

ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้า
ของพนักงานระดับปฏิบัติการในเขตนิคมอุตสาหกรรมกบินทร์บุรี จ.ปราจีนบุรี

FACTORS EFFECTING OPERATING EMPLOYEE'S MAKING DECISION
TO WORK WITH ELECTRICAL APPLIANCE MANUFACTURING FACTORY
IN KABINBURI INDUSTRIAL ZONE PRACHINBURI PROVINCE



รุจิเรข ใจขาน
RUJIREK JAIKHAN

ฉพ.
ร 6622
2548

เลขหมู่.....
เลขทะเบียน..... 60228
วัน,เดือน,ปี... 27 ส.ย. 2549

b..... 1150318x
i.....

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม

บัณฑิตวิทยาลัย

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

พ.ศ. 2548

ISBN 974-151-423-9

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

**FACTORS EFFECTING OPERATING EMPLOYEE'S MAKING DECISION
TO WORK WITH ELECTRICAL APPLIANCE MANUFACTURING FACTORY
IN KABINBURI INDUSTRIAL ZONE PRACHINBURI PROVINCE**



**A THESIS 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**

2005

ISBN 974-151-423-2
เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



COPYRIGHT 2005

SCHOOL OF GRADUATE STUDIES

KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

หัวข้อวิทยานิพนธ์

ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงาน

ในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้า

ของพนักงานระดับปฏิบัติการ

ในเขตนิคมอุตสาหกรรมกบินทร์บุรี จ.ปราจีนบุรี

นักศึกษา

นางสาวรุจิเรข ใจขาน

รหัสนักศึกษา

46066047

ปริญญา

วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชา

วิทยาการจัดการอุตสาหกรรม

พ.ศ.

2548

อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์

รองศาสตราจารย์ อคินุช กาญจนพิบูลย์

อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม

รองศาสตราจารย์ ดร. วรรณารถ แสงมณี

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาความแตกต่างของระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม ตามปัจจัย 7 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการทำงานที่ตนสนใจ 2) ด้านอุปสรรคที่ดีสำหรับการทำงาน 3) ด้านค่าจ้าง เงินเดือน 4) ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน 5) ด้านสภาพการทำงานที่ดี 6) ด้านสวัสดิการอื่น ๆ และ 7) ด้านนายจ้าง / หัวหน้างาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมกบินทร์บุรี จ.ปราจีนบุรี กลุ่มตัวอย่างของการศึกษา เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการจำนวน 359 คน โดยพนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุอยู่ในช่วง 25-35 ปี มีสถานภาพสมรสแล้ว การศึกษาอยู่ในระดับไม่เกินมัธยมศึกษาตอนปลาย หรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ ประสบการณ์การทำงานสูงกว่า 10 ปี และปฏิบัติงานในฝ่ายผลิต เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือแบบสอบถามแบบมาตรวัดประมาณค่า สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่า T-Test และ One-Way ANOVA

ผลการวิจัยปรากฏว่า 1) พนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าเพศชายและเพศหญิง มีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานตามปัจจัยความต้องการด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานแตกต่างกัน 2) พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุต่างกัน มีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานตามปัจจัยความต้องการด้านการทำงานที่ตนสนใจ ด้านค่าจ้างเงินเดือน ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านนายจ้างแตกต่างกัน 3) พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานตามปัจจัยความต้องการด้านการทำงานที่ตนสนใจ ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านนายจ้างแตกต่างกัน 4) พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานตามปัจจัยความต้องการด้านการทำงานที่ตน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สนใจ ด้านค่าจ้าง เงินเดือน ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านสภาพการทำงาน และด้าน
นายจ้างแตกต่างกัน 5) พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีระดับการตัด
สินใจเข้าทำงานตามปัจจัยความต้องการด้านการงานที่ตนสนใจ ด้านค่าจ้าง เงินเดือน ด้านโอกาส
ก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านสภาพการทำงาน และด้านนายจ้างต่างกัน 6) พนักงานระดับปฏิบัติ
การที่อยู่ฝ่ายงานต่างกันมีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานตามปัจจัยความต้องการด้านโอกาสก้าวหน้า
ในหน้าที่การงาน ด้านสภาพการทำงาน และด้านนายจ้างแตกต่างกัน



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Thesis Title	Factors effecting operating employee's making decision to work with electrical appliance manufacturing factory in Kabinburi industrial zone Prachinburi province
Student	Ms. Rujirek Jaikhan
Student ID.	46066047
Degree	Master of Science
Programme	Industrial Management
Year	2005
Thesis Advisor	Associate Professor Atinuch Kanchanapiboon
Thesis Co-Advisor	Associate Professor Dr. Woranat Sangmanee

ABSTRACT

The purpose of this research is to study the difference in the level of operating employee's decision making to work with electrical appliance manufacturing factory effected of 7 factors, 1) Attractive work 2) Equipment 3) Wage and Salary 4) Career advancement 5) Working condition 6) Welfare 7) Employer. The study sample comprises of 359 operating employees in Kabinburi industrial zone, mostly male, age between 25-35 years, married status, education level as high school or certification, working experience more than 10 years and work in production department. The tool used in this study is the estimated measurement questionnaires. Statistics applied are Percentage, Mean, Standard Deviation, T-Test and One-Way ANOVA.

The study result reveals that : 1) Operating employees in electrical appliance manufacturing factory with sex difference significantly have the difference in level of decision making in the factor of Career advancement, 2) Operating employees with age difference significantly have the difference in decision making in the factors of Attractive work, Wage and Salary, Career advancement and Employer, 3) Operating employees with the different marital status significantly have the difference in level of decision making in the factors of Attractive work, Career advancement and Employer, 4) Operating employees with different level of education significantly have the difference in level of decision making in the factors of Attractive work, Wage and Salary, Career advancement, Working condition and Employer, 5) Operating employees with different working experiences significantly have the difference in level of

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

decision making in the factors of Attractive work, Wage and Salary, Career Advancement, Working condition and Employer, and 6) Operating employees in different department significantly have the difference in level of decision making in the factors of Career Advancement, Working condition and Employer.



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

กิตติกรรมประกาศ

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงในความอนุเคราะห์จาก รศ.อดิनुช กาญจนพิบูลย์ ซึ่งเป็นอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ และ รศ.ดร.วรรณารถ แสงมณี ซึ่งเป็นอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม ที่ให้คำแนะนำ คำปรึกษา การวิเคราะห์ปัญหาและแนวทางแก้ปัญหา ทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้เป็นอย่างดี

ขอกราบขอบพระคุณ ดร.สรรพสิทธิ์ ถิ่นนรรตน์ ดร.ชัยสิทธิ์ ทองบริสุทธิ์ และ ดร.จิระเสกข์ ตรีเมธสุนทร ที่ให้คำแนะนำและตรวจสอบวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอกราบขอบพระคุณ ดร.ณรงค์ พิมสาร รองคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย คณะครุศาสตร์ อุดสาหกรรม ดร.จางงค์ จิงธิรพานิช อาจารย์ประจำสาขาวิชาการจัดการงานคอมพิวเตอร์และวิศวกรรม มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญและบริหารธุรกิจ คุณสุรชัย นิยมไวทยะ ผู้จัดการฝ่ายผลิตผลิตภัณฑ์ขนาดเล็ก บริษัท ฮิตาชิ คอนซูมเมอร์ โปรดักส์ (ประเทศไทย) จำกัด คุณเกรงกาญจน์ พิพัฒน์สมุทร ผู้จัดการแผนกทรัพยากรบุคคล บริษัท ฮิตาชิ คอนซูมเมอร์ โปรดักส์ (ประเทศไทย) จำกัด คุณอาคม ไม้ตัดจันทร์ ผู้จัดการแผนกทรัพยากรบุคคล บริษัท ชัน โย ยูนิเวอร์สแซล อิเล็กทริก จำกัด (มหาชน) ที่ช่วยเหลือตรวจสอบแก้ไขแบบสอบถามให้มีความน่าเชื่อถือถูกต้อง และครอบคลุมเนื้อหาตามวัตถุประสงค์ รวมถึงช่วยเหลือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อใช้ในการงานวิจัย

ขอขอบคุณเพื่อนๆ นักศึกษาทุกคนที่ช่วยเหลือในการหาข้อมูลด้านสถิติ และทฤษฎี รวมทั้งเนื้อหา ให้คำแนะนำต่างๆ พร้อมทั้งช่วยตรวจแบบฟอร์มต่างๆ จนสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

คุณค่าและประโยชน์อันพึงมีจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบแด่ผู้มีพระคุณทุกท่าน

รุจิเรข ใจขาน

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	I
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	III
กิตติกรรมประกาศ.....	V
สารบัญ.....	VI
สารบัญตาราง.....	X
สารบัญภาพ.....	XV
บทที่ 1 บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	3
1.3 สมมติฐานการวิจัย.....	4
1.4 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย.....	8
1.5 ขอบเขตของการวิจัย.....	10
1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย.....	11
1.8 นิยามคำศัพท์เฉพาะ.....	11
บทที่ 2 แนวความคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	13
2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ.....	13
2.1.1 ความหมายของการตัดสินใจ.....	13
2.1.2 องค์ประกอบของการตัดสินใจ.....	14
2.1.3 ประเภทของการตัดสินใจ.....	14
2.1.4 กระบวนการตัดสินใจ.....	16
2.1.5 อุปสรรคต่อการตัดสินใจ.....	17
2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความต้องการและความคาดหวัง.....	18
2.2.1 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์.....	18
2.2.2 ทฤษฎีความต้องการของแอลเดอร์เฟอร์.....	19
2.2.3 ทฤษฎีความต้องการของเมอร์เรย์.....	20
2.2.4 ทฤษฎีความต้องการของแมคคลีเลนดี้.....	20
2.2.5 ทฤษฎีความสองปัจจัยของเฮอรัชเบอร์เกอร์.....	20

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์ภายใต้การสงวนลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ไม่อนุญาตให้เผยแพร่โดยไม่ได้รับอนุญาตจากทางมหาวิทยาลัย

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
2.2.6 ทฤษฎีการคาดหวังของจอร์ม	23
2.3 ทฤษฎีและแนวความคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน	23
2.3.1 ความหมายของความพึงพอใจในการทำงาน	23
2.3.2 ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน	26
2.4 ทฤษฎีและแนวความคิดเกี่ยวกับการเข้าสู่อาชีพ	30
2.4.1 จุดมุ่งหมายของการทำงาน	30
2.4.2 ปัจจัยการเลือกอาชีพ	30
2.4.3 แนวทางในการเลือกอาชีพ	31
2.4.4 การพัฒนาทางอาชีพ	35
2.4.5 ทฤษฎีการพัฒนาทางอาชีพ	36
2.4.6 ความคงอยู่ในอาชีพ	39
2.5 ข้อมูลเกี่ยวกับอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้า และนิคมอุตสาหกรรมกบินทร์บุรี	40
2.5.1 อุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้า	40
2.5.2 เขตนิคมอุตสาหกรรมกบินทร์บุรี	41
2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	41
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	49
3.1 ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง	49
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	50
3.3 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ	51
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล	52
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล	53
3.6 สถิติที่ใช้ในการวิจัย	53
3.6.1 สถิติวิเคราะห์เชิงพรรณนา	53
3.6.2 สถิติวิเคราะห์เชิงอนุมาน	55

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	63
4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	64
4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับการตัดสินใจเข้าทำงาน ในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้า.....	66
4.2.1 ด้านการทำงานที่ตนสนใจ.....	67
4.2.2 ด้านอุปกรณ์ที่ดีสำหรับการทำงาน.....	68
4.2.3 ด้านค่าจ้าง เงินเดือน.....	70
4.2.4 ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน.....	72
4.2.5 ด้านสภาพการทำงาน.....	73
4.2.6 ด้านสวัสดิการอื่น ๆ.....	75
4.2.7 ด้านนายจ้าง.....	77
4.3 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับการตัดสินใจเข้าทำงาน ในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้า ตามปัจจัยความต้องการ 7 ด้าน แยกตามปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	80
4.3.1 เพศ.....	80
4.3.2 อายุ.....	82
4.3.3 สถานภาพสมรส.....	85
4.3.4 ระดับการศึกษา.....	88
4.3.5 ประสบการณ์การทำงาน.....	94
4.3.6 ฝ่ายงาน.....	98
4.4 การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยอื่น ๆ ที่มีผลต่อการตัดสินใจ เข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้า.....	102
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปราย และข้อเสนอแนะ.....	104
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	104
5.1.1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	104

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
5.1.2 ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงาน 7 ด้าน.....	105
5.1.3 สรุปผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับการตัดสินใจเข้าทำงาน ในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าตามปัจจัยความต้องการ 7 ด้าน และปัจจัยโดยรวม แยกตามปัจจัยส่วนบุคคล.....	105
5.1.4 สรุปผลจากความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยอื่น ๆ ที่มีผลต่อระดับการตัดสินใจ เข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้า.....	114
5.2 อภิปรายผลการวิจัย.....	115
5.3 ข้อเสนอแนะ.....	118
5.3.1 ข้อเสนอแนะจากการวิจัยเพื่อนำไปใช้.....	118
5.3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป.....	118
บรรณานุกรม.....	119
ภาคผนวก.....	123
ภาคผนวก ก. หนังสือขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือวิจัย.....	124
ภาคผนวก ข. หนังสือขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อการวิจัย.....	130
ภาคผนวก ค. แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย.....	133
ประวัติผู้เขียน.....	140

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
3.1 แสดงรายชื่อ ตำแหน่ง และสถานที่ปฏิบัติงานของผู้ทรงคุณวุฒิ.....	52
3.2 แสดงสูตรการวิเคราะห์โดยวิธี One-Way ANOVA.....	61
4.1 จำนวนและร้อยละของแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย.....	63
4.2 จำนวน และร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	64
4.3 ลำดับที่ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม ตามปัจจัยด้านความต้องการด้านการทำงานที่ตนสนใจ.....	67
4.4 ลำดับที่ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม ตามปัจจัยความต้องการด้านอุปกรณ์ที่ดีสำหรับการทำงาน.....	68
4.5 ลำดับที่ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม ตามปัจจัยความต้องการด้านค่าจ้าง เงินเดือน.....	70
4.6 ลำดับที่ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม ตามปัจจัยความต้องการด้าน โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน.....	72
4.7 ลำดับที่ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม ตามปัจจัยความต้องการด้านสภาพการทำงาน.....	74
4.8 ลำดับที่ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม ตามปัจจัยความต้องการด้านสวัสดิการอื่น ๆ.....	75
4.9 ลำดับที่ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม ตามปัจจัยความต้องการด้านนายจ้าง.....	77

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.10 ลำดับที่ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม ตามปัจจัยความต้องการด้านต่าง ๆ ที่มีผลต่อการตัดสินใจ เข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้า.....	79
4.11 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า P ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ของระดับการตัดสินใจเข้าทำงานตามปัจจัยความต้องการด้านต่าง ๆ ที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานใน โรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้า ของพนักงานระดับปฏิบัติการเพศชายและเพศหญิง โดยใช้ T-Test.....	81
4.12 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า P ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ของระดับการตัดสินใจเข้าทำงาน ตามปัจจัยความต้องการด้านต่าง ๆ ที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานใน โรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้า ของพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุใน 3 ช่วงอายุ โดยใช้ One-Way ANOVA.....	82
4.13 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับการตัดสินใจเข้าทำงาน ใน โรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้า ตามปัจจัยความต้องการด้านการทำงาน ที่น่าสนใจ ของพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุใน 3 ช่วงอายุ โดยใช้ LSD.....	83
4.14 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับการตัดสินใจเข้าทำงาน ใน โรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้า ตามปัจจัยความต้องการด้านค่าจ้างเงินเดือน ของพนักงานระดับปฏิบัติการ ที่มีอายุใน 3 ช่วงอายุ โดยใช้ LSD.....	84
4.15 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับการตัดสินใจเข้าทำงาน ใน โรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้า ตามปัจจัยความต้องการด้าน โอกาสก้าวหน้า ในหน้าที่การงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการ ที่มีอายุ 3 ช่วงอายุ โดยใช้ LSD.....	84
4.16 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับการตัดสินใจเข้าทำงาน ใน โรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้า ตามปัจจัยความต้องการด้านนายจ้าง ของพนักงานระดับปฏิบัติการ ที่มีอายุ 3 ช่วงอายุ โดยใช้ LSD.....	85
4.17 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า P ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ของระดับการตัดสินใจเข้าทำงานตามปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงาน ใน โรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าของพนักงานระดับปฏิบัติการ ที่มีสถานภาพสมรส 3 กลุ่ม โดยใช้ One-Way ANOVA.....	85

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้เผยแพร่โดยไม่ได้รับอนุญาตจากทางผู้จัดทำ

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.18 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับการตัดสินใจเข้าทำงาน ในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้า ตามปัจจัยความต้องการด้านการทำงาน ที่ตนสนใจ ของพนักงานระดับปฏิบัติการ ที่มีสถานภาพสมรส 3 กลุ่ม โดยใช้ LSD.....	87
4.19 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับการตัดสินใจเข้าทำงานใน โรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้า ตามปัจจัยความต้องการด้าน โอกาสก้าวหน้า ในหน้าที่การงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีสถานภาพสมรส 3 กลุ่ม โดยใช้ LSD.....	87
4.20 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับการตัดสินใจเข้าทำงาน ในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้า ตามปัจจัยความต้องการด้านนายจ้าง ของพนักงานระดับปฏิบัติการ ที่มีสถานภาพสมรส 3 กลุ่ม โดยใช้ LSD.....	88
4.21 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า P ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ของระดับการตัดสินใจเข้าทำงานตามปัจจัยความต้องการด้านต่าง ๆ ที่มีผลต่อ การตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้า ของพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษา 3 กลุ่ม โดยใช้ One-Way ANOVA.....	89
4.22 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับการตัดสินใจเข้าทำงาน ในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้า ตามปัจจัยความต้องการด้านการทำงาน ที่ตนสนใจ ของพนักงานระดับปฏิบัติการ ที่มีระดับการศึกษา 3 กลุ่ม โดยใช้ LSD.....	90
4.23 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับการตัดสินใจเข้าทำงาน ในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้า ตามปัจจัยความต้องการด้านค่าจ้าง เงินเดือน ของพนักงานระดับปฏิบัติการ ที่มีระดับการศึกษา 3 กลุ่ม โดยใช้ LSD.....	91
4.24 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับการตัดสินใจเข้าทำงานใน โรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้า ตามปัจจัยความต้องการด้าน โอกาสก้าวหน้า ในหน้าที่การงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการ ที่มีระดับการศึกษา 3 กลุ่ม โดยใช้ LSD.....	91
4.25 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับการตัดสินใจเข้าทำงาน ในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าตามปัจจัยความต้องการด้านสภาพการทำงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการ ที่มีระดับการศึกษา 3 กลุ่ม โดยใช้ LSD.....	92
4.26 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับการตัดสินใจเข้าทำงาน ในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้า ตามปัจจัยความต้องการด้านนายจ้าง ของพนักงานระดับปฏิบัติการ ที่มีอายุ 3 กลุ่ม โดยใช้ LSD.....	93

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่ออนุญาตให้เผยแพร่ไปยังระบบไอซีทีของมหาวิทยาลัย

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.27 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับการตัดสินใจเข้าทำงาน ในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้า ตามปัจจัยความต้องการ โดยรวม ของพนักงานระดับปฏิบัติการ ที่มีระดับการศึกษา 3 กลุ่ม โดยใช้ LSD.....	93
4.28 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า P ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ของระดับการตัดสินใจเข้าทำงานตามปัจจัยความต้องการด้านต่าง ๆ ที่มีผล ต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าของพนักงาน ระดับปฏิบัติการที่มีประสบการณ์ทำงาน 3 กลุ่ม โดยใช้ One-Way ANOVA.....	94
4.29 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงาน อุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้า ตามปัจจัยความต้องการด้านการทำงานที่ตนสนใจ ของพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน 3 กลุ่ม โดยใช้ LSD.....	95
4.30 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับการตัดสินใจเข้าทำงาน ในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้า ตามปัจจัยความต้องการด้านค่าจ้าง เงินเดือน ของพนักงานระดับปฏิบัติการ ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน 3 กลุ่ม โดยใช้ LSD.....	96
4.31 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับการตัดสินใจเข้าทำงาน ในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้า ตามปัจจัยความต้องการ ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการ ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน 3 กลุ่ม โดยใช้ LSD.....	97
4.32 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับการตัดสินใจ เข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าตามปัจจัย ความต้องการด้านสภาพการทำงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการ ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน 3 กลุ่ม โดยใช้ LSD.....	97
4.33 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับการตัดสินใจเข้าทำงาน ในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้า ตามปัจจัยความต้องการด้านนายจ้าง ของพนักงานระดับปฏิบัติการ ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน 3 กลุ่ม โดยใช้ LSD.....	98

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.34 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า P ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับการตัดสินใจ เข้าทำงานตามปัจจัยความต้องการด้านต่าง ๆ ที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงาน ในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าของพนักงานระดับปฏิบัติการ มีฝ่ายงาน 5 กลุ่ม โดยใช้ One-Way ANOVA.....	99
4.35 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับการตัดสินใจเข้าทำงานใน โรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้า ตามปัจจัยความต้องการด้าน โอกาสก้าวหน้า ในหน้าที่การงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ มีฝ่ายงาน 5 กลุ่ม โดยใช้ LSD.....	100
4.36 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับการตัดสินใจเข้าทำงาน ในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้า ตามปัจจัยความต้องการด้านสภาพ การทำงาน of พนักงานระดับปฏิบัติการ มีฝ่ายงาน 5 กลุ่ม โดยใช้ LSD.....	101
4.37 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับการตัดสินใจเข้าทำงาน ในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้า ตามปัจจัยความต้องการด้านนายจ้าง ของพนักงานระดับปฏิบัติการ มีฝ่ายงาน 5 กลุ่ม โดยใช้ LSD.....	101

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญภาพ

ภาพที่

หน้า

1.1 กรอบแนวความคิดในการวิจัย..... 9



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในสภาวะการณ์ปัจจุบันซึ่งเป็นยุคแห่งข้อมูลข่าวสาร ความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งทางด้านสังคม และเศรษฐกิจอย่างรวดเร็ว ประกอบกับเกิดการแข่งขันกันอย่างเสรีระหว่างประเทศภายใต้กรอบการตกลงการค้าทั้งทวีภาคีและพหุภาคี รัฐบาลจึงได้ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาอุตสาหกรรมเป็นอย่างมาก เพื่อเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันในตลาดโลก โดยดำเนินนโยบายในการส่งเสริมการลงทุนในอุตสาหกรรม ผ่านทางหน่วยงานของรัฐบาลที่จัดตั้งขึ้นเพื่อให้คำปรึกษาและให้สิทธิพิเศษต่าง ๆ ในการลงทุน ซึ่งเป็นการกระตุ้นและส่งเสริมให้เกิดการดำเนินกิจกรรมทางเศรษฐกิจในประเทศไทย และเป็นการเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันของอุตสาหกรรมด้วย คณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน (Board of Investment: BOI) เป็นหน่วยงานหนึ่งของรัฐบาลที่จัดตั้งขึ้นเพื่อสนองนโยบายดังกล่าว ซึ่งนโยบายประการหนึ่งของคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน คือ การให้ประโยชน์หรือสิทธิพิเศษด้านภาษีแก่อุตสาหกรรมที่ตั้งอยู่ในเขตที่กำหนด แบ่งเป็น 3 เขต ตามพื้นที่ความเจริญก้าวหน้าทางอุตสาหกรรมเรียงลำดับจากเขต 1 มีความเจริญก้าวหน้าทางอุตสาหกรรมมากที่สุด เขต 2 มีความเจริญก้าวหน้าทางอุตสาหกรรมปานกลาง และเขต 3 มีความเจริญก้าวหน้าทางอุตสาหกรรมน้อย โดยในเขตอุตสาหกรรม 3 จะได้รับสิทธิประโยชน์มากที่สุด ส่งผลให้ประกอบการผลิตด้วยต้นทุนที่ต่ำลง ซึ่งนอกจากการกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาด้านอุตสาหกรรมแล้ว ยังเป็นการพัฒนาสังคมควบคู่ไปด้วยโดยเกิดการกระจายรายได้และความเจริญก้าวหน้าทางอุตสาหกรรมสู่พื้นที่ห่างไกล

อุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้า เป็นกลุ่มอุตสาหกรรมหนึ่งที่สร้างรายได้ให้กับประเทศ จากการส่งออกสินค้ามากกว่า ร้อยละ 70 ของการผลิต โดยมีการส่งออกประมาณปีละ 225,400 - 357,000 ล้านบาท ในปี 2541 - 2545 ซึ่งในปี 2545 คิดเป็นมูลค่าการส่งออกร้อยละ 11 ของมูลค่าสินค้าส่งออกที่สำคัญ 20 รายการแรกของไทย อุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าเป็นอุตสาหกรรมที่เน้นการใช้เทคโนโลยีเป็นปัจจัยสำคัญในการผลิต ผู้ประกอบการส่วนใหญ่เป็นบริษัทสาขาที่มีบริษัทแม่ในต่างประเทศ ได้เข้าใช้ประเทศไทยเป็นฐานการผลิต ก่อให้เกิดการจ้างงาน ในปี 2545 ประมาณ 165,000 คน และมีอัตราการใช้ปัจจัยการผลิตในประเทศ ร้อยละ 31.8 ของการใช้ปัจจัยการผลิตรวม นอกจากนี้อุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้ายังตั้งเป้าหมายในการขยายตัวถึงร้อยละ 10 ในปี 2546 - 2547 จากแนวโน้มการขยายตัวของอุตสาหกรรมดังกล่าว รัฐบาลจึงให้ความสำคัญในการนำเสนอ นโยบายแก่ผู้ลงทุนต่างประเทศเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ที่จะได้รับในการดำเนินธุรกิจ เพื่อจูงใจให้เกิดการ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เพิ่มการลงทุน ซึ่งจะส่งผลดีต่อการขยายตัวทางเศรษฐกิจและสังคมของไทยในระยะยาวตามแนวโน้มของอุตสาหกรรมที่ยังคงเติบโตอย่างต่อเนื่อง

นอกจากการได้รับการส่งเสริมจากรัฐบาลแล้ว การปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารเพื่อใช้ทรัพยากรให้สอดคล้องกับการพัฒนาความสำเร็จขององค์กรก็มีความสำคัญ การบริหารดังกล่าวประกอบด้วยพัฒนาการใช้จ่าย 4 ประการให้มีประสิทธิภาพ คือ ทรัพยากรมนุษย์ (Man) เงินทุนหรือทุนทรัพย์ (Money) วัสดุหรืออุปกรณ์ (Material) และการจัดการ (Management) ซึ่งทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและเป็นส่วนสำคัญที่สุดขององค์กร เนื่องจากมนุษย์เป็นแหล่งความรู้ ความคิด ความสามารถ เป็นพลังสำคัญในระบบเศรษฐกิจ ความสำเร็จขององค์กรขึ้นอยู่กับคุณภาพของบุคคล ถ้าองค์กรขาดบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ และทัศนคติที่เหมาะสมเข้ามาทำหน้าที่เป็นผู้ใช้และบริหารทรัพยากรที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพแล้ว ก็อาจส่งผลให้องค์กรขาดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ขาดศักยภาพในการแข่งขัน การพัฒนา และอาจส่งผลถึงความล้มเหลวในการดำเนินงานขององค์กรในระยะยาว ดังนั้นทุกองค์กรจึงมุ่งเน้นการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อสร้างความได้เปรียบคู่แข่งจนสามารถปรับเปลี่ยนในการเผชิญกับภาวะความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นรวดเร็ว โดยส่วนหนึ่งของเป้าหมายการบริหารทรัพยากรมนุษย์ คือ การได้มาซึ่งบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ตามความต้องการขององค์กร และองค์กรสามารถธำรงรักษาและพัฒนาบุคคลให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานกับองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิภาพที่สุด ในด้านขององค์กรหากการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรไม่รัดกุมพอ อาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่องค์กรได้บุคลากรที่มีคุณสมบัติไม่เหมาะสมกับงาน งานล่าช้า เกิดความผิดพลาด เสียหายแก่ผลิตภัณฑ์หรือบริการ อีกทั้งยังสิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรใหม่

นอกจากวิธีการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่เหมาะสมของแต่ละองค์กรแล้ว ในด้านความพึงพอใจของบุคลากรในการจ้างงาน องค์ประกอบสำคัญที่ใช้เป็นข้อพิจารณาเลือกเข้าทำงานกับองค์กรใดองค์กรหนึ่งได้ก็คือ แนวทางการดำเนินงานขององค์กรตลอดจนความพึงพอใจในด้านต่างๆ ในการจัดจ้างงาน โดยเปรียบเทียบกับแต่ละองค์กรเพื่อตัดสินใจที่จะเข้าทำงานต่อไป ซึ่งหากข้อเสนอของ บริษัทหรือโรงงาน ไม่ตรงกับความต้องการของผู้ที่จะทำงาน อาจทำให้เกิดปัญหา ดังนี้

1. บริษัทและโรงงาน อาจไม่ได้บุคลากรที่มีคุณสมบัติ ตามที่ต้องการเข้าทำงาน
2. พนักงานที่ได้เข้าทำงานแล้วอาจไม่พึงพอใจในบริษัทที่ตนทำงานอยู่ด้วย
3. การบริหารบุคลากรและการบริหารด้านการผลิตของบริษัท ไม่สามารถบรรลุเป้าหมาย

ได้

ปัญหาเหล่านี้อาจเป็นผลมาจากการที่ผู้ที่จะตัดสินใจเข้าทำงานกับบริษัทมีข้อมูลไม่เพียงพอต่อการตัดสินใจที่ดี หรืออาจเป็นผลมาจากการที่บริษัทไม่รู้ว่าควรจะเสนอข้อมูลอะไรที่จำเป็นต่อการตัดสินใจเข้าทำงาน องค์กรต่าง ๆ จึงมีข้อเสนอที่แข่งขันกัน เพื่อที่จะคัดเลือกบุคลากรที่เหมาะสมให้เข้ามาเป็นสมาชิกร่วมทำงานกับบริษัทของตน หากองค์กรได้จัดให้มีข้อเสนอที่เหมาะสมต่อ

เอกสารนี้เป็นเอกสารลิขสิทธิ์สงวนไว้สำหรับใช้เพื่อการศึกษาค้นคว้าเท่านั้น เมื่อผู้ใช้เห็นชอบใช้ประโยชน์จากเอกสารนี้

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บุคลากร ก็จะทำให้ผู้ที่เข้าทำงานได้มีโอกาสเลือกและตัดสินใจอย่างพึงพอใจในการเข้าร่วมงานกับองค์กร ซึ่งช่วยลดปัญหาความไม่พึงพอใจในการจัดจ้างหลังจากบุคลากรเข้ามาร่วมงานกับองค์กร ปัญหาการหมุนเวียนถ่ายเทแรงงาน (Turn Over) ตลอดจนปัญหาการบริหารการผลิต และการบริหารบุคลากรขององค์กรก็จะลดน้อยลง

เพื่อเป็นการสนองนโยบายของรัฐบาลในการพัฒนาอุตสาหกรรม และกระจายรายได้สู่พื้นที่ห่างไกล การขยายการดำเนินธุรกิจการผลิตสู่พื้นที่ในเขตนิคมอุตสาหกรรมที่ทางรัฐบาลกำหนดเพื่อรับสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ตลอดจนวางแผนในการสรรหาทรัพยากรบุคคล และกำหนดนโยบายที่เหมาะสมในการจัดจ้างงานจึงมีความสำคัญต่อองค์กร เพื่อเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันด้วยต้นทุนที่ต่ำ และบุคลากรที่มีคุณภาพ

จากความสำคัญในการวางแผนบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อพัฒนาอุตสาหกรรมและกระจายรายได้สู่พื้นที่ห่างไกล ตลอดจนแนวโน้มการเจริญเติบโตของอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าที่ส่งผลกระทบต่อการขยายตัวทางเศรษฐกิจของประเทศไทยดังกล่าว จึงทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้า ของพนักงานระดับปฏิบัติการ โดยจะศึกษากับกลุ่มพนักงานระดับปฏิบัติการในเขตนิคมอุตสาหกรรมกบินทร์บุรี จ.ปราจีนบุรี ซึ่งเป็นเขตนิคมอุตสาหกรรมที่ได้รับการส่งเสริมการลงทุนจากคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุนในเขต 3 โดยจะได้รับยกเว้นภาษีนำเข้าวัตถุดิบจากต่างประเทศเพื่อการส่งออก และยังได้รับสิทธิประโยชน์ในการยกเว้นภาษีเงินได้นิติบุคคลเป็นระยะเวลา 8 ปี และยังเป็นพื้นที่ที่ผู้ผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้ารายใหญ่ของประเทศญี่ปุ่น 2 ราย คือ บริษัท ฮิตาชิ คอนซูมเมอร์ โปรดักส์ (ประเทศไทย) จำกัด และ บริษัท ซันโย ยูนิเวอร์แซล (ประเทศไทย) จำกัด ให้ความสนใจในการลงทุนตั้งโรงงานผลิตในพื้นที่ดังกล่าวด้วย

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาระดับการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานตามปัจจัยความต้องการด้านต่าง ๆ ที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงาน ในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้า ของพนักงานระดับปฏิบัติการในเขตนิคมอุตสาหกรรมกบินทร์บุรี จ.ปราจีนบุรี

1.2.2 เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างในด้านปัจจัยส่วนบุคคล ที่ส่งผลกระทบต่อระดับของการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าตามปัจจัยความต้องการด้านต่าง ๆ ที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้า ของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมกบินทร์บุรี จ.ปราจีนบุรี

สมมติฐานที่ 8.2 พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุต่างกัน มีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมตามปัจจัยความต้องการด้านนายจ้างแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 8.3 พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมตามปัจจัยความต้องการด้านนายจ้างแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 8.4 พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมตามปัจจัยความต้องการด้านนายจ้างแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 8.5 พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม ตามปัจจัยความต้องการด้านนายจ้างแตกต่างกัน

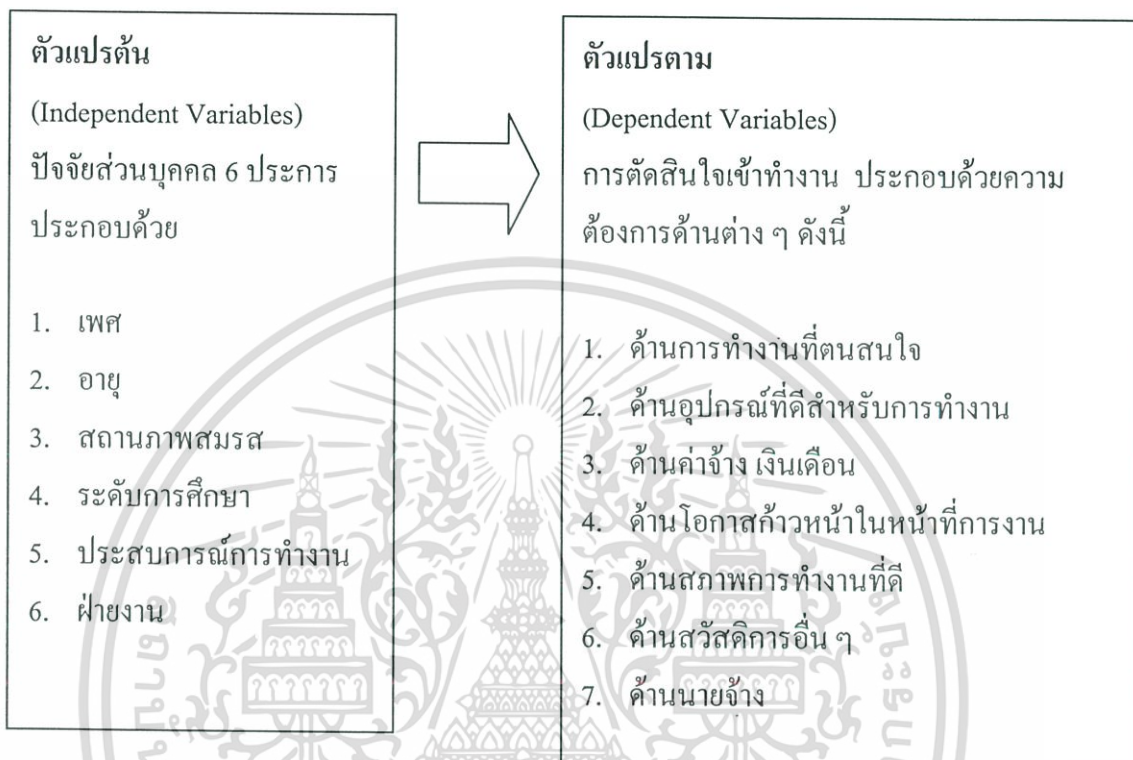
สมมติฐานที่ 8.6 พนักงานระดับปฏิบัติการที่อยู่ฝ่ายงานต่างกัน มีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมตามปัจจัยความต้องการด้านนายจ้างแตกต่างกัน

