉลี่ย
	$\bar{X}$ S.D.	ใจ		$\bar{X}$ S.D.	ใจ		$\bar{X}$ S.D.	ใจ		$\bar{X}$ S.D.	ใจ	
1	3.03 0.65	ปานกลาง	6	3.13 0.70	ปานกลาง	7	3.13 0.54	ปานกลาง	6	3.64 0.10	มาก	7
2	3.49 0.93	ปานกลาง	4	3.88 0.98	มาก	4	3.80 0.65	มาก	4	4.50 0.35	มากที่สุด	1
3	3.32 0.81	ปานกลาง	5	3.78 0.97	มาก	5	3.88 0.74	มาก	3	4.00 0.57	มาก	4
4	2.59 1.17	ปานกลาง	7	3.47 1.08	ปานกลาง	6	2.80 1.32	ปานกลาง	7	4.00 1.41	มาก	4
5	3.58 0.84	มาก	3	4.25 0.72	มาก	1	3.73 0.45	มาก	5	4.50 0.24	มากที่สุด	1
6	3.59 0.88	มาก	2	3.90 0.75	มาก	2	4.05 0.76	มาก	1	3.84 0.23	มาก	6
7	3.65 0.72	มาก	1	3.82 0.83	มาก	3	4.00 0.70	มาก	2	4.10 0.42	มาก	3

ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สำหรับฝ่ายประกันคุณภาพ พบว่ามีอยู่ 5 ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจในระดับมาก ได้แก่ ด้านสภาพการทำงานที่ดี จัดเป็นอันดับที่ 1 ( $\bar{X} = 4.25$ ) รองลงมาเป็นอันดับที่ 2 คือ ด้านสวัสดิการอื่น ๆ ( $\bar{X} = 3.90$ ) อันดับที่ 3 คือ ด้านนายจ้าง ( $\bar{X} = 3.82$ ) อันดับที่ 4 คือ ด้านความต้องการอุปกรณ์ที่ดีสำหรับการทำงาน ( $\bar{X} = 3.88$ ) และอันดับที่ 5 คือ ด้านค่าจ้าง เงินเดือน ( $\bar{X} = 3.78$ ) ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านโอกาสก้าวหน้า

ในหน้าที่การงาน ( $\bar{X} = 3.47$ ) และด้านความต้องการทำงานที่ตนสนใจ ( $\bar{X} = 3.13$ ) ซึ่งเป็นอันดับที่ 6 และ 7 ตามลำดับ

สำหรับฝ่ายคลังสินค้า พบว่ามี 5 ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจในระดับมาก ได้แก่ ด้านสวัสดิการอื่น ๆ จัดเป็นอันดับที่ 1 ( $\bar{X} = 4.05$ ) รองลงมาเป็นอันดับที่ 2 คือ ด้านนายจ้าง ( $\bar{X} = 4.00$ ) อันดับที่ 3 คือ ด้านค่าจ้าง เงินเดือน ( $\bar{X} = 3.88$ ) อันดับที่ 4 คือ ด้านความต้องการอุปกรณ์ที่ดีสำหรับการทำงาน ( $\bar{X} = 3.80$ ) และอันดับที่ 5 คือ ด้านสภาพการทำงานที่ดี ( $\bar{X} = 3.73$ ) ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานในระดับปานกลาง มี 2 ปัจจัย ได้แก่ ด้านความต้องการทำงานที่ตนสนใจ ( $\bar{X} = 3.13$ ) เป็นอันดับที่ 6 และอันดับสุดท้ายที่ 7 คือ ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ( $\bar{X} = 2.80$ )

สำหรับฝ่ายวิศวกรรม ซึ่งมีพนักงานระดับปฏิบัติการเพียง 2 คน พบว่า ปัจจัยทั้ง 7 ด้านมีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานอยู่ในระดับที่มากและมากที่สุด โดยปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจอยู่ในระดับที่มากที่สุดมี 2 ปัจจัย ได้แก่ ด้านความต้องการอุปกรณ์ที่ดีรับการทำงาน ( $\bar{X} = 4.50$ ) และด้านสภาพการทำงานที่ดี ( $\bar{X} = 4.50$ ) ซึ่งทั้ง 2 ปัจจัยนี้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากันจึงจัดอยู่ในอันดับที่ 1 ทั้งคู่ ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจอยู่ในระดับมากมี 5 ปัจจัย ได้แก่ ด้านนายจ้าง จัดเป็นอันดับที่ 3 ( $\bar{X} = 4.10$ ) ส่วนอันดับที่ 4 มี 2 ปัจจัย คือ ด้านค่าจ้าง เงินเดือน ( $\bar{X} = 4.00$ ) และด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ( $\bar{X} = 4.00$ ) อันดับที่ 6 คือ ด้านสวัสดิการอื่น ๆ ( $\bar{X} = 3.84$ ) และอันดับที่ 7 ซึ่งเป็นอันดับสุดท้าย คือ ด้านความต้องการทำงานที่ตนสนใจ ( $\bar{X} = 3.64$ )

#### 4.4 การเสนอข้อมูลจากความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยอื่นเพิ่มเติม ที่มีผลต่อการตัดสินใจเพิ่มเติมของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งได้จากแบบสอบถามตอนที่ 3

จากแบบสอบถามตอนที่ 3 ซึ่งเป็นการสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยอื่นเพิ่มเติมที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงาน ซึ่งได้รวบรวมความคิดเห็นที่ใกล้เคียงกันไว้ในกลุ่มเดียวกัน ได้ดังนี้

1. ปัจจัยด้านความมั่นคง โดยพนักงานมีความเห็นว่าโรงงานที่ทำงานอยู่เป็นโรงงานที่ดี เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

และมีความมั่นคง

2. ปัจจัยด้านสวัสดิการที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจ เช่น การมีงานเลี้ยงสังสรรค์ปีใหม่ การจัดแข่งขันกีฬาภายในโรงงาน
3. ปัจจัยด้านรายได้ เช่น การต้องการทำงานล่วงเวลาเพื่อเพิ่มรายได้ การจ่ายโบนัส เบี้ยขยัน
4. ปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจ ซึ่งพนักงานมีความเห็นว่า ปัจจุบันเศรษฐกิจไม่ดี ดังนั้น จึงมีทางเลือกน้อย
5. ปัจจัยด้านสวัสดิการในระยะยาว ได้แก่ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ
6. ปัจจัยด้านความต้องการมีงานทำ
7. ปัจจัยด้านสังคม ได้แก่ การได้ร่วมงานกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานที่ดี การได้ทำกิจกรรมร่วมกับเพื่อน



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## บทที่ 5

# สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

### 5.1 สรุปผลการวิจัย

เมื่อพิจารณาจากผลการวิจัยแล้ว สามารถสรุปผลการวิจัยตามลำดับ ได้ดังนี้

#### 5.1.1 สรุปผลจากสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

พบว่าในด้านเพศของพนักงานระดับปฏิบัติการ พบว่า พนักงานเป็นชายมากกว่าหญิง คือ เป็นชายร้อยละ 52.44 และเป็นหญิงร้อยละ 47.56

ในด้านอายุของพนักงานระดับปฏิบัติการ พบว่า พนักงานส่วนใหญ่ มีอายุในช่วงระหว่าง 25-35 ปี คือ ร้อยละ 65.24 รองลงมา คือ ช่วงอายุต่ำกว่า 25 ปี ร้อยละ 20.12 และช่วงอายุกว่า 35 ปี มีน้อยที่สุด คือ ร้อยละ 14.63

ในด้านการศึกษาสูงสุดของพนักงานระดับปฏิบัติการ พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการมีการศึกษาอยู่ในกลุ่มไม่เกินมัธยมศึกษาตอนต้น มากที่สุด คือ ร้อยละ 48.17 รองลงมาอยู่ในกลุ่มที่จบมัธยมศึกษาตอนปลาย คือ ร้อยละ 43.90 และกลุ่มที่มีจำนวนน้อยที่สุด คือ กลุ่มที่จบประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ถึงปริญญาตรี คือ มีเพียงร้อยละ 7.93 เท่านั้น

ในด้านอายุงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการส่วนใหญ่มีอายุงานต่ำกว่า 5 ปี มากที่สุด เป็นจำนวนร้อยละ 40.85 รองลงมา มีอายุงานระหว่าง 5-10 ปี เป็นจำนวนร้อยละ 31.71 และอายุงานสูงกว่า 10 ปี มีจำนวนน้อยที่สุด คือ ร้อยละ 27.44

ในด้านฝ่ายงานของพนักงานระดับปฏิบัติการส่วนใหญ่สังกัดในฝ่ายผลิต เป็นจำนวนถึงร้อยละ 85.37 ฝ่ายอื่น ๆ มีเพียงร้อยละ 14.63 เท่านั้น ได้แก่ อันดับ 2 คือ ฝ่ายประกันคุณภาพ คิดเป็นร้อยละ 7.32 รองลงมาเป็นอันดับ 3 คือ ฝ่ายคลังสินค้า คิดเป็นร้อยละ 6.10 อันดับสุดท้าย คือ ฝ่ายวิศวกรรม ซึ่งมีจำนวนเพียงร้อยละ 1.22 เท่านั้น

#### 5.1.2 สรุปผลจากข้อมูลอันเกี่ยวกับปัจจัยด้านต่าง ๆ ทั้ง 7 ด้าน

ในระหว่างปัจจัยทั้ง 7 ด้าน อันได้แก่ ด้านความต้องการทำงานที่ตนสนใจ ด้านความต้องการอุปกรณที่ดีสำหรับการทำงาน ด้านค่าจ้าง เงินเดือน ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านสภาพการทำงานที่ดี ด้านสวัสดิการอื่น ๆ และด้านนายจ้าง พบว่า มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมแตกต่างกัน โดยมีผลต่อการตัดสินใจอยู่ในระดับมากจำนวน 4 ด้าน และมีผลต่อการตัดสินใจในระดับปานกลาง จำนวน 3 ด้าน

ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจมากเป็นอันดับที่ 1 คือ ปัจจัยด้านนายจ้าง มีผลต่อการตัดสินใจในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 ส่วนข้อย่อยที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือนายจ้าง / หัวหน้างานที่เป็นคนดี ซึ่งมีผลต่อการตัดสินใจอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07

ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเป็นอันดับที่ 2 คือ ปัจจัยด้านสภาพการทำงานที่ดี มีผลต่อการตัดสินใจในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 ส่วนข้อย่อยที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ความปลอดภัยต่ออวัยวะภายนอกและภายในร่างกาย ซึ่งมีผลต่อการตัดสินใจอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87

ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเป็นอันดับที่ 3 คือ ปัจจัยด้านสวัสดิการอื่น ๆ มีผลต่อการตัดสินใจในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 ส่วนข้อย่อยที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การมีชุดฟอร์มและรองเท้าแจก ซึ่งมีผลต่อการตัดสินใจอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08

ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเป็นอันดับที่ 4 คือ ปัจจัยด้านความต้องการอุปกรณ์ที่ดีสำหรับการทำงาน มีผลต่อการตัดสินใจในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 ส่วนข้อย่อยที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ เครื่องมือเครื่องจักรที่ทันสมัยในการทำงาน ซึ่งมีผลต่อการตัดสินใจอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80

ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเป็นอันดับที่ 5 คือ ปัจจัยด้านค่าจ้าง เงินเดือน มีผลต่อการตัดสินใจในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.39 ส่วนข้อย่อยที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การจ่ายค่าเบี้ยขยัน ซึ่งมีผลต่อการตัดสินใจอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86

ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเป็นอันดับที่ 6 คือ ปัจจัยด้านความต้องการทำงานที่ตนเองสนใจ มีผลต่อการตัดสินใจอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.05 ส่วนข้อย่อยที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ เป็นโรงงานที่มั่นคง ซึ่งมีผลต่อการตัดสินใจอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07

ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเป็นอันดับสุดท้ายที่ 7 คือ ปัจจัยด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีผลต่อการตัดสินใจในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.68 ส่วนข้อย่อยที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ โอกาสที่จะได้รับการสนับสนุนให้ฝึกอบรมหรือศึกษาต่อ ซึ่งมีผลต่อการตัดสินใจอยู่ในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.79

5.1.3 สรุปผลจากการเปรียบเทียบความแตกต่างในด้านสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่ส่งผลกระทบต่อระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม

จากการทดสอบสมมติฐานทั้งสิ้นรวม 5 ข้อ สรุปว่าผลการวิจัยยอมรับสมมติฐานจำนวน 2 ข้อ และปฏิเสธสมมติฐานจำนวน 3 ข้อ ดังนี้

จากสมมติฐานที่ 1 ที่ว่า พนักงานระดับปฏิบัติการชายและหญิงมีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมแตกต่างกัน สรุปว่า ผลการวิจัยปฏิเสธสมมติฐาน โดยพบว่า

พนักงานระดับปฏิบัติการชายและหญิงมีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบตามปัจจัยแต่ละด้านพบว่า ระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมของพนักงานเพศชายและหญิงแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในด้านความต้องการอุปกรณืที่ดีสำหรับการทำงาน ด้านค่าจ้างเงินเดือนและด้านโอกาสก้าวหน้า ในหน้าที่การงานส่วนด้านอื่น ๆ ได้แก่ ด้านความต้องการทำงานที่ตนสนใจ ด้านสภาพการทำงานที่ดี ด้านสวัสดิการอื่น ๆ และด้านนายจ้าง พบว่าระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมของพนักงานเพศชายและหญิง ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สำหรับเพศชายพบว่ามีอยู่ 5 ปัจจัย ที่มีผลต่อการตัดสินใจในระดับมาก ได้แก่ ด้านสภาพการทำงานที่ดีมีผลต่อการตัดสินใจมากเป็นอันดับที่ 1 โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 รองลงมาเป็นอันดับที่ 2 คือ ด้านความต้องการอุปกรณืที่ดีสำหรับการทำงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 อันดับที่ 3 คือ ด้านนายจ้าง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 อันดับที่ 4 คือ ด้านสวัสดิการอื่น ๆ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 อันดับที่ 5 คือ ด้านค่าจ้างเงินเดือน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจในระดับปานกลาง มี 2 ปัจจัย คือ ด้านความต้องการทำงานที่ตนสนใจ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.02 เป็นอันดับที่ 6 และด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.95 เป็นอันดับสุดท้าย คือ อันดับที่ 7

สำหรับเพศหญิงพบว่า มี 3 ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจในระดับมาก ได้แก่ ด้านนายจ้าง ที่มีผลต่อการตัดสินใจมาเป็นอันดับที่ 1 โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 รองลงมาเป็นอันดับที่ 2 คือ ด้านสวัสดิการอื่น ๆ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 อันดับที่ 3 คือ ด้านสภาพการทำงานที่ดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจในระดับปานกลางมี 3 ปัจจัยเช่นกัน ได้แก่ ด้านความต้องการอุปกรณืที่ดีสำหรับการทำงาน จัดเป็นอันดับที่ 4 โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.38 อันดับที่ 5 คือ ด้านค่าจ้างเงินเดือน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.24 ส่วนอันดับที่ 6 คือ ความต้องการทำงานที่ตนสนใจ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.08 และปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจในระดับที่น้อย คือ ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน จัดเป็นอันดับสุดท้าย คือ อันดับที่ 7 โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.40

จากสมมติฐานที่ 2 ที่ว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุต่างกันมีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมแตกต่างกัน สรุปว่า ผลการวิจัยยอมรับสมมติฐาน โดยพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุต่างกันมีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบตามปัจจัยแต่ละด้านพบว่า พนักงานที่มีอายุต่างกัน ระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมจะแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ในด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านสภาพการทำงานที่ดี ด้านสวัสดิการอื่น ๆ และด้าน นายจ้าง ส่วนด้านอื่น ๆ ได้แก่ ด้านความต้องการทำงานที่ตนสนใจ ด้านความต้องการอุปกรณที่ดี สำหรับการทำงาน และด้านค่าจ้างเงินเดือน พบว่าระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมของพนักงานที่มีอายุต่างกัน จะไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สำหรับพนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี พบว่ามี 5 ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจอยู่ในระดับ มาก ได้แก่ ด้านสภาพการทำงานที่ดี มีผลต่อการตัดสินใจมากเป็นอันดับที่ 1 โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 รองลงมาเป็นอันดับที่ 2 คือ ด้านนายจ้าง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 อันดับที่ 3 คือ ด้านสวัสดิการอื่น ๆ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 อันดับที่ 4 คือ ด้านความต้องการอุปกรณที่ดีสำหรับการทำงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 อันดับที่ 5 คือ ด้านค่าจ้างเงินเดือน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจอยู่ในระดับปานกลางมี 2 ปัจจัย ได้แก่ ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานมีผลต่อการตัดสินใจเป็นอันดับที่ 6 โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.27 และอันดับสุดท้าย หรืออันดับที่ 7 คือ ด้านความต้องการทำงานที่ตนสนใจ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.08

สำหรับพนักงานที่มีอายุระหว่าง 25-35 ปี พบว่า มี 4 ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านนายจ้าง ซึ่งมากเป็นอันดับ 1 โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 รองลงมาเป็นอันดับที่ 2 คือ ด้านสภาพการทำงานที่ดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52 อันดับที่ 3 คือ ด้านสวัสดิการอื่น ๆ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51 อันดับที่ 4 คือ ด้านความต้องการอุปกรณที่ดีสำหรับการทำงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจในระดับปานกลางมี 3 ปัจจัย ได้แก่ ด้านค่าจ้างเงินเดือน จัดอยู่ในอันดับที่ 5 โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.34 อันดับที่ 6 คือ ด้านความต้องการทำงานที่ตนสนใจ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.00 และอันดับสุดท้าย คือ ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.58

สำหรับพนักงานที่มีอายุสูงกว่า 35 ปี พบว่ามี 3 ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจอยู่ในระดับ มาก ได้แก่ ด้านนายจ้าง ซึ่งมากเป็นอันดับ 1 โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 รองลงมาเป็นอันดับที่ 2 คือ ด้านสวัสดิการอื่น ๆ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 อันดับที่ 3 ได้แก่ ด้านสภาพการทำงานที่ดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจในระดับปานกลางมี 3 ปัจจัยเช่นกัน ได้แก่ ด้านความต้องการอุปกรณที่ดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.39 อันดับที่ 5 คือ ด้านค่าจ้างเงินเดือน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.33 ส่วนอันดับที่ 6 คือ ด้านความต้องการทำงานที่ตนสนใจ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.24 และปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจในระดับที่น้อยซึ่งจัดเป็นอันดับสุดท้ายหรืออันดับที่ 7 ได้แก่ ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.33

จากสมมติฐานที่ 3 ที่ว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีการศึกษาต่างกันมีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมแตกต่างกัน สรุปว่า ผลการวิจัยปฏิเสธสมมติฐาน โดยพบว่า

พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีการศึกษาต่างกันมีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05.

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบตามปัจจัยแต่ละด้านพบว่า พนักงานที่มีการศึกษาต่างกัน ระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมจะแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในด้านความต้องการอุปกรณืที่ดีที่สุดสำหรับการทำงาน ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านสภาพการทำงานที่ดี ส่วนด้านอื่น ๆ ได้แก่ ด้านความต้องการทำงานที่ตนเองสนใจ ด้านค่าจ้างเงินเดือน ด้านสวัสดิการอื่น ๆ และด้านนายจ้าง พบว่าระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมของพนักงานที่มีการศึกษาต่างกัน จะไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สำหรับพนักงานที่จบการศึกษาไม่เกินมัธยมศึกษาตอนต้น (ม.3) พบว่ามีเพียง 3 ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจในระดับมาก ได้แก่ ด้านนายจ้างเป็นอันดับที่ 1 โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 รองลงมาเป็นอันดับที่ 2 คือ ด้าน สวัสดิการอื่น ๆ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 อันดับที่ 3 คือ ด้านสภาพการทำงานที่ดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจในระดับปานกลาง มี 3 ปัจจัยเช่นกัน ได้แก่ ด้านความต้องการอุปกรณืที่ดีที่สุดสำหรับการทำงานจัดเป็นอันดับที่ 4 โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.41 อันดับที่ 5 คือ ด้านค่าจ้างเงินเดือน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.27 ส่วนอันดับที่ 6 คือ ด้านความต้องการทำงานที่ตนเองสนใจ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.10 และปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจอยู่ในระดับน้อย ซึ่งเป็นอันดับสุดท้ายที่ 7 คือ ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.32

สำหรับพนักงานที่จบการศึกษาชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า (ม.6 หรือ ปวช..) พบว่า มี 4 ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจในระดับมาก ได้แก่ ด้านสภาพการทำงานที่ดี มีผลมากเป็นอันดับ 1 โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 รองลงมาเป็นอันดับที่ 2 คือ ด้านนายจ้าง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 อันดับที่ 3 คือ ด้านความต้องการอุปกรณืที่ดีที่สุดสำหรับการทำงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 และอันดับที่ 4 คือ ด้านสวัสดิการอื่น ๆ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจในระดับปานกลางมี 3 ปัจจัย ได้แก่ ด้านค่าจ้างเงินเดือน เป็นอันดับที่ 5 โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.49 อันดับที่ 6 คือ ด้านความต้องการทำงานที่ตนเองสนใจ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.99 และอันดับสุดท้ายที่ 7 คือ ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.93 สำหรับพนักงานที่จบการศึกษาในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ถึงปริญญาตรี พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจในระดับมากมีถึง 6 ปัจจัยด้วยกัน ได้แก่ ด้านสภาพการทำงานที่ดี จัดเป็นอันดับ 1 โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 รองลงมาเป็นอันดับที่ 2 คือด้านความต้องการอุปกรณืที่ดีที่สุดสำหรับการทำงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 อันดับที่ 3 คือด้านนายจ้าง 3.80 อันดับที่ 4 คือ ด้านสวัสดิการอื่น ๆ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 อันดับที่ 5 คือ ด้านค่าจ้างเงินเดือน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 ส่วนเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