1.4 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัย อาศัยแนวความคิดการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้า ของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมกบินทร์บุรี จ.ปราจีนบุรี โดยใช้แนวความคิดของนักวิชาการที่ชื่อ Cooper M., Alfred (1958) ได้เสนอแนวคิดไว้ว่า บุคลากรมีความประสงค์ที่จะทำงานและมีความต้องการจากงานที่ทำในหลาย ๆ ด้าน ดังนี้

1. ด้านการทำงานที่ตนสนใจ
2. ด้านอุปกรณ์ที่ดีสำหรับการทำงาน
3. ด้านค่าจ้าง เงินเดือน
4. ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
5. ด้านสภาพการทำงานที่ดี
6. ด้านสวัสดิการอื่น ๆ
7. ด้านนายจ้าง

ผู้วิจัย ได้กำหนดกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัยดังนี้



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1.5 ขอบเขตของการวิจัย

1.5.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้า ในเขตนิคมอุตสาหกรรมกบินทร์บุรี จ.ปราจีนบุรี ที่มีจำนวนพนักงานเกิน 1,000 คน ซึ่งมีจำนวนพนักงานระดับปฏิบัติการทั้งสิ้นรวม 2,754 คน

1.5.2 ขอบเขตด้านเวลา

ระยะเวลาการเก็บข้อมูลอยู่ระหว่างเดือน ตุลาคม – ธันวาคม พ.ศ. 2547 รวมระยะเวลา 3 เดือน

1.5.3 ตัวแปรที่ศึกษา

จากการตรวจสอบเอกสารที่เกี่ยวกับความคิด ความหมาย ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้กำหนด ตัวแปรต้น (Independent Variable) และตัวแปรตาม (Dependent Variable) ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ โดยแบ่งได้ดังนี้

ตัวแปรต้น คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย

1. เพศ
2. อายุ
3. สถานภาพสมรส
4. ระดับการศึกษา
5. ประสบการณ์การทำงาน
6. ฝ่ายงาน

ตัวแปรตาม คือ ระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าตามปัจจัยความต้องการด้านต่างๆ ดังนี้

1. ด้านการทำงานที่ตนสนใจ
2. ด้านอุปกรณ์ที่ดีสำหรับการทำงาน
3. ด้านค่าจ้าง เงินเดือน
4. ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
5. ด้านสภาพการทำงานที่ดี
6. ด้านสวัสดิการอื่น ๆ
7. ด้านนายจ้าง

1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากงานวิจัย

1.6.1 ทำให้ทราบถึงระดับการตัดสินใจเข้าทำงาน ตามปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงาน ในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในเขตนิคมอุตสาหกรรม กบินทร์บุรี จ.ปราจีนบุรี

1.6.2 ทำให้ทราบถึงความแตกต่างในด้านปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อระดับของการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้า ตามปัจจัยความต้องการด้านต่าง ๆ ของพนักงานระดับปฏิบัติการในเขตนิคมอุตสาหกรรมกบินทร์บุรี จ.ปราจีนบุรี

1.6.3 ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาปรับปรุง ข้อเสนอและองค์ประกอบต่างๆ ในการจ้างงาน ให้เหมาะสมกับความต้องการของผู้ที่สนใจเข้าทำงาน ในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าต่อไปในอนาคต

1.7 นิยามคำศัพท์เฉพาะ

เพื่อความเข้าใจที่ตรงกัน เกี่ยวกับความหมายของคำศัพท์ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงได้นิยามศัพท์เฉพาะ ดังนี้

1.7.1 โรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้า หมายถึง โรงงานอุตสาหกรรมที่ดำเนินการผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าที่ตั้งอยู่ในเขตนิคมอุตสาหกรรมกบินทร์บุรี จ.ปราจีนบุรี ซึ่งเป็นพื้นที่อุตสาหกรรมเขต 3 ที่ได้รับการส่งเสริมการลงทุนในอุตสาหกรรมเพื่อการส่งออกจากคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน

1.7.2 พนักงานระดับปฏิบัติการ หมายถึง พนักงานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานตามแผนที่ได้กำหนดไว้ หรือตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาในแผนกต่างๆ ซึ่งการปฏิบัติงานของพนักงานมีผลโดยตรงต่อการผลิตสินค้าของโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้า ที่ตั้งอยู่ในเขตนิคมอุตสาหกรรมกบินทร์บุรี จ.ปราจีนบุรี

1.7.3 เขตนิคมอุตสาหกรรม หมายถึง เขตนิคมอุตสาหกรรมกบินทร์บุรี จ.ปราจีนบุรี

1.7.4 ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง ข้อมูลเฉพาะของบุคคล

1.7.5 อายุ หมายถึง อายุจริงของพนักงาน โดยนับจากปี พ.ศ. ที่เกิดจนถึงปัจจุบัน

1.7.6 ระดับการศึกษา หมายถึง การศึกษาขั้นสูงสุดของพนักงาน

1.7.7 ประสบการณ์การทำงาน หมายถึง ระยะเวลาตั้งแต่ที่พนักงานเริ่มปฏิบัติงานในองค์กรจนถึงวันที่ตอบแบบสอบถาม

1.7.8 ฝ่ายงาน หมายถึง หน่วยงานในองค์กรที่พนักงานระดับปฏิบัติงานทำอยู่ในปัจจุบัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1.7.9 การทำงานที่ตื้นสนใจ หมายถึง การทำงานที่ตรงตามความชอบ ความสนใจ และตรงตามสาขาวิชาที่ได้เรียนมา ตลอดจนเป็นองค์กรที่มีความมั่นคง เปิดดำเนินกิจการมานาน และเป็นที่ยอมรับโดยทั่วไป

1.7.10 อุปกรณ์ที่ดีสำหรับการทำงาน หมายถึง การใช้อุปกรณ์ที่ทันสมัย มีความปลอดภัย และมีจำนวนที่เพียงพอต่อการทำงาน

1.7.11 ค่าจ้าง และเงินเดือน หมายถึง ค่าจ้างจำนวนเงินที่ได้รับเป็นการตอบแทนจากการปฏิบัติหน้าที่ทำงาน โดยจ่ายเป็นรายวันหรือรายเดือนหรือ จ่ายตามจำนวนวันหรือ จ่ายตามจำนวนชั่วโมงปฏิบัติงาน รวมถึงค่าล่วงเวลา เบี้ยเลี้ยง ค่าตอบแทนอื่น ๆ ในการทำงาน

1.7.12 ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หมายถึง โอกาสในการเปลี่ยนแปลงสถานภาพในตำแหน่งงานในทางที่สูงขึ้น ดีขึ้น รวมทั้งโอกาสที่จะได้รับการสนับสนุนให้ได้รับการศึกษาอบรม หรือดูงานเพิ่มเติมทั้งภายในและต่างประเทศ

1.7.13 สภาพการทำงานที่ดี หมายถึง ภาวะแวดล้อมทางกายภาพในการทำงานในด้านความสะดวก ความปลอดภัยต่อสุขภาพกาย สุขภาพจิต รวมถึงภาวะลักษณะการทำงานและส่วนที่เกี่ยวข้องอื่น ๆ ที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีผลกระทบต่อบรรยากาศการทำงาน

1.7.12 สวัสดิการอื่น ๆ หมายถึง การให้บริการเพื่ออำนวยความสะดวกสบายในการทำงาน รวมถึงผลประโยชน์เกี่ยวเนื่องอื่น ๆ นอกเหนือไปจากค่าจ้างเงินเดือนปกติที่ได้รับ อัน ได้แก่ มีรถรับส่ง มีบ้านให้เช่าในราคาถูก ค่ารักษาพยาบาล อาหารกลางวัน ทุนค่าเล่าเรียนบุตร เงินกู้ฉุกเฉิน เงินประกันสังคม เป็นต้น

1.7.13 นายจ้าง หมายถึง หัวหน้างานระดับบังคับบัญชา ที่เป็นผู้มีหน้าที่ควบคุมการทำงาน การให้คำแนะนำ การตัดสินใจเกี่ยวกับการรับเข้า หรือไล่ออกจากตำแหน่งงาน การให้คำปรึกษา และรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน รวมไปถึงเป็นผู้กำหนดนโยบายในการบริหารองค์กรนั้นด้วย

บทที่ 2

แนวความคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษา รวบรวมเนื้อหาของทฤษฎีและรายงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยศึกษาจากตำรา เอกสาร วารสาร รายงานการวิจัยและวิทยานิพนธ์ ทั้งนี้เพื่อให้สามารถกำหนดกรอบแนวคิดที่จะใช้เป็นแนวในการศึกษาได้ครอบคลุมและชัดเจนขึ้น ซึ่งประกอบด้วยสาระสำคัญตามลำดับดังนี้

- 2.1 แนวความคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการตัดสินใจ
- 2.2 แนวความคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการและความคาดหวัง
- 2.3 แนวความคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน
- 2.4 แนวความคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการเข้าสู่อาชีพ
- 2.5 ข้อมูลเกี่ยวกับอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้า และเทคนิคอุตสาหกรรมกบินทร์บุรี
- 2.6 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการตัดสินใจ

2.1.1 ความหมายของการตัดสินใจ

การตัดสินใจ คือ การพิจารณาเลือกปฏิบัติทางใดทางหนึ่งจากทางเลือกที่มีหลาย ๆ ทาง เพื่อไปสู่เป้าหมายที่กำหนดเอาไว้ (Gore, 1962 : 150)

การตัดสินใจ คือ กระบวนการทางความคิดเพื่อชี้แจง ไตร่ตรอง ถัดกันกรอง นำไปสู่การกระทำ เพื่อกำหนดทางเลือกวิธีใดวิธีหนึ่งจากหลาย ๆ วิธี ซึ่งเห็นเหมาะสมที่สุดในขณะนั้น และโอกาสต่อไป เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จ (ปราณี กองทิพย์ และมังกร ปุ่มกิ่ง, 2537 : 100)

การตัดสินใจ คือ กระบวนการเลือกแนวทางปฏิบัติที่คิดว่ามีความเหมาะสมมาใช้ในสถานการณ์หรือปัญหาต่าง ๆ (พยอม วงศ์สารศรี, 2542 : 97-99)

การตัดสินใจเป็นกระบวนการที่สำคัญอย่างหนึ่งของมนุษย์ ทำให้มนุษย์จึงต้องมีการตัดสินใจแน่นอนมนุษย์ทุกคน ย่อมต้องตัดสินใจไปในทางที่คิดว่าจะบังเกิดผลดีที่สุดต่อตนเอง การที่มนุษย์คิดว่าสิ่งที่ได้ตัดสินใจนั้นจะเกิดผลดีก่อนตนเองนั้น ก็เพราะมนุษย์คาดหวังว่าจะได้พบในสิ่งที่ตนพึงพอใจ (ถวิล เกื้อกุลวงศ์, 2530 : 97)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.1.2 องค์ประกอบของการตัดสินใจ

ในชีวิตประจำวันของคนเราต้องเผชิญกับเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่จะต้องใช้ความคิดเพื่อการตัดสินใจอยู่ตลอดเวลา พฤติกรรมที่คนแสดงออกในกรณีต่าง ๆ ล้วนมีผลกระทบต่อการดำเนินชีวิตของตนเอง และครอบครัว จึงต้องพิจารณาตัดสินใจด้วยความระมัดระวัง (จ้านง พรายเข้มแข. 2530 : 101-105)

องค์ประกอบของการตัดสินใจแบ่งออกได้เป็น 3 ประการ คือ

1. ความต้องการของตนเอง หมายถึง การตัดสินใจที่ถือเอาความต้องการของตนเองเป็นที่ตั้ง
2. ค่านิยม หมายถึง การตัดสินใจตามความนิยมชมชอบของตนเป็นใหญ่
3. การสนองตอบต่อสิ่งแวดล้อม หมายถึง การตัดสินใจตามความต้องการของสังคม หรือสิ่งแวดล้อมเพื่อให้ตัวเองอยู่รอดปลอดภัย

นอกจากองค์ประกอบ 3 ประการแล้ว ยังมีโครงสร้างที่เป็นพื้นฐานในสังคม คือ สถาบัน 3 สถาบัน ที่มีอิทธิพลแบบแฝงเร้นอยู่เบื้องหลังขององค์ประกอบดังกล่าว คือ

1. สถาบันครอบครัว ซึ่งเป็นสถาบันแรกที่มีความรับผิดชอบอย่างใหญ่หลวงต่อการสร้างค่านิยมและความเชื่อต่าง ๆ ต่อบุคคลที่เป็นสมาชิก โดยเฉพาะหัวหน้าหรือผู้นำครอบครัวที่มีเจตคติและพฤติกรรมแบบใดอย่างไม่เปลี่ยนแปลงแล้ว มักจะก่อให้เกิดสภาพแวดล้อมภายในครอบครัวที่ส่งผลกระทบต่อกระบวนการตัดสินใจของสมาชิกเป็นอย่างมาก
2. สถาบันการศึกษาหรือโรงเรียน เป็นสถาบันที่มีบทบาทสำคัญเท่ากับหรือมากกว่าสถาบันครอบครัว เพราะภายใต้กระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของระบบการศึกษาในแต่ละระดับนั้น มีอิทธิพลต่อความต้องการ ค่านิยมและการสร้างสภาวะแวดล้อมที่ดีของนักเรียนโดยรวม ซึ่งจะเป็นส่วนช่วยสนับสนุนหรือส่งเสริมให้เกิดพฤติกรรมที่เหมาะสม
3. สถาบันในสังคม เช่น องค์การต่าง ๆ ในชุมชน สถานประกอบการและสื่อมวลชน ฯลฯ ล้วนแต่มีบทบาทสำคัญต่อการส่งเสริมสนับสนุนให้มีทางเลือกต่าง ๆ ด้วยวิธีการสื่อความ ข่าวสารและแนวคิดในรูปแบบที่เร้าใจอาจจะทำให้เกิดการตัดสินใจที่ไม่พึงปรารถนาได้

ในการตัดสินใจของคนเราในแต่ละครั้งไม่ว่าจะเป็นเรื่องเล็กหรือเรื่องใหญ่ก็ตาม ย่อมจะต้องเป็นไปตามกระบวนการอย่างเดียวกันทั้งสิ้น เว้นแต่จะใช้เวลานานน้อยต่างกันในบางขั้นตอนเท่านั้น ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับทักษะและความสามารถของแต่ละบุคคลเป็นสำคัญ

2.1.3 ประเภทของการตัดสินใจ

การดำเนินการตัดสินใจเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย และเพื่อให้การดำเนินงานบรรลุผลสำเร็จ อาจแบ่งออกเป็น 3 ประเภท คือ (ปราณี กองทิพย์ และมังกร ปุ่มกิ่ง. 2542 : 102-103)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1) การตัดสินใจแบบมีแบบแผนและไม่มีแบบแผน

การตัดสินใจแบบมีแบบแผน เป็นการพิจารณาการตัดสินใจกำหนดทางเลือกจากนโยบาย กฎระเบียบ วิธีการปฏิบัติ วิธีการทำงาน มาตรฐาน เพื่อให้ง่ายและถูกต้องต่อการปฏิบัติงาน และขจัด ปัญหาและทางเลือกอื่น ๆ ในหลาย ๆ กรณี

การตัดสินใจแบบไม่มีแบบแผน เป็นการตัดสินใจที่ไม่ได้กำหนดไว้ล่วงหน้า เหตุเกิดขึ้นมา ช่วงเวลาหนึ่ง มีความรวดเร็ว ซับซ้อนนอกเหนือแบบแผน จึงต้องใช้ดุลยพินิจในการแก้ไขปัญหา ก่อนตัดสินใจกำหนดทางเลือก

2) การตัดสินใจเป็นไปตามสถานการณ์

การตัดสินใจในแต่ละช่วงสถานการณ์ต้องถูกต้องเหมาะสม และเป็นที่ยอมรับจึงจะนำไปสู่ ความสำเร็จ ควรพยายามทำตนให้ครอบคลุมหรือสอดคล้องไปกับสถานการณ์ เพื่อให้การกำหนด ทางเลือกได้เหมาะสมกับสถานการณ์ ดังนี้

1. ภายใต้สถานการณ์ความแน่นอน (Decision under Certainty) เป็นการกำหนดทางเลือก จากข้อมูลที่ต้องแน่นอน จากแบบแผน ประเพณี แผนงาน นโยบาย ระเบียบวิธีปฏิบัติ และมาตรฐาน ซึ่งได้ศึกษาและเข้าใจมาเป็นอย่างดี ไม่มีความผิดพลาด เป็นสถานการณ์ที่ผู้ตัดสินใจรู้ว่าอะไร จะเกิดขึ้นในอนาคต

2. ภายใต้สถานการณ์ความเสี่ยง (Decision under risk) เป็นการกำหนดทางเลือกจากปัจจัย ภายนอกและภายใน ซึ่งข้อมูลอาจซับซ้อนและเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เป็นสถานการณ์ที่ผู้ตัดสินใจ มองว่ามีความน่าจะเป็นไปได้ ที่จะเกิดผลในลักษณะนั้น

3. ภายใต้สถานการณ์ความไม่แน่นอน (Decision under Uncertainty) เป็นการกำหนดทาง เลือกซึ่งไม่สามารถคาดคะเนกำหนดผลลัพธ์ความน่าจะเป็นได้ เป็นสถานการณ์ที่ผู้ตัดสินใจไม่รู้ว่ามี ความน่าจะเป็นไปได้หรือไม่

3) การตัดสินใจแบบไม่มีเหตุผลและมีเหตุผล

การตัดสินใจแบบไม่มีเหตุผลและมีเหตุผล มีลักษณะดังนี้

1. การตัดสินใจแบบไม่มีเหตุผล โดยทั่วไปทางเลือกที่ดีที่สุด ควรมีระเบียบแบบแผน ประเพณี และมีผู้เชี่ยวชาญให้คำแนะนำ ประเมินวิเคราะห์ แต่บางครั้งหากมีการตัดสินใจโดยไม่มี เหตุผลก็ต้องทำตามการตัดสินใจนั้น

2. การตัดสินใจอย่างมีเหตุผล เป็นการตัดสินใจในการกระทำอย่างมีหลักการ กฎเกณฑ์ และใช้เครื่องมือ วิธีการต่าง ๆ มาประกอบการพิจารณากำหนดทางเลือก อย่างมีเหตุผล เพื่อให้เป็นที่ ยอมรับ

2.1.4 กระบวนการตัดสินใจ

การตัดสินใจเป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับสติปัญญา เป็นเรื่องของการไตร่ตรอง มีเหตุผล การเลือกแนวทางที่ดีที่สุดจะต้องพิจารณาถึงความเสี่ยง ความประหัยด เวลาที่ใช้ และข้อจำกัดจากแหล่งต่าง ๆ ให้รอบคอบ โดยมีกระบวนการในการตัดสินใจดังนี้ (พยอม วงศ์สารศรี. 2542 : 99)

1. การกำหนดปัญหา
2. การกำหนดสิ่งที่คาดหวัง
3. การรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล
4. การพัฒนาทางเลือก
5. การเลือกแนวทางที่ดีที่สุด
6. การดำเนินการตัดสินใจ

ปราณี กองทิพย์ และมังกร ปุ่มกิ่ง (2542 : 104) ได้กล่าวว่า อมร รักษาสัตย์ ได้เสนอขั้นตอนการตัดสินใจในไว้เป็น 9 ขั้นตอน คือ

1. ขั้นสืบสวนให้ข้อมูลเท็จจริง
2. ขั้นพิจารณาข้อนโยบาย กฎ ระเบียบ แบบแผน ประเพณี เหตุการณ์
3. ขั้นพิจารณาปัญหานั้น จะตัดสินใจเพื่อวัตถุประสงค์อะไร
4. ขั้นพิจารณาทางเลือก กำหนดทางเลือกหลาย ๆ ทาง
5. ขั้นพิจารณาผลดีผลเสียที่จะเกิดขึ้น จากทางเลือกแต่ละทาง อย่างละเอียดแล้วเปรียบเทียบ
6. การตัดสินใจเลือก ทางเลือกที่เห็นว่าเป็นผลดีที่สุด
7. ขั้นตั้งการตามทางเลือก ที่ได้ตัดสินใจเลือกนั้น
8. วางแผนปฏิบัติ เพื่อกำหนดวิธีปฏิบัติให้บรรลุตามที่ได้ตัดสินใจไว้
9. การติดตามผลการปฏิบัติ เพื่อควบคุมและปรับปรุงแก้ไขปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้น

บุญเดิม พันรอบ (2529 : 110) ได้กล่าวว่า Dewy ได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการตัดสินใจเพื่อแก้ปัญหาไว้เป็นขั้นตอนดังนี้ คือ

1. ขอมรับสภาพของปัญหา ขอมรับว่าสภาพปัจจุบันที่เป็นอยู่มีปัญหาเกิดขึ้นจริง จำเป็นต้องแก้ไข
2. กำหนดขอบเขตของปัญหา ศึกษาปัญหานั้นให้เด่นชัดกว่าที่เป็นอยู่ เพื่อสามารถเข้าใจปัญหาได้ตรงกับความเป็นจริง
3. แนะนำแนวทาง ทางเลือกที่สามารถแก้ไขปัญหานั้นได้
4. ตั้งข้อสมมติฐาน เพื่อนำไปดำเนินการแนะนำทางสังเกตและรวบรวมข้อเท็จจริง สรุปความหลากหลายจากแนวคิดต่าง ๆ มาประกอบการตัดสินใจ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

5. วิเคราะห์ด้วยวิจารณญาณด้วยความมีเหตุผล เพื่อกำหนดแนวทางลำดับความสำคัญ และแนะนำข้อสมมติฐานที่เป็นจริงในการแก้ปัญหา
6. ทดลองประเมินผลข้อสมมติฐาน เพื่อเลือกนำมาประกอบการตัดสินใจแล้วนำไปปฏิบัติให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้

2.1.5 อุปสรรคต่อการตัดสินใจ

ก้องเกียรติ โอภาสวงการ (2532 : 24) ได้กล่าวถึงอุปสรรคที่เป็นปัจจัยต่อการตัดสินใจไว้ 6 ประการ คือ

1. ความไม่อดทน ความรีบร้อนหรือหนทางไปสู่ความวิบัติ จึงบังคับตัวเองให้รู้จักลุยผ่านโคลนตมหรือเรื่องราวที่ไม่คุ้นเคย จนกระทั่งแน่ใจว่าทุกอย่างกระจ่างแจ้งจริง
2. การมองโลกแคบ เนื่องจากทุกวันนี้โลกของเรากลายเป็นโลกของผู้เชี่ยวชาญเฉพาะเรื่องเป็นผลทำให้ทัศนคติในการตัดสินใจแคบลง และทำให้เราไม่อยากคลุกคลีกับเรื่องที่ไม่คุ้นเคย
3. การใช้สมองเป็นเรื่องยาก แท้จริงแล้วยิ่งคุณใช้สมองมากเท่าไรคุณก็ยิ่งจะสนุกกับการใช้สมองมากขึ้นเท่านั้น
4. ความมั่นใจในตนเองมากเกินไป จะทำให้คุณคิดสั้น คุณจะต้องทำใจให้กว้างและมองทุกแง่ทุกมุมในการตัดสินใจครั้งสำคัญ การมองสิ่งที่ผิดหรือจุดบกพร่องของคนอื่นเป็นเรื่องที่ทำได้ง่ายกว่าการมองหาข้อเสียของตัวเองมาก
5. ความกลัวที่จะได้ยื่นในสิ่งที่ไม่อยากจะได้ยื่น เป็นอีกจุดหนึ่งที่มาฆ่าความคิดอ่านของเราได้ ผู้ประกอบการที่ดีไม่ควรมัวคิดหากแต่ต้องมีความเที่ยงธรรมใช้เหตุใช้ผลในการตัดสินใจเสมอ
6. ความกระตือรือร้น ก็อาจเป็นอุปสรรคได้เช่นกัน จริงอยู่ความกระตือรือร้นเป็นคุณสมบัติที่สำคัญในการเริ่มต้นทำธุรกิจหรือประกอบกิจการใด ๆ แต่เราควรแยกข้อนี้ออกไปเสียก่อนในช่วงที่กำลังรอการตัดสินใจ

สุพล ทองคลองไทร (2530 : 112) เสนอข้อแนะนำสำหรับการตัดสินใจไว้คล้ายกับที่ก้องเกียรติ โอภาสวงการ กล่าวไว้คือ

1. พิจารณาว่า การตัดสินใจเป็นเรื่องสำคัญหรือไม่สำคัญ
2. อย่าด่วนตัดสินใจ
3. ตั้งอยู่บนพื้นฐานของนโยบายและเป้าหมายขององค์กรหรือตัวคุณเอง
4. ขอความช่วยเหลือจากคนอื่นหรือแหล่งอื่นๆ
5. หลีกเลี่ยงการตัดสินใจที่ก่อให้เกิดวิกฤตการณ์
6. ถ้าต้องมีการตัดสินใจ ให้ตัดสินใจลงไป
7. อย่าวิตกกังวลเมื่อนำการตัดสินใจออกปฏิบัติ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปะ 60228 ต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ปราณี กองทิพย์ และมังกร ปุ่มกิ่ง (2542 : 105) ได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับสาเหตุที่ทำให้การตัดสินใจผิดพลาด ดังนี้

1. ข้อมูลไม่เพียงพอ ให้เหตุผลไม่ถูกต้อง
2. บิดเบือนความจริง เพื่อผลอย่างใดอย่างหนึ่ง
3. ขาดเหตุผลเพราะความกลัว ขาดความเชื่อมั่น
4. ขาดความรู้ ความสามารถในการวิเคราะห์และขาดประสบการณ์

บรรจง เนียมมณี (2523 : 59) อ้างเหตุผลในการตัดสินใจกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งของ Plato ไว้ว่า มนุษย์เป็นสัตว์ประเสริฐที่มีเหตุผลของธรรมชาติ (Rationalistic View) กล่าวคือ คนจะประพฤติปฏิบัติสิ่งใดก็ตาม ได้พิจารณาไตร่ตรอง หาทางเลือกที่ดีที่สุดก่อนลงมือกระทำการใด ๆ ลงไป และยังอธิบายเพิ่มเติมว่า คนมีพฤติกรรมในการแก้ปัญหาอย่างเดียวกันหลาย ๆ พฤติกรรมนั้น เพราะมนุษย์มีความเฉลียวฉลาดและความรอบรู้ต่างกัน

2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความต้องการและความคาดหวัง

2.2.1 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Needs of Hierarchy)

ทวนชัย อรุณโรจน์ (2537 : 13-14) ได้กล่าวว่า มาสโลว์ ซึ่งเป็นนักจิตวิทยาที่มีชื่อเสียงได้ชี้ให้เห็นว่ามนุษย์ถูกกระตุ้นจากความต้องการที่สนองตอบตามความต้องการเฉพาะอย่าง ซึ่งความต้องการนี้ตั้งอยู่บนสมมติฐาน ดังนี้

1. บุคคลย่อมมีความต้องการอยู่เสมอ และไม่สิ้นสุดขณะที่ความต้องการได้รับการตอบสนองแล้วความต้องการอย่างอื่นก็จะเกิดขึ้นอีกไม่มีวันจบสิ้น
2. ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้ว จะไม่เป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรมอื่น ๆ ต่อไป ความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองเท่านั้น จึงจะเป็นสิ่งจูงใจในพฤติกรรมของบุคคลผู้นั้น
3. ความต้องการของบุคคลจะเรียงเป็นลำดับขั้นความสำคัญ เมื่อความต้องการระดับต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว บุคคลก็จะให้ความสนใจกับความต้องการระดับสูงต่อไป

นอกจากนี้ มาสโลว์ ยังได้จำแนกความต้องการของมนุษย์ไว้ทั้งหมด 5 ชั้น ซึ่งถือกันว่าเป็นทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ (Maslow's Needs of Hierachy) คือ

1. ความต้องการขั้นพื้นฐานทางร่างกาย (Basic Physical Needs)

สิ่งเหล่านี้เป็นความจำเป็นขั้นต้นของชีวิต ได้แก่ อาหาร ที่อยู่อาศัย เสื้อผ้า การพักผ่อน การสืบพันธุ์ และความต้องการทางกายในด้านอื่น ๆ ที่มีอยู่ในมนุษย์เราโดยธรรมชาติ เพื่อให้เราอยู่รอด

2. ความต้องการความปลอดภัย (Safety Needs)

เมื่อความต้องการในข้อ 1 ได้รับการสนองตอบแล้ว ความคิดของเราก็หันมาในเรื่องของความ ต้องการในการป้องกันตัวเราจากอันตราย ต้องการความมั่นคง และเราต้องการอิสรภาพ โดย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับใช้เพื่อการศึกษาค้นคว้าเท่านั้น เมื่อผู้ใช้เห็นประโยชน์ด้านการศึกษา ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ปราศจากความกังวลในเรื่องสวัสดิการในอนาคตของเรา โดยปกติสิ่งดังกล่าว หมายถึง ความมั่นคงในงานของเรานั้นเอง เราต้องการความมั่นคงในงานและมีรายได้จนกระทั่งเราเกษียณอายุการทำงาน

3. ความต้องการทางด้านสังคม (Social Needs)

ทุกคนต้องการมีความรู้สึกว่ามีส่วนร่วม กล่าวคือ เป็นสมาชิกของกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง ความต้องการดังกล่าวเป็นความต้องการทางด้านสังคม ความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม การยอมรับและนับถือจากสมาชิกคนอื่น ๆ ในกลุ่มเป็นความต้องการมากที่สุดของเรา

4. ความต้องการมีชื่อเสียงและได้รับการยกย่อง (Esteem Needs)

ความต้องการที่สัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับความต้องการทางสังคม ก็คือ ความต้องการได้รับความยอมรับนับถือ ทุกคนมีความรู้สึกดังกล่าวเมื่อเราต้องการได้รับการยอมรับ สถานะ ผลสัมฤทธิ์หรือสำนึกของความสำเร็จ ความต้องการมีชื่อเสียงและได้รับการยกย่อง เป็นความต้องการที่มีพลังอำนาจเป็นอย่างยิ่งเพราะมันสัมพันธ์กับความรู้สึกของเรา

5. ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จในชีวิต (Self-Actualization Needs)

ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จในชีวิตนั้น เป็นความต้องการที่นักจิตวิทยากล่าวว่าเป็นความต้องการขั้นสูงสุดในการบรรเทาความต้องการทั้งหลาย สุลท ทองคลองไทร (2530 : 86-87) กล่าวว่า หลังจากความต้องการ 4 ประเภทข้างต้นได้รับสนองต่อความต้องการของเราแล้ว ความต้องการของเราจะเลื่อนขึ้นไปขั้นที่ 5 คือ ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จในชีวิตเต็มศักยภาพสูงสุดที่มีอยู่ในตัวเรานั้นเอง

2.2.2 ทฤษฎีความต้องการของแอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer's Modified Need Hierachy Theory)

แอลเดอร์เฟอร์ ได้ศึกษาทฤษฎีนี้ในปี คศ. 1972 เรียกว่า ทฤษฎีอีอาร์จี (E R G : Existence – Relatedness Growth Theory) สืบเนื่องจากได้มีการวิจัยเพื่อทดสอบทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ พบว่าไม่ตรงกับทฤษฎี กล่าวคือ การตอบสนองความต้องการ ไม่เป็นไปตามลักษณะการลำดับขั้นของมาสโลว์ แอลเดอร์เฟอร์จึงได้เสนอทฤษฎีความต้องการอีอาร์จีขึ้น โดยแบ่งความต้องการของบุคคลเป็น 3 ประการ คือ (ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2532 : 59)

1. ความต้องการมีชีวิตอยู่ (Existence Needs) เป็นความต้องการที่จะตอบสนองเพื่อให้มีชีวิตอยู่ต่อไป ได้แก่ ความต้องการทางกายและความต้องการความปลอดภัย

2. ความต้องการมีสัมพันธภาพกับคนอื่น (Relatedness Needs) เป็นความต้องการของบุคคลที่จะมีมิตรสัมพันธ์กับบุคคลรอบข้างอย่างมีความหมาย

3. ความต้องการเจริญก้าวหน้า (Growth Needs) เป็นความต้องการสูงสุด รวมถึงความต้องการได้รับการยกย่องและความสำเร็จในชีวิต

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.2.3 ทฤษฎีความต้องการของเมอร์เรย์ (Murray's Manifest Needs Theory)

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2532 : 59-60) ได้กล่าวว่า ทฤษฎีความต้องการของเมอร์เรย์นั้น ไม่ได้เรียงลำดับขั้นความต้องการเหมือนของมาสโลว์ กล่าวคือ ทฤษฎีของเมอร์เรย์สามารถอธิบายได้ว่าในเวลาเดียวกัน บุคคลอาจมีความต้องการด้านใดด้านหนึ่ง หรือหลายด้านสูงและความต้องการด้านอื่นต่ำก็ได้ ส่วนทฤษฎีของมาสโลว์ ไม่สามารถอธิบายได้

ตามทฤษฎีของเมอร์เรย์ ความต้องการที่จำเป็นและสำคัญเกี่ยวกับการทำงานของคนมีอยู่ 4 ประการ คือ

1. ความต้องการความสำเร็จ (Need for Achievement) หมายถึง ความต้องการที่จะทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี
2. ความต้องการมิตรสัมพันธ์ (Need for Affiliation) หมายถึง ความต้องการมีสัมพันธ์อันดีกับคนอื่น คำนี้ถึงการยอมรับของเพื่อนร่วมงาน
3. ความต้องการอิสระ (Need for Autonomy) หมายถึง ความต้องการที่จะเป็นตัวของตัวเอง
4. ความต้องการมีอำนาจ (Need for Power) หมายถึง ความต้องการที่จะมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น และต้องการที่จะควบคุมคนอื่นให้อยู่ในอำนาจของตน

2.2.4 ทฤษฎีความต้องการความสำเร็จของแมคคลีแลนด์ (McClelland Achievement Motivation Theory)

ทฤษฎีความต้องการความสำเร็จของแมคคลีแลนด์เน้นถึงความต้องการ 3 ประการ คือ (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2532 : 60)

1. ความต้องการความสำเร็จ (Need for Achievement) เป็นความต้องการมีผลงานและบรรลุเป้าหมายที่ตั้งปรารถนา
2. ความต้องการมิตรสัมพันธ์ (Need for Affiliation) เป็นความต้องการมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น
3. ความต้องการอำนาจ (Need for Power) เป็นความต้องการมีอิทธิพลและครอบงำเหนือผู้อื่น

2.2.5 ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอรัชเบอร์ก (Two – Factor Theory)

เฮอรัชเบอร์ก, บุสเนอร์ และสไนเดอร์แมน (Herzberg, Bausners and Snyderman) ศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน โดยใช้ทฤษฎีสององค์ประกอบของ เฮอรัชเบอร์ก (Herzberg 's Two – Factor Theory) หรือที่มีชื่อเรียกอีกหลายชื่อ เช่น Motivation – Maintenance Theory, Dual Factor Theory หรือ Motivation Hygiene Theory เป็นทฤษฎีที่กล่าวถึงความถึงพอใจ

และไม่พึงพอใจในการทำงาน เฮอรัชเบอร์กและคณะได้ทำการทดลองให้โดยการสัมภาษณ์วิศวกร
 เอกสารเป็นเอกสารที่จัดทำขึ้นโดยกองบรรณาธิการของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี
 ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

และนักบัญชีประมาณ 200 คน จากอุตสาหกรรม 11 แห่ง ในบริเวณเมืองพิตต์สเบิร์ก (Pittsburg) รัฐเพนซิลวาเนีย (Pennsylvania) ประเทศสหรัฐอเมริกา โดยการสอบถามคนงานแต่ละคน เพื่อหาคำตอบว่า “อะไรเป็นสิ่งที่ทำให้เขารู้สึกว่าชอบงานหรือไม่ชอบงาน” คลอดจนหาเหตุผล จากการวิเคราะห์ผลที่ได้จากการสัมภาษณ์ เฮอริชเบอร์กและคณะ ได้สรุปว่ามีปัจจัยสำคัญ 2 ประเภทที่สัมพันธ์กับความชอบหรือไม่ชอบงานของแต่ละบุคคล ปัจจัยดังกล่าว เฮอริชเบอร์ก เรียกว่า ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) และปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factor) หรืออาจเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า ปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factor)

ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factor) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงาน โดยตรง เป็นปัจจัยที่จูงใจให้คนชอบและรักงาน เป็นตัวสร้างความพึงพอใจให้บุคคลในองค์การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น มี 5 ประการ คือ

1. ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้น และประสบความสำเร็จอย่างดี ความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้น ครั้นผลงานสำเร็จเขาจึงเกิดความรู้สึกพอใจ และปลื้มใจในผลสำเร็จของงานนั้นเป็นอย่างยิ่ง

2. การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อน จากผู้มาขอคำปรึกษา หรือจากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนี้อาจจะอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นใดที่สื่อให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดบรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (The Work Itself) หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดสร้างสรรค์ ทำทนายให้ต้องลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะสามารถทำตั้งแต่ต้นจนจบได้โดยลำพังแต่ผู้เดียว

4. ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

5. ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง ได้รับเลื่อนขั้นตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์การ การมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรม

ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factor) หมายถึง ปัจจัยที่จำค้ำจุนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลในองค์การจะเกิดความไม่ชอบงานขึ้น ปัจจัยค้ำจุนมีดังนี้ คือ

1. เงินเดือน (Salary) และสวัสดิการ เงินเดือนและการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้นเป็นที่พอใจของบุคลากรที่ทำงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of Growth) นอกจากจะหมายถึง การที่บุคคลได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงานแล้ว ยังหมายถึงสถานการณ์ที่บุคคล สามารถได้รับความก้าวหน้าในทักษะ (Skill) วิชาชีพ

3. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน (Inter Personal Relations with Superior, Subordinate, Peers) หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นกริยา หรือวาจาที่ แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันมีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี

4. สถานะของอาชีพ (Status) หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคมมีเกียรติและ ศักดิ์ศรี

5. นโยบาย และการบริหารงาน (Company Policy and Administration) หมายถึงการจัด การและการบริหารงานขององค์กร การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร

6. สภาพการทำงาน (Working Conditions) ได้แก่ สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์ หรือเครื่องมือต่าง ๆ

7. ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal Life) หมายถึงความรู้สึกที่ดี หรือไม่ดีอันเป็นที่ได้รับจาก งานในหน้าที่ของเขา เช่น การที่บุคคลต้องถูกย้ายไปทำงานในที่แห่งใหม่ ซึ่งห่างไกลจากครอบครัว ทำให้เขาไม่มีความสุข และไม่พอใจกับงานในที่แห่งใหม่

8. ความมั่นคงในงาน (Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการ ทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพหรือความมั่นคงขององค์กร

9. วิธีการปกครองบังคับบัญชา (Supervision – Technical) หมายถึง ความสามารถของผู้ บังคับบัญชาในการดำเนินงานหรือความยุติธรรมในการบริหาร

ปัจจัยข้างนี้ ไม่ใช่เป็นสิ่งที่มุ่งใจที่จะทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น แต่จะเป็นข้อกำหนดเบื้องต้น เพื่อ ป้องกันไม่ให้คนไม่พอใจในงานที่ทำอยู่เท่านั้นเอง การค้นพบที่สำคัญ จากการศึกษาของเฮร์ซ เบอร์ก คือ ปัจจัยที่เรียกว่า ปัจจัยข้างนี้ จะมีผลกระทบต่อความไม่พอใจในการทำงานและปัจจัย ข้างนี้จะมีผลกระทบต่อความพอใจในงานที่ทำ กล่าวคือ ปัจจัยข้างนี้ย่อมจะเป็นสาเหตุที่ทำให้คน เกิดความไม่พอใจในงานที่ทำเท่านั้นเอง ส่วนปัจจัยที่กระตุ้นหรือจูงใจคนให้เกิดความพอใจในงาน ที่ทำงานเท่านั้น ดังนี้ สมมติฐานที่สำคัญของเฮร์ซเบอร์ก ก็คือ ความพอใจในงานที่ทำเป็นสิ่งจูงใจใน การปฏิบัติ

เมื่อนำเอาสิ่งที่เป็นสาระสำคัญของทฤษฎีของมาสโลว์ และเฮร์ซเบอร์กมาเปรียบเทียบกัน ในความต้องการระดับต้น ซึ่งได้แก่ ความต้องการทางร่างกายและความต้องการด้านความปลอดภัย มั่งคั่งในชีวิตนั้น ๆ สอดคล้องกับปัจจัย ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน คือ สภาพการทำงาน ที่ดี เงินเดือนที่ดี ความมั่นคงดี นั่นเอง

2.2.6 ทฤษฎีการคาดหวังของวูรัม (Vroom's Expectancy Theory)

ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2532 : 135) ได้กล่าวถึง แนวคิดเกี่ยวกับการจูงใจในการทำงาน ของบุคคลตามทฤษฎีที่เรียกว่า ทฤษฎีการคาดหวังของวูรัม (Vroom's Expectancy Theory) ว่าบุคคล จะประเมินความเป็นไปได้ของผลที่จะเกิดขึ้นแล้วจึงดำเนินการปฏิบัติตามที่ตนคาดหวังไว้ เขาได้ชี้ให้เห็นว่าการจูงใจขึ้นอยู่กับ การคาดหวังของบุคคลต่อผลที่เกิดขึ้น ทฤษฎีการคาดหวังน่าจะทำให้ ทำนายว่าบุคคลจะร่วมกิจกรรมที่เขาคาดหวังว่าจะได้รับรางวัลหรือสิ่งของต่าง ๆ ตามที่ปรารถนา วูรัม ใช้คำว่า Valence ซึ่งหมายถึง ความอยากที่จะทำในสิ่งต่าง ๆ ถ้ามีความอยากมากกว่าความไม่ อยาก ระดับ Valence เปรียบเทียบว่า การกระทำของบุคคลที่จะไปสู่จุดที่กำหนดไว้ นั้น Vroom เรียก ว่า ความคาดหวัง (Expectancy) Vroom ได้สรุปทฤษฎีของเขาเป็นสูตร ดังนี้

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

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

จากแนวความคิดนี้จะเห็นว่าการปฏิบัติงานของบุคคล จะได้รับผลกระทบโดยตรงจากสิ่ง ที่คาดหวังว่าจะเกิดขึ้นกับเขา เขาจะเลือกการรับรู้ ตามความคาดหวัง รางวัลที่คาดว่าจะได้รับในด้าน งานบุคคลจะเลือกทำงานในระดับที่ผลออกมาได้รับประโยชน์มากที่สุด

ในส่วนที่เกี่ยวกับทฤษฎีแรงจูงใจในการทำงานนั้น แบ่งออกได้เป็น 2 ส่วน คือ

1. ทฤษฎีแรงจูงใจที่อธิบายเนื้อหาของงาน ได้แก่ ความสำคัญของงาน ความท้าทายของ งาน ความเจริญก้าวหน้าในงาน ความรับผิดชอบในงาน
2. ทฤษฎีแรงจูงใจที่อธิบาย กระบวนการในการทำงาน ได้แก่ กระบวนการทางจิตวิทยา การตัดสินใจ และการเลือกงาน

2.3 แนวความคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน

2.3.1 ความหมายของความพึงพอใจในการทำงาน

Gilmer (1971 : 279-283) ได้กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ผลของเจตคติ ต่างๆ ของบุคคลที่มีต่อองค์ประกอบของงานและมีส่วนสัมพันธ์กับลักษณะงานและสภาพแวดล้อม ในการทำงาน ซึ่งความพื่อนั้น ได้แก่ ความรู้สึกที่มีความสำเร็จในผลงาน รู้สึกได้รับการยกย่อง และรู้สึกว่ามีโอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน

กิติมา ปรีดีดิถ (2529 : 331-332) ได้กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ความ รู้สึกที่ชอบหรือพอใจที่มีต่อองค์ประกอบและสิ่งจูงใจในด้านต่างๆ ของงานและผู้ปฏิบัติงานนั้น ได้ รับการตอบสนองตามความต้องการของเขาได้

ธงชัย สันติวงษ์ (2537 : 359) ได้กล่าวว่า ถ้าบุคคลใดบุคคลหนึ่งได้มองเห็นช่องทาง หรือ โอกาสที่ตนจะตอบสนองแรงจูงใจที่ตนมีอยู่แล้ว ก็จะทำให้ความพึงพอใจของเขาดีขึ้นหรืออยู่ใน

ระดับที่สูง แต่ถ้าหากว่าฝ่ายบริหารมีการจัดให้คนงานได้มีโอกาสตอบสนองแรงจูงใจของคนแล้ว ความพึงพอใจของคนงานจะสูง และผลงานก็จะดีตามไปด้วย

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2541 : 100) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ทศนคติทั่วไปของบุคคลที่มีต่องานของเขา งานของคนใดคนหนึ่งเป็นสิ่งที่มีความหมายมากกว่าการเป็นสิ่งที่ปรากฏให้เห็นเท่านั้น เช่น การพิมพ์ การรอคอยลูกค้า การขับรถส่งของ งานที่เราทำจะรวมถึงการมีปฏิริยาโต้ตอบต่อกันกับผู้ร่วมงานและเจ้านาย การทำตามกฎเกณฑ์และนโยบายขององค์กร การทำงานให้มีคุณภาพเข้าขั้นมาตรฐาน การมีชีวิตกับสภาพการทำงานซึ่งบ่อยครั้งมีคุณภาพต่ำกว่าที่เราคิดและอื่น ๆ ซึ่งสิ่งต่าง ๆ ดังที่กล่าวมาพนักงานจะมีการประเมินว่าเขาพอใจหรือไม่

สุรพล พยอมแย้ม (2541 : 50) ได้กล่าวว่า เมื่อบุคคลอยู่สภาวะอารมณ์ที่พึงพอใจในงานย่อมหมายถึงบุคคลนั้นมีสภาวะอารมณ์ที่ดี หรือเป็นไปในทางบวกด้วยการประเมินภาพรวมในระหว่างการทำงานหรือประสบการณ์ทั้งหมดของบุคคลนั้น โดยทั่วไปแล้วการที่จะระบุว่าบุคคลหนึ่งบุคคลใดมีความพึงพอใจในงานมากน้อยเพียงใด จะต้องอาศัยการศึกษาองค์ประกอบของความพึงพอใจในงานเสียก่อน

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2542 : 130) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการทำงานว่าเป็นความรู้สึกรวมของบุคคล ที่มีต่อการทำงานในทางบวก เป็นความสุขของบุคคลที่เกิดจากการปฏิบัติงาน และได้รับผลตอบแทนคือ ผลที่เป็นความพึงพอใจที่ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นที่จะทำงาน มีขวัญและกำลังใจ สิ่งเหล่านี้จะมีผลต่อประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของการทำงาน รวมทั้งการส่งผลต่อความสำเร็จ และเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร

เรียบ ศรีทอง (2542 : 368) ได้กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดโดยรวมของบุคคลที่มีต่อการทำงานในเชิงบวก พฤติกรรมของบุคคลที่แสดงถึงความพอใจ อาจสังเกตได้จาก

1. ความคิด : คิดถึงงานในแง่ทำหาย นำทำ มีคุณค่า มีประโยชน์
2. อารมณ์ความรู้สึก : พอใจ ตื่นเต้น สนุก เพลิดเพลิน มีกำลังใจ
3. การกระทำ : ตั้งใจทำงาน อดทน กระตือรือร้น ขยัน มุ่งมั่น มีความสนใจทำให้สำเร็จ และมีคุณภาพ บรรลุวัตถุประสงค์

จากความหมายของความพึงพอใจในการทำงานที่กล่าวมานั้น พอจะสรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึก ทศนคติ หรือเจตคติในทางบวกของบุคคลที่มีต่องานหรือสิ่งอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานหรือกิจกรรมที่บุคคลทำ ซึ่งเป็นผลให้บุคคลนั้นเกิดความรู้สึกกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นและเต็มใจที่จะทำงาน เพื่อให้งานที่ได้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และบรรลุตามเป้าหมายขององค์กร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์.(2542 : 130-131) ได้กล่าวว่า Kovman ได้จำแนกทฤษฎีความพึงพอใจในงานออกเป็น 2 กลุ่ม คือ

1. ทฤษฎีการสนองความต้องการ (Need fulfillment theory) กลุ่มนี้ถือว่า ความพึงพอใจในการทำงานเกิดจากความต้องการส่วนบุคคล ที่มีความสัมพันธ์ต่อผลที่ได้รับจากงานกับการประสบความสำเร็จตามเป้าหมายส่วนบุคคล
2. ทฤษฎีการอ้างอิงกลุ่ม (Reference-group theory) ความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับคุณลักษณะของงานตามความปรารถนาของกลุ่ม ซึ่งสมาชิกในกลุ่มใช้เป็นแนวทางในการประเมินผลงานของตน

ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2542 : 131–132) ได้กล่าวว่า Mumford ได้จำแนกแนวความคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานจากผลการวิจัยออกเป็น 5 กลุ่ม ดังนี้

1. กลุ่มความต้องการทางจิตวิทยา (The psychotically needs school) กลุ่มนี้ได้แก่ มาสโลว์ (Maslow) เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg) ลิเคิร์ต (Likert) โดยมองความพึงพอใจในการทำงานเกิดจากความต้องการของบุคคลที่ต้องการความสำเร็จของงาน และความต้องการการยอมรับจากบุคคลอื่น
2. กลุ่มภาวะผู้นำ (leadership school) เป็นกลุ่มที่วิเคราะห์ความพึงพอใจของผู้บังคับบัญชาที่เกิดจากภาวะผู้นำหรือผู้บังคับบัญชา กลุ่มนี้ได้แก่ เบลค (Blake) มูตัน (Mouton) ฟีลเดอร์ (Fieldler)
3. กลุ่มความพยายามต่อรางวัล (Effort-reward bargain school) เป็นกลุ่มที่มองความพึงพอใจในการทำงานจากรายได้เงินเดือน และผลตอบแทนอื่น กลุ่มนี้ได้แก่กลุ่มบริหารธุรกิจของมหาวิทยาลัยแมนเชสเตอร์
4. กลุ่มอุดมการณ์การจัดการ (Management ideology school) มองความพึงพอใจจากพฤติกรรมกรรมการบริหารงานขององค์กรได้แก่ โครซีเออร์ (Crozier and Gouldner)
5. กลุ่มเนื้อหาของงานและการออกแบบงาน (Work content and job design) ความพึงพอใจงานเกิดจากเนื้อหาของงาน กลุ่มแนวคิดนี้มาจากสถาบันทาวิสตอค

Mumford ได้ให้แนวความคิดว่าการศึกษเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานควรจะนำแนวความคิดต่างๆ รวมเข้าด้วยกัน

บุคคลในองค์กรนั้น จะทำงานได้มีประสิทธิภาพสูงหรือต่ำ เป็นผลมาจากความพึงพอใจในการทำงานของแต่ละคน ซึ่งความพึงพอใจของบุคคลนั้นสามารถตรวจวัดได้จาก คุณภาพผลผลิต ปริมาณงาน และบรรยากาศในการทำงาน องค์กรใดก็ตามที่บุคลากรมีความพึงพอใจน้อย องค์กรนั้นก็จะมีแต่ปัญหาเกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา พัฒนางานไม่ได้ ในทางตรงกันข้าม องค์กรใดที่มีบุคลากรมีความพึงพอใจสูง องค์กรนั้นก็จะมีประสิทธิภาพในการทำงานสูง

2.3.2 ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน

ปัจจัยต่างๆ ที่เป็นเครื่องบ่งชี้ถึงปัญหาที่เกิดขึ้นกับความพึงพอใจในการทำงานประกอบด้วย 3 ประการ คือ (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2542 : 132-139)

1. ปัจจัยด้านบุคคล (Personal Factors)

1) ประสบการณ์ จากการศึกษาในการวิจัยพบว่า ประสบการณ์ในการทำงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงาน บุคคลที่ทำงานนานจนมีความชำนาญในงานมากขึ้นทำให้เกิดความพึงพอใจกับงานที่ทำ

2) เพศ แม้ว่างานวิจัยหลายชิ้นจะแสดงว่าเพศไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานก็ตาม แต่ก็ขึ้นอยู่กับลักษณะงานที่ทำด้วยว่าเป็นงานลักษณะใด รวมทั้งเกี่ยวข้องกับระดับความทะเยอทะยาน และความต้องการทางการเงิน เพศหญิงมีความอดทนที่จะทำงานที่ต้องใช้ฝีมือและงานที่ต้องการความละเอียดอ่อนมากกว่าเพศชาย

3) จำนวนสมาชิกในความรับผิดชอบ กลุ่มที่ทำงานด้วยกันมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน งานที่ต้องการความสามารถหลายอย่างประกอบกัน ต้องมีสมาชิกที่มีทักษะในงานหลายด้าน และความปรองดองกันของสมาชิกในการทำงาน ก็มีส่วนที่จะนำไปสู่ความสำเร็จในการทำงาน

4) อายุ อายุแม้จะมีผลต่อการทำงาน ไม่เด่นชัด แต่อายุก็ไม่เกี่ยวข้องกับระยะเวลาและประสบการณ์ในการทำงาน ผู้ที่มีอายุมากมักจะมีประสบการณ์ในการทำงานด้วย แต่ก็ขึ้นอยู่กับลักษณะงานและสถานการณ์ในการทำงานด้วย

5) เวลาในการทำงาน งานที่ทำในเวลาปกติจะสร้างความพึงพอใจในการทำงานมากกว่างานที่ต้องทำในเวลาที่ไม่ต้องทำงาน เพราะเกี่ยวกับการพักผ่อน และการสังสรรค์กับบุคคลอื่น

6) เชื้อชาติ ปัญหาเรื่องเชื้อชาติกับความพึงพอใจในการทำงานขึ้นอยู่กับสถานการณ์และลักษณะงานที่ทำ ในบางลักษณะไม่พบความแตกต่างระหว่างเชื้อชาติกับความพึงพอใจในการทำงาน แต่ในลักษณะงานบางอย่างพบว่ามีความแตกต่างกัน พนักงานในโรงงานแห่งหนึ่งมีเชื้อชาติในระดับสูง มักจะเบื่องานได้ง่าย และมีเจตคติที่ไม่ดีต่อการทำงานในโรงงาน ซึ่งงานที่ทำไม่เหมาะสมกับความสามารถของเขา

7) การศึกษา การศึกษากับความพึงพอใจในการทำงานนั้นมีการวิจัยที่ไม่เด่นชัดนัก จากงานวิจัยบางแห่งพบว่า การศึกษาไม่แสดงถึงความแตกต่างระหว่างความพึงพอใจในการทำงาน แต่มักจะขึ้นอยู่กับงานที่ทำว่าเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของเขาหรือไม่ ในรายงานวิจัยหลายชิ้นพบว่า นักวิชาการวิชาชีพ เช่น แพทย์ วิศวกร ทนายความ มีความพึงพอใจในงานสูงกว่าคนงานและพนักงานลูกจ้างที่ใช้แรงงานทั่วไป รวมทั้งเสมียนพนักงานด้วย

8) บุคลิกภาพ ปัญหาเรื่องบุคลิกภาพกับความพึงพอใจในงานนั้นอยู่ที่เรื่องมือวัดบุคลิกภาพที่ไม่เที่ยงตรง สิ่งหนึ่งที่เห็นได้เด่นชัดคือ คนที่มีอาการของโรคประสาท มักจะไม่พอใจไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ในการทำงานมากกว่าคนที่ปกติ ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะความไม่พึงพอใจในการทำงานเป็นเหตุให้เกิดโรคประสาทได้ เพราะต้องเครียดกับภาวะของความไม่พึงพอใจในการทำงาน

9) ระดับเงินเดือน จากงานวิจัยหลายชิ้น พบว่าเงินเดือนมีส่วนในการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน เงินเดือนที่มากพอแก่การดำรงชีพตามสถานภาพ ทำให้บุคคลไม่ต้องคิดนรมนานักที่จะไปทำงานเพิ่มนอกเวลาทำงาน และเงินเดือนยังเกี่ยวข้องกับความสามารถจัดหาปัจจัยอื่นที่สำคัญแก่การดำรงชีวิตด้วย ผู้ที่มีเงินเดือนสูงมีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าผู้มีเงินเดือนต่ำ

10) แรงจูงใจในการทำงาน แรงจูงใจเป็นการแสดงออกถึงความต้องการของบุคคล โดยเฉพาะแรงจูงใจจากปัจจัยตัวผู้ทำงานเองก็จะสร้างความพึงพอใจในการทำงาน

11) ความสนใจในงาน บุคคลที่สนใจในงาน ได้ทำงานที่ตัวเองถนัดและพอใจ จะมีความสุข และความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าบุคคลที่มีศูนย์ความสนใจในชีวิตไม่ได้อยู่ที่งาน

2. ปัจจัยด้านงาน (Job Factors)

1) ลักษณะของงาน ได้แก่ ความน่าสนใจในตัวงาน ความแปลกของงาน โอกาสที่จะได้เรียนรู้และศึกษางาน โอกาสที่จะทำให้งานนั้นสำเร็จ การรับรู้หน้าที่รับผิดชอบ การควบคุมการทำงาน และวิธีทำงาน การที่ผู้ทำงานมีความรู้สึกต่องานที่ทำว่าเป็นงานที่สร้างสรรค์ เป็นประโยชน์ ทำทาย เป็นต้น สิ่งเหล่านี้จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน มีความต้องการที่จะปฏิบัติงานนั้นๆ และเกิดความผูกพันกับงาน

2) ทักษะในการทำงาน ความชำนาญในงานที่ทำ มักจะพิจารณาควบคู่ไปกับลักษณะของงาน ฐานะทางอาชีพ ความรับผิดชอบ เงินเดือนที่ได้รับ ต้องพิจารณาไปด้วยกันจึงจะเกิดความพึงพอใจในงาน

3) ฐานะทางวิชาชีพ จากการศึกษาวิจัยพบว่าประมาณครึ่งหนึ่งของเสมียนมีความพึงพอใจในการทำงาน แต่จะมีถึงร้อยละ 17 ที่พบว่าถ้ามีโอกาสก็อยากจะเปลี่ยนงานในสภาวะที่เศรษฐกิจดี มีงานให้เลือกทำ จะมีการเปลี่ยนงานบ่อย เพื่อจะเลื่อนเงินเดือน เลื่อนฐานะของตนเอง

ดังนั้น ตำแหน่งทางการงานที่มีฐานะทางวิชาชีพสูง เช่น การเป็นเจ้าของกิจการ ผู้จัดการ จะมีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าระดับอาชีพที่มีฐานะทางอาชีพต่ำกว่า ความจริงแล้วต้องพิจารณาควบคู่ไปกับความมีอิสระในงาน ความภูมิใจในงาน ด้วย ทั้งนี้ก็เพราะฐานะทางอาชีพ นอกจากขึ้นกับบุคคลนั้นเป็นผู้พิจารณาความสำคัญแล้ว ยังขึ้นอยู่กับบุคคลอื่นในสังคมเป็นผู้พิจารณาตัดสินด้วย ในแต่ละสังคมแต่ละหน่วยงานให้ความสำคัญของฐานะทางวิชาชีพแตกต่างกันไป ระยะเวลาที่ผ่านมาความคิดเห็นเกี่ยวกับฐานะทางวิชาชีพก็เปลี่ยนไปด้วย

4) ขนาดของหน่วยงาน ความพึงพอใจในการทำงาน หน่วยงานขนาดเล็กจะดีกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงานขนาดใหญ่ หน่วยงานขนาดเล็กพนักงานมีโอกาสรู้จักกัน ทำงานคุ้นเคยกันได้ง่ายกว่าหน่วยงานขนาดใหญ่ ทำให้พนักงานรู้สึกเป็นกันเองและร่วมมือช่วยเหลือกัน ขวัญในการทำงานดีทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

5) ความห่างไกลของบ้านและที่ทำงาน การที่บ้านห่างไกล การเดินทางไม่สะดวก ต้องตื่นแต่เช้ามีคารถติดและเหน็ดเหนื่อยจากการเดินทาง มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน คนที่เป็นคนจังหวัดหนึ่งแต่ต้องไปทำงานอีกจังหวัดหนึ่งและสภาพท้องถิ่น ความเป็นอยู่ ภาษา ไม่คุ้นเคย ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน เนื่องจากการปรับตัว และการสร้างความคุ้นเคยต้องใช้ระยะเวลานาน

6) สภาพทางภูมิศาสตร์ แต่ละท้องถิ่นและท้องถิ่นที่มีส่วนสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน คนงานในเมืองใหญ่มีความพึงพอใจในการทำงานน้อยกว่าคนงานในเมืองเล็ก ทั้งนี้เนื่องจากความคุ้นเคย ความใกล้ชิดระหว่างคนงานในเมืองเล็กมากกว่าในเมืองใหญ่ ทำให้เกิดความอบอุ่นและมีความสัมพันธ์กัน

7) โครงสร้างของงาน หมายถึง ความชัดเจนของงาน ที่สามารถอธิบายชี้แจงเป้าหมายของงาน รายละเอียดของงาน ตลอดจนมาตรฐานในการปฏิบัติงาน หากโครงสร้างของงานชัดเจนย่อมสะดวกแก่ผู้ปฏิบัติงาน สามารถป้องกันมิให้เกิดความผิดพลาดในการทำงาน นอกจากนี้ยังพบว่า งานใดที่มีโครงสร้างของงานดี รู้ว่าจะทำอะไรและดำเนินการอย่างไร สถานการณ์ควบคุมจะง่ายขึ้น

3. ปัจจัยด้านการบริหาร (Factors Controllable by Management)

1) ความมั่นคงในงาน สืบจากการศึกษาค้นคว้าส่วนใหญ่จะพบว่า พนักงานมีความต้องการงานที่มีความมั่นคงแน่นอน แม้ว่าในปัจจุบันบุคคลจะสนใจเรื่องความมั่นคงน้อยลงก็ตาม แต่บริษัทที่ประสบความสำเร็จในการบริหารงาน เช่น บริษัทญี่ปุ่นก็ยังคิดถึงความมั่นคงของงาน คือ มีการจ้างงานตลอดชีพ (Long life Employment) จากการสำรวจโดยการสอบถามเกี่ยวกับความต้องการความมั่นคงของงานปรากฏว่าร้อยละ 80 ต้องการงานที่มีความมั่นคง พนักงานของบริษัทและโรงงานต้องการจะอยู่ทำงานจนถึงวัยเกษียณ

2) รายรับฝ่ายบริหาร ฝ่ายจัดการของบริษัทเชื่อมั่นว่ารายรับที่ดีของพนักงานจะช่วยบรรเทาความไม่พึงพอใจในการทำงานได้ การสำรวจส่วนใหญ่พบว่า รายรับมาที่หลังความมั่นคงในการทำงาน ลักษณะของงานและความก้าวหน้าในการทำงาน แต่ในสภาวะเศรษฐกิจปัจจุบันที่มีค่าครองชีพสูง รายรับจะมีความสำคัญอันดับแรก นักวิชาการที่เปลี่ยนงานเนื่องจาก รายรับของหน่วยงานอื่นดีกว่าแห่งเดิม ผู้เชี่ยวชาญจากหน่วยงานของรัฐลาออกไปสู่ภาคเอกชน ก็เพราะรายรับที่ดีกว่าเช่นกัน

3) ผลประโยชน์ ฝ่ายบริหารของบริษัทและโรงงานเห็นว่า การได้รับผลประโยชน์เป็นสิ่งชดเชยและสร้างความพึงพอใจในการทำงานได้ แต่จากการศึกษาซึ่งก็พบว่าผลเป็นเช่นเดียวกับรายรับ พนักงานบางส่วนอาจให้ความสนใจน้อยกว่าความมั่นคงในการทำงาน และความก้าวหน้าในการทำงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการจ่ายค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร ค่าประกันสังคม และประกันชีวิตต่างๆ ถูกจัดอยู่ในด้านความมั่นคงและสวัสดิการในการทำงาน ใช้ประโยชน์ด้านการค้า

4) โอกาสก้าวหน้า โอกาสที่จะมีความก้าวหน้าในการทำงานมีความสำคัญ สำหรับอาชีพหลายอาชีพ เช่น การขาย เสมียนพนักงาน และบุคคลที่ใช้ฝีมือและความชำนาญ แต่มีความสำคัญน้อยลงสำหรับบุคคลที่ไม่ต้องใช้ความชำนาญ แต่มีการศึกษาสูงและอยู่ในตำแหน่งสูง จากการศึกษาพบว่า คนสูงวัยให้ความสนใจกับโอกาสก้าวหน้าในงานน้อยกว่าคนที่อ่อนวัย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า คนสูงวัยได้ผ่านโอกาสความก้าวหน้ามาแล้ว

5) อำนาจตามตำแหน่งหน้าที่ หมายถึง อำนาจที่หน่วยงานมอบหมายให้โดยตำแหน่ง เพื่อควบคุมสั่งการผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานให้ปฏิบัติงานที่มอบหมายให้สำเร็จ งานบางอย่างมีอำนาจตามตำแหน่งที่เด่นชัด งานบางอย่างมีอำนาจที่ไม่เด่นชัด ทำให้ผู้ปฏิบัติงานยากและอึดอัด อำนาจตามตำแหน่งหน้าที่จึงมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน

6) สภาพการทำงาน พนักงานมีความคิดเห็นที่แตกต่างกันมากในเรื่องสถานการณ์และสภาพการทำงาน บรรยากาศการทำงาน ความสะอาดสบาย ความปลอดภัย ตลอดจนสภาพแวดล้อมต่างๆ ล้วนมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน

7) เพื่อนร่วมงาน เพื่อนร่วมงานเป็นส่วนหนึ่งที่เกี่ยวข้องที่เกิความพึงพอใจในการทำงาน ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานทำให้คนเรามีความสุขในที่ทำงาน สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนจึงมีความสำคัญและเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

8) ความรับผิดชอบงาน การศึกษาพบว่าพนักงานที่มีขวัญดีจะมีความรับผิดชอบในงานสูง ความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ระหว่างความรับผิดชอบร่วมกับปัจจัยอื่น เช่น อายุ ประสบการณ์ เงินเดือนและตำแหน่งด้วย

9) การนิเทศงาน สำหรับพนักงาน การนิเทศก็คือการชี้แนะในการทำงานจากหน่วยงาน ดังนั้น ความรู้สึกต่อผู้นิเทศก็มักจะเน้นความรู้สึกที่มีต่อหน่วยงานและองค์กรด้วย จากการศึกษากรณีฮอร์ธอร์น พบว่าขวัญและเจตคติของพนักงานขึ้นอยู่กับความสัมพันธ์กับผู้นิเทศงาน การสร้างความเข้าใจที่ดีระหว่างผู้นิเทศงานและพนักงาน ก่อให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

10) การสื่อสารกับผู้บังคับบัญชา การศึกษาหลายแห่งพบว่า พนักงานมีความต้องการที่จะรู้ว่าการทำงานของตนเป็นอย่างไร จะปรับปรุงการทำงานของตนอย่างไร ข่าวสารจากบริษัท หน่วยงานต่างๆ จึงมีความสำคัญกับผู้ปฏิบัติงาน งานของตนจะก้าวหน้าต่อไปหรือไม่ พนักงานมักจะได้ข่าวสารของหน่วยงานน้อยกว่าที่ต้องการ

11) ความศรัทธาในตัวผู้บริหาร พนักงานที่ชื่นชมความสามารถของผู้บริหาร จะมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน เป็นผลทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานด้วย ความศรัทธาในด้านความสามารถและความตั้งใจที่ผู้บริหารมีต่อหน่วยงาน ทำให้พนักงานหน่วยงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดความพึงพอใจในการทำงานในหน่วยงาน

12) ความเข้าใจกันระหว่างผู้บริหารกับพนักงาน ความเข้าใจที่ดีต่อกัน ยอมรับในบทบาทหน้าที่ซึ่งกันและกัน ทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน

2.4 แนวความคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการเข้าสู่อาชีพ

2.4.1 จุดมุ่งหมายของการทำงาน

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2532 : 99) ได้กล่าวว่า เอลตัน มาโย (Elton Mayo) นักจิตวิทยาอุตสาหกรรม มีความเห็นว่า งานเป็นสิ่งผูกพันของมนุษย์กับสังคม หรือ มาร์กซ์ (Marx) นักสังคมวิทยามีความเห็นว่า งานมีความจำเป็นสำหรับบุคคลในแง่ของเศรษฐกิจและผลตอบแทน เช่นเดียวกับมาสโลว์ (Maslow) นักจิตวิทยาที่กล่าวถึงทฤษฎีความต้องการว่า ความต้องการของมนุษย์ที่เป็นความสำเร็จในชีวิต (Self – Actualization) บุคคลได้ประสบความสำเร็จในหน้าที่การทำงาน คือการที่บุคคลได้ใช้ศักยภาพของตนทำประโยชน์ให้เกิดแก่สังคมและมนุษยชาติ

จุดมุ่งหมายของการทำงานมีดังนี้

1. เพื่อสนองความต้องการของตน และการพัฒนาตนเองโดยใช้ศักยภาพที่ตนมีอยู่อย่างเต็มที่ นำไปสู่ความสำเร็จ และเป้าหมายในชีวิตของการเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์
2. เพื่อผลตอบแทนทางเศรษฐกิจ เป็นการหาเลี้ยงชีพตนเองและครอบครัวโดยมีรายได้เป็นเงินตราและค่าตอบแทนรูปแบบต่าง ๆ
3. เพื่อจุดมุ่งหมายทางสังคม เป็นการสร้างสัมพันธ์ภาพบุคคลในสังคม เป็นตัวชี้บ่งถึงสถานภาพทางสังคมของบุคคล

งานจึงมีความผูกพันกับชีวิตของมนุษย์ โดยที่งานมีอิทธิพลต่อคุณค่าและความหมายของชีวิต งานเป็นส่วนสำคัญของชีวิตมนุษย์และงานนำมาซึ่งความสุขและความสำเร็จในชีวิต

2.4.2 ปัจจัยการเลือกอาชีพ

อุไรลักษณ์ ทองดี (2545 : 18-19) กล่าวว่า หากพิจารณาเกี่ยวกับการเลือกอาชีพของบุคคลแล้วว่ามีปัจจัยอะไรบ้างที่ทำให้บุคคลเลือกประกอบอาชีพก็พอจำแนกออกได้เป็น 2 ประเภท คือ

- ปัจจัยภายในตัวของบุคคล
- ปัจจัยภายนอก

ปัจจัยภายใน คือ ปัจจัยของการเลือกอาชีพที่เกิดจากอิทธิพลภายในตัวของผู้ประกอบการอาชีพเอง ได้แก่

1. บุคลิกภาพ หรือบุคลิกลักษณะของบุคคลที่มีผลต่อการประกอบอาชีพ ตลอดจนรวมถึงลักษณะทางอารมณ์ (Emotional Factors) ที่ทำให้บุคคลตอบสนองต่อสิ่งแวดล้อม ก็มีผลต่อการเลือกอาชีพของบุคคลได้เช่นกัน
2. ค่านิยมของแต่ละบุคคล (Personal values) ก็มีอิทธิพลต่อการเลือกอาชีพของบุคคลให้แตกต่างกันออกไป เช่น ผู้ที่มีค่านิยมชอบเสี่ยงอาจจะเลือกอาชีพประเภทที่มีลักษณะที่คล้ายคลึงกัน คือ ประเภทอาชีพธุรกิจ เป็นต้น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