อันดับที่ 6 คือ ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51 ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งเป็นอันดับสุดท้ายที่ 7 คือ ด้านความต้องการทำงานที่ตนสนใจ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.09,

จากสมมติฐานที่ 4 ที่ว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุงานต่างกันมีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมแตกต่างกัน สรุปว่า ผลการวิจัยปฏิเสธสมมติฐาน โดยพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุงานต่างกันมีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบตามปัจจัยแต่ละด้านพบว่า พนักงานที่มีอายุงานต่างกัน ระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมจะแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานเพียงด้านเดียว ส่วนด้านอื่น ๆ ได้แก่ ด้านความต้องการทำงานที่ตนสนใจ ด้านความต้องการอุปกรณที่ดีสำหรับการทำงาน ด้านค่าจ้างเงินเดือน ด้านสภาพการทำงานที่ดี ด้านสวัสดิการอื่น ๆ และด้านนายจ้าง พบว่าระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมของพนักงานที่มีอายุงานต่างกัน จะไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สำหรับพนักงานที่มีอายุงานต่ำกว่า 5 ปี พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจอยู่ในระดับมากมี 4 ปัจจัย ได้แก่ ด้านสภาพการทำงานที่ดี มีผลมากเป็นอันดับที่ 1 โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 รองลงมาเป็นอันดับที่ 2 คือ ด้านนายจ้าง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 อันดับที่ 3 คือ ด้านความต้องการอุปกรณที่ดีสำหรับการทำงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 อันดับที่ 4 คือ ด้านสวัสดิการอื่น ๆ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจระดับปานกลางมี 3 ปัจจัย ได้แก่ ด้านค่าจ้างเงินเดือน ซึ่งจัดเป็นอันดับที่ 5 โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.40 อันดับที่ 6 คือ ด้านความต้องการทำงานที่ตนสนใจ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.97 และอันดับสุดท้ายที่ 7 คือ ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.90

สำหรับพนักงานที่มีอายุงานระหว่าง 5-10 ปี พบว่า มีปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจอยู่ในระดับมาก 4 ปัจจัย ได้แก่ ด้านนายจ้าง มีผลมากเป็นอันดับที่ 1 โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 รองลงมาเป็นอันดับ 2 คือ ด้านสวัสดิการอื่น ๆ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 อันดับที่ 3 คือ ด้านสภาพการทำงานที่ดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 อันดับที่ 4 คือ ด้านความต้องการอุปกรณที่ดีสำหรับการทำงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจระดับปานกลาง มี 3 ปัจจัย ได้แก่ ด้านค่าจ้าง เงินเดือน ซึ่งจัดเป็นอันดับที่ 5 โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47 อันดับที่ 6 คือ ด้านความต้องการทำงานที่ตนสนใจ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.17 และอันดับสุดท้ายที่ 7 คือ ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน 2.63

ส่วนพนักงานที่มีอายุงานสูงกว่า 10 ปี พบว่า มีปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจอยู่ในระดับมาก 3 ปัจจัย ได้แก่ ด้านนายจ้าง มีผลมากเป็นอันดับที่ 1 โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 รองลงมาเป็นอันดับที่ 2 คือ ด้านสวัสดิการอื่น ๆ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 อันดับที่ 3 คือ ด้านสภาพการทำงานที่ดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจในระดับปานกลาง มี 3 ปัจจัย ได้แก่ ด้านความต้องการอุปกรณ์ที่ดีสำหรับการทำงาน จัดเป็นอันดับที่ 4 โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44 อันดับที่ 5 คือ ด้านค่าจ้าง เงินเดือน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.30 และอันดับที่ 6 คือ ด้านความต้องการทำงานที่ตนสนใจ 3.03

จากสมมติฐานที่ 5 ที่ว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่อยู่ฝ่ายงานต่างกันมีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมแตกต่างกัน สรุปว่า ผลการวิจัยยอมรับสมมติฐาน โดยพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่อยู่ฝ่ายงานต่างกันมีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบตามปัจจัยแต่ละด้านพบว่า พนักงานที่อยู่ฝ่ายงานต่างกัน ระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมจะแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในด้านค่าจ้างเงินเดือน ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านสภาพการทำงานที่ดี ส่วนด้านอื่น ๆ ได้แก่ ด้านความต้องการทำงานที่ตนสนใจ ด้านความต้องการอุปกรณ์ที่ดีสำหรับการทำงาน ด้านสวัสดิการอื่น ๆ และด้านนายจ้าง พบว่าระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมของพนักงานที่มีฝ่ายงานต่างกัน จะไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สำหรับพนักงานในฝ่ายผลิต ซึ่งเป็นฝ่ายที่มีจำนวนพนักงานมากที่สุด พบว่า มีอยู่ 3 ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจในระดับที่มาก ได้แก่ ด้านนายจ้าง ซึ่งมีผลต่อการตัดสินใจในระดับที่มากเป็นอันดับที่ 1 โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 รองลงมาเป็นอันดับที่ 2 คือ ด้านสวัสดิการอื่น ๆ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 อันดับที่ 3 คือ ด้านสภาพการทำงานที่ดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจในระดับปานกลางมี 4 ปัจจัย ได้แก่ ความต้องการอุปกรณ์ที่ดีสำหรับการทำงาน จัดเป็นอันดับที่ 4 โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.49 อันดับที่ 5 คือ ด้านค่าจ้างเงินเดือน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.32 อันดับที่ 6 คือ ด้านความต้องการทำงานที่ตนสนใจ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.03 และอันดับสุดท้ายที่ 7 คือ ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.59

สำหรับฝ่ายประกันคุณภาพ พบว่ามีอยู่ 5 ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจในระดับมาก ได้แก่ ด้านสภาพการทำงานที่ดี จัดเป็นอันดับที่ 1 โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 รองลงมาเป็นอันดับที่ 2 คือ ด้านสวัสดิการอื่น ๆ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 อันดับที่ 3 คือ ด้านนายจ้าง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 อันดับที่ 4 คือ ด้านความต้องการอุปกรณ์ที่ดีสำหรับการทำงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 และอันดับที่ 5 คือ ด้านค่าจ้าง เงินเดือน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ใจอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47 และด้านความต้องการทำงานที่ตนสนใจ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.13 ซึ่งเป็นอันดับที่ 6 และ 7 ตามลำดับ

สำหรับฝ่ายคลังสินค้า พบว่ามี 5 ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านสวัสดิการอื่น ๆ จัดเป็นอันดับที่ 1 โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 รองลงมาเป็นอันดับที่ 2 คือ ด้านนายจ้าง 4.00 อันดับที่ 3 คือ ด้านค่าจ้าง เงินเดือน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 อันดับที่ 4 คือ ด้านความต้องการอุปกรณ์ที่ดีสำหรับการทำงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 และอันดับที่ 5 คือ ด้านสภาพการทำงานที่ดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานในระดับปานกลาง มี 2 ปัจจัย ได้แก่ ด้านความต้องการทำงานที่ตนสนใจ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.13 เป็นอันดับที่ 6 และอันดับสุดท้ายที่ 7

สำหรับฝ่ายวิศวกรรม ซึ่งมีพนักงานระดับปฏิบัติการเพียง 2 คน พบว่า ปัจจัยทั้ง 7 ด้านมีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานอยู่ในระดับที่มากและมากที่สุด โดยปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจอยู่ในระดับที่มากที่สุดมี 2 ปัจจัย ได้แก่ ด้านความต้องการอุปกรณ์ที่ดีสำหรับการทำงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.50 และด้านสภาพการทำงานที่ดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.50 ซึ่งทั้ง 2 ปัจจัยนี้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากันจึงจัดอยู่ในอันดับที่ 1 ทั้งคู่ ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจอยู่ในระดับมากมี 5 ปัจจัย ได้แก่ ด้านนายจ้าง จัดเป็นอันดับที่ 3 โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 ส่วนอันดับที่ 4 มี 2 ปัจจัย คือ ด้านค่าจ้าง เงินเดือน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 และด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 อันดับที่ 6 คือ ด้านสวัสดิการอื่น ๆ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 และอันดับที่ 7 ซึ่งเป็นอันดับสุดท้าย คือ ด้านความต้องการทำงานที่ตนสนใจ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64

## 5.2 อภิปรายผล

การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัทดีเอชเอ สยามวาลา จำกัด สามารถนำผลการวิจัยมาอภิปรายได้ดังนี้

### 5.2.1 อภิปรายผลจากการสรุปผลเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของพนักงานระดับปฏิบัติการ

(1) ในด้านเพศของพนักงานระดับปฏิบัติการ พบว่า พนักงานชายมีจำนวนมากกว่าพนักงานหญิง โดยพนักงานชายคิดเป็นร้อยละ 52.44 พนักงานหญิงคิดเป็นร้อยละ 47.56 ซึ่งจำนวนต่างกันเพียงประมาณร้อยละ 5 เนื่องจากลักษณะของงานในโรงงานมีทั้งงานที่ต้องการผู้มีทักษะในการใช้เครื่องจักร ซึ่งเหมาะกับเพศชาย และงานที่ต้องการความละเอียดอ่อน ซึ่งเหมาะกับเพศหญิง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

(2) ในด้านอายุของพนักงาน พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีอายุในช่วงระหว่าง 25 – 35 ปี ซึ่งมีจำนวนถึงร้อยละ 65.24 เนื่องจากบริษัทมีความต้องการรับผู้เข้าทำงานที่มีวุฒิภาวะพอสมควร คือ อายุ 19 – 25 ปี เพราะต้องจัดให้พนักงานมีการเข้ากะกลางคืนด้วย รวมทั้งพนักงานชายจะต้องผ่านการเกณฑ์ทหารมาแล้ว และเมื่อปี 2543 เป็นต้นมา ทางบริษัทได้ปรับนโยบายไปใช้พนักงานจากผู้รับเหมาช่วง เพื่อความเหมาะสมกับแนวทางในการบริหารแบบใหม่ ดังนั้น จึงมีการรับพนักงานใหม่น้อยลง พนักงานที่มีอยู่ส่วนใหญ่จึงมีอายุอยู่ในช่วง 25 – 35 ปี