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

4. ความต้องการของตนเอง (Self needs) ที่หลากหลายของมนุษย์เป็นตัวกำหนดที่จะทำให้นักเลือกอาชีพที่จะสนองความต้องการของเขาได้ ซึ่งนั่นก็หมายถึงว่าบุคคลนั้นจะต้องเข้าใจในตัวเองว่าเข้าต้องการอะไรที่แท้จริง และรู้ว่าอะไรจะไปแลกเปลี่ยนกับสิ่งที่ต้องการนั้น

ปัจจัยภายนอก ปัจจัยภายนอกที่มีอิทธิพลในการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพของบุคคล ได้แก่

1. สภาพความเป็นจริงของสิ่งแวดล้อม (Structural factor) ในขณะนั้น ๆ จะเป็นเครื่องมือหรือข้อมูลให้นักเลือกประกอบอาชีพพิจารณาตัดสินใจ เช่น ภาวะการประกอบอาชีพประเภทต่าง ๆ ความต้องการของสังคม ระบบเศรษฐกิจของสังคม ประสิทธิภาพการสัมผัสกับอาชีพ เป็นต้น สิ่งเหล่านี้จะมีอิทธิพลในการเลือกอาชีพด้วย

2. กระบวนการทำงานการศึกษา (Education factor) คือ ระดับการศึกษาของแต่ละบุคคล จะมีอิทธิพลหรือเป็นตัวกำหนดจำกัดขอบข่ายการเลือกอาชีพของบุคคลโดยปริยาย เช่น จบระดับการศึกษาชั้นประถม จะเลือกประกอบอาชีพประเภทหนึ่ง ระดับมัธยมศึกษา อาชีวศึกษา หรือปริญญา ก็จะประกอบอาชีพอีกประเภทหนึ่ง

3. แรงจูงใจอื่น ๆ ในการประกอบอาชีพ เช่น อาชีพของ พ่อ แม่ ผู้ปกครอง เพื่อนฝูง จะมีอิทธิพลทำให้เกิดความนิยม ทศนคติ และเกิดแรงจูงใจที่จะต้องการทำงานในอาชีพนั้นได้

2.4.3 แนวทางในการเลือกอาชีพ

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

Cooper (1958 : 20) ได้เสนอความเห็นว่ามีบุคลากรที่มีความประสงค์ที่จะทำงานและมีความต้องการจากงานที่ทำหลายด้าน ซึ่งได้แก่

1. ความต้องการงานที่ตนสนใจ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2. ความต้องการอุปกรณ์ที่ดีสำหรับการทำงาน
3. ความต้องการค่าจ้างเงินเดือนที่ยุติธรรม
4. ความต้องการโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
5. ความต้องการมีสภาพการทำงานที่ดี รวมทั้งชั่วโมงการทำงานที่พอเหมาะ และสถานที่ทำงานที่เหมาะสม
6. ความต้องการสวัสดิการอื่น ๆ เช่น ความสะดวกในการไป-กลับ
7. ความต้องการทำงานร่วมกับนายจ้างที่เข้าใจในการควบคุมการปกครองและโดยเฉพาะอย่างยิ่งก็คือ เป็นที่เขายกย่องนับถือ

ประเวศน์ มหารัตน์สกุล (2546 : 9-10) ได้กล่าวว่า การจัดการงานอาชีพของบุคคลนั้น เป็นการวัดความสัมพันธ์ระหว่างตนเองกับองค์กรที่ต้องการบุคคลากร กล่าวคือ เป็นโอกาสของการเสนอขายความรู้ความสามารถ ทักษะของตนเองในตลาดแรงงาน และการเสนอขายดังกล่าวมิใช่ว่าจะเสนอขายได้ทุกสถานที่ ผู้สมัครเองมีสิทธิ์เลือกองค์กรที่เห็นว่าเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของตนเอง โดยพิจารณาองค์ประกอบดังต่อไปนี้

1. ชื่อเสียงและภาพพจน์ขององค์กร
2. ประเภทธุรกิจและลักษณะงานตรงกับพื้นฐานความรู้ความสามารถของตนเอง
3. ระยะทางในการเดินทางจากบ้านไปยังที่ทำงาน
4. ระบบการบริหารขององค์กร เช่น เป็นแบบราชการ หรือการบริหารสมัยใหม่ หรือแบบครอบครัว

อุไรลักษณ์ ทองดี (2545 : 28) ได้กล่าวว่า Gilmer ได้แบ่งปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงาน 10 ประการ คือ

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

Chruden and Sherman (1970 : 306-309) ได้จำแนกสิ่งจูงใจที่มีผลต่อการเข้าทำงาน และ ความพึงพอใจในการทำงานของบุคคล ออกเป็น 2 ประเภท คือ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานภายในเท่านั้น เมื่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1. สิ่งจูงใจทางบวก ประกอบด้วย เงินทอง ความมั่นคงปลอดภัย การชมเชย การยอมรับนับถือ การแข่งขัน การได้รับรู้ผลงาน การมีส่วนร่วม สิ่งจูงใจทางบวกนี้เป็นปัจจัยที่เอื้ออำนวยต่อความพึงพอใจในการเข้าทำงาน และการปฏิบัติงานของบุคคล

2. สิ่งจูงใจทางลบ ได้แก่ การบังคับ การขู่เข็ญ และการลงโทษ ซึ่งสิ่งจูงใจทางลบนี้จะก่อให้เกิดความคับข้องใจในการปฏิบัติหน้าที่การงาน

Lander and Pickle (1968 : 195) ได้กำหนดตัวแปรซึ่งสามารถใช้ในการวัดความพึงพอใจในการทำงานของสมาชิกในองค์กรได้ดังต่อไปนี้

1. สภาพของงาน ซึ่งรวมถึงสภาพของสถานที่ทำงานด้วย ความเพียงพอของอุปกรณ์ในการทำงาน และชั่วโมงการทำงาน เป็นต้น

2. รางวัลทางการเงิน ความเพียงพอของค่าจ้าง ความมีประสิทธิภาพของนโยบายด้านบุคคลที่เกี่ยวกับค่าจ้าง โครงการผลประโยชน์และค่าตอบแทนเมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่น

3. ความไว้วางใจที่มีต่อผู้บริหาร ความสามารถในการจัดการของฝ่ายบริหาร การจัดการเกี่ยวกับนโยบาย การให้ประโยชน์แก่พนักงาน ความพอเพียงของการติดต่อสื่อสารสองทาง และความสนใจที่มีต่อพนักงาน

4. ความเห็นเกี่ยวกับการอำนวยความสะดวกว่าเป็นผู้ควบคุมจัดงานดีเพียงใด ความรู้เกี่ยวกับงาน ความสามารถในงานเสร็จทันกำหนด การจัดให้มีเครื่องมือเครื่องใช้ที่เพียงพอ การให้พนักงานรู้ว่าเขาถูกคาดหวังให้ทำอะไร การพยายามให้พนักงานทำงานร่วมกัน การปฏิบัติต่อคนงานอย่างยุติธรรม การให้กำลังใจ และความสนใจในการกินคืออยู่ดีของคนงาน

5. การพัฒนาตนเอง ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร การมีส่วนร่วม ความภาคภูมิใจในองค์กร ความรู้สึกว่าได้ทำสิ่งที่มีคุณค่าและความก้าวหน้าในงาน

เทพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ (2529 : 54-61) ได้กล่าวว่า องค์กรประกอบที่มีส่วนในการจูงใจให้คนอยากทำงาน ได้แก่

1. งานที่มีลักษณะท้าทายความสามารถ ในการจูงใจให้คนปฏิบัติงานให้เต็มความสามารถของเขา ผู้บริหารควรทำให้งานที่เขาทำมีลักษณะที่ท้าทายความสามารถให้มากที่สุด เท่าที่จะทำได้ แต่ก็จะต้องคำนึงไว้อยู่เสมอว่า งานที่มีลักษณะท้าทายต่อบุคคลหนึ่งอาจจะไม่ใช่ว่าท้าทายของอีกบุคคลหนึ่งได้ เนื่องจากคนเรามีความแตกต่างกัน ดังนั้นผู้บริหารควรจะต้องพิจารณาถึงความสามารถ ความถนัด ทักษะ และการศึกษาในการที่จะปฏิบัติงานตามที่มอบหมายให้ทำด้วย

2. การมีส่วนร่วมในการวางแผน ผู้ปฏิบัติงานจะมีแรงจูงใจสูงหากพวกเขาได้มีส่วนช่วยในการวางแผนงานและกำหนดสภาวะแวดล้อมในการปฏิบัติงานของตนเอง ถ้าบุคคลนั้นอยู่ในระดับสูงมากเท่าใด การให้มีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงานมากขึ้นก็จะเป็นแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้นเท่านั้น อย่างไรก็ตามมีบางคนที่ชอบเป็นผู้ตาม แต่ก็ก็เป็นแค่จูงใจให้เขาอยากจะทำงานเท่านั้น

3. การให้การยกย่องสถานภาพ คนเราทุกคนต้องการได้รับการยอมรับจากเพื่อนพ้องและจากผู้บังคับบัญชา ซึ่งจะเป็นสิ่งจูงใจในการทำงานของแต่ละบุคคล

4. ให้ความรับผิดชอบมากขึ้นและการให้อำนาจบารมีมากขึ้น มีคนจำนวนมากในองค์กรที่ต้องการที่จะมีความรับผิดชอบ มีอำนาจบารมีมากขึ้นจากการเป็นผู้บังคับบัญชา และมีแรงจูงใจในการทำงานเนื่องจากการคาดหวังว่าจะได้รับสิ่งเหล่านี้จากการทำงาน ดังนั้น การให้อำนาจ และการมอบความรับผิดชอบอย่างเหมาะสมเป็นเครื่องมือในการที่จะจูงใจให้คนปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

5. ความมั่นคงและความปลอดภัย คือ ความปรารถนาที่จะหลุดพ้นจากความกลัวในสิ่งต่าง ๆ เช่น การไม่มีงานทำ การสูญเสียตำแหน่ง การถูกลดตำแหน่ง และการสูญเสียรายได้ ซึ่งเป็นสิ่งที่มีอยู่และแฝงอยู่ภายในจิตใจของทุกคน ระดับความต้องการของบุคคลในเรื่องความมั่นคงปลอดภัย จะเป็นสิ่งสำคัญกว่าสิ่งอื่น ๆ ซึ่งบุคคลประเภทนี้จะมีความอดกลั้นต่อความไม่สะดวกและการกระทำที่ไม่ยุติธรรมได้ เนื่องจากต้องการที่จะมีงานทำ หรือเพียงเพื่อกลัวว่าจะเสียโอกาสที่จะได้เงินตอบแทน คือ บำเหน็จบำนาญตอนออกจากงานนั่นเอง

6. ความเป็นอิสระในการทำงาน คนเราทุกคนมีความปรารถนาที่จะมีอิสระในการทำบางสิ่งบางอย่างด้วยตัวเอง ต้องการที่จะเป็นนายของตัวเองในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะในกลุ่มที่มีความเชื่อมั่นในตนเองสูง การบอกว่าควรจะทำอย่างไรจะเป็นการทำให้แรงจูงใจในการทำงานต่ำลง และทำให้เกิดความไม่พอใจในการทำงาน

7. โอกาสในด้านความเจริญก้าวหน้า ทางด้านส่วนตัว คนส่วนมากต้องการที่จะเจริญงอกงาม หรือเจริญเติบโตทางด้านทักษะ ความสามารถทางด้านวิชาชีพ และประสบการณ์ เครื่องมือของการจูงใจที่ดี คือ การให้คำมั่นสัญญาและดำเนินตามสัญญานั้น ๆ องค์กรต่าง ๆ ที่มีการฝึกอบรม และมีโครงการการศึกษา การเดินทางเพื่อดูงานนอกสถานที่ การหมุนเวียนงาน และการสร้างประสบการณ์จากการทำงานและจากเครื่องมือต่าง ๆ ล้วนแต่ใช้วิธีการให้โอกาสในด้านความเจริญงอกงามส่วนบุคคลเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้งสิ้น โอกาสในการก้าวหน้า เป็นการจูงใจที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่งให้ไปสู่ระดับที่สูงกว่าในองค์กร ซึ่งบางคนอาจก้าวหน้าได้รวดเร็ว แต่บางคนก็มีความก้าวหน้าเรื่อย ๆ ตามลำดับ

บัญชา ชื่นชม (2546 : 17) ได้กล่าวว่า ในทางเศรษฐศาสตร์มีทฤษฎีหรือแนวคิดที่สอดคล้องกับตลาดแรงงานของประเทศไทย คือ การแบ่งตลาดเป็นส่วน (Labour Market Segmentation) คือ

1. ตลาดแรงงานที่เป็นระบบ (Formal Market) เป็นตลาดที่ต้องการบุคลากรที่มีทักษะพิเศษหรือมีความสามารถสูง จึงให้ผลตอบแทนระดับสูง และหากเข้าสู่ตลาดนี้ได้แล้วจะมีความมั่นคงในอาชีพการงาน มีการก้าวหน้าในสายงาน ซึ่งได้แก่ แรงงานในภาครัฐราชการ รัฐวิสาหกิจ และธุรกิจเอกชน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2. ตลาดแรงงานที่ไม่เป็นระบบ (Informal Market) เป็นตลาดที่ไม่ต้องการทักษะเฉพาะทางมากนัก ผลตอบแทนที่ได้จะอยู่ในระดับที่ต่ำกว่า ไม่มีความมั่นคงในหน้าที่การงาน ทำให้เกิดการเข้า-ออกงานอย่างต่อเนื่อง

ผู้สมัครงานที่จบการศึกษาในระดับที่แตกต่างกัน จะพิจารณาการเลือกอาชีพแตกต่างกัน ดังนี้

1. แรงงานระดับมัธยมศึกษา ส่วนใหญ่ตัดสินใจเลือกสมัครงานในตำแหน่ง หรืออาชีพด้านการค้า ด้านบริการ ผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการผลิต เช่น กรรมกรหรือคนงาน ช่างตัดเย็บเสื้อผ้า ผู้ควบคุมงานผลิตหรือหัวหน้างานทั่วไป ผู้ให้บริการความปลอดภัย พนักงานเสิร์ฟ ผู้ทำงานบ้าน และผู้ปรุงอาหาร

2. แรงงานระดับ ปวช. - ปวส. ทั้งผู้จบสายช่างและพาณิชย์กรรม ส่วนใหญ่เลือกสมัครงานในอาชีพเสมียนพนักงาน อาชีพเกี่ยวกับการค้า สาขาอาชีพที่สมัครงานกันเป็นจำนวนมาก คือ พนักงานบัญชี พนักงานรับ - จ่ายเงิน เสมียนพนักงานฝ่ายสินค้า และพัสดุ เสมียนโต้ตอบจดหมาย พนักงานขาย ตัวแทนนายหน้าประกันชีวิต ช่างยนต์ ช่างอิเล็กทรอนิกส์ และช่างไฟฟ้า

3. แรงงานระดับปริญญาตรี ส่วนใหญ่เลือกสมัครงานในกลุ่มอาชีพวิชาชีพ วิชาการอาชีพ ด้านบริหารและงานจัดการ สาขาอาชีพที่สนใจสมัครมาก คือ นักบัญชี วิศวอุตสาหกรรม วิศวกรไฟฟ้า และอิเล็กทรอนิกส์ วิศวกรเครื่องกล วิศวกรโยธา และนักเคมี

สรุปได้ว่า แรงงานส่วนใหญ่จะตัดสินใจเลือกเข้าทำงาน หรือประกอบอาชีพตั้งแต่กรรมกรหรือคนงาน ไปจนถึงผู้จัดการ วิศวกรสาขาต่าง ๆ เป็นต้น โดยพิจารณาจากความคาดหวังในเรื่องความมั่นคงในงาน และสวัสดิการการทำงานเป็นสำคัญ

2.4.4 การพัฒนาทางอาชีพ

นวลศิริ เปาโลहित (2528 : 11-12) ได้กล่าวว่า การพัฒนาทางอาชีพ (Career Development) มี 3 ขั้นตอน คือ

1. การรู้จักตนเอง หมายถึง การที่บุคคลได้พิจารณาถึงความสามารถ จุดเด่น ทักษะ ค่านิยม ความสนใจ ตลอดจนบุคลิกภาพของตนเองว่าเป็นอย่างไร การรู้จักตนเองนั้นสำคัญอย่างยิ่งต่อการเลือกอาชีพของบุคคลผู้ที่รู้ว่าตนเองเก่งทางการแสดงออก มีความคิดสร้างสรรค์ย่อมมีความพึงพอใจกับอาชีพที่เปิดโอกาสให้ความคิดอิสระของเขาแสดงออก หรือบุคคลที่รู้ว่าตนเองไม่ชอบทำงานกับตัวเลขย่อมรู้สึกอึดอัด ถ้าได้งานที่ต้องขลุกอยู่กับตัวเลขหรือบัญชี รายรับรายจ่ายทั้งวัน

2. การรวบรวมข้อมูล เป็นการได้รับความรู้ทางอาชีพ เช่น ลักษณะของอาชีพ การศึกษาที่จำเป็นที่จะก้าวไปสู่อาชีพนั้น ความก้าวหน้าของอาชีพนั้น ความมั่นคงของการประกอบอาชีพ เป็นต้น ข้อมูลเหล่านี้ช่วยในการเลือกอาชีพ เพราะใช้เป็นตัวประกอบในการพิจารณาเพื่อก้าวสู่อาชีพนั้น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3. การเตรียมตัวเพื่อก้าวสู่โลกของงานอาชีพ เป็นการฝึกทักษะความรู้ที่จะก้าวไปสู่งานอาชีพนั้น ๆ

2.4.5 ทฤษฎีการพัฒนาทางอาชีพ

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2532 : 101 - 108) ได้กล่าวว่า การพัฒนาทางอาชีพ หมายถึง กระบวนการพัฒนาความเชื่อ ค่านิยม ทักษะ ความถนัด ความสนใจ บุคลิกภาพ ตลอดจนความรู้ ที่เกี่ยวกับโลกของอาชีพ การพัฒนาการของบุคคลในด้านอาชีพจึงเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจเลือกอาชีพ ตลอดจนการตั้งจุดมุ่งหมายของชีวิตและการทำงาน

ทฤษฎีการพัฒนาทางอาชีพแบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ

1. กลุ่มที่มุ่งความต้องการทางจิตวิทยา (Psychological Needs) ได้แก่ ทฤษฎีของฮอพพอด (Hoppock) ฮอลแลนด์ (Holland) และ โรว์ (Roe)
2. กลุ่มที่มุ่งการพัฒนาตนเอง ได้แก่ ทฤษฎีของกินสเบิร์ก (Ginzberg) ซูเปอร์ (Super) และไทด์แมน (Tiedman) และ โอฮารา (O'Hara)

กลุ่มที่มุ่งความต้องการทางจิตวิทยา

1) ทฤษฎีความต้องการทางอาชีพของฮอพพอด (Hoppock's Composite Theory) สามารถแยกเป็นข้อย่อย ๆ ได้ดังนี้

- คนเราเลือกอาชีพเพื่อสนองความต้องการ เป็นความต้องการทั้งทางร่างกายและจิตใจ ความต้องการที่หลากหลายของมนุษย์ เป็นตัวกำหนดให้เขาเลือกอาชีพ ที่จะสนองความต้องการของเขาได้

- อาชีพที่เราเลือก มักจะเป็นอาชีพที่สามารถตอบสนองความต้องการที่สูงที่สุดของเราได้

- บุคลิกภาพของบุคคลประเภท Social น่าจะรับรู้ตนเองเป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ดี ชอบช่วยเหลือ พยายามเข้าใจผู้อื่น มีความสนใจที่จะจัดการและติดต่อบุคคลอื่น มีทักษะทางสังคม

สิ่งแวดล้อมที่ต้องการในการทำงาน ได้แก่ ต้องการการทำงานร่วมกับผู้อื่น ให้คำแนะนำ ช่วยเหลือและบริการผู้อื่น อาชีพที่ถนัดได้แก่ อาชีพที่ให้บริการผู้อื่น เช่น นักสังคมสงเคราะห์ นักแนะแนว ครูอาจารย์ เป็นต้น

- บุคลิกภาพของบุคคลประเภท Enterprising มักรับรู้ตนเองว่าเป็นบุคคลเด่น เข้าสังคมได้ดี เชื่อมมั่นในตนเองสูง มักชอบกิจกรรมทางด้านการวางแผนและผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจ เช่น งานประเภทค้าขาย ชอบเสี่ยงและผจญภัย มีความก้าวร้าว ชอบแสดงออกและกระตือรือร้น

สิ่งแวดล้อมในการทำงาน ที่เปิดโอกาสให้บุคคลใช้ทักษะทางด้านคำพูดชักจูง ควบคุมผู้อื่นได้ อาชีพได้แก่ ค้าขาย นักการธนาคาร นายหน้า นักวิจัยตลาด ผู้จัดการฝ่ายขาย ผู้จัดการฝ่ายขาย นายความ เป็นต้น

- บุคลิกภาพของบุคคลประเภท Artistic มีการรับรู้ตนเองว่า มีพรสวรรค์ทางด้านการแสดงออก มีความละเอียดอ่อนทางจิตใจ ชอบกิจกรรมที่เป็นนามธรรม ชอบอิสระ สร้างสรรค์ผลงานทางด้านศิลปะ ดนตรี วรรณกรรม

สิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ต้องการ ได้แก่ สามารถแสดงออกทางความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ใช้จินตนาการและอิสระ อาชีพ ได้แก่ งานศิลปะทุกแขนงการประพันธ์ ดนตรี งานแสดง เป็นต้น

- บุคลิกภาพของบุคคลประเภท Conventional มีบุคลิกภาพที่เชื่องชาน อ่อนน้อม เรียบร้อย เจ้าระเบียบ ไม่ยืดหยุ่น ขาดจินตนาการ มีความสนใจในกิจกรรมที่เป็นรูปธรรม ทำกิจกรรมที่เป็นที่ยอมรับของสังคมยึดแบบเดิมที่เคยปฏิบัติกันมา

สิ่งแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ งานที่มีหน้าที่บอกไว้อย่างแจ่มชัด เป็นงานประจำ ทำเป็นวงจรตามที่กำหนดไว้ ได้แก่ อาชีพที่เป็นงานในสำนักงานทำบัญชีและเลขานุการ

2) ทฤษฎีการเลือกอาชีพของโรว์ (Roe) ได้เน้นความสำคัญของพันธุกรรมและสิ่งแวดล้อม และความต้องการที่มีผลต่อการเลือกทิศทางการอาชีพของบุคคล ดังนี้

- พันธุกรรมเป็นตัวกำหนด และจำกัดการพัฒนาคุณลักษณะของบุคคล
- วัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อมทางสังคม ประกอบกับประสบการณ์เฉพาะตัวของบุคคลแต่ละคน เป็นเครื่องกำหนดทิศทางการพัฒนาคุณลักษณะต่าง ๆ ที่ได้จากพันธุกรรม
- ประสบการณ์ของความพึงพอใจ หรือความคับแค้นใจในวัยเยาว์จะเป็นตัวกำหนดทิศทางการความสนใจของบุคคล และความพึงพอใจเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อความต้องการได้รับการตอบสนองนั่นเอง
- แบบแผนความสนใจที่เด่นชัด จะถูกกำหนดโดยพลังจิต (Psychic Energy)
- แรงจูงใจนำไปสู่ความสัมฤทธิ์ผลนั้น ขึ้นอยู่กับระดับความต้องการและความสามารถที่จะตอบสนองความต้องการนั้น

นอกจากนี้ ยังได้แยกบุคลิกภาพของบุคคลออกเป็น 2 รูปแบบ คือ

- บุคคลที่มุ่งงาน (Work Oriented) เป็นบุคคลที่มีบุคลิกภาพที่สนใจต่อการทำงาน มีความสุขและความพึงพอใจที่ได้ทำงาน
- บุคคลที่มุ่งความสัมพันธ์และความสนุกสนาน (Pleasure – Oriented) เป็นบุคคลที่ไม่ถือว่าการทำงานเป็นสิ่งสำคัญของชีวิต บุคคลกลุ่มนี้ถูกชักจูงให้เปลี่ยนใจจากการทำงานได้ง่ายมาก ไม่ยอมให้การทำงานเข้าไปยุ่งเกี่ยวกับความสนุกสนานในชีวิต และเมื่อทำงานก็มักจะเป็นเพราะพอใจในสิ่งอื่นมากกว่าจะอยากทำงานจริงๆ

กลุ่มที่มุ่งการพัฒนาตนเอง

1) ทฤษฎีการทางอาชีพของซูเปอร์ (Super's Theory of Vocational Development)

ซูเปอร์ได้เสนอพื้นฐานทางทฤษฎีการพัฒนาการทางอาชีพไว้ 9 ประการ คือ ไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
 เอกสารฉบับนี้เผยแพร่โดยกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ กระทรวงพาณิชย์
 ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- มนุษย์มีความแตกต่างกันในด้านความสามารถ ความสนใจและบุคลิกภาพ
- ความแตกต่างของบุคคลแต่ละคน ทำให้เขาเหมาะสมกับอาชีพต่างกันไป
- ในงานแต่ละอาชีพ แม้ต้องการบุคคลที่มีลักษณะบางอย่างก็ตาม แต่ก็มีควมกว้างมากพอที่บุคคลที่มีบุคลิกภาพใกล้เคียงอื่นสามารถประกอบอาชีพอื่นได้เช่นกัน
- ความพึงพอใจของบุคคล ความสามารถ สถานการณ์ที่เขาดำรงชีวิตอยู่ ตลอดจนความคิดรวบยอดเกี่ยวกับตนเอง มีการเปลี่ยนแปลงไปตามเวลาและประสบการณ์ ทำให้การตัดสินใจเลือกอาชีพของบุคคลอาจมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงเสมอ
- ชีวิตเป็นกระบวนการไม่หยุดนิ่ง
- องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อแบบแผนทางอาชีพของบุคคล คือ ระดับสถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคมของพ่อแม่ ความสามารถทางด้านสติปัญญา ลักษณะของบุคลิกภาพ และโอกาสที่เขาจะได้มีประสบการณ์ทางอาชีพต่าง ๆ
- การพัฒนาทางอาชีพ เป็นการพัฒนาทางจิตใจและร่างกายผสมไปกับกระบวนการแสดงออกของความคิดรวบยอดของบุคคล
- การเข้าสู่อาชีพของบุคคล มักจะถูกกำหนด โดยกระบวนการประนีประนอม ระหว่างตัวบุคคล กับตัวแปรทางสังคม เช่น ระหว่างสภาพที่มีอยู่กับสภาพความเป็นจริง
- ความพึงพอใจในการทำงานขึ้นอยู่กับ ความสามารถ ความสนใจ บุคลิกภาพและค่านิยมของเขามีโอกาสได้แสดงออกมากน้อยเพียงใดในงานที่ทำ และประสบการณ์ที่เขาได้รับจากการทำงาน สอดคล้องกับภาพพจน์ของตัวเขาเองที่ต้งขึ้นมากน้อยเพียงใด

2) ทฤษฎีการพัฒนาการทางอาชีพของไทด์แมนและโอฮารา (Tiedman and O'Hara's Theory of Career Development) ไทด์และโอฮารา มองเห็นว่าการพัฒนาการทางอาชีพเป็นกระบวนการที่บุคคลใช้การทำงานเป็นวิธีการแสดงออกทางบุคลิกภาพ และเป็นการปรับตัวทางสังคม เขาได้อธิบายถึงความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพและอาชีพว่า ต้องผ่านกระบวนการตัดสินใจ 2 ระยะ คือ

1. ระยะคาดการณ์ล่วงหน้าแบ่งเป็น 4 ขั้นตอนย่อย คือ
 - ขั้นการสำรวจ เมื่อบุคคลเห็นทางเลือกหลากหลายจึงเริ่มสำรวจทางเลือกเหล่านั้น
 - ขั้นเห็นรูปแบบการเลือกที่ชัดเจน
 - ขั้นการเลือก เลือกอาชีพที่ชอบมากกว่าอาชีพอื่น และจัดลำดับอาชีพที่ต้องการ
 - ขั้นเจาะจงตัวเลือก เมื่อเลือกอาชีพได้แล้วก็จะหันไปหาข้อมูลรายละเอียดของอาชีพ

นั้น ๆ

2. ระยะการดำเนินงานตามแผนและการปรับตัวมี 3 ขั้นตอนย่อย คือ
 - ขั้นอุปมาน บุคคลก้าวเข้าสู่อาชีพที่ได้วางแผนเลือกไว้ และอาจต้องปรับตัวโดย

ปฏิบัติตามกลุ่มอาชีพที่เขาปฏิบัติกัน งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- ขั้นหัวเลี้ยวหัวต่อ เป็นขั้นที่บุคคลหาความสมดุลมั่นคงในงาน เกิดความพึงพอใจว่างานนั้นเหมาะกับเขา

นวลศิริ เปาโรหิต (2528 : 77-78) ได้กล่าวว่า ไอแซกสัน (Issacson) ได้สรุปทฤษฎีการพัฒนาการทางอาชีพไว้ดังนี้

1. การพัฒนาทางอาชีพเป็นกระบวนการที่เกิดต่อเนื่องกันไปตลอดชีวิตบุคคล
2. เพื่อเป็นกระบวนการ ที่เกิดต่อเนื่องไปตามช่วงอายุบุคคล จึงมักเป็นสิ่งที่พยากรณ์ได้ และปรับปรุงเปลี่ยนแปลงได้
3. ความแตกต่างทางพันธุกรรม และสิ่งแวดล้อมเป็นสาเหตุให้บุคคลมีความสามารถ ความสนใจและบุคลิกภาพ
4. ในแต่ละอาชีพมักจะมีความต้องการ ความรู้ความสามารถที่ต่างกัน รวมทั้งคุณลักษณะของบุคคลที่ประสบความสำเร็จ ในแต่ละอาชีพก็มักจะแตกต่างกันออกไปด้วย
5. ระดับที่บุคคลจะพัฒนาไปได้มากน้อยเพียงใด รวมทั้งความสามารถในการประยุกต์ใช้บุคลิกภาพของเขาอย่างไร ในงานอาชีพนั้นขึ้นอยู่กับองค์ประกอบทางเจตคติ แรงจูงใจและค่านิยมของเรา
6. บุคคลเรียนรู้เกี่ยวกับงานและความสัมพันธ์ที่งานมีต่อชีวิตมนุษย์ได้หลายวิธี เช่น จากครอบครัว กลุ่มเพื่อนและสังคม รวมทั้งประสบการณ์ในชีวิตประจำวัน จะช่วยให้เพิ่มพูนความเข้าใจในเรื่องนี้มากขึ้นทุกที
7. ผลสัมฤทธิ์ทางการงานที่บุคคลแสวงหานั้น จะต้องขึ้นอยู่กับองค์ประกอบส่วนตัวของบุคคล ได้แก่ ความสามารถ ความสนใจ เจตคติ บุคลิกภาพและค่านิยม และสถานการณ์ที่เป็นจริงภายนอก เช่น โอกาส สถานภาพทางเศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม เป็นต้น
8. ความพึงพอใจในงานอาชีพ ไม่ว่าจะเกิดจากการที่ความต้องการได้รับการตอบสนองหรือบุคคลได้แสดงออกในอาชีพนั้น ได้แก่ บุคคลเมื่อมีศักยภาพที่จะประสบผลสำเร็จนั้น ปรากฏให้เห็นเด่นชัดและเป็นที่ยอมรับแก่ตัวเอง

2.4.6 ความคงอยู่ในอาชีพ

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2532 : 109) ได้กล่าวว่า ความคงอยู่ในอาชีพ หมายถึง เมื่อบุคคลเข้าสู่อาชีพแล้วจะไม่เปลี่ยนอาชีพด้วยเหตุผลใด โดยก้าวเข้ามาสู่อาชีพด้วยความมั่นใจ และปรารถนาที่จะประกอบอาชีพนั้นต่อไปด้วยความสมัครใจ ความคงอยู่ในอาชีพระดับบุคคล เป็นสิ่งที่บุคคลเลือกปฏิบัติด้วยตนเอง ยอมรับและสำนึกว่า การตัดสินใจเช่นนั้นสนองต่อตัวเองตลอดไป ความคงอยู่ในอาชีพระดับบุคคลเป็นความผูกพันต่ออาชีพของบุคคลดังนี้

- 1) การเลือกอาชีพและตกลงใจที่จะประกอบอาชีพนั้น จะเป็นข้อผูกพันให้ยอมรับถึงผลอื่นที่จะนำมาในการกระทำนั้น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- 2) บุคคลจะเกิดสำนึก ตระหนักถึงข้อผูกพันที่มีต่อการกระทำนั้น
- 3) ผลกระทำนั้นจะเป็นไปอย่างค่อนแคะและสม่าเสมอ

ความคงอยู่ในอาชีพสร้างขึ้นจากการศึกษาที่จำเพาะของตนเอง ซึ่งจะเกิดขึ้นได้ ต้องผ่านกระบวนการโดยเฉพาะและความคงอยู่นั้นจะสูงขึ้น เมื่อได้เข้าไปมีส่วนสัมพันธ์ ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคคลนั้น ๆ ตามที่ได้รับการฝึกฝนมา

2.5 ข้อมูลเกี่ยวกับอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้า และนิคมอุตสาหกรรมกบินทร์บุรี

2.5.1 อุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้า

อุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้า เดิมเริ่มจากการนำเข้าชิ้นส่วนมาประกอบผลิตภัณฑ์สำเร็จรูปเพื่อทดแทนการนำเข้า ในปัจจุบันเป็นอุตสาหกรรมที่มีการส่งออกมากกว่า ร้อยละ 70 ของการผลิตสามารถสร้างรายได้ให้กับประเทศ ในปี 2545 ประมาณ 357,000 ล้านบาท คิดเป็นมูลค่าส่งออกร้อยละ 11 ของมูลค่าสินค้าส่งออกที่สำคัญ 20 รายการแรกของไทย แนวโน้มของอุตสาหกรรมยังคงมีการเติบโตอย่างต่อเนื่อง จากการย้ายฐานการผลิตมายังประเทศไทยของผู้ผลิตรายใหญ่โดยเฉพาะประเทศญี่ปุ่น

องค์ประกอบที่สำคัญของอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้า

- 1) กลุ่มสินค้าส่งออกที่สำคัญ ประกอบด้วย
 - เครื่องปรับอากาศและส่วนประกอบ
 - เครื่องรับวิทยุ โทรทัศน์และส่วนประกอบ
 - ตู้เย็น และตู้แช่
 - เตารีด ไมโครเวฟ
 - พัดลม เครื่องคอมพิวเตอร์ของเครื่องทำความเย็น
 - เครื่องซักผ้า
- 2) ผู้ประกอบการ มีจำนวน 31 ราย ประกอบด้วย
 - ขนาดเล็ก (คนงานน้อยกว่า 50 คน) จำนวน 221 ราย
 - ขนาดกลาง (คนงานมากกว่า 50-200 คน) จำนวน 50 ราย
 - ขนาดใหญ่ (คนงานมากกว่า 200 คน) จำนวน 47 ราย
- 3) ก่อให้เกิดการจ้างงาน ในปี 2545 ประมาณ 165,000 คน
- 4) การใช้ปัจจัยการผลิต ประกอบด้วย
 - ในประเทศ ร้อยละ 31.8
 - ต่างประเทศ ร้อยละ 59.1
 - ประมาณค่าไร ร้อยละ 9.1

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

5) เป้าหมายของอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้า

- เป็นฐานการผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าอันดับ 1 ในกลุ่มอาเซียน
- มีอัตราการขยายตัวด้านการส่งออกเพิ่มขึ้นร้อยละ 10 ต่อปี
- เพิ่มปริมาณการใช้วัตถุดิบและชิ้นส่วนที่ผลิตในประเทศร้อยละ 10 ต่อปี
- ลดการนำเข้าสินค้าจากต่างประเทศร้อยละ 10 ต่อปี
- พัฒนาเทคโนโลยีการผลิตและสร้างแบรนด์เนมของไทย
- ยกระดับผู้ประกอบการ SMEs ให้สามารถผลิตสินค้าได้ตามสากลหรือมาตรฐาน IEC (มาตรฐานของเครื่องใช้ไฟฟ้าที่ส่งไปยุโรป)

2.5.2 เขตนิคมอุตสาหกรรมกบินทร์บุรี

เขตนิคมอุตสาหกรรมกบินทร์บุรีมีพื้นที่กว่า 4,000 ไร่ โดยได้รับการจัดสรรเป็น 3 ส่วน คือ พื้นที่เพื่ออุตสาหกรรม, พื้นที่เพื่อการพาณิชย์ และพื้นที่พักอาศัย โดยพื้นที่ส่วนใหญ่กว่า 2,500 ไร่ ได้รับการจัดสรรให้เป็นพื้นที่เพื่ออุตสาหกรรม

เขตนิคมอุตสาหกรรมกบินทร์บุรีตั้งอยู่ที่พื้นที่ในเขต 3 ในการให้สิทธิประโยชน์แก่ผู้ลงทุน จากคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน (BOI : Board of Investment) ในการผลิตสินค้าเพื่อการส่งออก ตั้งอยู่ในพื้นที่ระหว่างกรุงเทพฯ และท่าเรืออีสเทอร์นซีบอร์ด ซึ่งสะดวกในขนส่งสินค้า

การลงทุนในพื้นที่เขตนิคมอุตสาหกรรมกบินทร์บุรีของอุตสาหกรรม จะก่อให้เกิด ประโยชน์ต่อต้นทุนการดำเนินงานที่ต่ำเนื่องจาก

- ค่าใช้จ่ายในการให้บริการพื้นที่ที่มีอัตราส่วนต่ำกว่าเมื่อเทียบกับ เขตนิคมอุตสาหกรรมอื่น
- ต้นทุนในการจ้างแรงงานในการผลิตอัตราค่าจ้างต่ำสุดเพียง 135 บาทต่อวัน
- ส่วนลดร้อยละ 10 ของค่าไฟฟ้าเป็นระยะเวลา 5 ปี
- ได้รับสิทธิประโยชน์ในการดำเนินธุรกิจ การนำเข้าและส่งออกสินค้าจากคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน
- ทำเลของเขตนิคมอุตสาหกรรมที่สะดวกต่อการกระจายสินค้าทั้งในประเทศ และต่างประเทศ คือ อยู่ห่างจากกรุงเทพฯ 165 กิโลเมตร และ ท่าเรือแหลมฉบัง 170 กิโลเมตร

2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

วิโรจน์ กุศลวรรคตศุภกิจ (2523 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ขวัญและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เปรียบเทียบระหว่างพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด กับพนักงานธนาคารออมสิน เพื่อศึกษาลักษณะที่เหมือนและแตกต่างของขวัญ และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ธนาคารกรุงเทพ ซึ่งเป็นธนาคารเอกชนกับพนักงานธนาคารออมสิน ซึ่งเป็นธนาคารของรัฐ และมีปัจจัยอะไรบ้างที่ส่งเสริมและกระทบกระเทือนให้ขวัญ และความพึงพอใจในงานของพนักงานทั้งสองธนาคารอยู่ในระดับสูง หรือต่ำอย่างไร โดยการใช้การสุ่มตัวอย่างแบบ Stratified Random Sampling จำนวน 436 ฉบับ ได้รับกลับคืนมาเป็นจำนวน 410 ฉบับ และใช้ค่ามัธยิมคณิต และตารางในการสรุปผล 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

1. ประกอบอาชีพตามอย่างบิดา มารดา
2. ประกอบอาชีพ โดยไม่ได้ตั้งใจมาก่อนหรือทำด้วยความบังเอิญ
3. มีความตั้งใจและหาหนทางที่เข้าสู่อาชีพที่เลือกไว้
4. ทดลองทำหลาย ๆ อาชีพ จนกระทั่งพบว่าควรจะทำงานอะไรที่เป็นหลักและยึดเป็นอาชีพ

วันชัย เพชรแก้ว (2535) ได้ศึกษาแนวโน้มความต้องการการบริการแนะแนวอาชีพและจัดหางานของนักศึกษาวิทยาลัยเทคนิคนนทบุรี พบว่า การให้บริการด้านอาชีพสนเทศและด้านบริการให้คำปรึกษานั้น นักศึกษามีความต้องการข้อมูลเกี่ยวกับการประกาศรับสมัครงานของสถานประกอบการ การจัดการพบปะพูดคุยซักถามจากนายจ้าง การให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการตัดสินใจเลือกอาชีพที่เหมาะสมกับตัวเอง การช่วยสร้างความมั่นใจในการวางแผนอนาคตเป็นหัวข้อที่นักศึกษาต้องการได้รับบริการอยู่ในระดับมากที่สุด

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2536) ในชุดโครงการวิจัยรูปแบบการอาชีวศึกษา พบว่า ผู้ที่สำเร็จการศึกษาระดับ ปวช. ปวส. ที่เข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมมีอัตราการย้ายงานร้อยละ 41.8 และในจำนวนผู้ที่ย้ายงานนี้มีเหตุผลของการย้ายงาน คือ ต้องการความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน (ร้อยละ 41.7) ได้เงินเดือนต่ำ (ร้อยละ 13.8) และต้องการศึกษาต่อ (ร้อยละ 7.4)

สมชาย ชัยยุทธ์ (2537) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในงานของพนักงานบริหารบุคคลในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ผลการวิจัยพบว่า พนักงานบริหารบุคคลมีความพึงพอใจรวมอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างสูง และในองค์ประกอบย่อยความพึงพอใจในด้านปกครองบังคับบัญชามีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด และด้านสภาพแวดล้อมมีคะแนนต่ำสุด ส่วนตัวแปรภูมิหลัง เช่น เพศ รายได้ต่อปี สภาพของตำแหน่ง มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

พุดิชา กิตติมาวิกรม (2537 : บทคัดย่อ) 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 ความมั่นคงในงาน ลักษณะงาน ความยุติธรรมภายในหน่วยงาน ความเพียงพอของรายได้จากการปฏิบัติงาน และสวัสดิการของหน่วยงาน ส่วนที่ 3 ประกอบด้วยมาตรประเมินค่าสภาพความพอใจในการทำงานในหน่วยงาน และสภาพความพอใจเพื่อนร่วมงาน และคำถามเปิดให้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับ ข้อดี ข้อเสียและสภาพปัญหาในการทำงาน ผลการศึกษา พบว่า พนักงานมีขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาขวัญในการปฏิบัติงานโดยแยกตามองค์ประกอบของขวัญ พบว่า พนักงานมีขวัญต่ำสุดในด้านความเพียงพอของรายได้จากการปฏิบัติงาน รองลงมาคือ ด้านสวัสดิการของหน่วยงาน และด้านลักษณะงานตามลำดับ ส่วนด้านที่พนักงานมีขวัญในการปฏิบัติงานสูงสุดคือ ด้านการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และด้านการมีการติดต่อสื่อสารอย่างเพียงพอ ตามลำดับ สำหรับปัจจัยที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับขวัญในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญ คือ การศึกษา ระดับชั้นของตำแหน่ง ระยะเวลาการทำงานในฝ่ายการพนักงาน กล่าวคือ พนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่ามีขวัญในการปฏิบัติงานสูงกว่าพนักงานที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี พนักงานที่มีระดับชั้นโทและเอก มีขวัญในการปฏิบัติงานสูงกว่าพนักงานระดับชั้น พ.1 และ พ.2 และชั้นตรี พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานในฝ่ายการพนักงานนานกว่ามีขวัญในการปฏิบัติสูงกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานในฝ่ายการพนักงานน้อยกว่า

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

อุบล คล้ายฉิม (2538 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง กำลังขวัญในการปฏิบัติงานของ พนักงานคุมประพฤติ กรมราชทัณฑ์ โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานคุม ประพฤติ กรมราชทัณฑ์ทั้งหมด 128 คน แต่ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา 116 คน ผลการศึกษาพบ ว่า 1) ระดับกำลังขวัญของพนักงานคุมประพฤติ กรมราชทัณฑ์ โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับกลาง และ 2) การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับกำลังขวัญ ปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส รายได้ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานคุมประพฤติและตำแหน่งปัจจุบันที่แตกต่างกัน ให้ผลแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติหรือมีสภาพขวัญไม่แตกต่าง มีเพียงระดับการ ศึกษาที่ให้ผลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 3) เมื่อพิจารณาแต่ละปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบ กำลังขวัญ พบว่า มีระดับกำลังขวัญสูงในด้าน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับ บัญชา การเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน สถานภาพและการยอมรับนับถือ มีระดับกำลังขวัญปาน กลางในด้าน โอกาสก้าวหน้า สวัสดิการของหน่วยงาน ความพอใจในงานความยุติธรรมในหน่วย งาน ความเพียงพอของรายได้จากการปฏิบัติงาน และมีระดับกำลังขวัญต่ำในด้านสภาพการปฏิบัติ งาน 4) เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของกำลังขวัญกับกำลังขวัญ พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา โอกาสก้าวหน้า สถานภาพและการยอมรับนับ ถือ การเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ความร่วมมือกันของผู้ ปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับระดับกำลังขวัญในระดับสูง ในขณะที่ความยุติธรรมในหน่วยงาน สวัสดิการของหน่วยงาน ความพอใจในงาน สภาพการปฏิบัติงาน และความเพียงพอของรายได้จาก การปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับระดับกำลังขวัญในระดับกลาง

บุษบา หน่ายคอน (2539 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยระดับขวัญในการปฏิบัติงานของ พยาบาลในโรงพยาบาลภาคตะวันออกเฉียง และเปรียบเทียบระดับขวัญในการปฏิบัติงานของพยาบาลใน โรงพยาบาลภาคตะวันออกเฉียง จำแนกตามสถานภาพสมรส ประเภทของพยาบาล ขนาดโรงพยาบาล และอายุราชการ โดยมีกลุ่มตัวอย่างจำนวน 328 คน ซึ่งเครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามที่มีความเชื่อมั่น 0.96 และทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรม SPSS/PC+ หา คะแนนเฉลี่ย 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

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4. เมื่อเปรียบเทียบขวัญในการปฏิบัติงานจำแนกตามประเภทขนาดของโรงพยาบาล พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในด้านความสำเร็จในการทำงาน

5. เมื่อเปรียบเทียบขวัญในการปฏิบัติงานจำแนกตามอายุราชการพบว่า โรงพยาบาลที่มีอายุราชการต่ำกว่า 5 ปี กับโรงพยาบาลที่มีอายุราชการมากกว่า 5 ปี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในด้านนโยบายการบริหาร ความสำเร็จในการทำงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะของงานและความรับผิดชอบ และโรงพยาบาลที่มีอายุราชการ 5-10 ปี กับโรงพยาบาลที่มีอายุราชการมากกว่า 10 ปี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในด้านการยอมรับนับถือและลักษณะของงาน

องอาจ โสรถาวร (2540 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายขาย บริษัท ไทยประกันชีวิต จำกัด สาขารัตนบุรี จังหวัดสุรินทร์ เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม จำนวน 115 คน ผลการศึกษาพบว่า 1) ปัจจัยแวดล้อมในการทำงานโดยรวมแล้วอยู่ในระดับที่สูงและเมื่อพิจารณาตามปัจจัยแวดล้อมแต่ละด้าน พบว่า ในด้านลักษณะงาน การบังคับบัญชา โอกาสความก้าวหน้าและการบริหารและนโยบายขององค์กร อยู่ในระดับสูง ส่วนด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับปานกลาง 2) ขวัญในการปฏิบัติงานโดยรวมแล้วมีขวัญในการทำงานอยู่ในระดับสูงในทุกองค์ประกอบ คือ ความผูกพันต่อองค์กร การปฏิบัติตามระเบียบและการอุทิศตนเพื่องาน 3) ความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยแวดล้อมในการทำงานกับขวัญในการทำงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ การบริหารและนโยบายขององค์กร และโอกาสความก้าวหน้า มีความสัมพันธ์กับขวัญในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน 4) ปัจจัยแวดล้อมในการทำงาน ที่มีอิทธิพลต่อขวัญในการปฏิบัติงาน พบว่า โดยรวมสภาพแวดล้อมในการทำงานมีอิทธิพลต่อขวัญมากที่สุด รองลงมาได้แก่ เพื่อนร่วมงาน และการบริหารนโยบาย ขององค์กร เมื่อพิจารณาองค์ประกอบของขวัญ พบว่า ในด้านความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญ ได้แก่ การบริหารและนโยบายขององค์กรและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่วนด้านการปฏิบัติงานตามระเบียบ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญ ได้แก่ เพื่อนร่วมงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน

สิทธิพงษ์ ณ เชียงใหม่ (2540 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเลือกเข้าทำงานกับภาคเอกชนของนักศึกษาวิทยาลัยเทคนิค ผลการศึกษาสรุปได้ว่า ปัจจัยตัวแปรอิสระทั้ง 7 ด้าน ต่างมีผลต่อความคิดเห็นและการตัดสินใจของนักศึกษาที่พร้อมจะสมัครเข้าทำงานกับภาคเอกชนอยู่ในระดับสูงเกือบทุกด้าน และเรียงลำดับตามความสำคัญโดยอาศัยคะแนนเฉลี่ยของตัวแปรแต่ละด้านเป็นเกณฑ์ ได้ดังนี้ (1) ค่าจ้าง เงินเดือน (2) สภาพการทำงานที่ดี (3) ความต้องการอุปกรณ์ที่ดีสำหรับการทำงาน (4) โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (5) นายจ้าง (6) สวัสดิการอื่นๆ และ (7) ความต้องการงานที่ตนเองสนใจ

กาญจนา วินัยพานิช (2541 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ของขวัญกำลังในกับบุคลิกภาพของผู้บริหาร กรณีศึกษาบริษัท เอ-โหม่ มีเดีย จำกัด โดยใช้เครื่องมือในการศึกษาเอกสารเป็นเอกสารที่ส่งวนเวียนสำหรับพิจารณาเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่อนักผู้จัดทำแบบสอบถามนี้พบว่า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แบ่งเป็น 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 มีระดับขวัญกำลังใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน ส่วนการเปรียบเทียบระดับขวัญกำลังใจของพนักงานที่อยู่ภายใต้การบังคับบัญชาของผู้บริหารที่มีบุคลิกภาพแบบที่ 1 ลักษณะการหาข้อมูลจากความเป็นจริง (Sensing) หรือจากการหยั่งรู้ (Intuition) บุคลิกภาพแบบที่ 2 ลักษณะการตัดสินใจโดยใช้เหตุผล (Thinking) หรือใช้ความรู้สึก (Feeling) และบุคลิกแบบที่ 3 หรือลักษณะการปฏิบัติงานตามอย่างมีแบบแผน (Judging) หรือปฏิบัติงานอย่างยืดหยุ่น (Perceiving) นั้นไม่แตกต่างกัน ในขณะที่พนักงานที่อยู่ภายใต้การบังคับบัญชาของผู้บริหารที่มีบุคลิกภาพแบบเปิดตัว (Extraversion) มีค่าเฉลี่ยระดับขวัญกำลังใจสูงกว่ากลุ่มที่ผู้บริหารมีบุคลิกภาพแบบปิดตัว (Introversion)

ฉรรจุพล 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 (2542 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เค เอส คอม เอ็นเตอร์ไพรส์ จำกัด โดยใช้เครื่องมือในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเองเกี่ยวกับความรู้สึกใน 10 ด้าน อันมีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่าขวัญกำลังใจภาพรวม และในแต่ละด้านอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน ยกเว้น ความสำเร็จในการทำงาน ซึ่งระดับความรู้สึกของขวัญกำลังใจอยู่ในระดับสูง เมื่อเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความรู้สึกในการรับผิดชอบ ด้านความพึงพอใจในตำแหน่งงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความพึงพอใจในรายได้ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน เมื่อเปรียบเทียบขวัญ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น มิอนุญาตให้เผยแพร่โดยไม่ได้รับอนุญาต

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

กำลังใจกับระยะเวลาในการทำงาน พบว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานต่างกัน มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานทั้งในภาพรวมและในแต่ละด้านแตกต่างกัน และพนักงานที่มีรายได้ในการทำงานต่างกัน มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานทั้งในภาพรวมและในแต่ละด้านแตกต่างกัน

ไกรศักดิ์ ยงกุลวณิช (2544 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาขวัญกำลังใจการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมยางรถยนต์ ผลการศึกษาพบว่า 1) ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติในอุตสาหกรรมยางรถยนต์ กรณีศึกษา บริษัท สยามสตีลคอร์ด จำกัด โดยภาพรวมแล้วอยู่ในระดับปานกลาง 2) เมื่อเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานโดยจำแนก เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการทำงาน พบว่าไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อย่างไรก็ตาม เมื่อจำแนกตามรายได้การทำงาน กลับพบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 3) เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบเป็นรายด้านพบว่าความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนี้

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

ธวัชชัย สยัคพานิช (2544 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการกะ กรณีศึกษา บริษัท ทีพีโอ โพลีน จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษามีดังต่อไปนี้

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

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

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

อุไรลักษณ์ ทองดี (2545 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษา บริษัทดีเอชเอ สยามเวลา จำกัด ผลการศึกษาสรุปได้ว่า ปัจจัยตัวแปรอิสระทั้ง 7 ด้าน ต่างมีผลต่อความคิดเห็นและการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมของพนักงานระดับปฏิบัติการแตกต่างกัน โดยมีผลต่อการตัดสินใจอยู่ในระดับมากจำนวน 4 ด้าน เรียงลำดับโดยอาศัยคะแนนเฉลี่ยของตัวแปรแต่ละด้านจากมากที่สุดไปถึน้อยที่สุดเป็นเกณฑ์ ได้ดังนี้ (1) นายจ้าง (2) สภาพการทำงานที่ดี (3) สวัสดิการอื่น ๆ (4) ความต้องการอุปกรณ์ที่จำเป็นสำหรับการทำงาน และ ปัจจัยมีผลต่อการตัดสินใจระดับปานกลางจำนวน 3 ด้าน เรียงลำดับโดยอาศัยคะแนนเฉลี่ยของตัวแปรแต่ละด้านจากมากที่สุดไปถึน้อยที่สุดเป็นเกณฑ์ ได้ดังนี้ (1) ค่าจ้าง เงินเดือน (2) ความต้องการทำงานที่ตนเองสนใจ และ (3) โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานใน โรงงานผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้า ของพนักงานระดับปฏิบัติการในเขตนิคมอุตสาหกรรมกบินทร์บุรี จ.ปราจีนบุรี ที่มีพนักงานมากกว่า 1,000 คน จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และ ฝ่ายงาน งานวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ที่มุ่งเน้นสำรวจข้อเท็จจริงต่างๆ ของคน ซึ่งผู้วิจัยกำหนดรายละเอียดของวิธีดำเนินการวิจัยตามลำดับดังนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 การตรวจสอบเครื่องมือ
- 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.5 การกำหนดค่าตัวแปร
- 3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล
- 3.7 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานระดับปฏิบัติการ ซึ่งปฏิบัติงาน อยู่ใน โรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้า ที่ตั้งอยู่ในเขตนิคมอุตสาหกรรมกบินทร์บุรี จ.ปราจีนบุรี ที่มีจำนวนพนักงานมากกว่า 1,000 คน (เขตนิคมอุตสาหกรรมกบินทร์บุรี : 2546) ซึ่งมี 2 แห่ง ดังนี้

- 1) บริษัท ฮิตาชิ คอนซูมเมอร์ โปรดักส์ (ประเทศไทย) จำกัด

จำนวนพนักงานระดับปฏิบัติการ 1,225 คน

- 2) บริษัท ชัน โย ยูนิเวอร์แซล อิเล็กทริก จำกัด (มหาชน)

จำนวนพนักงานระดับปฏิบัติการ 1,529 คน

รวม 2,754 คน

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการใน โรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าที่ตั้งอยู่ในเขตนิคมอุตสาหกรรมกบินทร์บุรี จ.ปราจีนบุรี ที่มีจำนวนพนักงานมากกว่า 1,000 คน ทั้ง 2 แห่ง จำนวน 350 คน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยใช้การคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรของ Taro Yamane (อุทุมพร จามรมาน. 2537 : 30)

$$n = \frac{N}{(1+ Ne^2)} \quad (3.1)$$

- เมื่อ n คือ ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
 N คือ จำนวนประชากรทั้งหมด
 e คือ ค่าความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่าง กำหนดให้มีค่าเท่ากับ 0.05 ที่ระดับความเชื่อมั่น 95%

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (ดังภาคผนวก ก) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่ตั้งไว้ โดยมีลักษณะและขั้นตอนดังนี้

3.2.1 แบบสอบถาม

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งเป็นข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และฝ่ายงาน ในองค์การปัจจุบัน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็น เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้า จำนวน 36 ข้อ โดยลักษณะของแบบสอบถามชุดนี้เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) โดยมีเกณฑ์การประเมินค่า ดังนี้

- 5 หมายถึง มีผลต่อการตัดสินใจมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีผลต่อการตัดสินใจมาก
- 3 หมายถึง มีผลต่อการตัดสินใจปานกลาง
- 2 หมายถึง มีผลต่อการตัดสินใจน้อย
- 1 หมายถึง มีผลต่อการตัดสินใจน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับความคิดเห็นเพิ่มเติม มีผลต่อการตัดสินใจของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยอื่นที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงาน ในโรงงานผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าของพนักงานระดับปฏิบัติการในเขตนิคมอุตสาหกรรมกบินทร์บุรี จ.ปราจีนบุรี จำนวน 1 ข้อ

3.3 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างและตรวจสอบเครื่องมือตามขั้นตอนดังนี้

3.3.1 ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี จากเอกสาร ตำรา ข้อความทางวิชาการ วารสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

3.3.2 ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถาม จากหนังสือ เทคนิคการสร้างเครื่องมือรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัย ของบุญธรรม กิจปรีดาวิสุทธิ (2542: 97–117) และระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์ ของสุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์ (2540 : 165–210)

3.3.3 นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาประมวล เพื่อกำหนดเป็นขอบเขตเนื้อหาและเป็นโครงสร้างของเครื่องมือ

3.3.4 สร้างแบบสอบถาม เพื่อวัดระดับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าของพนักงานระดับปฏิบัติการในเขตนิคมอุตสาหกรรมกบินทร์บุรี จ.ปราจีนบุรี โดยผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดของ Cooper (1958) เกี่ยวกับบุคลากรมีความประสงค์ที่จะทำงานและมีความต้องการจากงานที่ทำในหลายๆ ด้าน

3.3.5 สร้างแบบสอบถามวัดระดับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงาน โดยผู้วิจัยได้ใช้แนวทางจากแบบสอบถามของ อูไรลักษณ์ ทองดี (2545)

3.3.6 นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้ว เสนออาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ และอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม ตรวจสอบและแนะนำ เพื่อแก้ไขและปรับปรุงแบบสอบถามให้มีความเหมาะสม

3.3.8 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับการแก้ไขแล้วไปตรวจสอบความเที่ยงตรง และความเหมาะสม โดยขอความอนุเคราะห์ผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่าน ดังมีรายชื่อดังตารางที่ 3.1 เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) และภาษาที่ใช้ แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข

3.3.9 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขเสร็จแล้ว ปรีกษาอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์และอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม เพื่อตรวจสอบความถูกต้องอีกครั้ง เพื่อความสมบูรณ์ของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยก่อนนำไปใช้

ตารางที่ 3.1 แสดงรายชื่อ ตำแหน่ง และสถานที่ปฏิบัติงานของผู้ทรงคุณวุฒิ

รายชื่อ	ตำแหน่ง	สถานที่ปฏิบัติงาน
1. ดร.จันทงค์ จิ่งธีรพานิช	คณบดีบัณฑิตวิทยาลัยและ อาจารย์ประจำสาขาวิชาการ จัดการงานคอมพิวเตอร์ และวิศวกรรม	มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ และ บริหารธุรกิจ
2. ดร.ณรงค์ พิมสาร	รองคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม กรรม	คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอม เกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
3. คุณสุรชัย นิยมไวทยะ	ผู้จัดการฝ่ายผลิต ผลิตภัณฑ์ขนาดเล็ก	บริษัท ฮิตาชิ คอนซูมเมอร์ โปรดักส์ (ประเทศไทย) จำกัด
4. คุณกรองกาญจน์ พิพัฒน์สมุทร	ผู้จัดการแผนกทรัพยากร บุคคล	บริษัท ฮิตาชิ คอนซูมเมอร์ โปรดักส์ (ประเทศไทย) จำกัด
5. คุณอาคม ไม้คัตจันทร์	ผู้จัดการแผนกทรัพยากร บุคคล	บริษัท ชันโย ยูนิเวอร์แซล อิล็กทริก จำกัด (มหาชน)

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้วิธีแจกแบบสอบถามให้กับพนักงานระดับปฏิบัติการ ในโรงงานอุตสาหกรรม เขตนิคมอุตสาหกรรมกบินทร์บุรี โดยมีจำนวนกลุ่มตัวอย่าง 350 คน จากประชากรทั้งหมด 2,754 คน สำหรับขั้นตอนในการเก็บรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิที่เป็นการแจกแบบสอบถามมีดังนี้

3.4.1 ขอนหนังสือจากหน่วยงานบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ถึงผู้จัดการฝ่ายบุคคลของบริษัทในเขตนิคมอุตสาหกรรมกบินทร์บุรี เพื่อขออนุญาตสอบถามข้อมูล และส่งไปรษณีย์ไปยังบริษัทดังกล่าว

3.4.2 นำแบบสอบถามที่ได้รับการตรวจสอบคุณภาพแล้ว ไปแจกให้พนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้า ในเขตนิคมอุตสาหกรรมกบินทร์บุรี จ.ปราจีนบุรี ด้วยวิธีการสุ่มแบบง่าย จำนวน 500 ชุด เพื่อให้ได้แบบสอบถามกลับมาจำนวน 350 ชุด โดยผู้วิจัยจะเป็นผู้แจกและเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง และ/หรือส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์

3.4.3 ผู้วิจัยดำเนินการตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม ที่ได้รับทั้งหมด 359 ชุด การตรวจสอบความครบถ้วนสมบูรณ์พบว่า จำนวนแบบสอบถามมีความสมบูรณ์ทั้งหมด 359 ชุด

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3.4.4 นำผลที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลไปวิเคราะห์ผล

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows (Statistical Package for the Social Sciences for Windows) ตามขั้นตอนดังนี้

3.5.1 นำข้อมูลลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง (ตอนที่ 1) มาจัดเป็นหมวดหมู่โดยแยกตาม เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลา/ประสบการณ์การทำงาน ฝ่ายงานในองค์กร ปัจจุบัน แล้วทำการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล โดยนำข้อมูลมาหาค่าร้อยละ (Percentage) และนำเสนอในรูปตารางประกอบคำอธิบาย

3.5.2 นำแบบสอบถามวัดระดับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงาน (ตอนที่ 2) มาวิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) แล้วนำเสนอในรูปตารางประกอบคำอธิบาย

3.5.3 นำข้อมูลจากแบบสอบถาม ตอนที่ 1 และ 2 มาเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่ส่งผลต่อระดับของการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้า โดยการทดสอบค่า t-test สำหรับการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของสองกลุ่มที่เป็นอิสระจากกัน และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) F-test สำหรับการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยที่มากกว่า สองกลุ่ม

3.5.4 นำข้อมูลจากความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยอื่นที่มีผลต่อการตัดสินใจเพิ่มเติมของผู้ตอบแบบสอบถาม จากตอนที่ 3 มานำเสนอ

3.6 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

สถิติที่นำมาใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ

3.6.1 สถิติวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive analytical statistics)

เป็นสถิติที่นำมาใช้บรรยายคุณลักษณะของข้อมูลที่เก็บรวบรวมมาจากกลุ่มประชากรที่นำมาศึกษา ได้แก่

3.6.1.1 ค่าร้อยละ (Percentage) ใช้วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุงาน/ประสบการณ์การทำงาน และฝ่ายงานในองค์กร ปัจจุบัน

$$\text{ร้อยละ} = \frac{\text{จำนวนของข้อมูลแต่ละข้อ}}{\text{จำนวนรวมทั้งหมด}} \times 100 \quad (3.2)$$

3.6.1.2 ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Arithmetic Mean) ใช้สำหรับแบบสอบถามในตอนี่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้า โดยใช้สูตรสำหรับข้อมูลที่จัดกลุ่มเป็นชั้นคะแนน (Group data) (พวงรัตน์ ทวีรัตน์.2543 : 137-142)

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{n} \quad (3.3)$$

เมื่อ \bar{X} หมายถึง ค่าเฉลี่ยเลขคณิตของกลุ่มตัวอย่าง
 n หมายถึง จำนวนของข้อมูลในกลุ่มตัวอย่าง
 $\sum X$ หมายถึง ผลรวมของคะแนนทั้งหมด

โดยเกณฑ์ตีความหมายในระดับของการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้า ดังนี้ (ประคอง วรรณสูตร. 2525)

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

3.6.1.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้วิเคราะห์และแปลความหมายของข้อมูลต่างๆ ซึ่งใช้คู่กับค่าเฉลี่ย เพื่อแสดงลักษณะการกระจายของคะแนนแต่ละครั้ง โดยใช้สูตร (พวงรัตน์ ทวีรัตน์.2543 : 143)

$$S.D. = \sqrt{\frac{n \sum X^2 - (\sum X)^2}{n(n-1)}} \quad (3.4)$$

เมื่อ S.D. หมายถึง ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง
 X หมายถึง คะแนนแต่ละตัวในกลุ่มตัวอย่าง
 n หมายถึง จำนวนของข้อมูลในกลุ่มตัวอย่าง

โดยใช้เกณฑ์ตีความหมาย ดังนี้ (William Wiersma. 1994 : 346)

ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.00-0.99 หมายถึง ข้อมูลมีการกระจายตัวน้อย

ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานตั้งแต่ 1.00 เป็นต้นไป หมายถึง ข้อมูลมีการกระจายตัวมาก

3.6.2 สถิติวิเคราะห์เชิงอนุมาน (Inferential analysis statistics) เป็นสถิติที่ใช้วิเคราะห์ถึงลักษณะของตัวแปรต้นที่มีผลต่อตัวแปรตาม โดยใช้ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง และวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวน ดังนี้

3.6.2.1 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเลขคณิตด้วยสถิติ (Independent T-Test) ใช้ในการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม (พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2543 :162-163) โดยใช้ทดสอบสมมติฐานวิจัยดังต่อไปนี้

สมมติฐานที่ 1.1 พนักงานระดับปฏิบัติการที่เพศต่างกัน มีระดับการตัดสินใจเข้าทำงาน ในโรงงานอุตสาหกรรมตามปัจจัยความต้องการ โดยรวมแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.1 พนักงานระดับปฏิบัติการที่เพศต่างกัน มีระดับการตัดสินใจเข้าทำงาน ในโรงงานอุตสาหกรรมตามปัจจัยความต้องการด้านการทำงานที่ตนสนใจแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 3.1 พนักงานระดับปฏิบัติการที่เพศต่างกัน มีระดับการตัดสินใจเข้าทำงาน ในโรงงานอุตสาหกรรมตามปัจจัยความต้องการด้านอุปกรณ์ที่ดีสำหรับการทำงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 4.1 พนักงานระดับปฏิบัติการที่เพศต่างกัน มีระดับการตัดสินใจเข้าทำงาน ในโรงงานอุตสาหกรรมตามปัจจัยความต้องการด้านค่าจ้างและเงินเดือนแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 5.1 พนักงานระดับปฏิบัติการที่เพศต่างกัน มีระดับการตัดสินใจเข้าทำงาน ในโรงงานอุตสาหกรรมตามปัจจัยความต้องการด้าน โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 6.1 พนักงานระดับปฏิบัติการที่เพศต่างกัน มีระดับการตัดสินใจเข้าทำงาน ในโรงงานอุตสาหกรรมตามปัจจัยความต้องการด้านสภาพการทำงานที่ดีแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 7.1 พนักงานระดับปฏิบัติการที่เพศต่างกัน มีระดับการตัดสินใจเข้าทำงาน ในโรงงานอุตสาหกรรมตามปัจจัยความต้องการด้านสวัสดิการอื่น ๆ แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 8.1 พนักงานระดับปฏิบัติการที่เพศต่างกัน มีระดับการตัดสินใจเข้าทำงาน ในโรงงานอุตสาหกรรมตามปัจจัยความต้องการด้านนายจ้างแตกต่างกัน

โดยมีขั้นตอนการวิเคราะห์ดังนี้

1. เปลี่ยนสมมติฐานวิจัยเป็นสมมติฐานสถิติ

2. สมมติฐานสถิติที่ใช้ทดสอบ

$$H_0 : \mu_1 = \mu_2 \text{ หรือค่าเฉลี่ยของประชากรที่ 1 และ 2 ไม่แตกต่างกัน}$$

$$H_1 : \mu_1 \neq \mu_2 \text{ หรือค่าเฉลี่ยของประชากรที่ 1 และ 2 แตกต่างกัน}$$

3. สถิติที่ใช้ทดสอบ (พวงรัตน์ ทวีรัตน์ 2540:162)

กรณีที่ 1 เมื่อ $\sigma_1^2 = \sigma_2^2$

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{S_p^2 \left(\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2} \right)}} \quad (3.5)$$

$$\text{เมื่อ } S_p^2 = \frac{(n_1 - 1)S_1^2 + (n_2 - 1)S_2^2}{n_1 + n_2 - 2} \quad (3.6)$$

n_1 คือ ขนาดตัวอย่างของกลุ่มตัวอย่างที่ 1

n_2 คือ ขนาดตัวอย่างของกลุ่มตัวอย่างที่ 2

\bar{X}_1 คือ ค่าเฉลี่ยของคะแนนในกลุ่มตัวอย่างที่ 1

\bar{X}_2 คือ ค่าเฉลี่ยของคะแนนในกลุ่มตัวอย่างที่ 2

S_1^2 คือ ค่าความแปรปรวนของคะแนนในกลุ่มตัวอย่างที่ 1

S_2^2 คือ ค่าความแปรปรวนของคะแนนในกลุ่มตัวอย่างที่ 2

กรณีที่ 2 เมื่อ $\sigma_1^2 \neq \sigma_2^2$

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2}}} \quad (3.7)$$

$$\text{โดยมี } df, v = \frac{\left[\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2} \right]^2}{\frac{\left[\frac{S_1^2}{n_1} \right]^2}{n_1 - 1} + \frac{\left[\frac{S_2^2}{n_2} \right]^2}{n_2 - 1}} \quad (3.8)$$

4. การตัดสินใจ

เมื่อกำหนดระดับนัยสำคัญ $= \alpha$

ถ้าค่า t ที่คำนวณได้มีค่ามากกว่า เมื่อเปรียบเทียบกับค่า t จากตารางที่ $df. = n_1 + n_2 - 2$ หรือ v แล้วแต่กรณี หรือ ถ้าโปรแกรมให้ค่า p-value ซึ่งเป็นค่าความน่าจะเป็นของกลุ่มตัวอย่างที่จะมีค่า t มากกว่าค่า t ที่คำนวณได้ ถ้าค่า p-value มีค่าน้อยกว่า α จะปฏิเสธ H_0 ยอมรับ H_1 นั่นคือยอมรับว่า $\mu_1 \neq \mu_2$ หรือค่าเฉลี่ยของประชากรที่ 1 และ 2 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

ถ้าค่า t ที่คำนวณได้มีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับเมื่อเปรียบเทียบกับค่า t จากตารางที่ $df. = n_1 + n_2 - 2$ หรือ v แล้วแต่กรณี หรือ ถ้ามีค่า p-value มากกว่าหรือเท่ากับ α จะยอมรับ H_0 นั่นคือยอมรับว่า $\mu_1 = \mu_2$ หรือค่าเฉลี่ยของประชากรที่ 1 และ 2 ไม่แตกต่างกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่อผู้ญาติเห็นไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การทดสอบ $\sigma_1^2 = \sigma_2^2$

การที่จะเลือกใช้สูตรกรณีที่ 1 หรือ 2 นั้น จำเป็นต้องทดสอบว่า $\sigma_1^2 = \sigma_2^2$ หรือไม่ โดยทำการทดสอบโดยใช้ F-test ตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