(3) ในด้านการศึกษาของพนักงาน พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการจะมีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 48.17 และรองลงมาเป็นมัธยมศึกษาตอนปลาย คิดเป็นร้อยละ 43.90 เนื่องจากบริษัทจะรับผู้จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ขึ้นไป แต่โดยปกติผู้สมัครจะมีทั้งจบมัธยมศึกษาตอนต้นและตอนปลาย ดังนั้น ในการรับบุคคลเข้าทำงานจึงขึ้นกับหัวหน้างานในแต่ละแผนกที่จะรับพนักงานเข้าทำงานให้สอดคล้องกับลักษณะงานของตนเอง เช่นงานที่ไม่ต้องการทักษะและความรู้มาก ก็สามารถรับผู้จบมัธยมศึกษาตอนต้นได้ ส่วนงานที่ต้องการทักษะและความรู้มากขึ้นก็จะรับผู้จบมัธยมศึกษาตอนปลายขึ้นไป ดังนั้นพนักงานส่วนใหญ่จึงเป็นผู้จบมัธยมศึกษาตอนต้นและตอนปลาย จำนวนใกล้เคียงกัน ส่วนผู้จบระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง และปริญญาตรี จะมีจำนวนน้อย คิดเป็นร้อยละ 7.93 เพราะโดยปกติ หัวหน้างานจะหลีกเลี่ยงการรับสมัครผู้จบการศึกษาสูงถึงปริญญาตรี เนื่องจากพนักงานกลุ่มนี้มีโอกาสหางานใหม่ได้ง่าย จึงทำให้เกิดปัญหาการหมุนเวียนถ่ายเทแรงงาน (Turn over) ตามมา และนอกจากนี้พนักงานที่จบการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง และปริญญาตรีนี้ ส่วนหนึ่งได้เรียนต่อภายหลังจากที่เข้ามาทำงานแล้ว โดยเรียนในช่วงเวลาพิเศษ เช่น หลังเลิกงาน และวันอาทิตย์

(4) ในด้านอายุงานของพนักงาน พบว่า พนักงานมีอายุงานต่ำกว่า 5 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 40.85 ซึ่งกลุ่มนี้ส่วนใหญ่จะเป็นพนักงานที่รับมาทดแทนพนักงานเก่าที่ลาออกไป และส่วนหนึ่งจากการขยายสายการผลิตในช่วงปี 2542 รองลงมา คือ อายุงานระหว่าง 5 – 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 31.71 ซึ่งกลุ่มนี้อยู่ในช่วงที่เศรษฐกิจมีการขยายตัวสูง มีการซื้อเครื่องจักรใหม่ ๆ เข้ามา มาก คือ อยู่ในช่วงปี พ.ศ. 2535 – 2538 ส่วนกลุ่มสุดท้าย คือ กลุ่มอายุงานสูงกว่า 10 ปี ซึ่งมีจำนวนน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 27.44 ซึ่งเป็นพนักงานที่ทำงานตั้งแต่โรงงานเพิ่งเปิดดำเนินการในช่วงแรก ๆ ที่ยังคงอยู่มาจนถึงปัจจุบัน

(5) ในด้านฝ่ายงาน พบว่า พนักงานส่วนใหญ่ถึงร้อยละ 85.37 เป็นพนักงานฝ่ายผลิต เนื่องจากเป็นฝ่ายงานหลักของโรงงาน ส่วนฝ่ายอื่น ๆ เป็นฝ่ายช่วยสนับสนุนงานผลิต จึงมีจำนวนน้อยกว่า คือ ฝ่ายประกันคุณภาพ ฝ่ายคลังสินค้าและฝ่ายวิศวกรรม ซึ่งมีจำนวนรวมกันเป็นร้อยละ 14.63 เท่านั้น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## 5.2.2 อภิปรายผลจากการสรุปผลจากข้อมูลอันเกี่ยวกับปัจจัยด้านต่าง ๆ ทั้ง 7 ด้าน

จากตารางที่ 5.1 พบว่า ปัจจัยทั้ง 7 ด้าน มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมแตกต่างกัน โดยมีผลต่อการตัดสินใจในระดับมากจำนวน 4 ด้าน และมีผลต่อการตัดสินใจในระดับปานกลางจำนวน 3 ด้าน จึงขออภิปรายผลจากข้อสรุปในปัจจัยด้านต่าง ๆ รวมทั้งข้อย่อยที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดในแต่ละด้าน เรียงลำดับตามความสำคัญที่ประเมินจากค่าเฉลี่ยได้ดังนี้

ปัจจัยด้านนายจ้าง มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในระดับมากเป็นอันดับที่ 1 โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 ส่วนข้อย่อยที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ 4.07 ได้แก่ ข้อที่ว่า นายจ้าง / หัวหน้างานที่เป็นคนดี ซึ่งมีผลต่อการตัดสินใจอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน แสดงว่า พนักงานระดับปฏิบัติการมีความประสงค์ที่จะทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมที่มีนายจ้างหรือหัวหน้างานที่เป็นคนดีมีคุณธรรม เพราะย่อมจะสร้างความอบอุ่นใจ ความมั่นใจในการดำรงชีวิตของผู้ทำงานได้ในระดับหนึ่ง ความเป็นคนดีมีคุณธรรม ถือเป็นคุณสมบัติที่ดีของนายจ้างและผู้บังคับบัญชาทุกคนพึงมีประจำตน ถ้านายจ้างหรือหัวหน้างานไม่มีคุณธรรมแล้วย่อมไม่สามารถดึงดูดให้ผู้ร่วมงานอยู่ทำงานกับตนเองได้ ผู้ที่ทำงานร่วมในองค์กรที่มีนายจ้างลักษณะนี้ ก็จะพยายามลาออกหรือเปลี่ยนงานย้ายงานอย่างแน่นอน

ในเรื่องเกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรมของนายจ้าง หรือหัวหน้างานนี้ มีผลงานวิจัยเรื่องการศึกษามูลเหตุจูงใจในการเปลี่ยนงานของ เสาวครุฑ ชัยฤทธิ และวิจิตรา ชมชื่นสุข ที่ว่า บุคคลในองค์กรที่มีผลต่อการเปลี่ยนงานของสมาชิกในองค์กรมาจากนายจ้างหรือผู้บังคับบัญชาร้อยละ 70 มาจากเพื่อนร่วมงานร้อยละ 16 นี้ ย่อมแสดงให้เห็นว่า พฤติกรรมของผู้บังคับบัญชามีผลสำคัญอย่างยิ่งต่อความคงอยู่ของผู้ร่วมทำงานในองค์กรนั้น ๆ

การที่พนักงานเห็นว่า ต้องการนายจ้างหรือหัวหน้างานเป็นคนดีนั้น ก็สะท้อนให้ทราบว่าเป็นพนักงานถือว่าความสำเร็จหรือความพึงพอใจในงานที่ทำนั้นจะต้องได้ร่วมทำงานกับหัวหน้างานที่ดีมีคุณธรรม มีความสามารถ ซึ่งในเรื่องนี้ ปรากฏตามทฤษฎีการจูงใจและการบำรุงรักษาของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg's Motivation Hygiene Theory) ที่กล่าวว่า มีปัจจัย 2 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในขณะทำงาน ปัจจัยการจูงใจให้เกิดความพอใจในการทำงาน (Motivation Factor) และปัจจัยการบำรุงรักษา (Hygiene Factor) ซึ่งทั้ง 2 ปัจจัยนี้ ส่วนหนึ่งก็คือ ปัจจัยการจูงใจ และการบำรุงรักษาในขั้นต้น เช่น สภาพการทำงานที่ดี เงินเดือน ค่าตอบแทนที่ดี ผู้บังคับบัญชาที่ดี หน่วยงานมีความมั่นคงและอื่น ๆ ซึ่งความคิดเห็นของพนักงานที่ปรากฏตามผลงานวิจัยนี้ คือ ความต้องการนายจ้างที่เป็นคนดีมีคุณธรรม ก็จัดเป็นความต้องการที่สอดคล้องกับสาระสำคัญของทฤษฎีของเฮิร์ซเบิร์กดังกล่าว

ปัจจัยด้านสภาพการทำงานที่ดี มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในระดับมากเป็นอันดับที่ 2 ซึ่งมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 และในข้อย่อยของปัจจัยด้านนี้ พบว่า ความปลอดภัยของวัยระกายนอกและภายในร่างกายมีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.87 ซึ่งจัดอยู่ในเกณฑ์ที่มากเช่นเดียวกัน แสดงว่าพนักงานได้คำนึงถึงสภาพการทำงานที่ปลอดภัยถูกสุขลักษณะกันมาก เพราะปัจจุบันมีข่าวสารด้านความปลอดภัยในโรงงานให้พนักงานได้รับทราบและติดตามอยู่อย่างต่อเนื่อง จึงทำให้มีความตระหนักในเรื่องนี้กันมาก ดังนั้น ปัจจัยด้านนี้จึงมีผลต่อการพิจารณาตัดสินใจสูง สอดคล้องกับผลงานวิจัยของจิตรอารี เนตรหิน ในเรื่องค่านิยมในอาชีพ ซึ่งแบ่งออกได้เป็น 7 ด้าน คือ 1. ด้านความมั่นคงปลอดภัย 2. ด้านรายได้ 3. ด้านความเป็นผู้นำ 4. ด้านความเป็นอิสระ 5. ด้านเกียรติยศ ชื่อเสียงและความก้าวหน้า 6. ด้านการบริการสังคม และ 7. ด้านความพอใจในการทำงานกับธรรมชาติ

ในเรื่องเกี่ยวกับความปลอดภัยด้านสารพิษจากโรงงานอุตสาหกรรมนี้ ปรากฏตามรายงานของการวิจัยของ นกพงษ์ โรหะทัศน์ ซึ่งได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาค่าจ้างและสวัสดิการของพนักงาน ในบริษัทที่ตั้งอยู่ในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ ได้มีบทสรุปตอนหนึ่งว่า ในปี 2537 พนักงานที่ทำงานในบริษัทเอกชนที่มีที่ตั้งโรงงานอยู่ในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ จังหวัดลำพูน มีความคิดเห็นที่มีความกลัวในเรื่องสารพิษที่เกิดหรือเกี่ยวเนื่องมาจากการทำงานในโรงงาน เป็นจำนวนถึงร้อยละ 75.75