สมมติฐานสถิติ $H_0 : \sigma_1^2 = \sigma_2^2$

$H_1 : \sigma_1^2 \neq \sigma_2^2$

สถิติที่ใช้ทดสอบ

$$F = \frac{S_1^2}{S_2^2} \text{ เมื่อ } S_1 > S_2, \quad df = (n_1 - 1), (n_2 - 1) \quad (3.9)$$

$$\text{หรือ } F = \frac{S_2^2}{S_1^2} \text{ เมื่อ } S_2 > S_1, \quad df = (n_2 - 1), (n_1 - 1) \quad (3.10)$$

การตัดสินใจ

เมื่อกำหนดระดับนัยสำคัญ $= \alpha$

ถ้าค่า F ที่คำนวณได้มีค่ามากกว่า เมื่อเทียบกับค่า F จากตารางที่ $df = (n_1 - 1), (n_2 - 1)$ หรือ $df = (n_2 - 1), (n_1 - 1)$ แล้วแต่กรณี จะปฏิเสธ H_0 ยอมรับ H_1 นั่นคือยอมรับว่า $\sigma_1^2 \neq \sigma_2^2$

ถ้าค่า F ที่คำนวณได้มีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับเมื่อเทียบกับค่า F จากตารางที่ $df = (n_1 - 1), (n_2 - 1)$ หรือ $df = (n_2 - 1), (n_1 - 1)$ แล้วแต่กรณี จะยอมรับ H_0 นั่นคือยอมรับว่า $\sigma_1^2 = \sigma_2^2$

3.6.2.2 การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way ANOVA) ใช้ในการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม (พวงรัตน์ ทวีรัตน์.2543 :162-163) โดยใช้ทดสอบสมมติฐานวิจัยดังต่อไปนี้

สมมติฐานที่ 1.2 พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุต่างกัน มีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมตามปัจจัยความต้องการโดยรวมแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.3 พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมตามปัจจัยความต้องการโดยรวมแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.4 พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมตามปัจจัยความต้องการโดยรวมแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.5 พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมตามปัจจัยความต้องการโดยรวมแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.6 พนักงานระดับปฏิบัติการที่อยู่ฝ่ายงานต่างกัน มีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมตามปัจจัยความต้องการโดยรวมแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.2 พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุต่างกัน มีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม ตามปัจจัยความต้องการด้านการทำงานที่ตนสนใจแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.3 พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม ตามปัจจัยความต้องการด้านการทำงานที่ตนสนใจแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.4 พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม ตามปัจจัยความต้องการด้านการทำงานที่ตนสนใจแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.5 พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม ตามปัจจัยความต้องการด้านการทำงานที่ตนสนใจแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.6 พนักงานระดับปฏิบัติการที่อยู่ฝ่ายงานต่างกัน มีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม ตามปัจจัยความต้องการด้านการทำงานที่ตนสนใจแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 3.2 พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุต่างกัน มีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม ตามปัจจัยความต้องการด้านอุปสรรคที่ดีสำหรับการทำงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 3.3 พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม ตามปัจจัยความต้องการด้านอุปสรรคที่ดีสำหรับการทำงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 3.4 พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม ตามปัจจัยความต้องการด้านอุปสรรคที่ดีสำหรับการทำงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 3.5 พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม ตามปัจจัยความต้องการด้านอุปสรรคที่ดีสำหรับการทำงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 3.6 พนักงานระดับปฏิบัติการที่อยู่ฝ่ายงานต่างกัน มีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม ตามปัจจัยความต้องการด้านอุปสรรคที่ดีสำหรับการทำงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 4.2 พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุต่างกัน มีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม ตามปัจจัยความต้องการด้านค่าจ้างและเงินเดือนแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 4.3 พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม ตามปัจจัยความต้องการด้านค่าจ้างและเงินเดือนแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 4.4 พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม ตามปัจจัยความต้องการด้านค่าจ้างและเงินเดือนแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 4.5 พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม ตามปัจจัยความต้องการด้านค่าจ้างและเงินเดือนแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 4.6 พนักงานระดับปฏิบัติการที่อยู่ฝ่ายงานต่างกัน มีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม ตามปัจจัยความต้องการด้านค่าจ้างและเงินเดือนแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 5.2 พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุต่างกัน มีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม ตามปัจจัยความต้องการด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 5.3 พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม ตามปัจจัยความต้องการด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 5.4 พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม ตามปัจจัยความต้องการด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 5.5 พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม ตามปัจจัยความต้องการด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 5.6 พนักงานระดับปฏิบัติการที่อยู่ฝ่ายงานต่างกัน มีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม ตามปัจจัยความต้องการด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 6.2 พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุต่างกัน มีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม ตามปัจจัยความต้องการด้านสภาพการทำงานที่ดีแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 6.3 พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม ตามปัจจัยความต้องการด้านสภาพการทำงานที่ดีแตกต่างกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

โดยมีขั้นตอนการวิเคราะห์ดังนี้

- เปลี่ยนสมมติฐานวิจัยเป็นสมมติฐานสถิติ
- สมมติฐานสถิติที่ใช้ทดสอบโดยวิธี One-way ANOVA คือ

H_0 : ค่าเฉลี่ยระหว่างประชากร k กลุ่มไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าเฉลี่ยของประชากรอย่างน้อยสองประชากรแตกต่างกัน

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

$H_1 : \mu_i \neq \mu_j$, เมื่อ $i \neq j$

$; i, j = 1, 2, \dots, k$

- สถิติที่ใช้ทดสอบ (บุญชม ศรีสะอาด. 2535:116)

$$F_j = \frac{MS_b}{MS_w} \quad (3.11)$$

วิธีวิเคราะห์ค่าต่างๆ แสดงในตารางที่ 3.2

ตารางที่ 3.2 แสดงสูตรการวิเคราะห์โดยวิธี One-Way ANOVA

Source of Variation	Degree of Freedom	Sum Square	Mean Square	F
Between Group	$k - 1$	$SS_b = \sum_{j=1}^k \frac{T_j^2}{n_j} - \frac{T^2}{n}$	$MS_b = \frac{SS_b}{k - 1}$	$F = \frac{MS_b}{MS_w}$
Within Group	$n - k$	$SS_w = SS_T - SS_b$	$MS_w = \frac{SS_w}{n - k}$	
Total	$n - 1$	$SS_T = \sum_{j=1}^k \sum_{i=1}^{n_j} x_{ij}^2 - \frac{T^2}{n}$		

เมื่อ	k	คือ จำนวนประชากร
	n	คือ ขนาดตัวอย่างทั้งหมด
	n_j	คือ ขนาดตัวอย่างของกลุ่มตัวอย่างที่ j
	T_j	คือ ผลรวมของคะแนนทุกตัวในกลุ่มตัวอย่างที่ j
	T	คือ ผลรวมของคะแนนทั้งหมด
	x_{ij}	คือ คะแนนแต่ละตัว

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การตัดสินใจ

เมื่อกำหนดระดับนัยสำคัญ $= \alpha$

ถ้าค่า F ที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับค่า F จากตารางที่ $df = (k - 1), (n - 1)$ หรือ ถ้าโปรแกรมให้ค่า p-value ซึ่งเป็นค่าความน่าจะเป็นของกลุ่มตัวอย่างที่จะมีค่า F มากกว่าค่า F ที่คำนวณได้ ถ้าค่า p-value มีค่าน้อยกว่า α จะปฏิเสธ H_0 ยอมรับ H_1 นั่นคือยอมรับว่า ค่าเฉลี่ยของประชากรอย่างน้อยสองประชากรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

ถ้าค่า F ที่คำนวณได้มีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับเมื่อเปรียบเทียบกับค่า F จากตารางที่ $df = (k - 1), (n - 1)$ หรือ ถ้ามีค่า p-value มากกว่าหรือเท่ากับ α จะยอมรับ H_0 นั่นคือยอมรับว่า ค่าเฉลี่ยระหว่างประชากร k กลุ่มไม่แตกต่างกัน

3.6.2.3 การวิเคราะห์ Least Significant Difference (LSD) สำหรับ One-way ANOVA ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่กรณีที่ F-test ในการวิเคราะห์ One-way ANOVA มีนัยสำคัญโดยมีขั้นตอนการคำนวณดังนี้

1. กำหนดระดับนัยสำคัญ $\alpha = 0.05$ และ 0.01

2. คำนวณค่า LSD จากสูตร

$$LSD = t_{\frac{\alpha}{2}, (n-k)} \sqrt{MS_w \left(\frac{1}{n_i} + \frac{1}{n_j} \right)} \quad (3.12)$$

เมื่อ $t_{\frac{\alpha}{2}, n-k}$ คือ ค่าที่ได้จากตาราง t ที่ $df = n - k$ ที่ $\frac{\alpha}{2}$

n_i คือ ขนาดตัวอย่างของกลุ่มตัวอย่างที่ i

n_j คือ ขนาดตัวอย่างของกลุ่มตัวอย่างที่ j

3. คำนวณค่า $|\bar{x}_i - \bar{x}_j|$ เมื่อ $i \neq j ; i, j = 1, 2, \dots, k$

เมื่อ \bar{X}_i คือ ค่าเฉลี่ยของคะแนนในกลุ่มตัวอย่างที่ i

\bar{X}_j คือ ค่าเฉลี่ยของคะแนนในกลุ่มตัวอย่างที่ j

4. การตัดสินใจ

ถ้าค่า $|\bar{x}_i - \bar{x}_j|$ ที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับค่า LSD หมายความว่า ค่าเฉลี่ยของประชากรคู่ที่นำมาเปรียบเทียบนั้นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

ถ้าค่า $|\bar{x}_i - \bar{x}_j|$ ที่คำนวณได้มีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับค่า LSD หมายความว่าค่าเฉลี่ยของประชากรคู่ที่นำมาเปรียบเทียบนั้นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ

บทที่ 4

การวิเคราะห์ข้อมูล

การรวบรวมแบบสอบถามที่ส่งไปทั้งสิ้นจำนวน 500 ฉบับ ได้รับกลับคืนมา 359 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 102.5 ของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ซึ่งมีขนาดของกลุ่มตัวอย่าง 350 คน และคิดเป็นร้อยละ 71.8 ของจำนวนแบบสอบถามที่ส่งไปทั้งสิ้น โดยจำนวนที่ได้รับคืนมาจากแต่ละบริษัท ดังรายละเอียดในตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย

บริษัท	จำนวนแบบสอบถามที่ส่งไป	จำนวนแบบสอบถามที่ได้รับคืน	ร้อยละ
บริษัท อิตาจิ คอนซัลแตนท์ จำกัด (ประเทศไทย) จำกัด	250	191	76.4
บริษัท ชันโย ยูนิเวอร์แซล อิเล็กทริก จำกัด (มหาชน)	250	168	67.2
รวม	500	359	71.8

การนำเสนอข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปของตาราง คำอธิบายผลความหมาย ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยโดยจะทำการวิเคราะห์ดังนี้

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับการตัดสินใจเข้าทำงาน ในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้า ของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมกบินทร์บุรี จ.ปราจีนบุรี โดยแยกการวิเคราะห์ตามปัจจัยความต้องการด้านต่าง ๆ คือ

1. ด้านการทำงานที่ตนสนใจ
2. ด้านอุปกรณ์ที่ดีสำหรับการทำงาน
3. ด้านค่าจ้าง เงินเดือน
4. ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
5. ด้านสภาพการทำงานที่ดี
6. ด้านสวัสดิการอื่น ๆ
7. ด้านนายจ้าง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4.3 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง ในปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้า ตามปัจจัยความต้องการด้านต่าง ๆ

4.4 การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยอื่น ๆ ที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าเพิ่มเติมของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งได้จากแบบสอบถามตอนที่ 3

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

การรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้า ของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมกบินทร์บุรี จ.ปราจีนบุรี ปรากฏดังตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 จำนวน และร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อที่	คุณสมบัติส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1.	เพศ		
	1.1 ชาย	203	56.5
	1.2 หญิง	156	43.5
	รวม	359	100
2.	อายุ		
	2.1 ต่ำกว่า 25 ปี	86	24.0
	2.2 ระหว่าง 25-35 ปี	168	46.8
	2.3 สูงกว่า 35 ปี	105	29.2
	รวม	359	100
3.	สถานภาพสมรส		
	3.1 โสด	144	40.1
	3.2 สมรส	206	57.4
	3.3 หม้าย/หย่าร้าง	9	2.5
	รวม	359	100

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

ข้อที่	คุณสมบัติส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
4.	ระดับการศึกษา		
	4.1 ไม่เกินมัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.6) หรือ ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.)	209	58.2
	4.2 อนุปริญญา หรือ ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)	84	23.4
	4.3ปริญญาตรี	66	18.4
	รวม	359	100
5.	ประสบการณ์การทำงาน		
	5.1 ต่ำกว่า 5 ปี	123	34.3
	5.2 5-10 ปี	110	30.6
	5.3 สูงกว่า 10 ปี	126	35.1
	รวม	359	100
6.	ฝ่ายงาน		
	6.1 ผลิต	233	64.9
	6.2 วางแผนการผลิต	55	15.3
	6.3 ประกันคุณภาพ	23	6.4
	6.4 ออกแบบผลิตภัณฑ์	29	8.1
	6.5 ซ่อมบำรุง	19	5.3
	รวม	359	100

จากตารางที่ 4.2 แสดงถึงข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งสามารถอธิบายความได้ดังนี้

เพศ พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้า ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ซึ่งมีจำนวน 203 คน คิดเป็นร้อยละ 56.5 และเป็นเพศหญิง 156 คน คิดเป็นร้อยละ 43.5

อายุ พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้า ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 25-35 ปี คือ มีจำนวน 168 คน คิดเป็นร้อยละ 46.8 รองลงมา คือ กลุ่มพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุสูงกว่า 35 ปี ซึ่งมีจำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 29.2 และกลุ่มพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี ซึ่งมีจำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 24

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สถานภาพสมรส พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้า ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรสแล้ว คือ มีจำนวน 206 คน ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 57.4 รองลงมา คือ กลุ่มพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีสถานภาพโสด มีจำนวน 144 คน คิดเป็นร้อยละ 40.1 และ กลุ่มพนักงานที่มีสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง มีจำนวน 9 คน ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 2.5

ระดับการศึกษา พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้า ส่วนใหญ่จบการศึกษาในระดับไม่เกินมัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.6) หรือ ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) คือ มีจำนวน 209 คิดเป็นร้อยละ 58.2 รองลงมา คือ กลุ่มพนักงานระดับปฏิบัติการที่จบการศึกษาในระดับอนุปริญญา หรือประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) คือ มีจำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 23.4 และกลุ่มพนักงานระดับปฏิบัติการที่จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี มีจำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 18.4

ประสบการณ์การทำงาน พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้า ส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงานสูงกว่า 10 ปี คือ มีจำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 35.1 รองลงมา คือ กลุ่มพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 5 ปี มีจำนวน 123 คน คิดเป็นร้อยละ 34.3 และ กลุ่มพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี มีจำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 30.6

ฝ่ายงาน พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้า ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานอยู่ในฝ่ายผลิต ซึ่งมีจำนวน 233 คน คิดเป็นร้อยละ 64.9 รองลงมา คือ กลุ่มพนักงานระดับปฏิบัติการที่ปฏิบัติงานอยู่ในฝ่ายวางแผนการผลิต ซึ่งมีจำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 15.3 กลุ่มพนักงานระดับปฏิบัติการที่ปฏิบัติงานอยู่ในฝ่ายออกแบบผลิตภัณฑ์ ซึ่งมีจำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 8.1 กลุ่มพนักงานระดับปฏิบัติการที่ปฏิบัติงานอยู่ในฝ่ายประกันคุณภาพ มีจำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 6.4 และกลุ่มพนักงานระดับปฏิบัติการที่ปฏิบัติงานอยู่ในฝ่ายซ่อมบำรุง ซึ่งมีจำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 5.3

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้า

ผลการวิเคราะห์ระดับการตัดสินใจเข้าทำงาน ในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมภินทรบุรี จ.ปราจีนบุรี แยกตามปัจจัยความต้องการ 7 ด้าน ซึ่งจะนำเสนอตารางการวิเคราะห์พร้อมแสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการตัดสินใจ และลำดับของปัจจัยความต้องการแต่ละด้านตามลำดับ

4.2.1 ด้านการทำงานที่ตนสนใจ

การวิเคราะห์ข้อมูลระดับการตัดสินใจเข้าทำงาน ในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้า ของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมกบินทร์บุรี จ.ปราจีนบุรี ตามปัจจัยความต้องการด้านการทำงานที่ตนสนใจ ดังแสดงในตารางที่ 4.3

ตารางที่ 4.3 ลำดับที่ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการตัดสินใจเข้าทำงาน ในโรงงานอุตสาหกรรม ตามปัจจัยด้านความต้องการด้านการทำงานที่ตนสนใจ

ปัจจัยความต้องการด้านการทำงานที่ตนสนใจ	N = 359		ระดับการตัดสินใจเข้าทำงาน	เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ย
	\bar{X}	S.D.		
1. เป็นงานที่ตรงตามสาขาวิชาที่ได้เรียนมา	2.83	1.14	ปานกลาง	6
2. เป็นงานที่ตรงความชอบ	3.36	1.00	ปานกลาง	4
3. เป็นโรงงานที่มั่นคง	4.14	0.86	มาก	1
4. เป็นโรงงานที่มีชื่อเสียงเคยรู้จักมาก่อน	3.95	0.92	มาก	2
5. เป็นโรงงานที่มีเพื่อนทำงานอยู่ก่อนแล้ว	3.03	1.30	ปานกลาง	5
6. เป็นโรงงานที่เปิดดำเนินกิจการมานานแล้ว	3.83	1.12	มาก	3
รวม	3.52	0.69	มาก	

จากตารางที่ 4.3 แสดงว่า ปัจจัยความต้องการด้านการทำงานที่ตนสนใจมีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวม มีค่าเท่ากับ 3.52 ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมากนัก โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.69 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับความคิดเห็นในแต่ละข้อเรียงลำดับได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 เป็นโรงงานที่มั่นคง ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้า อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 4.14 พนักงานระดับปฏิบัติการมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมากนัก โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งเท่ากับ 0.86

ลำดับที่ 2 เป็นโรงงานที่มีชื่อเสียงเคยรู้จักมาก่อน ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 3.95 พนักงานระดับปฏิบัติการมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมากนัก โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งเท่ากับ 0.92

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ลำดับที่ 3 เป็นโรงงานที่เปิดดำเนินการมานานแล้ว ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 3.83 พนักงานระดับปฏิบัติการมีความคิดเห็นค่อนข้างแตกต่างกัน โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งเท่ากับ 1.12

ลำดับที่ 4 เป็นงานที่ตรงความชอบ ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 3.36 พนักงานระดับปฏิบัติการมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมากนัก โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งเท่ากับ 1.00

ลำดับที่ 5 เป็นโรงงานที่มีเพื่อนทำงานอยู่ก่อนแล้ว ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 3.03 พนักงานระดับปฏิบัติการมีความคิดเห็นค่อนข้างแตกต่างกัน โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งเท่ากับ 1.30

ลำดับที่ 6 เป็นงานที่ตรงตามสาขาวิชาที่ได้เรียนมา ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการ มีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 2.83 พนักงานระดับปฏิบัติการมีความคิดเห็นค่อนข้างแตกต่างกัน โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งเท่ากับ 1.14

4.2.2 ด้านอุปสรรคที่ดีสำหรับการทำงาน

การวิเคราะห์ข้อมูลระดับการตัดสินใจเข้าทำงาน ในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้า ของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมกบินทร์บุรี จ.ปราจีนบุรี จามปัจจัยความต้องการด้านอุปสรรคที่ดีสำหรับการทำงาน ดังแสดงในตารางที่ 4.4

ตารางที่ 4.4 ลำดับที่ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการตัดสินใจเข้าทำงาน ในโรงงานอุตสาหกรรม ตามปัจจัยความต้องการด้านอุปสรรคที่ดีสำหรับการทำงาน

ปัจจัยความต้องการด้านอุปสรรคที่ดี สำหรับการทำงาน	N = 359		ระดับการ ตัดสินใจ เข้าทำงาน	เรียงลำดับ คะแนน เฉลี่ย
	\bar{X}	S.D.		
1. มีเครื่องมือเครื่องจักรที่ทันสมัยในการทำงาน	3.61	1.04	มาก	4
2. มีจำนวนเครื่องมือเครื่องจักรเพียงพอต่อการทำงาน	3.62	1.22	มาก	3

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

ปัจจัยความต้องการด้านอุปกรณ์ที่ดี สำหรับการทำงาน	N = 359		ระดับการ ตัดสินใจ เข้าทำงาน	เรียงลำดับ คะแนน เฉลี่ย
	\bar{X}	S.D.		
3. มีการเลือกประเภทเครื่องมือเครื่องจักรที่ใช้ ในการทำงานอย่างเหมาะสม	3.64	1.00	มาก	1
4. มีการบำรุงรักษาเครื่องมือเครื่องจักรที่ใช้ ในการทำงานอยู่เสมอ	3.55	1.03	มาก	5
5. มีระบบการควบคุมเครื่องมือที่ทันสมัย เช่น ใช้คอมพิวเตอร์ควบคุมเป็นส่วนใหญ่	3.42	1.10	ปานกลาง	6
6. มีเครื่องมือเครื่องจักรที่มีความปลอดภัยสูง ในการปฏิบัติงาน	3.63	1.16	มาก	2
รวม	3.58	0.92	มาก	

จากตารางที่ 4.4 แสดงว่า ปัจจัยความต้องการด้านอุปกรณ์ที่ดีสำหรับการทำงาน มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้า ของพนักงานระดับปฏิบัติการอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.58 ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมากนัก โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.92 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับความคิดเห็นในแต่ละข้อเรียงลำดับได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 มีการเลือกประเภทเครื่องมือเครื่องจักรที่ใช้ในการทำงานอย่างเหมาะสม ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการ มีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.64 พนักงานระดับปฏิบัติการมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมากนัก โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งเท่ากับ 1.00

ลำดับที่ 2 มีเครื่องมือเครื่องจักรที่มีความปลอดภัยสูงในการปฏิบัติงาน ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.63 พนักงานระดับปฏิบัติการมีความคิดเห็นค่อนข้างแตกต่างกัน โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งเท่ากับ 1.16

ลำดับที่ 3 มีจำนวนเครื่องมือเครื่องจักรเพียงพอต่อการทำงาน ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.62 พนักงานระดับปฏิบัติการมีความคิดเห็นค่อนข้างแตกต่างกัน เอกสารนี้โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งเท่ากับ 1.22 เท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ลำดับที่ 4 มีเครื่องมือเครื่องจักรที่ทันสมัยในการทำงาน ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 3.61 พนักงานระดับปฏิบัติการมีความคิดเห็นค่อนข้างแตกต่างกัน โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งเท่ากับ 1.04

ลำดับที่ 5 มีการบำรุงรักษาเครื่องมือเครื่องจักรที่ใช้ในการทำงานอยู่เสมอ ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการ มีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 3.55 พนักงานระดับปฏิบัติการมีความคิดเห็นค่อนข้างแตกต่างกัน โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งเท่ากับ 1.03

ลำดับที่ 6 มีระบบการควบคุมเครื่องมือที่ทันสมัย เช่น ใช้คอมพิวเตอร์ควบคุมเป็นส่วนใหญ่ ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 3.42 พนักงานระดับปฏิบัติการมีความคิดเห็นค่อนข้างแตกต่างกัน โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งเท่ากับ 1.10

4.2.3 ด้านค่าจ้าง เงินเดือน

การวิเคราะห์ข้อมูลระดับการตัดสินใจเข้าทำงาน ในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้า ของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมภินทรบุรี จ.ปราชันบุรี ตามปัจจัยความต้องการด้านค่าจ้าง เงินเดือน ดังแสดงในตารางที่ 4.5

ตารางที่ 4.5 ลำดับที่ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการตัดสินใจเข้าทำงาน ในโรงงานอุตสาหกรรม ตามปัจจัยความต้องการด้านค่าจ้าง เงินเดือน

ปัจจัยความต้องการด้านค่าจ้าง เงินเดือน	N = 359		ระดับการตัดสินใจเข้าทำงาน	เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ย
	\bar{X}	S.D.		
1. มีการให้เงินเดือนที่เหมาะสมกับความสามารถ	3.55	1.13	มาก	4
2. มีการให้เงินเดือนสูงกว่าโรงงานอื่น ๆ	3.30	1.18	ปานกลาง	6
3. มีการปรับขึ้นเงินเดือนเป็นประจำทุกปี	3.72	1.07	มาก	3
4. มีโอกาสได้ทำงานล่วงเวลา	3.79	0.99	มาก	2
5. มีการจ่ายค่าเบี่ยขยัน	3.81	1.09	มาก	1
6. มีการให้เงินค่าตอบแทนอื่น ๆ นอกจากเงินเดือน เช่น โบนัส	3.46	1.35	ปานกลาง	5
รวม	3.61	0.86	ไม่มาก	ไม่

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้เผยแพร่โดยไม่ได้รับอนุญาต
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.5 แสดงว่า ปัจจัยความต้องการด้านค่าจ้าง เงินเดือน มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้า ของพนักงานระดับปฏิบัติการ อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.61 ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมากนัก โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.86 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับความคิดเห็นในแต่ละข้อเรียงลำดับได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 มีการจ่ายค่าเบี่ยขยัน ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 3.81 พนักงานระดับปฏิบัติการมีความคิดเห็นค่อนข้างแตกต่างกัน โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งเท่ากับ 1.09

ลำดับที่ 2 มีโอกาสได้ทำงานล่วงเวลา ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยที่มีค่าเท่ากับ 3.79 พนักงานระดับปฏิบัติการมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมากนัก โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งเท่ากับ 0.99

ลำดับที่ 3 มีการปรับขึ้นเงินเดือนเป็นประจำทุกปี ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 3.72 พนักงานระดับปฏิบัติการมีความคิดเห็นค่อนข้างแตกต่างกัน โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งเท่ากับ 1.07

ลำดับที่ 4 มีการให้เงินเดือนที่เหมาะสมกับความสามารถ ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 3.55 พนักงานระดับปฏิบัติการมีความคิดเห็นค่อนข้างแตกต่างกัน โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งเท่ากับ 1.13

ลำดับที่ 5 มีการให้เงินค่าตอบแทนอื่น ๆ นอกจากเงินเดือน เช่น โบนัส ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการ มีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 3.46 พนักงานระดับปฏิบัติการมีความคิดเห็นค่อนข้างแตกต่างกัน โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งเท่ากับ 1.35

ลำดับที่ 6 มีการให้เงินเดือนสูงกว่าโรงงานอื่น ๆ ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 3.30 พนักงานระดับปฏิบัติการมีความคิดเห็นค่อนข้างแตกต่างกัน โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งเท่ากับ 1.18

4.2.4 ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

การวิเคราะห์ข้อมูลระดับการตัดสินใจเข้าทำงาน ในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้า ของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมกบินทร์บุรี จ.ปราจีนบุรี ตามปัจจัยความต้องการด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ดังแสดงในตารางที่ 4.6

ตารางที่ 4.6 ลำดับที่ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการตัดสินใจเข้าทำงาน ในโรงงานอุตสาหกรรม ตามปัจจัยความต้องการด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ปัจจัยความต้องการ ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	N = 359		ระดับการ ตัดสินใจ เข้าทำงาน	เรียงลำดับ คะแนน เฉลี่ย
	\bar{X}	S.D.		
1. มีโอกาสที่จะได้รับการปรับเลื่อนตำแหน่งงาน ที่สูงขึ้น	2.99	1.28	ปานกลาง	2
2. มีโอกาสที่จะได้รับการสนับสนุนให้ฝึกอบรม	3.07	1.24	ปานกลาง	1
3. มีโอกาสที่จะได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อ	2.73	1.35	ปานกลาง	5
4. มีโอกาสที่จะได้รับการโยกย้ายไปทำงานใน ส่วนที่สำคัญขึ้น	2.87	1.27	ปานกลาง	4
5. มีโอกาสที่จะได้รับการสนับสนุนให้ไปดูงาน นอกสถานที่	2.60	1.38	ปานกลาง	6
6. มีโอกาสที่จะได้หมุนเวียนหน้าที่ในการปฏิบัติ งาน	2.95	1.12	ปานกลาง	3
รวม	2.87	1.09	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.6 แสดงว่า ปัจจัยความต้องการด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม ของพนักงานระดับปฏิบัติการอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.87 ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับความคิดเห็นที่ค่อนข้างแตกต่าง โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.09 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับความคิดเห็นในแต่ละข้อเรียงลำดับได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 มีโอกาสที่จะได้รับการสนับสนุนให้ฝึกอบรม ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.07 พนักงานระดับปฏิบัติการมีความเห็นค่อนข้างแตกต่างกัน โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งเท่ากับ 1.24

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ลำดับที่ 2 มีโอกาสที่จะได้รับการปรับเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการ มีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยที่มีค่าเท่ากับ 2.99 พนักงานมีความคิดเห็นค่อนข้างแตกต่างกัน โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งเท่ากับ 1.28

ลำดับที่ 3 มีโอกาสที่จะได้หมุนเวียนหน้าที่ในการปฏิบัติงาน ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการ มีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้า อยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยที่มีค่าเท่ากับ 2.95 พนักงานระดับปฏิบัติการมีความคิดเห็นค่อนข้างแตกต่างกัน โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งเท่ากับ 1.12

ลำดับที่ 4 มีโอกาสที่จะได้รับการโยกย้ายไปทำงานในส่วนที่สำคัญขึ้น ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการ มีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยที่มีค่าเท่ากับ 2.87 พนักงานระดับปฏิบัติการมีความคิดเห็นค่อนข้างแตกต่างกัน โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งเท่ากับ 1.27

ลำดับที่ 5 มีโอกาสที่จะได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อ ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยที่มีค่าเท่ากับ 2.73 พนักงานระดับปฏิบัติการมีความคิดเห็นค่อนข้างแตกต่างกัน โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งเท่ากับ 1.35

ลำดับที่ 6 มีโอกาสที่จะได้รับการสนับสนุนให้ไปดูงานนอกสถานที่ ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการ มีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยที่มีค่าเท่ากับ 2.95 พนักงานระดับปฏิบัติการมีความคิดเห็นค่อนข้างแตกต่างกัน โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งเท่ากับ 1.12

4.2.5 ด้านสภาพการทำงาน

การวิเคราะห์ข้อมูลระดับการตัดสินใจเข้าทำงาน ในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้า ของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมกบินทร์บุรี จ.ปราจีนบุรี ตามปัจจัยความต้องการด้านสภาพการทำงาน ดังแสดงในตารางที่ 4.7

ตารางที่ 4.7 ลำดับที่ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการตัดสินใจเข้าทำงาน
ในโรงงานอุตสาหกรรม ตามปัจจัยความต้องการด้านสภาพการทำงาน

ปัจจัยความต้องการด้านสภาพการทำงาน	N = 359		ระดับการตัดสินใจเข้าทำงาน	เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ย
	\bar{X}	S.D.		
1. มีความปลอดภัยต่อร่างกายในขณะการทำงาน	3.66	1.06	มาก	1
2. มีการจัดสถานที่ทำงาน จัดวางสิ่งของที่ใช้ในการทำงานอย่างเป็นระเบียบ	3.59	0.97	มาก	5
3. สถานที่ทำงานมีความสะอาด ถูกสุขลักษณะ	3.65	0.96	มาก	3
4. มีการจัดการที่ดีเกี่ยวกับมลพิษต่อสภาวะแวดล้อม	3.61	1.04	มาก	4
5. มีการป้องกันอันตรายที่จะเกิดต่อสุขภาพกาย	3.65	1.08	มาก	2
6. มีความปลอดภัยต่อสุขภาพจิต	3.52	1.11	มาก	6
รวม	3.61	0.89	มาก	

จากตารางที่ 4.7 แสดงว่า ปัจจัยด้านสภาพการทำงาน มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม ของพนักงานระดับปฏิบัติการอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.61 ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับความคิดเห็นที่ไม่แตกต่างกันมากนัก โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.89 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับความคิดเห็นในแต่ละข้อเรียงลำดับได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 มีความปลอดภัยต่อร่างกายในขณะทำงาน ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้า ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 3.66 พนักงานระดับปฏิบัติการมีความเห็นค่อนข้างแตกต่างกันโดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งเท่ากับ 1.06

ลำดับที่ 2 มีการป้องกันอันตรายที่จะเกิดต่อสุขภาพกาย ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการ มีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยที่มีค่าเท่ากับ 3.65 พนักงานระดับปฏิบัติการมีความเห็นค่อนข้างแตกต่างกันโดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งเท่ากับ 1.08

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ลำดับที่ 3 สถานที่ทำงานมีความสะอาด ถูกสุขลักษณะ ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการ มีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยที่มีค่าเท่ากับ 3.65 พนักงานระดับปฏิบัติการมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมากนัก โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งเท่ากับ 0.96

ลำดับที่ 4 มีการจัดการที่ดีเกี่ยวกับมลพิษต่อสภาวะแวดล้อม ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการ มีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยที่มีค่าเท่ากับ 3.61 พนักงานระดับปฏิบัติการมีความคิดเห็นค่อนข้างแตกต่างกัน โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งเท่ากับ 1.04

ลำดับที่ 5 มีการจัดสถานที่ทำงาน จัดวางสิ่งของที่ใช้ในการทำงานอย่างเป็นระเบียบ ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการ มีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยที่มีค่าเท่ากับ 3.59 พนักงานระดับปฏิบัติการมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมากนัก โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งเท่ากับ 0.97

ลำดับที่ 6 มีความปลอดภัยต่อสุขภาพจิต ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยที่มีค่าเท่ากับ 3.52 พนักงานระดับปฏิบัติการมีความคิดเห็นค่อนข้างแตกต่างกัน โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งเท่ากับ 1.11

4.2.6 ด้านสวัสดิการอื่น ๆ

การวิเคราะห์ข้อมูลระดับการตัดสินใจเข้าทำงาน ในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้า ของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมกบินทร์บุรี จ.ปราจีนบุรี ตามปัจจัยความต้องการด้านสวัสดิการอื่น ๆ ดังแสดงในตารางที่ 4.8

ตารางที่ 4.8 ลำดับที่ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการตัดสินใจเข้าทำงาน ในโรงงานอุตสาหกรรม ตามปัจจัยความต้องการด้านสวัสดิการอื่น ๆ

ปัจจัยความต้องการด้านสวัสดิการอื่น ๆ	N = 359		ระดับการตัดสินใจเข้าทำงาน	เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ย
	\bar{X}	S.D.		
1. มีบริการรับ – ส่งระหว่างที่ทำงานกับบ้านพัก หรือการให้เงินช่วยค่าเดินทางไป – กลับ	3.90	1.08	มาก	3
2. มีการให้ค่ารักษาพยาบาล (การประกันสุขภาพ / และประกันอุบัติเหตุ)	4.12	0.90	มาก	1

ตารางที่ 4.8 (ต่อ)

ปัจจัยความต้องการด้านสวัสดิการอื่น ๆ	N = 359		ระดับการตัดสินใจ เข้าทำงาน	เรียงลำดับ คะแนน เฉลี่ย
	\bar{X}	S.D.		
3. มีบ้านพักให้พนักงานเช่าในราคาถูก	3.50	1.30	มาก	4
4. มีบริการข้าวอาหารกลางวัน น้ำดื่มฟรี หรือ ให้บริการในราคาถูก	3.23	1.34	ปานกลาง	5
5. มีการให้เงินกู้ยืมค่าเล่าเรียนบุตร	3.19	1.36	ปานกลาง	6
6. มีชุดฟอร์มแจก	3.92	1.08	มาก	2
รวม	3.64	0.87	มาก	