ปัจจุบันปัญหาด้านมลพิษจากโรงงานอุตสาหกรรมได้ทวีความรุนแรงมากยิ่งขึ้น หน่วยงานของรัฐที่มีหน้าที่เกี่ยวข้อง ต่างก็ตระหนักถึงปัญหาดังกล่าว และได้ออกระเบียบ ข้อปฏิบัติต่าง ๆ มาควบคุมมากยิ่งขึ้น ปัญหาด้านความปลอดภัยต่อสุขภาพของผู้ที่ทำงาน และด้านสภาพการทำงานที่ดี ได้ส่งผลกระทบต่อจำนวนพนักงานที่เข้าออกจากโรงงานมากขึ้น จึงทำให้ปัจจัยด้านนี้เป็นสิ่งที่พนักงานคำนึงถึงมากด้านหนึ่ง ซึ่งก็เป็นการสอดคล้องกับรายงานการวิจัยและข้อมูลที่ได้อ้างอิงดังกล่าว

ความคิดเห็นในเรื่องความปลอดภัยต่อร่างกายนี้ จัดเป็นเรื่องที่สอดคล้องกับทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Need Hierarchy) ที่กล่าวว่า มนุษย์มีความต้องการเป็นลำดับขั้นต่อเนื่องกัน คือ เริ่มจากความต้องการที่เกิดจากร่างกาย จนถึงความต้องการที่เกิดจากจิตใจ คือ 1) ความต้องการอันเกิดจากสภาพร่างกาย (Physiological Needs) เช่น ความต้องการปัจจัย 4 และ 2) ความต้องการด้านความมั่นคง ปลอดภัย (Safety and Security Needs) เช่น ความปลอดภัยในร่างกาย ชีวิตและทรัพย์สิน ซึ่งก็เป็นการสอดคล้องกับความต้องการของนักศึกษาที่ต้องการความปลอดภัยในชีวิตร่างกาย ที่จัดอยู่ในลำดับมากที่สุด

ปัจจัยด้านสวัสดิการอื่น ๆ ซึ่งมีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในระดับมากเป็นอันดับที่ 3 โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 เมื่อดูถึงปัจจัยย่อยในด้านนี้แล้ว พบว่า ข้อย่อยที่ว่า การมีชุดฟอร์มและเอกสารเป็นเอกสารที่ส่งมอบไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นอญูาตเ็นไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

รองเท้าแจ็กเป็นข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 4.08 ในข้อนี้สามารถบ่งชี้ได้ว่า พนักงานมีข้อพิจารณาในการเข้าทำงานในโรงงานที่มีสวัสดิการที่ดี โดยเฉพาะการที่ชุดฟอร์มและรองเท้าแจ็กให้แก่พนักงาน ซึ่งข้อนี้เป็นข้อหนึ่งที่เป็นความแตกต่างกันของพนักงานประจำของบริษัทดีเอสเอ สยามเวลา จำกัด กับพนักงานรับเหมาช่วงที่บริษัทได้ว่าจ้าง คือ พนักงานรับเหมาช่วงที่บริษัทจ้างเข้ามาทำงานทุกราย จะต้องจ่ายเงินค่าชุดฟอร์มและรองเท้าเองทั้งสิ้น ดังนั้น จึงทำให้พนักงานมีความคิดเห็นว่าการมีชุดฟอร์มและรองเท้าให้แก่พนักงานเป็นสิ่งสำคัญ

ในเรื่องความต้องการด้านสวัสดิการอื่น ๆ ของพนักงาน เช่น การมีชุดฟอร์มและรองเท้าแจ็ก สอดคล้องกับการวิจัยของ ธวัชชัย สยัดพานิช ที่ทำการวิจัยเรื่องความพึงพอใจในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษาบริษัททีพีไอ โพลีน จำกัด (มหาชน) โดยจากผลการวิจัย พบว่า ในด้านเงินเดือนและสวัสดิการ เป็นด้านที่พนักงานระดับปฏิบัติการมีความพึงพอใจอยู่ในระดับสูง เนื่องจากพนักงานระดับปฏิบัติการจะเห็นว่า ได้รับการดูแลเอาใจใส่ในเรื่องสวัสดิการต่าง ๆ เป็นอย่างดี

ปัจจัยด้านความต้องการอุปกรณ์ที่ดีสำหรับการทำงาน ซึ่งมีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในระดับมาก เป็นอันดับที่ 4 โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 ส่วนข้อย่อยที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดในด้านนี้คือ เครื่องมือเครื่องจักรที่ทันสมัย คิดเป็นร้อยละ 3.80 นั้นย่อมสะท้อนให้เห็นว่า พนักงานมีความต้องการที่จะทำงานในโรงงานที่มีเครื่องมือเครื่องจักรที่ทันสมัยและพอเพียง อันจะส่งผลต่อความปลอดภัยของพนักงานเอง และส่งผลต่อการได้ผลผลิตทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ ตามแผนการผลิตที่กำหนด เพราะถ้าหากเครื่องมือเครื่องจักรไม่ทันสมัยหรือด้อยประสิทธิภาพแล้ว ก็ยากที่จะทำให้ผลงานหรือผลผลิตออกมาดีเป็นที่พอใจของนายจ้างได้

ปัจจัยด้านค่าจ้าง เงินเดือน มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานระดับปานกลาง และจัดเป็นอันดับที่ 5 โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.39 ส่วนข้อย่อยที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดในด้านนี้คือ การจ่ายค่าเบิยชยัน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 อยู่ในเกณฑ์ที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในระดับมาก ซึ่งเป็นข้อย่อยเดียวของปัจจัยด้านนี้ที่มีผลต่อการตัดสินใจอยู่ในระดับมาก ส่วนข้อย่อยอื่นล้วนแล้วแต่อยู่ในระดับปานกลางทั้งสิ้น แสดงว่าพนักงานให้ความสำคัญกับการจ่ายค่าเบิยชยันค่อนข้างมาก ในขณะที่ข้ออื่น ๆ เช่น เงินเดือน และค่าตอบแทนอื่น ๆ ได้รับความสำคัญน้อยกว่า เนื่องจากปัจจุบันค่าเบิยชยันกลายเป็นส่วนหนึ่งรายได้หลักที่สำคัญของพนักงาน และพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติงาน มีอัตราการลาภิจ ลาป่วย ขาดงาน หรือมาสายน้อยมาก โดยพนักงานเกรงว่าจะถูกหักค่าเบิยชยัน ซึ่งมีอัตราสูงที่สุดเป็นเงิน 800 บาทต่อเดือน ย่อมแสดงว่าพนักงานให้ความสำคัญกับค่าเบิยชยันมาก ส่วนในเรื่องเงินเดือนนั้น พนักงานให้ความสำคัญน้อย เนื่องจาก อัตราค่าจ้างในแต่ละสถานประกอบการ ต่างก็มีค่าใกล้เคียงกัน คือ เมื่อเริ่มต้นทำงานก็จะได้ค่าแรงเท่ากับ ค่าแรง

ขั้นต่ำ ตามที่กฎหมายกำหนดไว้ ดังนั้น พนักงานจึงคิดว่าเป็นรายได้ตามปกติที่ต้องได้รับโดยไม่มีเงื่อนไขของใจอื่นเข้ามาเกี่ยวข้อง

ปัจจัยด้านความต้องการทำงานที่ตนสนใจ มีผลต่อการตัดสินใจในระดับปานกลาง และจัดเป็นอันดับที่ 6 โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.05 ส่วนข้อย่อยที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดในด้านนี้ คือ ข้อที่ว่า เป็นโรงงานที่มั่นคง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 แสดงให้เห็นว่า พนักงานระดับปฏิบัติการให้ความสำคัญกับความมั่นคงในการทำงานสูงมาก เนื่องจากในช่วงที่เกิดวิกฤติเศรษฐกิจนั้น มีโรงงานหลายโรงงานที่ต้องปลดพนักงานออก หรือปิดกิจการ ดังนั้นจึงทำให้พนักงานให้ความสำคัญในข้อนี้มาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ และคณะที่ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องการศึกษาคงอยู่ในอาชีพของผู้สำเร็จอาชีวศึกษา ในประเทศที่กำลังพัฒนา และสามารถสรุปได้ว่า ปัจจัยที่สัมพันธ์กับการคงอยู่ในอาชีพของผู้สำเร็จสายอาชีวศึกษา ได้แก่ 1) รายได้ 2) ความสามารถที่จะทำงานได้สำเร็จ 3) งานมีความมั่นคง 4) ความพอใจกับงานที่ทำ 5) ความผูกพันกับงานที่ทำ และ 6) การทำงานในท้องถิ่นเดิม

สมพงษ์ เกษมสิน ได้กล่าวไว้ในหนังสือการบริหารต่อนึ่งว่า ผู้ปฏิบัติงานมีความต้องการอย่างน้อย 8 ประการ คือ ความมั่นคงในการทำงาน งานที่ตนมีความพอใจ โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การได้รับการยกย่องนับถือ การมีผู้บังคับบัญชาที่มีความสามารถ ค่าจ้างที่เป็นธรรม ความเสมอภาค และความพอใจในสภาพการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยครั้งนี้

ส่วน Brech และคณะ ก็มีความคิดเห็นว่ สิ่งที่คนงานหวังจะได้รับก็คือ ความมั่นคงปลอดภัย ค่าจ้างที่ดี โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความยุติธรรม ตำแหน่งที่ดี การรู้ว่ากำลังทำอะไร และถึงตอนไหน ผู้หน้าที่ดี ความสำเร็จในการทำงาน การมีส่วนร่วมในการแนะนำวางแผนให้ความเห็น และการให้คำปรึกษาเหล่านี้ เป็นต้น ซึ่งสวนของความมั่นคงปลอดภัยที่ Brech และคณะกล่าวถึงนี้ ก็มีความสอดคล้องกับผลการวิจัยครั้งนี้เช่นกัน

ปัจจัยด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เป็นปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในระดับปานกลาง จัดเป็นอันดับสุดท้ายที่ 7 โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.68 ส่วนข้อย่อยที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดในด้านนี้ คือ โอกาสที่จะได้รับการสนับสนุนให้ฝึกอบรมหรือศึกษาต่อ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.79 และจัดอยู่ในเกณฑ์ปานกลางเช่นกัน แสดงว่าพนักงานไม่ค่อยให้ความสำคัญในด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน รวมไปถึงข้อย่อยที่ว่า โอกาสที่จะได้รับการสนับสนุนให้ฝึกอบรมหรือศึกษาต่อ นั้น แม้ว่าจะเป็นข้อย่อยที่พนักงานให้ความสำคัญมากกว่าข้ออื่น ๆ แต่ก็ยังอยู่ในเกณฑ์ปานกลางเท่านั้น สะท้อนให้เห็นว่าพนักงานระดับปฏิบัติการมีความคาดหวังในโอกาสที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การงานน้อย ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากพื้นฐานของการศึกษา เพราะงานในตำแหน่งสูงขึ้นไปก็ย่อมต้องการผู้ที่มีการศึกษาสูงขึ้นไปด้วย แต่พนักงานระดับปฏิบัติการส่วนใหญ่ มีการศึกษาเพียงระดับมัธยมศึกษา ดังนั้นโอกาสที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การงานจึงมีน้อยตามไปด้วย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