จากตารางที่ 4.8 แสดงว่า ปัจจัยความต้องการด้านสวัสดิการอื่น ๆ มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม ของพนักงานระดับปฏิบัติการอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.64 ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับความคิดเห็นที่ไม่แตกต่างกันมากนัก โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.87 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับความคิดเห็นในแต่ละข้อเรียงลำดับได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 มีการให้ค่ารักษาพยาบาล (การประกันสุขภาพ / และประกันอุบัติเหตุ) ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการ มีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 4.12 พนักงานระดับปฏิบัติการมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมากนัก โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งเท่ากับ 0.90

ลำดับที่ 2 มีชุดฟอร์มแจก ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยที่มีค่าเท่ากับ 3.92 พนักงานระดับปฏิบัติการมีความคิดเห็นค่อนข้างแตกต่างกัน โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งเท่ากับ 1.08

ลำดับที่ 3 มีบริการรับ – ส่งระหว่างที่ทำงานกับบ้านพัก หรือการให้เงินช่วยค่าเดินทางไป – กลับ ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการ มีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยที่มีค่าเท่ากับ 3.90 พนักงานระดับปฏิบัติการมีความคิดเห็นค่อนข้างแตกต่างกัน โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งเท่ากับ 1.08

ลำดับที่ 4 มีบ้านพักให้พนักงานเช่าในราคาถูก ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่า

เฉลี่ยที่มีค่าเท่ากับ 3.50 พนักงานระดับปฏิบัติการมีความคิดเห็นค่อนข้างแตกต่างกัน โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งเท่ากับ 1.30

ลำดับที่ 5 มีบริการข้าวอาหารกลางวัน น้ำดื่มฟรี หรือให้บริการในราคาถูก ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการ มีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 3.23 พนักงานระดับปฏิบัติการมีความคิดเห็นค่อนข้างแตกต่างกัน โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งเท่ากับ 1.36

ลำดับที่ 6 มีการให้เงินกู้ยืมค่าเล่าเรียนบุตร ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 3.19 พนักงานระดับปฏิบัติการมีความคิดเห็นค่อนข้างแตกต่างกัน โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งเท่ากับ 1.36

4.2.7 ด้านนายจ้าง

การวิเคราะห์ข้อมูลระดับการตัดสินใจเข้าทำงาน ในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้า ของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมภินทรบุรี จ.ปราจีนบุรี ตามปัจจัยความต้องการด้านนายจ้าง ดังแสดงในตารางที่ 4.9

ตารางที่ 4.9 ลำดับที่ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการตัดสินใจเข้าทำงาน ในโรงงานอุตสาหกรรม ตามปัจจัยความต้องการด้านนายจ้าง

ปัจจัยความต้องการด้านนายจ้าง	N = 359		ระดับการตัดสินใจเข้าทำงาน	เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ย
	\bar{X}	S.D.		
1. นายจ้าง/หัวหน้างานที่เป็นคนดี	3.77	1.02	มาก	1
2. มีการพิจารณาความดี ความชอบหรือลงโทษอย่างมีหลักเกณฑ์และยุติธรรม	3.63	1.11	มาก	3
3. การมีนโยบายด้านการบริหารงานที่แน่นอน สร้างความมั่นใจให้กับพนักงาน	3.76	0.99	มาก	2
4. นายจ้าง/หัวหน้างาน บริหารงานโดยรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน	3.55	1.21	มาก	4
5. นายจ้าง/หัวหน้างานเป็นชาวไทย	2.74	1.22	น้อย	6
6. นายจ้าง/หัวหน้างานมีการปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน	3.46	1.28	มาก	5
รวม	3.47	0.87	มาก	

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่ออนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.9 แสดงว่า ปัจจัยความต้องการด้านนายจ้าง มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม ของพนักงานระดับปฏิบัติการอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.47 ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับความคิดเห็นที่ไม่แตกต่างกันมากนัก โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.87 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับความคิดเห็นในแต่ละข้อเรียงลำดับได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 นายจ้าง/หัวหน้างานที่เป็นคนดี ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 3.77 พนักงานระดับปฏิบัติการมีความคิดเห็นค่อนข้างแตกต่างกัน โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งเท่ากับ 1.02

ลำดับที่ 2 การมีนโยบายด้านการบริหารงานที่แน่นอน สร้างความมั่นใจให้กับพนักงาน ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการ มีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยที่มีค่าเท่ากับ 3.76 พนักงานระดับปฏิบัติการมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมากนัก โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งเท่ากับ 0.99

ลำดับที่ 3 มีการพิจารณาความดี ความชอบ หรือลงโทษอย่างมีหลักเกณฑ์ และยุติธรรม ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการ มีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยที่มีค่าเท่ากับ 3.63 พนักงานระดับปฏิบัติการมีความคิดเห็นค่อนข้างแตกต่างกัน โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งเท่ากับ 1.11

ลำดับที่ 4 นายจ้าง/หัวหน้างาน บริหารงานโดยรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการ มีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 3.55 พนักงานระดับปฏิบัติการมีความคิดเห็นค่อนข้างแตกต่างกัน โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งเท่ากับ 1.21

ลำดับที่ 5 มีนายจ้าง/หัวหน้างาน มีการปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการ มีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 3.46 พนักงานระดับปฏิบัติการมีความคิดเห็นค่อนข้างแตกต่างกัน โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งเท่ากับ 1.28

ลำดับที่ 6 นายจ้าง/หัวหน้างานเป็นชาวไทย ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าอยู่ในระดับน้อย โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 3.74 พนักงานระดับปฏิบัติการมีความคิดเห็นค่อนข้างแตกต่างกัน โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งเท่ากับ 1.28

การวิเคราะห์ความคิดเห็นโดยรวมตามปัจจัยความต้องการ 7 ด้าน ซึ่งมีผลต่อระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมภินทรบุรี จ.ปราจีนบุรี ได้ผลดังตารางที่ 4.10

ตารางที่ 4.10 ลำดับที่ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม ตามปัจจัยความต้องการด้านต่าง ๆ ที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้า

ปัจจัยความต้องการด้านต่าง ๆ ที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงาน ในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้า	\bar{X}	S.D.	ระดับการ ตัดสินใจเข้า ทำงาน	ลำดับที่
ด้านการงานที่ตนสนใจ	3.52	0.69	มาก	5
ด้านอุปกรณ์ที่ดีสำหรับการทำงาน	3.58	0.92	มาก	4
ด้านค่าจ้าง เงินเดือน	3.61	0.86	มาก	3
ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	2.87	1.09	ปานกลาง	7
ด้านสภาพการทำงาน	3.61	0.89	มาก	2
ด้านสวัสดิการอื่น ๆ	3.64	0.87	มาก	1
ด้านนายจ้าง	3.49	0.87	ปานกลาง	6
ค่าเฉลี่ยรวม	3.47	0.68	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.10 แสดงว่า ปัจจัยความต้องการด้านต่าง ๆ ที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าโดยรวม ทั้ง 7 ด้าน มีผลต่อระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม ของพนักงานระดับปฏิบัติการอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.47 ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับความคิดเห็นที่ไม่แตกต่างกันมากนัก โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.68 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับความคิดเห็นในแต่ละข้อเรียงลำดับได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 ด้านสวัสดิการอื่น ๆ ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยที่มีค่าเท่ากับ 3.64 พนักงานระดับปฏิบัติการมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมากนัก โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งเท่ากับ 0.87

ลำดับที่ 2 ด้านสภาพการทำงาน ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการ มีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยที่มีค่าเท่ากับ 3.61 พนักงานระดับปฏิบัติการมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมากนัก โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งเท่ากับ 0.89

ลำดับที่ 3 ด้านค่าจ้าง เงินเดือน ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยที่มีค่า

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เท่ากับ 3.61 พนักงานระดับปฏิบัติการมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมากนัก โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งเท่ากับ 0.86

ลำดับที่ 4 ด้านอุปกรณ์ที่ดีสำหรับการทำงาน ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 3.58 พนักงานระดับปฏิบัติการมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมากนัก โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งเท่ากับ 0.92

ลำดับที่ 5 ด้านการทำงานที่ตนสนใจ ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 3.52 พนักงานระดับปฏิบัติการมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมากนัก โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งเท่ากับ 0.69

ลำดับที่ 6 ด้านนายจ้าง ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 3.49 พนักงานระดับปฏิบัติการมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมากนัก โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งเท่ากับ 0.87

ลำดับที่ 7 ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 2.87 พนักงานระดับปฏิบัติการมีความคิดเห็นค่อนข้างแตกต่างกัน โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งเท่ากับ 1.09

4.3 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้า ตามปัจจัยความต้องการ 7 ด้าน แยกตามปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างในระดับการตัดสินใจเข้าทำงาน ในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้า ตามปัจจัยความต้องการ 7 ด้าน แยกตามปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และฝ่ายงาน

4.3.1 เพศ

การทดสอบความแตกต่างของระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าตามปัจจัยความต้องการต่าง ๆ 7 ด้าน ของพนักงานระดับปฏิบัติการ แยกตามเพศชายและเพศหญิง ดังแสดงในตารางที่ 4.11

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า P ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับการตัดสินใจเข้าทำงานตามปัจจัยความต้องการด้านต่าง ๆ ที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้า ของพนักงานระดับปฏิบัติการเพศชายและเพศหญิงโดยใช้ T-Test

ปัจจัยความต้องการด้านต่าง ๆ ที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงาน ในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้า	\bar{X} (S.D)		P – value
	เพศชาย (n = 203)	เพศหญิง (n = 147)	
ด้านการงานที่ตนสนใจ	3.520 (0.665)	3.523 (0.714)	0.944
ด้านอุปกรณ์ที่ดีสำหรับการทำงาน	3.613 (0.859)	3.523 (0.989)	0.372
ด้านค่าจ้าง เงินเดือน	3.651 (0.825)	3.548 (0.908)	0.268
ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	2.977 (1.063)	2.720 (1.113)	0.029*
ด้านสภาพการทำงาน	3.687 (0.841)	3.513 (0.945)	0.070
ด้านสวัสดิการอื่น ๆ	3.589 (0.891)	3.720 (0.841)	0.165
ค่านายจ้าง	3.529 (0.843)	3.427 (0.913)	0.285
ค่าเฉลี่ยรวม	3.509 (0.635)	3.425 (0.728)	0.260

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.11 แสดงผลการทดสอบโดยใช้ T – Test ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า ค่าเฉลี่ยรวม มีค่า P-Value เท่ากับ 0.260 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่า โดยภาพรวมพนักงานระดับปฏิบัติการเพศชายและเพศหญิง มีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าตามปัจจัยความต้องการด้านต่าง ๆ ไม่แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบตามปัจจัยแต่ละด้าน พบว่า ค่า P-Value ของปัจจัยความต้องการด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานมีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่า พนักงานระดับปฏิบัติการเพศชายค่าน้อยกว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

และเพศหญิง มีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าตามปัจจัยความต้องการด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานแตกต่างกัน ส่วนปัจจัยความต้องการด้านอื่น ๆ มีค่า P-Value มากกว่า 0.05 แสดงว่า พนักงานระดับปฏิบัติการเพศชายและเพศหญิง มีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้า ตามปัจจัยความต้องการด้านการทำงานที่ตนสนใจ ด้านอุปกรณที่ดีสำหรับการทำงาน ด้านค่าจ้าง เงินเดือน ด้านสภาพการทำงาน และด้านสวัสดิการอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

4.3.2 อายุ

การทดสอบความแตกต่างของระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าตามปัจจัยความต้องการต่าง ๆ 7 ด้าน ของพนักงานระดับปฏิบัติการ แยกตามอายุ ดังแสดงในตารางที่ 4.12

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า P ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับการตัดสินใจเข้าทำงาน ตามปัจจัยความต้องการด้านต่าง ๆ ที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าของพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุใน 3 ช่วงอายุ โดยใช้ One-Way ANOVA

ปัจจัยความต้องการด้านต่าง ๆ ที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงาน	อายุ			P – value
	ต่ำกว่า 25 ปี	25 – 30 ปี	สูงกว่า 35 ปี	
ด้านการทำงานที่ตนสนใจ	3.259	3.549	3.708	0.000**
ด้านอุปกรณ์ที่ดีสำหรับการทำงาน	3.531	3.587	3.594	0.875
ด้านค่าจ้าง เงินเดือน	3.767	3.622	3.439	0.027*
ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.165	2.836	2.662	0.007**
ด้านสภาพการทำงาน	3.589	3.659	3.556	0.631
ด้านสวัสดิการอื่น ๆ	3.647	3.647	3.634	0.991
ด้านนายจ้าง	3.684	3.461	3.352	0.027*
ค่าเฉลี่ยรวม	3.521	3.451	3.421	0.601

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.12 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า ค่าเฉลี่ยรวม มีค่า P-Value มากกว่า 0.05 แสดงว่า โดยภาพรวมพนักงานระดับปฏิบัติการที่เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่อผู้ใดเห็นประโยชน์จากเอกสารนี้ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

มีอายุต่างกัน มีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้า ตามปัจจัยความต้องการด้านต่าง ๆ ไม่แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบตามปัจจัยความต้องการแต่ละด้าน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 พบว่า ค่า P-Value ของปัจจัยความต้องการด้านการทำงานที่ตนสนใจ และด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีค่าน้อยกว่า 0.01 แสดงว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุต่างกัน มีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้า ตามปัจจัยความต้องการด้านการทำงานที่ตนสนใจ และด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานแตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบตามปัจจัยแต่ละด้าน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า ค่า P-Value ของปัจจัยความต้องการด้านค่าจ้าง เงินเดือน และค่านายจ้าง มีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุต่างกัน มีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้า ตามปัจจัยความต้องการด้านค่าจ้าง เงินเดือน และค่านายจ้างแตกต่างกัน ส่วนปัจจัยอื่น ๆ มีค่า P-Value มากกว่า 0.05 แสดงว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุต่างกัน มีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้า ตามปัจจัยความต้องการด้านอุปกรณ์ที่ดีสำหรับการทำงาน ด้านสภาพการทำงาน และด้านสวัสดิการอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

เมื่อทดสอบเพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับการตัดสินใจเข้าทำงาน ในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้า ตามปัจจัยความต้องการด้านการทำงานที่ตนสนใจของพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุต่างกัน เป็นรายคู่โดยวิธี LSD ผลการเปรียบเทียบแสดงในตารางที่ 4.13 ดังนี้

ตารางที่ 4.13 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้า ตามปัจจัยความต้องการด้านการทำงานที่ตนสนใจ ของพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุใน 3 ช่วงอายุ โดยใช้ LSD

อายุ	\bar{X}	กลุ่มที่	1	2	3
ต่ำกว่า 25 ปี	3.259	1	-	0.001**	0.000**
25 – 30 ปี	3.549	2	-	-	0.064
สูงกว่า 35 ปี	3.708	3	-	-	-

** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.13 ผลการเปรียบเทียบ พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการ ที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี มีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้า ตามปัจจัยความต้องการด้านการทำงานที่ตนสนใจ แตกต่างจากพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุ 25-35 ปี และ พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุสูงกว่า 35 ปี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เมื่อทดสอบเพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับการตัดสินใจเข้าทำงาน ในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้า ตามปัจจัยความต้องการด้านค่าจ้าง เงินเดือนของพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุต่างกัน เป็นรายคู่โดยวิธี LSD ผลการเปรียบเทียบแสดงในตารางที่ 4.14 ดังนี้

ตารางที่ 4.14 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้า ตามปัจจัยความต้องการด้านค่าจ้าง เงินเดือน ของพนักงานระดับปฏิบัติการ ที่มีอายุใน 3 ช่วงอายุ โดยใช้ LSD

อายุ	\bar{X}	กลุ่มที่	1	2	3
ต่ำกว่า 25 ปี	3.767	1	-	0.201	0.015*
25 – 30 ปี	3.622	2		-	0.096
สูงกว่า 35 ปี	3.439	3			-

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.14 ผลการเปรียบเทียบพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการ ที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี มีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้า ตามปัจจัยความต้องการด้านค่าจ้าง เงินเดือน แตกต่างจากพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุสูงกว่า 35 ปี

เมื่อทดสอบเพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับการตัดสินใจเข้าทำงาน ในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้า ตามปัจจัยความต้องการด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุต่างกัน เป็นรายคู่โดยวิธี LSD ผลการเปรียบเทียบแสดงในตารางที่ 4.15 ดังนี้

ตารางที่ 4.15 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับการตัดสินใจเข้าทำงาน ในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้า ตามปัจจัยความต้องการด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการ ที่มีอายุ 3 ช่วงอายุ โดยใช้ LSD

อายุ	\bar{X}	กลุ่มที่	1	2	3
ต่ำกว่า 25 ปี	3.165	1	-	0.022*	0.002**
25 – 30 ปี	2.836	2		-	0.206
สูงกว่า 35 ปี	2.662	3			-

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.15 ผลการเปรียบเทียบ พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการ ที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี มีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้า ตามปัจจัยความต้องการเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน แตกต่างจากพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุ 25-30 ปี และพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุสูงกว่า 35 ปี

เมื่อทดสอบเพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับการตัดสินใจเข้าทำงาน ในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้า ตามปัจจัยความต้องการด้านนายจ้าง ของพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุต่างกัน เป็นรายคู่โดยวิธี LSD ผลการเปรียบเทียบแสดงในตารางที่ 4.16 ดังนี้

ตารางที่ 4.16 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับการตัดสินใจเข้าทำงาน ในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้า ตามปัจจัยความต้องการด้านนายจ้าง ของพนักงานระดับปฏิบัติการ ที่มีอายุ 3 ช่วงอายุ โดยใช้ LSD

อายุ	\bar{X}	กลุ่มที่	1	2	3
ต่ำกว่า 25 ปี	3.684	1	-	0.053	0.010**
25 – 30 ปี	3.461	2		-	0.327
สูงกว่า 35 ปี	3.352	3			-

** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.16 ผลการเปรียบเทียบ พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการ ที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี มีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้า ตามปัจจัยความต้องการด้านนายจ้าง แตกต่างจากพนักงานระดับปฏิบัติการที่สูงกว่า 35 ปี

4.3.3 สถานภาพสมรส

การทดสอบความแตกต่างของระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าตามปัจจัยความต้องการต่าง ๆ 7 ด้าน ของพนักงานระดับปฏิบัติการ แยกตามสถานภาพสมรส ดังแสดงในตารางที่ 4.17

ตารางที่ 4.17 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า P ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับการตัดสินใจเข้าทำงานตามปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าของพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีสถานภาพสมรส 3 กลุ่ม โดยใช้ One-Way ANOVA

ปัจจัยความต้องการด้านต่าง ๆ ที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงาน ในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้า	สถานภาพสมรส			P – value
	\bar{X}			
	โสด	สมรส	หม้าย/หย่าร้าง	
ด้านการงานที่ตนสนใจ	3.374	3.628	3.315	0.002**
ด้านอุปกรณ์ที่จำเป็นในการทำงาน	3.553	3.588	3.611	0.935

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์ไว้เพื่อการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่สามารถเผยแพร่ให้ผู้อื่นได้โดยไม่ได้รับอนุญาต
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.17 (ต่อ)

ปัจจัยความต้องการด้านต่าง ๆ ที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงาน ในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้า	สถานภาพสมรส \bar{X}			P – value
	โสด	สมรส	หม้าย/หย่าร้าง	
ด้านค่าจ้าง เงินเดือน	3.675	3.569	0.463	0.356
ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.089	2.755	2.185	0.003**
ด้านสภาพการทำงาน	3.615	3.625	3.352	0.668
ด้านสวัสดิการอื่น ๆ	3.524	3.720	3.704	0.123
ค่านายจ้าง	3.622	3.414	3.093	0.049*
ค่าเฉลี่ยรวม	3.493	3.471	3.246	0.568

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.17 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า ค่าเฉลี่ยรวม มีค่า P-Value มากกว่า 0.05 แสดงว่า โดยภาพรวมพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าตามปัจจัยความต้องการด้านต่าง ๆ ไม่แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบตามปัจจัยความต้องการแต่ละด้าน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 พบว่า ค่า P-Value ของปัจจัยความต้องการด้านการทำงานที่ตนสนใจ และด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีค่าน้อยกว่า 0.01 แสดงว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้า ตามปัจจัยความต้องการด้านการทำงานที่ตนสนใจและด้าน โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานแตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบตามปัจจัยความต้องการแต่ละด้าน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า ค่า P-Value ของปัจจัยความต้องการค่านายจ้าง มีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าตามปัจจัยความต้องการค่านายจ้างแตกต่างกัน ส่วนปัจจัยความต้องการด้านอื่น ๆ มีค่า P-Value มากกว่า 0.05 แสดงว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้า ตามปัจจัยความต้องการด้านอุปกรณ์ที่ดีสำหรับการทำงาน ด้านค่าจ้าง เงินเดือน ด้านสภาพการทำงาน และด้านสวัสดิการอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

เมื่อทดสอบเพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับการตัดสินใจเข้าทำงาน ในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้า ตามปัจจัยความต้องการด้านการทำงานที่ตนสนใจ ของพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน เป็นรายคู่โดยวิธี LSD ผลการเปรียบเทียบแสดงในตารางที่ 4.18 ดังนี้

ตารางที่ 4.18 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้า ตามปัจจัยความต้องการด้านการทำงานที่ตนสนใจ ของพนักงานระดับปฏิบัติการ ที่มีสถานภาพสมรส 3 กลุ่ม โดยใช้ LSD

สถานภาพสมรส	\bar{X}	กลุ่มที่	1	2	3
โสด	3.374	1	-	0.001**	0.799
สมรส	3.628	2	-	-	0.174
หม้าย/หย่าร้าง	3.315	3	-	-	-

** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.18 ผลการเปรียบเทียบพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการ ที่มีสถานภาพโสด มีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้า ตามปัจจัยความต้องการด้านการทำงานที่ตนสนใจแตกต่างจากพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีสถานภาพสมรสแล้ว

เมื่อทดสอบเพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับการตัดสินใจเข้าทำงาน ในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้า ตามปัจจัยความต้องการด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีสถานภาพสมรสต่างกันเป็นรายคู่โดยวิธี LSD ผลการเปรียบเทียบแสดงในตารางที่ 4.19 ดังนี้

ตารางที่ 4.19 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้า ตามปัจจัยความต้องการด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการ ที่มีสถานภาพสมรส 3 กลุ่ม โดยใช้ LSD

สถานภาพสมรส	\bar{X}	กลุ่มที่	1	2	3
โสด	3.089	1	-	0.005**	0.015*
สมรส	2.755	2	-	-	0.121
หม้าย/หย่าร้าง	2.185	3	-	-	-

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เอกสารนี้เป็นลิขสิทธิ์ของโรงเรียนพระอริยวิมลวิทยาลัยสงฆ์เชียงใหม่ ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.19 ผลการเปรียบเทียบพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการ ที่มีสถานภาพโสด มีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้า ตามปัจจัยความต้องการด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน แตกต่างจากพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีสถานภาพสมรสแล้ว และพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง

เมื่อทดสอบเพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับการตัดสินใจเข้าทำงาน ในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้า ตามปัจจัยความต้องการด้านนายจ้าง ของพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน เป็นรายคู่โดยวิธี LSD ผลการเปรียบเทียบแสดงในตารางที่ 4.20 ดังนี้

ตารางที่ 4.20 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้า ตามปัจจัยความต้องการด้านนายจ้าง ของพนักงานระดับปฏิบัติการ ที่มีสถานภาพสมรส 3 กลุ่ม โดยใช้ LSD

สถานภาพสมรส	\bar{X}	กลุ่มที่	1	2	3
โสด	3.622	1	-	0.031*	0.077
สมรส	3.414	2	-	-	0.277
หม้าย/หย่าร้าง	3.093	3	-	-	-

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.20 ผลการเปรียบเทียบพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการ ที่มีสถานภาพโสด มีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้า ตามปัจจัยความต้องการด้านนายจ้างแตกต่างจากพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีสถานภาพสมรสแล้ว

4.3.4 ระดับการศึกษา

การทดสอบความแตกต่างของระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าตามปัจจัยความต้องการต่าง ๆ 7 ด้าน ของพนักงานระดับปฏิบัติการ แยกตามระดับการศึกษา ดังแสดงในตารางที่ 4.21

ตารางที่ 4.21 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า P ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับการตัดสินใจเข้าทำงานตามปัจจัยความต้องการด้านต่าง ๆ ที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าของพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษา 3 กลุ่ม โดยใช้ One-Way ANOVA

ปัจจัยความต้องการด้านต่าง ๆ ที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงาน ในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้า	ระดับการศึกษา			P – value
	ม.6 / ปวช	อนุปริญญา/ ปวส	ปริญญาตรี	
ด้านการงานที่ตนสนใจ	3.609	3.416	3.366	0.006**
ด้านอุปกรณ์ที่ดีสำหรับการทำงาน	3.589	3.562	3.548	0.943
ด้านค่าจ้าง เงินเดือน	3.555	3.538	3.854	0.016*
ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	2.632	2.842	3.652	0.000**
ด้านสภาพการทำงาน	3.519	3.613	3.914	0.003**
ด้านสวัสดิการอื่น ๆ	3.709	3.511	3.588	0.205
ด้านนายจ้าง	3.379	3.469	3.843	0.000**
ค่าเฉลี่ยรวม	3.427	3.422	3.681	0.022*

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.21 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า ค่าเฉลี่ยรวม มีค่า P-Value น้อยกว่า 0.05 แสดงว่า โดยภาพรวมพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าตามปัจจัยความต้องการด้านต่าง ๆ แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบตามปัจจัยความต้องการแต่ละด้าน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 พบว่า ค่า P-Value ของปัจจัยความต้องการด้านการงานที่ตนสนใจ ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านสภาพการทำงาน และด้านนายจ้าง มีค่าน้อยกว่า 0.01 แสดงว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้า ตามปัจจัยความต้องการด้านการงานที่ตนสนใจ ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านสภาพการทำงาน และด้านนายจ้างแตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบตามปัจจัยความต้องการแต่ละด้าน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า ค่า P-Value ของปัจจัยความต้องการด้านค่าจ้าง เงินเดือน มีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่า พนักงานเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้า ตามปัจจัยความต้องการด้านค่าจ้าง เงินเดือนแตกต่างกัน ส่วนปัจจัยความต้องการด้านอื่น ๆ มีค่า P-Value มากกว่า 0.05 แสดงว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้า ตามปัจจัยความต้องการด้านอุปกรณ์ที่ดีสำหรับการทำงาน และด้านสวัสดิการอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

เมื่อทดสอบเพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับการตัดสินใจเข้าทำงาน ในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้า ตามปัจจัยความต้องการด้านการทำงานที่ตนสนใจ ของพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษาต่างกัน เป็นรายคู่โดยวิธี LSD ผลการเปรียบเทียบแสดงในตารางที่ 4.22 ดังนี้

ตารางที่ 4.22 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้า ตามปัจจัยความต้องการด้านการทำงานที่ตนสนใจ ของพนักงานระดับปฏิบัติการ ที่มีระดับการศึกษา 3 กลุ่ม โดยใช้ LSD

ระดับการศึกษา	\bar{X}	กลุ่มที่	1	2	3
ม.6/ปวช	3.609	1	-	0.035*	0.012*
อนุปริญญา/ปวส	3.416	2		-	0.667
ปริญญาตรี	3.366	3			-

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.22 ผลการเปรียบเทียบพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการ ที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.6) หรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) มีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้า ตามปัจจัยความต้องการด้านการทำงานที่ตนสนใจแตกต่างจากพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษาอนุปริญญา หรือประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) และพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี

เมื่อทดสอบเพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับการตัดสินใจเข้าทำงาน ในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้า ตามปัจจัยความต้องการด้านค่าจ้าง เงินเดือน ของพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษาต่างกัน เป็นรายคู่โดยวิธี LSD ผลการเปรียบเทียบแสดงในตารางที่ 4.23 ดังนี้

ตารางที่ 4.23 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับการตัดสินใจเข้าทำงานใน โรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้า ตามปัจจัยความต้องการด้านค่าจ้าง เงิน เดือน ของพนักงานระดับปฏิบัติการ ที่มีระดับการศึกษา 3 กลุ่ม โดยใช้ LSD

ระดับการศึกษา	\bar{X}	กลุ่มที่	1	2	3
ม.6/ปวช	3.555	1	-	0.881	0.014*
อนุปริญญา/ปวส	3.538	2		-	0.029*
ปริญญาตรี	3.854	3			-

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.23 ผลการเปรียบเทียบพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการ ที่มีระดับการศึกษา มัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.6) หรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) มีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานใน โรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้า ตามปัจจัยความต้องการด้านการทำงานที่ตนสนใจแตกต่างจากพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับ การศึกษาอนุปริญญา หรือประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) มีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานใน โรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้า ตามปัจจัยความต้องการด้านการทำงานที่ตนสนใจแตกต่างจากพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี

เมื่อทดสอบเพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับการตัดสินใจเข้าทำงาน ในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้า ตามปัจจัยความต้องการด้าน โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ของ พนักงานระดับปฏิบัติการที่ระดับการศึกษาต่างกัน เป็นรายคู่โดยวิธี LSD ผลการเปรียบเทียบแสดง ในตารางที่ 4.24 ดังนี้

ตารางที่ 4.24 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับการตัดสินใจเข้าทำงานใน โรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้า ตามปัจจัยความต้องการด้าน โอกาสก้าวหน้า ในหน้าที่การงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการ ที่มีระดับการศึกษา 3 กลุ่ม โดย ใช้ LSD

ระดับการศึกษา	\bar{X}	กลุ่มที่	1	2	3
ม.6/ปวช	2.632	1	-	0.127	0.000**
อนุปริญญา/ปวส	2.842	2		-	0.000**
ปริญญาตรี	3.652	3			-

** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.24 ผลการเปรียบเทียบพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการ ที่มีระดับการศึกษา มัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.6) หรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) มีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานใน โรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้า ตามปัจจัยความต้องการด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การ งานแตกต่างจากพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี พนักงานระดับปฏิบัติการ ที่มีระดับการศึกษาอนุปริญญา หรือประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) มีระดับการตัดสินใจเข้า ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้า ตามปัจจัยความต้องการด้านโอกาสก้าวหน้าใน หน้าที่การงานแตกต่างจากพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี

เมื่อทดสอบเพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับการตัดสินใจเข้าทำงาน ในโรงงานอุตสาหกรรม ผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้า ตามปัจจัยความต้องการด้านสภาพการทำงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติ การที่มีระดับการศึกษาต่างกัน เป็นรายคู่โดยวิธี LSD ผลการเปรียบเทียบแสดงในตารางที่ 4.25 ดังนี้

ตารางที่ 4.25 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับการตัดสินใจเข้าทำงานใน โรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าตามปัจจัยความต้องการด้านสภาพการ ทำงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการ ที่มีระดับการศึกษา 3 กลุ่ม โดยใช้ LSD

ระดับการศึกษา	\bar{X}	กลุ่มที่	1	2	3
ม.6/ปวช	3.519	1	-	0.427	0.002**
อนุปริญญา/ปวส	3.613	2		-	0.043*
ปริญญาตรี	3.914	3			-

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.25 ผลการเปรียบเทียบพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการ ที่มีระดับการศึกษา มัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.6) หรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) มีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานใน โรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้า ตามปัจจัยความต้องการด้านสภาพการทำงานแตกต่างจาก พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการ ศึกษาอนุปริญญา หรือประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) มีระดับการตัดสินใจเข้าทำงาน ตาม ปัจจัยความต้องการด้านสภาพการทำงาน แตกต่างจากพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษา ปริญญาตรี

เมื่อทดสอบเพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับการตัดสินใจเข้าทำงาน ในโรงงานอุตสาหกรรม ผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าตามปัจจัยความต้องการด้านนายจ้าง ของพนักงานระดับปฏิบัติการที่ ระดับการศึกษาต่างกัน เป็นรายคู่โดยวิธี LSD ผลการเปรียบเทียบแสดงในตารางที่ 4.26 ดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.26 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับการตัดสินใจเข้าทำงาน ใน โรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้า ตามปัจจัยความต้องการด้านนายจ้าง ของ พนักงานระดับปฏิบัติการ ที่มีอายุ 3 กลุ่ม โดยใช้ LSD

ระดับการศึกษา	\bar{X}	กลุ่มที่	1	2	3
ม.6/ปวช	3.379	1	-	0.440	0.000**
อนุปริญญา/ปวส	3.469	2		-	0.010**
ปริญญาตรี	3.843	3			-

** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.26 ผลการเปรียบเทียบพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการ ที่มีระดับการศึกษา มัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.6) หรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) มีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานใน โรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้า ตามปัจจัยความต้องการด้านนายจ้างแตกต่างจากพนักงาน ระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษา อนุปริญญา หรือประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) มีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานใน โรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้า ตามปัจจัยความต้องการด้านนายจ้างแตกต่างจากพนักงานระดับ ปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี

เมื่อทดสอบเพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับการตัดสินใจเข้าทำงาน ใน โรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้า ตามปัจจัยความต้องการโดยรวมทั้ง 7 ด้าน ของพนักงานระดับปฏิบัติการ ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน เป็นรายคู่โดยวิธี LSD ผลการเปรียบเทียบแสดงในตารางที่ 4.27 ดังนี้

ตารางที่ 4.27 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับการตัดสินใจเข้าทำงาน ใน โรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้า ตามปัจจัยความต้องการ โดยรวมของ พนักงานระดับปฏิบัติการ ที่มีระดับการศึกษา 3 กลุ่ม โดยใช้ LSD

ระดับการศึกษา	\bar{X}	กลุ่มที่	1	2	3
ม.6/ปวช	3.427	1	-	0.948	0.008**
อนุปริญญา/ปวส	3.422	2		-	0.023*
ปริญญาตรี	3.681	3			-

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.27 ผลการเปรียบเทียบพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการ ที่มีระดับการศึกษา มัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.6) หรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) มีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานใน โรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้า ตามปัจจัยความต้องการโดยรวมของ พนักงานระดับปฏิบัติการ ที่มีระดับการศึกษา 3 กลุ่ม แตกต่างจากพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษา อนุปริญญา หรือประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) มีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานใน โรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้า ตามปัจจัยความต้องการโดยรวมของ พนักงานระดับปฏิบัติการ ที่มีระดับการศึกษา 3 กลุ่ม แตกต่างจากพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษา อนุปริญญา หรือประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)

โรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้า ตามปัจจัยความต้องการโดยรวมแตกต่างจากพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษาอนุปริญญา หรือประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) มีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้า ตามปัจจัยความต้องการโดยรวมแตกต่างจากพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี

4.3.5 ประสิทธิภาพการทำงาน

การทดสอบความแตกต่างของระดับการตัดสินใจเข้าทำงาน ในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าตามปัจจัยความต้องการต่าง ๆ 7 ด้าน ของพนักงานระดับปฏิบัติการ แยกตามประสิทธิภาพการทำงาน ดังแสดงในตารางที่ 4.28

ตารางที่ 4.28 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า P ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับการตัดสินใจเข้าทำงานตามปัจจัยความต้องการด้านต่าง ๆ ที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าของพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีประสิทธิภาพการทำงาน 3 กลุ่ม โดยใช้ One-Way ANOVA

ปัจจัยความต้องการด้านต่าง ๆ ที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงาน ในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้า	ประสิทธิภาพการทำงาน			P – value
	\bar{X}			
	ต่ำกว่า 5 ปี	5-10 ปี	สูงกว่า 10 ปี	
ด้านการงานที่ตนสนใจ	3.340	3.578	3.655	0.001**
ด้านอุปกรณ์ที่ดีสำหรับการทำงาน	3.588	3.459	3.656	0.267
ด้านค่าจ้าง เงินเดือน	3.772	3.451	3.573	0.020*
ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.136	2.602	2.823	0.001**
ด้านสภาพการทำงาน	3.725	3.406	3.672	0.021*
ด้านสวัสดิการอื่น ๆ	3.607	3.614	3.704	0.628
ด้านนายจ้าง	3.720	3.312	3.398	0.001**
ค่าเฉลี่ยรวม	3.556	3.346	3.497	0.062