นอกเหนือจากงานวิจัยอื่น ที่สอดคล้องกับผลการวิจัยครั้งนี้แล้ว ผู้วิจัยยังพบว่า มีผลงานวิจัยบางเรื่องพบว่าแตกต่าง จากการวิจัยนี้ คือ งานวิจัยของ สิทธิพงศ์ ณ เชียงใหม่ ที่ได้วิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเลือกเข้าทำงานกับภาคเอกชนของนักศึกษาวิทยาลัยเทคนิค พบว่า ตัวแปรอิสระที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจเลือกสมัครเข้าทำงานของนักศึกษา 7 ด้าน คือ 1) ค่าจ้าง เงินเดือน 2) สภาพการทำงานที่ดี 3) ความต้องการอุปกรณที่ดีสำหรับการทำงาน 4) โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน 5) นายจ้าง 6)สวัสดิการอื่น ๆ และ 7) ความต้องการทำงานที่ตนเองสนใจ ทุกด้านล้วนแล้วแต่มีผลต่อความคิดเห็นและการตัดสินใจของนักศึกษาวิทยาลัยเทคนิคที่จะเข้าทำงานกับภาคเอกชน อยู่ในระดับสูงทุกด้าน โดยเรียงลำดับตามความสำคัญตามข้อที่กล่าวมาแล้ว

### 5.2.3 อภิปรายผลจากการเปรียบเทียบความแตกต่างในด้านสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่ส่งผลต่อระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม

จากการพิจารณาเปรียบเทียบระดับของการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมของเพศชายและหญิง ในภาพรวมพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการเพศชายและหญิง มีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ทั้งนี้ อาจมีสาเหตุมาจากสภาพสังคมและเศรษฐกิจในปัจจุบัน เพศหญิงมีบทบาทในการทำงานนอกบ้านมากขึ้น ซึ่งทำให้ความแตกต่างระหว่างเพศในการทำงานน้อยลง ทำให้ระดับการตัดสินใจไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของไกรศักดิ์ ยงกุลวนิช (2544) ที่ศึกษาเรื่อง ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมรถยนต์ พบว่า เพศชายและหญิงมีขวัญและกำลังใจไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

การเปรียบเทียบระดับของการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมของอายุ ภาพรวมพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุต่างกัน มีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 สอดคล้องกับงานวิจัยของวิเชียร คำศรี (2543) ซึ่งพบว่าพนักงานธนาคารกสิกรไทยที่มีอายุต่างกันมีกำลังขวัญในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.95 แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของธวัชชัย สยัดพานิช (2544) ที่พบว่าอายุของพนักงานระดับปฏิบัติการกะของบริษัท ทีพีไอ โพลีน ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานและไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของวุฒินันท์ วิมลศิลป์ (2533) ซึ่งศึกษาบรรยากาศองค์การกับความพอใจในงานของครูโรงเรียนมัธยม พบว่า อายุไม่มีความสัมพันธ์กับความพอใจในงานของครูโรงเรียนมัธยม

การเปรียบเทียบระดับของการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมของระดับการศึกษาในภาพรวมพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีการศึกษาต่างกัน มีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับแนวคิดของนวลศิริ เปาโรหิตย์ (2528) ที่กล่าวว่า ปัจจัยภายนอกที่มีอิทธิพลในการตัดสินใจ

เลือกประกอบอาชีพของบุคคล ข้อหนึ่งคือระดับการศึกษาของแต่ละบุคคล จะมีอิทธิพลหรือเป็นตัวกำหนด จำกัดขอบข่ายการเลือกอาชีพของบุคคลโดยปริยาย เช่น ระดับการศึกษาชั้นประถมศึกษา จะเลือกประกอบอาชีพประเภทหนึ่ง ระดับมัธยมศึกษา อาชีวศึกษาหรือปริญญาตรี ก็จะเลือกประกอบอาชีพอีกประเภทหนึ่ง ส่วนสาเหตุของการวิจัยที่ได้ผลไม่แตกต่างกันในครั้งนี้ อาจเนื่องจากพนักงานที่จบการศึกษาระดับ ปวส.ถึงปริญญาตรีมีจำนวนน้อยมากเพียงร้อยละ 7.23 เท่านั้น ดังนั้นพนักงานส่วนใหญ่ถึงร้อยละ 92.87 มีการศึกษาไม่เกินมัธยมศึกษาปีที่ 3 และมัธยมศึกษาปีที่ 6 จึงมีแนวคิดและระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมใกล้เคียงกัน

การเปรียบเทียบระดับของการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมของอายุงาน ในภาพรวมพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุงานต่างกัน มีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของรัชชัย สยัตพานิช (2544) ที่พบว่าอายุงานไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของบุษบา หน่ายคอน (2539) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่องขวัญของพยาบาลในตึกพยาบาลภาคตะวันออก พบว่าพยาบาลที่มีอายุงานต่างกัน มีขวัญในการปฏิบัติงานต่างกัน สาเหตุที่ผลการวิจัยครั้งนี้ต่างกัน อาจเนื่องมาจากกลุ่มประชากรที่ศึกษามีความแตกต่างกัน นั่นคือ พยาบาลและพนักงานระดับปฏิบัติการ ซึ่งมีการศึกษาต่างกัน และลักษณะการทำงานก็ต่างกัน ดังนั้น จึงทำให้ผลการวิจัยไม่สอดคล้อง

การเปรียบเทียบระดับของการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมของฝ่ายงาน ในภาพรวมพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติที่อยู่ฝ่ายงานต่างกันการเพศชายและหญิง มีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ทั้งนี้ สาเหตุที่ทำให้ระดับการตัดสินใจแตกต่างกัน อาจเนื่องมาจาก แนวคิดและทัศนคติของพนักงานแต่ละฝ่ายมีความแตกต่างกันตามประสบการณ์และลักษณะของงานที่ตนรับผิดชอบนั่นเอง

ผลที่ได้จากการศึกษาวิจัยครั้งนี้ สะท้อนให้เห็นถึงแนวคิดของพนักงานที่มีสถานภาพส่วนตัวที่แตกต่างกัน ก็จะทำให้ระดับของการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมแตกต่างกันไป ดังผลการวิจัยที่ได้อภิปรายในข้างต้น

## 5.3 ข้อเสนอแนะ

### 5.3.1 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งนี้

โรงงานอุตสาหกรรมและสถานประกอบการต่าง ๆ ควรที่จะได้จัดวางระบบการคัดเลือกผู้สมัครเข้าทำงานกับหน่วยงานของตนในระดับพนักงานปฏิบัติการ ให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้สมัครเพื่อให้เกิดการจูงใจในการเลือกเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมนั้น ๆ โดยเป็นการให้ความสำคัญในด้านการทำงานร่วมกับนายจ้างที่เข้าใจในการควบคุม การปกครอง และโดยเฉพาะการคำนวณว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

อย่างยิ่งก็คือ เป็นนายจ้างที่ดีมีความยุติธรรมเป็นลำดับแรก ซึ่งเป็นด้านที่พนักงานระดับปฏิบัติการให้ความสำคัญมากที่สุด รองลงมาก็เป็นด้านสภาพการทำงานที่ดี ทำให้พนักงานมีความมั่นใจในความปลอดภัยทั้งร่างกายและจิตใจ จากนั้นก็เป็นด้านสวัสดิการต่าง ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง คือ การมีชุดฟอร์ม รองเท้าแจก และอีกด้านที่ได้รับความสำคัญในระดับมากคือ ด้านความต้องการอุปกรณ์ที่ดีสำหรับการทำงาน

ส่วนองค์ประกอบและปัจจัยด้านอื่น ๆ ที่พบว่า พนักงานให้ความสำคัญในระดับปานกลาง ก็ควรส่งเสริมร่วมด้วย เพื่อให้ได้บุคลากรที่เหมาะสมกับหน่วยงานมากที่สุด ได้แก่ ด้านค่าจ้าง เงินเดือน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการจ่ายค่าเบี่ยชยัน การให้ค่ารักษาพยาบาล การมีรถรับ – ส่ง ด้านความต้องการทำงานที่ตนสนใจ ซึ่งพนักงานต้องการทำงานที่มั่นคง และด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โดยพนักงานสนใจที่จะได้รับการฝึกอบรมเพิ่มเติม ก็ควรมีการให้ความสำคัญเพิ่มขึ้นด้วย

### 5.3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้ ได้ทำการศึกษาเฉพาะกับพนักงานระดับปฏิบัติการของ บริษัทดี เอชเอ สยามวาลา จำกัด เท่านั้น ดังนั้น เพื่อให้ผลการวิจัยสามารถนำไปใช้ได้ครอบคลุมมากยิ่งขึ้น จึงควรทำการวิจัยกับพนักงานในอุตสาหกรรมอื่น ๆ ด้วย และนอกจากนี้ ควรทำการวิจัยกับพนักงานในระดับอื่น ๆ นอกเหนือจากระดับปฏิบัติการด้วย ได้แก่ ระดับหัวหน้างาน หรือ ระดับบริหารชั้นต้น ชั้นกลาง เป็นต้น เพื่อให้ทราบถึงความแตกต่างในด้านความคิดเห็นและความต้องการว่าแตกต่างจากพนักงานระดับปฏิบัติการอย่างไรหรือไม่ ซึ่งน่าจะเป็นประโยชน์กับโรงงานอุตสาหกรรมและสถานประกอบการต่าง ๆ ในการที่จะนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงนโยบายให้เหมาะสมกับความต้องการของผู้ที่จะเข้าทำงานให้มากที่สุด เพื่อจะได้บุคลากรที่เหมาะสม อันจะส่งผลดีต่อการบริหารงานของสถานประกอบการนั้น ๆ และเกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงานของบุคลากรต่อไป

## บรรณานุกรม

กรมวิชาการ. 2535. วารสารการวิจัยทางการศึกษา เล่มที่ 22, เมษายน.

กัลยา วานิชย์บัญชา. 2543. การใช้ SPSS for Window ในการวิเคราะห์ข้อมูล. กรุงเทพฯ : ซีเค แอนด์ เอส โฟโต้สตูดิโอ.

กาญจนา วินัยพานิช. 2542. "ความสัมพันธ์ของขวัญกำลังใจกับบุคลิกภาพของผู้บริหาร กรณีศึกษา บริษัท เอ โทมัส มีเดีย จำกัด." ภาคนิพนธ์พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิตคณะโครงการบัณฑิตศึกษากิจการพัฒนาศาสตร์พยาบาลมนุษย, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

ไกรศักดิ์ ยงกุลวณิช. 2544. "การศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในอุตสาหกรรมยางรถยนต์ กรณีศึกษา : บริษัทสยามสตีลคอร์ด จำกัด." สารนิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.

จำนง พรายแย้มแซ. 2530. จิตวิทยาสังคม. กรุงเทพฯ : อมรการพิมพ์.

ณรรฐพล สันตมาศ. 2542. "กำลังขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาลเมืองวารินชำราบ จังหวัดอุบลราชธานี." ภาคนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต(พัฒนาลังคม). วิชาเอกการวิเคราะห์และวางแผนทางสังคม. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

ถวิล เกื้อกุลวงศ์. 2530. การบริหารการศึกษาสมัยใหม่. กรุงเทพฯ : วัฒนาพานิช.

ธงชัย สันติวงษ์. 2539. การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช

ธวัชชัย สยัตพานิช. 2544. "ความพึงพอใจในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการกรณีศึกษา บริษัททีพีไอ โพลีน จำกัด (มหาชน)." สารนิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.

นวลศิริ เปาโรหิตย์. 2528. การพัฒนาการทางอาชีพ. กรุงเทพฯ : แสงจันทร์.

บรรจง ชูสกุลชาติ. 2529. "การศึกษาเกี่ยวกับการมีงานทำ." วารสารมิตรครู. ฉบับที่ 4, กุมภาพันธ์.

บรรจง เนียมมณี. 2523. หลักการบริหาร. กรุงเทพฯ : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.

บุญชม ศรีสะอาด. 2535. การวิจัยเบื้องต้น. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.

บุญเดิม พันธอบ. 2529. จิตวิทยาสังคม. กรุงเทพฯ : อมรการพิมพ์.

บุษบา หน่ายคอน. 2539. "ขวัญในการปฏิบัติการของพยาบาลในโรงพยาบาลภาคตะวันออกเฉียงเหนือ."

วิทยานิพนธ์สาขาการบริหารการศึกษา ภาควิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย,

เอกสารนี้เป็นมหาวิทยาลัยบูรพา. ทรัพยากรใช้เพื่อการศึกษเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ประคอง กรรณสูต.2525. สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์. กรุงเทพฯ : เจริญผล.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์.2535. จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : ศูนย์ส่งเสริม  
กรุงเทพฯ.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2532. จิตวิทยาอุตสาหกรรม. กรุงเทพฯ : ศูนย์ส่งเสริมกรุงเทพฯ.

พยอมน วงศ์สารศรี.2534. องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภา.

พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2540. วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. กรุงเทพฯ : โรง  
พิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

พุดชชาย กิตติมาภิกรม. 2537. "ขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายการพนักงาน ธนาคาร  
กรุงเทพ จำกัด (มหาชน)." ภาคนิพนธ์พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต(พัฒนาสังคม) วิชา  
เอกการจัดการพัฒนาสังคม, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

ไพฑูรย์ ประภาพันธุ์สิริ. 2542. "กำลังขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท พรีเมียร์มาร์เก็ต  
ติ้ง จำกัด." ภาคนิพนธ์พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต(พัฒนาสังคม) วิชาเอกการจัดการ  
พัฒนาสังคม, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

วรรณารถ แสงมณี. 2542. การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : งานตำราและเอกสารการพิมพ์  
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า เจ้าคุณทหารลาดกระบัง.

วันชัย เพชรแก้ว. 2535. แนวโน้มการใช้บริการแนะนำอาชีพและจัดหางาน. น่าน :  
วิทยาลัยเทคนิคน่าน.

วิชัย ขวนเสงี่ยม.2540. "ความพึงพอใจในการทำงานของแรงงานอุตสาหกรรม : ศึกษาเฉพาะกรณี  
โรงงานอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ในจังหวัดปทุมธานี." ภาคนิพนธ์พัฒนบริหารศาสตร์  
มหาบัณฑิต สาขาพัฒนาสังคม, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

วิโรจน์ กุลสวรรค์ศุภกิจ. 2523. "การศึกษาเรื่องขวัญและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน : เปรียบ  
เทียบระหว่างพนักงานธนาคารกรุงเทพจำกัดกับพนักงานธนาคารออมสิน." วิทยานิพนธ์  
รัฐศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชาการปกครอง บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สมชาย ชัยอยุธยา.2536. "ความพึงพอใจในงานของพนักงานบริหารงานบุคคลในอุตสาหกรรม  
อิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่." ภาคนิพนธ์พัฒนบริหารศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาพัฒนาสังคม,  
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

สมยศ นาวิการ. 2540. การบริหารและพฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ : ผู้จัดการ.

สมศักดิ์ สุขเสื่อ. 2542. "การศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เค เอส คอม  
เอ็นเตอร์ไพรส์ จำกัด." วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาการ  
บริหารอาชีวศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาด  
กระบัง.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สิทธิพงศ์ ณ เชียงใหม่. 2544. "ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเลือกเข้าทำงานกับภาคเอกชนของนักศึกษาวิทยาลัยเทคนิค." วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.

เสนาะ ตีเขาวี. 2535. การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2535 "การศึกษาการประกอบอาชีพอิสระของผู้สำเร็จอาชีวศึกษา." รายงานการวิจัย. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2535 "ประสิทธิภาพของการอาชีวศึกษา". รายงานการวิจัย. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.

องอาจ ไตรถาวร. 2540. "ขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายขาย บริษัทไทยประกันชีวิต จำกัด สาขารัตนบุรี จังหวัดสุรินทร์." ภาคนิพนธ์พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต สาขาพัฒนาสังคม วิชาเอกการวิเคราะห์และวางแผนทางสังคม, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

อนรรักษ์ สุรางคพานิชย์. 2537. "กำลังขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานผลิตในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์." ภาคนิพนธ์พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต(พัฒนาสังคม) วิชาเอกการจัดการพัฒนาสังคม, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

อภิชาติ เจืออรุณประเสริฐ. 2534. "ขวัญของเจ้าหน้าที่บริหารการศึกษาระดับจังหวัดและอำเภอในการปฏิบัติงาน." ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

อุบล คล้ายฉิม. 2538. "กำลังขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานคุมประพฤติ กรมราชทัณฑ์." วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

Alfred M. Cooper.1956. How to Supervise People. New York : McGraw – Hill Book Company.

Jay R. Schuster, Elark Barbara and Roger Miles.1971. "Testing Portions of The Porter and Lawler Model Regarding the Motivational Role of Pay". Journal of Applied Psychology 55 : 187-195, June.

KAC H. Chung.1972."Incentive Theory and Research". Personnel Administration 35 : 31-41, January-February.

L.E.F. Brech Aldrich B. M. Betham H.E. Field A.W. nd Lagden R.G.1965. The Principles and Practice of Management. London : Longmans.

Luthan, F. 1992. Organization Behavior. New Jersey : McGraw – Hill, Inc.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Milton L. Blum and Benjamin Balinsky.1975. **Counselling and Psychology**. N.J. : Prentice – Hall, Inc.

R.L. Hilgert.1971."Satisfaction and Dissatisfaction in a Plant setting" **Personel Administration** 34 : 21-27, July-August.

Super D. E. Strishevsky R. Matlin N. and Jordan J. P.1963. **Career Development : Self Concept Theory**. Princeton N.J. : College Entrance Examination Board.

Vecchio, R.P. 1988. **Organization Behavior**. New York : The Dryden Press.

Wayne K. Hoy and Cecil G. Miskel.1978. **Educational Administration : Theory, Research, and Practice**. New York : Random House Inc.

William Gore.1962. **Decision Making Research**. Eagle wood Cliffs : NJ.Prentice-Hall Inc.

William Wiersma. 1994. **Research Methods in Education an introduction**. Massachusetts : Sixth Edition. A Simon and Schuster company, Needham Heights.



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ภาคผนวก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม

ของพนักงานระดับปฏิบัติการ

กรณีศึกษา บริษัทดีเอสเอ สยามเวลา จำกัด

คำชี้แจง

1. ผู้ที่จะตอบแบบสอบถามนี้คือ พนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานของบริษัทดีเอสเอ สยามเวลา จำกัด
2. แบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของท่าน ในการที่ท่านตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม
3. ผลการศึกษาวิจัยในเรื่องนี้ จะไม่เกี่ยวข้องกับการจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทดีเอสเอ สยามเวลา จำกัด
4. แบบสอบถามนี้มี 3 ตอน โดยขอให้ตอบทุกข้อ  
ตอนที่ 1 ถามเกี่ยวกับข้อมูลอันเป็นสถานภาพส่วนตัวจำนวน 5 ข้อ  
ตอนที่ 2 ถามเกี่ยวกับปัจจัยต่าง ๆ ที่จะเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจจำนวน 36 ข้อ  
ตอนที่ 3 ถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยอื่นๆ ที่มีผลต่อการตัดสินใจเพิ่มเติม จำนวน

1 ข้อ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัว

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความแต่ละข้อตามสภาพความเป็นจริง แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน  
ช่อง [ ] หน้าข้อที่ต้องการ

1. เพศ  
 ชาย  หญิง
2. อายุ  
 ต่ำกว่า 25 ปี  
 ระหว่าง 25 - 35 ปี  
 สูงกว่า 35 ปี
3. การศึกษาสูงสุด  
 ไม่เกินมัธยมศึกษาตอนต้น (ม.3)  
 มัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.6 หรือ ปวช.)  
 ปวส. - ปริญญาตรี
4. อายุงานในบริษัทนี้  
 ต่ำกว่า 5 ปี  
 ระหว่าง 5-10 ปี  
 สูงกว่า 10 ปี
5. ฝ่าย  
 ผลิต  
 ประกันคุณภาพ  
 คลังสินค้า  
 วิศวกรรม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานใน  
โรงงานอุตสาหกรรม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความรู้สึกนึกคิดที่เป็นจริงของท่าน  
รายการในข้อนั้นมีผลที่เกี่ยวข้องต่อการตัดสินใจของท่านหรือไม่ เพียงใด

**ตัวอย่าง** ในการเลือกคบเพื่อน ปัจจัยเหล่านี้มีผลต่อการตัดสินใจเลือกคบเพื่อนของท่านเพียงใด

ข้อที่	รายการที่ใช้ในการพิจารณา	มีผลต่อการตัดสินใจของท่านเพียงใด				
		มีผลมาก ที่สุด	มีผลมาก	มีผลปาน กลาง	มีผลน้อย	มีผลน้อย ที่สุด
ตัวอย่าง	ต้องเป็นคนใจกว้าง	✓				
คำอธิบาย	ถ้าท่านคิดว่าการเป็นคนใจกว้าง ของเพื่อนเป็นเรื่องสำคัญ ท่าน ต้องกา ✓ ลงในช่องต้น ๆ แต่ถ้า ท่านคิดว่าการเป็นคนใจกว้างของ เพื่อนไม่ใช่เรื่องสำคัญ ท่านก็ต้อง กา ✓ ลงช่องท้าย ๆ					

ข้อที่	รายการที่ใช้ในการพิจารณา	มีผลต่อการตัดสินใจของท่านเพียงใด				
		มีผลมากที่สุด	มีผลมาก	มีผลปานกลาง	มีผลน้อย	มีผลน้อยที่สุด
1.	ด้านความต้องการทำงานที่ตนสนใจ เป็นงานที่ตรงตามสาขาวิชาที่ได้เรียนมา					
2.	เป็นงานที่ตรงความชอบและความสนใจมาก่อน					
3.	เป็นงานโรงงานที่มั่นคง					
4.	เป็นโรงงานที่เคยรู้จักมาก่อน					
5.	เป็นโรงงานที่มีเพื่อนทำงานอยู่ก่อนแล้ว					
6.	เป็นโรงงานที่พ่อแม่หรือผู้ปกครองแนะนำหรือรู้จัก					
7.	เป็นโรงงานที่เปิดดำเนินการมานานแล้ว					
8.	ด้านความต้องการอุปกรณ์ที่ดีสำหรับการทำงาน เครื่องมือเครื่องจักรที่ทันสมัยในการทำงาน					
9.	เครื่องมือเครื่องจักรที่มีจำนวนพอเพียงต่อการทำงาน					
10.	ระบบการควบคุมเครื่องมือทันสมัย เช่น ใช้คอมพิวเตอร์ควบคุมเป็นส่วนใหญ่					
11.	เป็นเครื่องมือที่มีความปลอดภัยสูง					
12.	ด้านค่าจ้าง เงินเดือน งานที่ให้เงินเดือนสูงที่สุด สูงกว่าบริษัทอื่น ๆ					
13.	โอกาสได้รับเงินค่าตอบแทนอื่น ๆ นอกจากเงินเดือน เช่น โบนัส					
14.	งานที่ทำนั้น มีโอกาสได้ทำงานล่วงเวลา					
15.	โอกาสการได้เงินเดือนที่ยุติธรรม					
16.	การจ่ายค่าเบี่ยชยัน					
17.	ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โอกาสที่จะได้รับการปรับเลื่อนตำแหน่งงานที่สูงขึ้น					
18.	โอกาสที่จะได้รับการสนับสนุนให้ฝึกอบรมหรือศึกษาต่อ					
19.	โอกาสที่จะได้รับการโยกย้ายไปทำงานในส่วนที่สำคัญขึ้น					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่อนุญาตเห็นไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อที่	รายการที่ใช้ในการพิจารณา	มีผลต่อการตัดสินใจของท่านเพียงใด				
		มีผลมากที่สุด	มีผลมาก	มีผลปานกลาง	มีผลน้อย	มีผลน้อยที่สุด
20.	ด้านสภาพการทำงานที่ดี ความปลอดภัยต่ออวัยวะภายนอกและภายในของร่างกาย					
21.	ความเหมาะสมและถูกสุขลักษณะของสถานที่ทำงาน					
22.	ความปลอดภัยต่อสุขภาพจิต					
23.	สภาพความกดดัน ความเครียดที่เกิดกับร่างกายและจิตใจ (เนื่องมาจากการทำงาน)					
24.	การเกิดมลพิษต่อสภาวะแวดล้อม					
25.	การป้องกันอันตรายที่จะเกิดต่อสุขภาพกาย					
26.	ด้านสวัสดิการอื่น ๆ บริการรับ – ส่งระหว่างที่ทำงานกับบ้านพัก หรือการให้เงินช่วยค่าเดินทางไป – กลับ					
27.	การให้คำรักษาพยาบาล (การประกันสุขภาพ / และประกันอุบัติเหตุ)					
28.	การมีบ้านพักให้พนักงานเช่า					
29.	การให้บริการ ข้าวอาหารกลางวัน น้ำดื่มฟรี					
30.	การให้ค่ากั๊ยมเล่าเรียนบุตร					
31.	การมีชุดฟอร์มและรองเท้าแจก					
32.	ด้านนายจ้าง นายจ้าง / หัวหน้างานที่เป็นคนดี					
33.	การพิจารณาความดี ความชอบหรือลางโทษ อย่างมีหลักเกณฑ์และยุติธรรม					
34.	การมีนโยบายในด้านการบริหารงานที่แน่นอน สร้างความมั่นใจให้กับพนักงาน					
35.	นายจ้าง / หัวหน้างาน บริหารงานโดยรับฟัง ความคิดเห็นของพนักงาน					
36.	ผู้บังคับบัญชาหรือนายจ้างเป็นชาวไทย					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้





ที่ ทม 1504/ 0246

คณะกรรมการอุตสาหกรรม

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

/๕ มกราคม 2545

เรื่อง ขอความร่วมมือให้นักศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน คุณประยูร ทะเชนทรพรรค  
ตำแหน่งผู้จัดการ โรงงานอวูโส

ด้วย นางสาวไรรักษ์ ทองดี นักศึกษาระดับปริญญาโท คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม  
หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม กำลังทำการวิจัยเพื่อเรียบเรียง  
สารนิพนธ์ “ การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม ของพนักงาน  
ระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษา บริษัท ดีเอสเอ สยามเวลา จำกัด ” ในการทำวิจัยเรื่องนี้นักศึกษาจำเป็นต้อง  
ต้องเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยโดยใช้แบบสอบถามในสถานประกอบการของท่าน คณะครุศาสตร์  
อุตสาหกรรมจึงขอความอนุเคราะห์ท่าน โปรดอนุญาตให้นักศึกษา ทำการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยใน  
สถานประกอบการของท่านได้

จึงเรียนมาเพื่อ โปรดพิจารณาอนุญาตและขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ของท่านมา ณ  
โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

( นายณรงค์ พิมสาร )

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

หน่วยบัณฑิตศึกษา

โทร. 327-1199, 737-3000 ต่อ 3692

เอกสารนี้เป็นเอกสารทสงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
โทรสาร.3269040  
ไม่ว่ากรณีใดทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ที่ ทม 1504/ 0240

คณะกรรมการอุตสาหกรรม

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

18 มกราคม 2545

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผศ.สุชาติ เหล่าปรีดา

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน 1 ชุด

ด้วย นางสาวอุไรลักษณ์ ทองดี นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาวิทยาการจัดการ อุตสาหกรรม จะทำสารนิพนธ์ “ การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม ของพนักงานระดับปฏิบัติการ ภูมิศึกษา บริษัท ดีเอสเอ สยามวาลา จำกัด ”

คณะกรรมการอุตสาหกรรม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือการวิจัยดังที่แนบมาพร้อมนี้ว่ามีเนื้อหาถูกต้อง และเหมาะสมมากน้อยเพียงใดซึ่งผลการตรวจของท่านจะช่วยให้การเก็บรวบรวมข้อมูลของ นางสาวอุไรลักษณ์ ทองดี มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและหวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบคุณเป็นอย่างยิ่งมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

( นายณรงค์ พิมสาร )

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

หน่วยบัณฑิตศึกษา

โทร. 327-1199, 737-3000 ต่อ 3692 ให้บริการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

โทรสาร.3269040 ฟังสั้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ที่ ทม 1504/ 0246

คณะกรรมการอุตสาหกรรม

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

/ ๕ มกราคม 2545

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือการวิจัย

เรียน คุณทพย์วัลย์ ติระณะประกิจ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน 1 ชุด

ด้วย นางสาวอุไรลักษณ์ ทองดี นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาวิทยาการจัดการ อุตสาหกรรม จะทำสารนิพนธ์ “ การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม ของพนักงานระดับปฏิบัติการ ภูมิศึกษา บริษัท ดีเอสเอ สยามเวลา จำกัด ”

คณะกรรมการอุตสาหกรรม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือการวิจัยดังที่แนบมาพร้อมนี้ว่ามีเนื้อหาถูกต้อง และเหมาะสมมากน้อยเพียงใดซึ่งผลการตรวจของท่านจะช่วยให้การเก็บรวบรวมข้อมูลของ นางสาวอุไรลักษณ์ ทองดี มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและหวังว่าจะ ได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบคุณ เป็นอย่างอ้อมมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

( นายณรงค์ พิมสาร )

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

หน่วยบัณฑิตศึกษา

โทร. 327-1199, 737-3000 ต่อ 3692

โทรสาร 3269040

สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
แม้ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ที่ ทม 1504/ 0246

คณะกรรมการอุตสาหกรรม

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

/๘ มกราคม 2545

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือการวิจัย

เรียน คุณประยูร คะเชนทรพรรคิ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน 1 ชุด

ด้วย นางสาวอุไรลักษณ์ ทองดี นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาวิทยาการจัดการ อุตสาหกรรม จะทำสารนิพนธ์ “ การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม ของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษา บริษัท ดีเอสเอ สยามเวลา จำกัด ”

คณะกรรมการอุตสาหกรรม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือการวิจัยดังที่แนบมาพร้อมนี้ว่ามีเนื้อหาถูกต้อง และเหมาะสมมากน้อยเพียงใดซึ่งผลการตรวจของท่านจะช่วยให้การเก็บรวบรวมข้อมูลของ นางสาวอุไรลักษณ์ ทองดี มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและหวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบคุณ เป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

( นายณรงค์ พิมสาร )

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

หน่วยบัณฑิตศึกษา

โทร. 327-1199, 737-3000 ต่อ 3692

เอกสารนี้เป็นเอกสารทสงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า โทรสาร.3269040

ไม่ว่ากรณีใดตทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

# ประวัติผู้เขียน

ชื่อ - สกุล	นางสาวอุไรลักษณ์ ทองดี
วัน เดือน ปี เกิด	1 มิถุนายน 2515
สถานที่เกิด	อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	502/66 หมู่บ้านเมืองใหม่ดอนเมือง ซอยศศิกานต์1 / 5 ถนนเตชะตุงคะ แขวงสีกัน เขตดอนเมือง กรุงเทพมหานคร
สถานที่ทำงาน	บริษัทไอเอสเอ สยามวาลา จำกัด
ตำแหน่ง	รักษาการณ์ผู้จัดการฝ่ายผลิต
ประวัติการศึกษา	ปีการศึกษา 2536 สำเร็จการศึกษา วิทยาศาสตร์บัณฑิต (เทคโนโลยีชีวภาพ) จากคณะวิทยาศาสตร์ สถาบันเทคโนโลยี พระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้