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.28 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า ค่าเฉลี่ยรวม มีค่า P-Value มากกว่า 0.05 แสดงว่า โดยภาพรวมพนักงานระดับปฏิบัติการที่

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าตามปัจจัยความต้องการด้านต่าง ๆ ไม่แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบตามปัจจัยแต่ละด้าน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 พบว่า ค่า P-Value ของปัจจัยด้านการงานที่ตนสนใจ ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านนายจ้าง มีค่าน้อยกว่า 0.01 แสดงว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้า ในด้านการงานที่ตนสนใจ ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านนายจ้างแตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบตามปัจจัยแต่ละด้าน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า ค่า P-Value ของปัจจัยด้านค่าจ้าง เงินเดือน และด้านสภาพการทำงาน มีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้า ตามปัจจัยความต้องการด้านค่าจ้าง เงินเดือน และด้านสภาพการทำงานแตกต่างกัน ส่วนปัจจัยความต้องการด้านอื่น ๆ มีค่า P-Value มากกว่า 0.05 แสดงว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้า ตามปัจจัยความต้องการด้านอุปสรรคที่ดีสำหรับการทำงาน และด้านสวัสดิการอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

เมื่อทดสอบเพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับการตัดสินใจเข้าทำงาน ในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้า ตามปัจจัยความต้องการด้านการงานที่ตนสนใจ ของพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน เป็นรายคู่โดยวิธี LSD ผลการเปรียบเทียบแสดงในตารางที่ 4.29 ดังนี้

ตารางที่ 4.29 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับการตัดสินใจเข้าทำงาน ในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้า ตามปัจจัยความต้องการด้านการงานที่ตนสนใจของพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน 3 กลุ่ม โดยใช้ LSD

ประสบการณ์การทำงาน	\bar{X}	กลุ่มที่	1	2	3
ต่ำกว่า 5 ปี	3.340	1	-	0.009**	0.000**
5-10 ปี	3.578	2		-	0.391
สูงกว่า 10 ปี	3.655	3			-

** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.29 ผลการเปรียบเทียบพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการ ที่มีประสบการณ์การทำงาน ต่ำกว่า 5 ปี มีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้า ตามค่า
เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ปัจจัยความต้องการด้านการงานที่ตนเองสนใจ แตกต่างจากพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี และพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีประสบการณ์การทำงานสูงกว่า 10 ปี

เมื่อทดสอบเพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับการตัดสินใจเข้าทำงาน ในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้า ตามปัจจัยความต้องการด้านค่าจ้าง เงินเดือน ของพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน เป็นรายคู่โดยวิธี LSD ผลการเปรียบเทียบแสดงในตารางที่ 4.30 ดังนี้

ตารางที่ 4.30 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้า ตามปัจจัยความต้องการด้านค่าจ้าง เงินเดือน ของพนักงานระดับปฏิบัติการ ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน 3 กลุ่ม โดยใช้ LSD

ประสบการณ์การทำงาน	\bar{X}	กลุ่มที่	1	2	3
ต่ำกว่า 5 ปี	3.772	1	-	0.005**	0.066
5-10 ปี	3.451	2		-	0.284
สูงกว่า 10 ปี	3.573	3			-

** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.30 ผลการเปรียบเทียบพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการ ที่มีประสบการณ์การทำงาน ต่ำกว่า 5 ปี มีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้า ตามปัจจัยความต้องการด้านค่าจ้าง เงินเดือนแตกต่างจากพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี

เมื่อทดสอบเพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับการตัดสินใจเข้าทำงาน ในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้า ตามปัจจัยความต้องการด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน เป็นรายคู่โดยวิธี LSD ผลการเปรียบเทียบแสดงในตารางที่ 4.31 ดังนี้

ตารางที่ 4.31 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับการตัดสินใจเข้าทำงานใน โรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้า ตามปัจจัยความต้องการด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีประสบการณ์การทำงาน ต่างกัน 3 กลุ่ม โดยใช้ LSD

ประสบการณ์การทำงาน	\bar{X}	กลุ่มที่	1	2	3
ต่ำกว่า 5 ปี	3.136	1	-	0.000**	0.022*
5-10 ปี	2.602	2		-	0.125
สูงกว่า 10 ปี	2.823	3			-

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.31 ผลการเปรียบเทียบพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการ ที่มีประสบการณ์การทำงาน ต่ำกว่า 5 ปี มีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานใน โรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้า ตาม ปัจจัยความต้องการด้าน โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานแตกต่างจากพนักงานระดับปฏิบัติการที่มี ประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี และพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีประสบการณ์การทำงานสูงกว่า 10 ปี

เมื่อทดสอบเพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับการตัดสินใจเข้าทำงาน ใน โรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้า ตามปัจจัยความต้องการด้านสภาพการทำงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน เป็นรายคู่โดยวิธี LSD ผลการเปรียบเทียบแสดงในตารางที่ 4.32 ดังนี้

ตารางที่ 4.32 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับการตัดสินใจเข้าทำงาน ใน โรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้า ตามปัจจัยความต้องการด้านสภาพการทำงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการ ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน 3 กลุ่ม โดยใช้ LSD

ประสบการณ์การทำงาน	\bar{X}	กลุ่มที่	1	2	3
ต่ำกว่า 5 ปี	3.725	1	-	0.007**	0.636
5-10 ปี	3.406	2		-	0.025*
สูงกว่า 10 ปี	3.672	3			-

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.32 ผลการเปรียบเทียบพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการ ที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 5 ปี มีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้า ในปัจจัยความต้องการด้านสภาพการทำงาน แตกต่างจากพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี มีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้า ตามปัจจัยความต้องการด้านสภาพการทำงานแตกต่างจากพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีประสบการณ์การทำงานสูงกว่า 10 ปี

เมื่อทดสอบเพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับการตัดสินใจเข้าทำงาน ในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้า ตามปัจจัยความต้องการด้านนายจ้าง ของพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันเป็นรายคู่โดยวิธี LSD ผลการเปรียบเทียบแสดงในตารางที่ 4.33 ดังนี้

ตารางที่ 4.33 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้า ตามปัจจัยความต้องการด้านนายจ้าง ของพนักงานระดับปฏิบัติการ ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน 3 กลุ่ม โดยใช้ LSD

ประสบการณ์การทำงาน	\bar{X}	กลุ่มที่	1	2	3
ต่ำกว่า 5 ปี	3.340	1	-	0.000**	0.003**
5-10 ปี	3.578	2		-	0.452
สูงกว่า 10 ปี	3.655	3			-

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.33 ผลการเปรียบเทียบพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการ ที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 5 ปี มีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้า ตามปัจจัยความต้องการด้านนายจ้างแตกต่างจากพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี และพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีประสบการณ์การทำงานสูงกว่า 10 ปี

4.3.6 ฝ่ายงาน

การทดสอบความแตกต่างของระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าตามปัจจัยความต้องการต่าง ๆ 7 ด้าน ของพนักงานระดับปฏิบัติการ แยกตามฝ่ายงาน ดังแสดงในตารางที่ 4.34

ตารางที่ 4.34 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า P ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับการตัดสินใจเข้าทำงานตามปัจจัยความต้องการด้านต่าง ๆ ที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าของพนักงานระดับปฏิบัติการ มีฝ่ายงาน 5 กลุ่ม โดยใช้ One-Way ANOVA

ปัจจัยความต้องการด้านต่าง ๆ ที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงาน ในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้า	ฝ่ายงาน					P - value
	ผลิต	วางแผน	ประกัน คุณภาพ	ออก แบบ	ซ่อม บำรุง	
ด้านการงานที่ตนสนใจ	3.554	3.570	3.380	3.380	3.356	0.375
ด้านอุปกรณ์ที่สำหรับการทำงาน	3.547	3.624	3.602	3.736	3.500	0.847
ด้านค่าจ้าง เงินเดือน	3.580	3.724	3.352	3.816	3.511	0.318
ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	2.700	3.270	3.028	3.270	3.078	0.001**
ด้านสภาพการทำงาน	3.534	3.824	3.444	3.977	3.556	0.033*
ด้านสวัสดิการอื่น ๆ	3.691	3.512	3.602	3.592	3.544	0.687
ด้านนายจ้าง	3.366	3.721	3.491	3.822	3.833	0.004**
ค่าเฉลี่ยรวม	3.425	3.607	3.414	3.653	3.481	0.237

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.34 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า ค่าเฉลี่ยรวม มีค่า P-Value มากกว่า 0.05 แสดงว่า โดยภาพรวมพนักงานระดับปฏิบัติการที่อยู่ฝ่ายงานต่างกันมีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้า ตามปัจจัยความต้องการด้านต่าง ๆ ไม่แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบตามปัจจัยความต้องการแต่ละด้าน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 พบว่า ค่า P-Value ของปัจจัยความต้องการด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านนายจ้าง มีค่าน้อยกว่า 0.01 แสดงว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่อยู่ฝ่ายงานต่างกัน มีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้า ตามปัจจัยความต้องการด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านนายจ้างแตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบตามปัจจัยแต่ละด้าน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า ค่า P-Value ของปัจจัยความต้องการด้านสภาพการทำงาน มีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่า พนักงานระดับปฏิบัติที่อยู่ฝ่ายงานต่างกัน มีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้า ในเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ด้านสภาพการทำงานแตกต่างกัน ส่วนปัจจัยอื่น ๆ มีค่า P-Value มากกว่า 0.05 แสดงว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่อยู่ฝ่ายงานต่างกัน มีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้า ตามปัจจัยความต้องการด้านการทำงานที่ตนสนใจ ด้านอุปสรรคที่ดีที่สุดสำหรับการทำงาน ด้านค่าจ้าง เงินเดือน และด้านสวัสดิการอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

เมื่อทดสอบเพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับการตัดสินใจเข้าทำงาน ในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้า ตามปัจจัยความต้องการด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการที่อยู่ฝ่ายงานต่างกัน เป็นรายคู่ โดยวิธี LSD ผลการเปรียบเทียบแสดงในตารางที่ 4.35 ดังนี้

ตารางที่ 4.35 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้า ตามปัจจัยความต้องการด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ มีฝ่ายงาน 5 กลุ่ม โดยใช้ LSD

ฝ่ายงาน	\bar{X}	กลุ่มที่	1	2	3	4	5
ผลิต	2.699	1	-	0.000**	0.209	0.007**	0.184
วางแผนการผลิต	3.270	2		-	0.405	0.999	0.538
ประกันคุณภาพ	3.028	3			-	0.450	0.894
ออกแบบผลิตภัณฑ์	3.270	4				-	0.572
ซ่อมบำรุง	3.078	5					-

** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.35 ผลการเปรียบเทียบพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่อยู่ฝ่ายผลิต มีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้า ตามปัจจัยความต้องการด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน แตกต่างจากพนักงานระดับปฏิบัติการที่อยู่ฝ่ายงานวางแผนการผลิต และพนักงานระดับปฏิบัติการที่อยู่ฝ่ายงานออกแบบผลิตภัณฑ์

เมื่อทดสอบเพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับการตัดสินใจเข้าทำงาน ในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้า ตามปัจจัยความต้องการด้านสภาพการทำงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการที่อยู่ฝ่ายงานต่างกัน เป็นรายคู่โดยวิธี LSD ผลการเปรียบเทียบแสดงในตารางที่ 4.36 ดังนี้

ตารางที่ 4.36 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับการตัดสินใจเข้าทำงานใน โรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้า ตามปัจจัยความต้องการด้านสภาพการทำงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการ มีฝ่ายงาน 5 กลุ่ม โดยใช้ LSD

ฝ่ายงาน	\bar{X}	กลุ่มที่	1	2	3	4	5
ผลิต	3.536	1	-	0.030*	0.672	0.011*	0.933
วางแผนการผลิต	3.824	2		-	0.113	0.450	0.296
ประกันคุณภาพ	3.444	3			-	0.045*	0.719
ออกแบบผลิตภัณฑ์	3.977	4				-	0.134
ซ่อมบำรุง	3.556	5					-

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.36 ผลการเปรียบเทียบพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการ ที่อยู่ฝ่ายผลิต มีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานใน โรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้า ตามปัจจัยด้านสภาพการทำงานแตกต่างจากพนักงานระดับปฏิบัติการที่อยู่ฝ่ายงานวางแผนการผลิต และพนักงานระดับปฏิบัติการที่อยู่ฝ่ายงานออกแบบผลิตภัณฑ์ พนักงานระดับปฏิบัติการที่อยู่ฝ่ายประกันคุณภาพ มีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานใน โรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้า ตามปัจจัยความต้องการด้านสภาพการทำงานแตกต่างจากพนักงานระดับปฏิบัติการที่อยู่ฝ่ายออกแบบผลิตภัณฑ์

เมื่อทดสอบเพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับการตัดสินใจเข้าทำงาน ใน โรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้า ตามปัจจัยความต้องการด้านนายจ้าง ของพนักงานระดับปฏิบัติการที่อยู่ฝ่ายงานต่างกัน เป็นรายคู่โดยวิธี LSD ผลการเปรียบเทียบแสดงในตารางที่ 4.37 ดังนี้

ตารางที่ 4.37 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับการตัดสินใจเข้าทำงานใน โรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้า ตามปัจจัยความต้องการด้านนายจ้าง ของพนักงานระดับปฏิบัติการ มีฝ่ายงาน 5 กลุ่ม โดยใช้ LSD

ฝ่ายงาน	\bar{X}	กลุ่มที่	1	2	3	4	5
ผลิต	3.366	1	-	0.016*	0.554	0.017*	0.042*
วางแผนการผลิต	3.721	2		-	0.324	0.610	0.654
ประกันคุณภาพ	3.491	3			-	0.200	0.255
ออกแบบผลิตภัณฑ์	3.821	4				-	0.966
ซ่อมบำรุง	3.833	5					-

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.37 ผลการเปรียบเทียบพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่อยู่ฝ่ายผลิต มีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้า ตามปัจจัยความต้องการด้านนายจ้าง แตกต่างจากพนักงานระดับปฏิบัติการที่อยู่ฝ่ายงานวางแผนการผลิต พนักงานระดับปฏิบัติการที่อยู่ฝ่ายงานออกแบบผลิตภัณฑ์ และพนักงานระดับปฏิบัติการที่อยู่ฝ่ายซ่อมบำรุง

4.4 การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยอื่น ๆ ที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้า

จากแบบสอบถามตอนที่ 3 ซึ่งเป็นการสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยอื่นเพิ่มเติมที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้า ผู้วิจัยได้รวบรวมความคิดเห็นที่ใกล้เคียงกันไว้ในกลุ่มเดียวกัน ได้ดังนี้ คือ

1. ปัจจัยด้านความสนใจในอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้า

- อุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้า มีเทคโนโลยีในการผลิตที่ทันสมัย
- ลักษณะของผลิตภัณฑ์ซึ่งจำเป็นในการดำรงชีวิตประจำวัน
- มีการพัฒนาผลิตภัณฑ์ใหม่ออกสู่ตลาดอย่างต่อเนื่อง

2. ปัจจัยความต้องการด้านสวัสดิการ

- สิทธิพิเศษในการซื้อสินค้าในราคาพิเศษ
- มีผลิตภัณฑ์ของบริษัทให้พนักงานใช้ในชีวิตประจำวัน โดยไม่เสียค่าใช้จ่าย
- สวัสดิการที่คำนึงถึงครอบครัวของพนักงาน เช่น การเบิกค่ารักษาพยาบาลของบิดา

มารดา และบุตร เป็นต้น

- การจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความผ่อนคลายความเครียดเนื่องจากการปฏิบัติงาน เช่น การแข่งขันกีฬา การจัดเที่ยวประจำปี เป็นต้น

3. ปัจจัยด้านรายได้

- การจ่ายโบนัสเป็นประจำทุกปี ในสัดส่วนที่เหมาะสมตามรายได้ที่แท้จริงของบริษัท
- การจ่ายค่าครองชีพ ค่าเบียดันคาร

4. ปัจจัยด้านสังคม

- การจัดกิจกรรมที่สร้างความสัมพันธ์ระหว่างพนักงาน และนายจ้าง
- การมีเพื่อนร่วมงานที่ดี

5. ปัจจัยด้านสถานที่ตั้งและสภาพแวดล้อมของโรงงาน

- สะดวกในการเดินทาง
- สถานที่ตั้งโรงงานอยู่ใกล้ที่พักอาศัย

- สถานที่ตั้งโรงงานอยู่ใกล้ชุมชน มีสิ่งอำนวยความสะดวก มีสาธารณูปโภคครบ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานภายในเท่านั้น ไม่อนุญาตให้เผยแพร่หรือใช้เพื่อการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- สภาพแวดล้อมของโรงงานปราศจากมลพิษ

6. ปัจจัยด้านการบริหารงาน

- มีการเปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับผลประกอบการ เพื่อให้พนักงานทราบสถานะการเงินที่แท้จริงของบริษัท
- มีการพัฒนาและปรับปรุงนโยบายการบริหารงานอย่างต่อเนื่อง



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปราย และข้อเสนอแนะ

บทนี้ผู้วิจัยจะกล่าวถึงการสรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ โดยประกอบด้วย ข้อเสนอแนะเพื่อการนำไปใช้ และข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

5.1 สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ผลการวิจัยในบทที่ 4 สรุปผลการวิจัยได้ตามลำดับ ดังนี้

5.1.1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ในด้านเพศ พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการ ส่วนใหญ่เป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง คือ เป็นเพศชายร้อยละ 56.5 และเป็นเพศหญิง ร้อยละ 43.5

ในด้านอายุ พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการ ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 25-35 ปี คือ ร้อยละ 46.8 รองลงมา คือ มีอายุสูงกว่า 35 ปี ร้อยละ 29.2 และมีอายุน้อยกว่า 25 ปี มีน้อยที่สุด คือ ร้อยละ 24

ในด้านสถานภาพสมรส พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการ ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรสแล้ว คือ ร้อยละ 57.4 รองลงมา คือ สถานภาพโสด ร้อยละ 40.1 และกลุ่มที่มีจำนวนน้อยที่สุด คือ พนักงานที่มีสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง มีเพียงร้อยละ 2.5

ในด้านระดับการศึกษา พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการ ส่วนใหญ่จบการศึกษาในระดับไม่เกินมัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.6) หรือ ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) คือ ร้อยละ 58.2 รองลงมา คือ กลุ่มที่จบการศึกษาในระดับอนุปริญญา หรือประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) มีร้อยละ 23.4 และกลุ่มที่จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี มีจำนวนน้อยที่สุด คือ ร้อยละ 18.4

ในด้านประสบการณ์ พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงานสูงกว่า 10 ปี คือ มีร้อยละ 35.1 รองลงมา คือ กลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 5 ปี มีร้อยละ 34.3 และ กลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี มีน้อยที่สุด คือ มีร้อยละ 30.6

ในด้านฝ่ายงาน พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการ ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานอยู่ในฝ่ายผลิต ซึ่งมี ร้อยละ 64.9 รองลงมา คือ กลุ่มที่ปฏิบัติงานอยู่ในฝ่ายวางแผนการผลิต มีร้อยละ 15.3 กลุ่มที่ปฏิบัติงานอยู่ในฝ่ายออกแบบผลิตภัณฑ์ มีร้อยละ 8.1 กลุ่มที่ปฏิบัติงานอยู่ในฝ่ายประกันคุณภาพ มีร้อยละ 6.4 และกลุ่มที่ปฏิบัติงานอยู่ในฝ่ายซ่อมบำรุง มีน้อยที่สุด คือ มีเพียงร้อยละ 5.3

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

5.1.2 ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงาน 7 ด้าน

ในระหว่างปัจจัยทั้ง 7 ด้าน ได้แก่ ความต้องการด้านการทำงานที่ตนสนใจ ด้านอุปกรณ์ที่ดีสำหรับการทำงาน ด้านค่าจ้าง เงินเดือน ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านสภาพการทำงานที่ดี ด้านสวัสดิการอื่น ๆ และด้านนายจ้าง พบว่า มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าแตกต่างกัน โดยมีผลต่อการตัดสินใจอยู่ในระดับมาก จำนวน 4 ด้าน และมีผลต่อการตัดสินใจในระดับปานกลาง จำนวน 2 ด้าน

ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจมากเป็นอันดับที่ 1 คือ ปัจจัยความต้องการด้านสวัสดิการ อื่น ๆ มีผลต่อการตัดสินใจในระดับมาก โดยข้อย่อยที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ มีการให้ค่ารักษาพยาบาล (การประกันสุขภาพ / และประกันอุบัติเหตุ)

ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเป็นอันดับที่ 2 คือ ปัจจัยความต้องการด้านสภาพการทำงานที่ดี มีผลต่อการตัดสินใจในระดับมาก โดยข้อย่อยที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ มีความปลอดภัยต่อร่างกายในขณะการทำงาน

ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเป็นอันดับที่ 3 คือ ปัจจัยความต้องการด้านค่าจ้าง เงินเดือน มีผลต่อการตัดสินใจในระดับมาก โดยข้อย่อยที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ มีการจ่ายค่าเบิยขยัน

ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเป็นอันดับที่ 4 คือ ปัจจัยความต้องการด้านอุปกรณ์ที่ดีสำหรับการทำงาน มีผลต่อการตัดสินใจในระดับมาก โดยข้อย่อยที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ มีการเลือกประเภทเครื่องมือ เครื่องจักรที่ใช้ในการทำงานอย่างเหมาะสม

ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเป็นอันดับที่ 5 คือ ปัจจัยความต้องการด้านการทำงานที่ตนสนใจ มีผลต่อการตัดสินใจในระดับมาก โดยข้อย่อยที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ เป็นโรงงานที่มั่นคง

ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเป็นอันดับที่ 6 คือ ปัจจัยความต้องการด้านนายจ้าง มีผลต่อการตัดสินใจในระดับปานกลาง โดยข้อย่อยที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ นายจ้าง / หัวหน้างานเป็นคนดี

ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเป็นอันดับสุดท้าย คือ ปัจจัยความต้องการด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีผลต่อการตัดสินใจในระดับปานกลาง โดยข้อย่อยที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ มีโอกาสที่จะได้รับการสนับสนุนให้ฝึกอบรม

5.1.3 สรุปผลจากการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับการตัดสินใจเข้าทำงานใน โรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าตามปัจจัยความต้องการ 7 ด้าน และปัจจัยโดยรวม แยกตามปัจจัยส่วนบุคคล

สมมติฐานที่ 1 พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันมีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมตามปัจจัยความต้องการ โดยรวมแตกต่างกัน โดยมีสมมติฐานย่อยดังนี้

ผลจากการทดสอบพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่อยู่ฝ่ายงานต่างกัน มีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมตามปัจจัยความต้องการด้านการทำงานที่ตนสนใจไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 3 พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันมีระดับการตัดสินใจเข้าทำงาน ในโรงงานอุตสาหกรรมตามปัจจัยความต้องการด้านอุปสรรคที่ดีสำหรับการทำงานแตกต่างกัน โดยมีสมมติฐานย่อย ดังนี้

สมมติฐานที่ 3.1 พนักงานระดับปฏิบัติการที่เพศต่างกันมีระดับการตัดสินใจเข้าทำงาน ในโรงงานอุตสาหกรรมตามปัจจัยความต้องการด้านอุปสรรคที่ดีสำหรับการทำงานแตกต่างกัน

ผลจากการทดสอบพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่เพศต่างกัน มีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมตามปัจจัยความต้องการด้านอุปสรรคที่ดีสำหรับการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 3.2 พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุต่างกันมีระดับการตัดสินใจเข้าทำงาน ในโรงงานอุตสาหกรรมตามปัจจัยความต้องการด้านอุปสรรคที่ดีสำหรับการทำงานแตกต่างกัน

ผลจากการทดสอบพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุต่างกัน มีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมตามปัจจัยความต้องการด้านอุปสรรคที่ดีสำหรับการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 3.3 พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานใน โรงงานอุตสาหกรรมตามปัจจัยความต้องการด้านอุปสรรคที่ดีสำหรับการทำงานแตกต่างกัน

ผลจากการทดสอบพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานใน โรงงานอุตสาหกรรมตามปัจจัยความต้องการด้านอุปสรรคที่ดีสำหรับการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 3.4 พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานใน โรงงานอุตสาหกรรมตามปัจจัยความต้องการด้านอุปสรรคที่ดีสำหรับการทำงานแตกต่างกัน

ผลจากการทดสอบพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานใน โรงงานอุตสาหกรรมตามปัจจัยความต้องการด้านอุปสรรคที่ดีสำหรับการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 3.5 พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานใน โรงงานอุตสาหกรรมตามปัจจัยความต้องการด้านอุปสรรคที่ดีสำหรับการทำงานแตกต่างกัน

ผลจากการทดสอบพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมตามปัจจัยความต้องการด้านอุปกรณ์ที่ดีสำหรับการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 3.6 พนักงานระดับปฏิบัติการที่อยู่ฝ่ายงานต่างกันมีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมตามปัจจัยความต้องการด้านอุปกรณ์ที่ดีสำหรับการทำงานแตกต่างกัน

ผลจากการทดสอบพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่อยู่ฝ่ายงานต่างกัน มีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมตามปัจจัยความต้องการด้านอุปกรณ์ที่ดีสำหรับการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 4 พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันมีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมตามปัจจัยความต้องการด้านค่าจ้างเงินเดือนแตกต่างกัน โดยมีสมมติฐานย่อย ดังนี้

สมมติฐานที่ 4.1 พนักงานระดับปฏิบัติการที่เพศต่างกันมีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมตามปัจจัยความต้องการด้านค่าจ้าง เงินเดือนแตกต่างกัน

ผลจากการทดสอบพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่เพศต่างกัน มีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมตามปัจจัยความต้องการด้านค่าจ้าง เงินเดือน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 4.2 พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุต่างกันมีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมตามปัจจัยความต้องการด้านค่าจ้าง เงินเดือนแตกต่างกัน

ผลจากการทดสอบพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุต่างกัน มีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมตามปัจจัยความต้องการด้านค่าจ้าง เงินเดือนแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 4.3 พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมตามปัจจัยความต้องการด้านค่าจ้าง เงินเดือนแตกต่างกัน

ผลจากการทดสอบพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมตามปัจจัยความต้องการด้านค่าจ้าง เงินเดือนไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 4.4 พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมตามปัจจัยความต้องการด้านค่าจ้าง เงินเดือนแตกต่างกัน

ผลจากการทดสอบพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมตามปัจจัยความต้องการด้านค่าจ้าง เงินเดือนแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 4.5 พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมตามปัจจัยความต้องการด้านค่าจ้าง เงินเดือนแตกต่างกัน

ผลจากการทดสอบพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมตามปัจจัยความต้องการด้านค่าจ้าง เงินเดือนแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 4.6 พนักงานระดับปฏิบัติการที่อยู่ฝ่ายงานต่างกันมีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมตามปัจจัยความต้องการด้านค่าจ้าง เงินเดือนแตกต่างกัน

ผลจากการทดสอบพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่อยู่ฝ่ายงานต่างกัน มีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมตามปัจจัยความต้องการด้านค่าจ้าง เงินเดือนไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 5 พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันมีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม ตามปัจจัยความต้องการด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานแตกต่างกัน โดยมีสมมติฐานย่อย ดังนี้

สมมติฐานที่ 5.1 พนักงานระดับปฏิบัติการที่เพศต่างกันมีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมตามปัจจัยความต้องการด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานแตกต่างกัน

ผลจากการทดสอบพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่เพศต่างกัน มีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมตามปัจจัยความต้องการด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 5.2 พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุต่างกันมีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมตามปัจจัยความต้องการด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานแตกต่างกัน

ผลจากการทดสอบพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุต่างกัน มีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมตามปัจจัยความต้องการด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 5.3 พนักงานระดับปฏิบัติการที่สถานภาพสมรสต่างกันมีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมตามปัจจัยความต้องการด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานแตกต่างกัน

ผลจากการทดสอบพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่สถานภาพสมรสต่างกัน มีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมตามปัจจัยความต้องการด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 5.4 พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมตามปัจจัยความต้องการด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานแตกต่างกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ผลจากการทดสอบพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมตามปัจจัยความต้องการด้าน โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 5.5 พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมตามปัจจัยความต้องการด้าน โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานแตกต่างกัน

ผลจากการทดสอบพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมตามปัจจัยความต้องการด้าน โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 5.6 พนักงานระดับปฏิบัติการที่อยู่ฝ่ายงานต่างกันมีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมตามปัจจัยความต้องการด้าน โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานแตกต่างกัน

ผลจากการทดสอบพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่อยู่ฝ่ายงานต่างกัน มีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมตามปัจจัยความต้องการด้าน โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 6 พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันมีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมตามปัจจัยความต้องการด้านสภาพการทำงานที่ดีแตกต่างกัน โดยมีสมมติฐานย่อย ดังนี้

สมมติฐานที่ 6.1 พนักงานระดับปฏิบัติการที่เพศต่างกันมีระดับการตัดสินใจเข้าทำงาน ในโรงงานอุตสาหกรรมตามปัจจัยความต้องการด้านสภาพการทำงานที่ดีแตกต่างกัน

ผลจากการทดสอบพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่เพศต่างกัน มีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมตามปัจจัยความต้องการด้านสภาพการทำงานที่ดีไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 6.2 พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุต่างกันมีระดับการตัดสินใจเข้าทำงาน ในโรงงานอุตสาหกรรมตามปัจจัยความต้องการด้านสภาพการทำงานที่ดีแตกต่างกัน

ผลจากการทดสอบพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุต่างกัน มีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมตามปัจจัยความต้องการด้านสภาพการทำงานที่ดีไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 6.3 พนักงานระดับปฏิบัติการที่สถานภาพสมรสต่างกันมีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม ตามปัจจัยความต้องการด้านสภาพการทำงานที่ดีแตกต่างกัน

ผลจากการทดสอบพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่สถานภาพสมรสต่างกัน มีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมตามปัจจัยความต้องการด้านสภาพการทำงานที่ดีไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 6.4 พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมตามปัจจัยความต้องการด้านสภาพการทำงานที่ดีแตกต่างกัน

ผลจากการทดสอบพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมตามปัจจัยความต้องการด้านสภาพการทำงานที่ดีแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 6.5 พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมตามปัจจัยความต้องการด้านสภาพการทำงานที่ดีแตกต่างกัน

ผลจากการทดสอบพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมตามปัจจัยความต้องการด้านสภาพการทำงานที่ดีแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 6.6 พนักงานระดับปฏิบัติการที่อยู่ฝ่ายงานต่างกันมีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมตามปัจจัยความต้องการด้านสภาพการทำงานที่ดีแตกต่างกัน

ผลจากการทดสอบพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่อยู่ฝ่ายงานต่างกัน มีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมตามปัจจัยความต้องการด้านสภาพการทำงานที่ดีแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 7 พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันมีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมตามปัจจัยความต้องการด้านสวัสดิการอื่น ๆ แตกต่างกัน โดยมีสมมติฐานย่อย ดังนี้

สมมติฐานที่ 7.1 พนักงานระดับปฏิบัติการที่เพศต่างกันมีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมตามปัจจัยความต้องการด้านสวัสดิการอื่น ๆ แตกต่างกัน

ผลจากการทดสอบพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่เพศต่างกัน มีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมตามปัจจัยความต้องการด้านสวัสดิการอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 7.2 พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุต่างกันมีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมตามปัจจัยความต้องการด้านสวัสดิการอื่น ๆ แตกต่างกัน

ผลจากการทดสอบพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุต่างกัน มีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมตามปัจจัยความต้องการด้านสวัสดิการอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 7.3 พนักงานระดับปฏิบัติการที่สถานภาพสมรสต่างกันมีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมตามปัจจัยความต้องการด้านสวัสดิการอื่น ๆ แตกต่างกัน

ผลจากการทดสอบพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่สถานภาพสมรสต่างกัน มีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมตามปัจจัยความต้องการด้านสวัสดิการอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 7.4 พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมตามปัจจัยความต้องการด้านสวัสดิการอื่น ๆ แตกต่างกัน

ผลจากการทดสอบพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมตามปัจจัยความต้องการด้านสวัสดิการอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 7.5 พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมตามปัจจัยความต้องการด้านสวัสดิการอื่น ๆ แตกต่างกัน

ผลจากการทดสอบพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมตามปัจจัยความต้องการด้านสวัสดิการอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 7.6 พนักงานระดับปฏิบัติการที่อยู่ฝ่ายงานต่างกันมีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมตามปัจจัยความต้องการด้านสวัสดิการอื่น ๆ แตกต่างกัน

ผลจากการทดสอบพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่อยู่ฝ่ายงานต่างกัน มีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมตามปัจจัยความต้องการด้านสวัสดิการอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 8 พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันมีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมตามปัจจัยความต้องการด้านนายจ้างแตกต่างกัน โดยมีสมมติฐานย่อย ดังนี้

สมมติฐานที่ 8.1 พนักงานระดับปฏิบัติการที่เพศต่างกันมีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมตามปัจจัยความต้องการด้านนายจ้างแตกต่างกัน

ผลจากการทดสอบพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่เพศต่างกัน มีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมตามปัจจัยความต้องการด้านนายจ้างไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 8.2 พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุต่างกันมีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมตามปัจจัยความต้องการด้านนายจ้างแตกต่างกัน

ผลจากการทดสอบพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุต่างกัน มีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมตามปัจจัยความต้องการด้านนายจ้างแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 8.3 พนักงานระดับปฏิบัติการที่สถานภาพสมรสต่างกันมีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมตามปัจจัยความต้องการด้านนายจ้างแตกต่างกัน

ผลจากการทดสอบพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่สถานภาพสมรสต่างกัน มีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมตามปัจจัยความต้องการด้านนายจ้างแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 8.4 พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมตามปัจจัยความต้องการด้านนายจ้างแตกต่างกัน

ผลจากการทดสอบพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมตามปัจจัยความต้องการด้านนายจ้างแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 8.5 พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมตามปัจจัยความต้องการด้านนายจ้างแตกต่างกัน

ผลจากการทดสอบพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมตามปัจจัยความต้องการด้านนายจ้างแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 8.6 พนักงานระดับปฏิบัติการที่อยู่ฝ่ายงานต่างกันมีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมตามปัจจัยความต้องการด้านนายจ้างแตกต่างกัน

ผลจากการทดสอบพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่อยู่ฝ่ายงานต่างกัน มีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมตามปัจจัยความต้องการด้านนายจ้างแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

5.1.4 สรุปผลจากความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยอื่น ๆ ที่มีผลต่อระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้า

พนักงานระดับปฏิบัติการมีความคิดเห็นว่า ปัจจัยอื่น ๆ ที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้า ได้แก่

1. ปัจจัยด้านความสนใจในอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้า รวมถึงลักษณะของผลิตภัณฑ์
2. ปัจจัยด้านสวัสดิการที่ดีสำหรับพนักงานและครอบครัว
3. ปัจจัยด้านรายได้ของพนักงานที่เหมาะสมตามผลกำไรของบริษัท

4. ปัจจัยด้านสังคม ความสัมพันธ์ที่ีระหว่างพนักงาน เพื่อนร่วมงานและนายจ้าง
5. ปัจจัยด้านสถานที่ตั้งและสภาพแวดล้อมของโรงงานซึ่งสะดวก และปราศจากมลพิษ
6. ปัจจัยด้านนโยบายในการบริหารงานที่ปรับปรุงอยู่เสมอ และการเปิดเผยข้อมูลที่แท้จริงของบริษัทพนักงานทราบ

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงาน ในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมบิรินทร์บุรี จ.ปราจีนบุรี สามารถนำผลการทดสอบสมมติฐานมาอภิปรายได้ดังนี้

การเปรียบเทียบระดับการตัดสินใจเข้าทำงาน ในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าของพนักงานระดับปฏิบัติการเพศชายและเพศหญิง พบว่า มีระดับการตัดสินใจแตกต่างกันในปัจจัยความต้องการด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมชาย ชัยอุยทธ์ (2537 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า ตัวแปรภูมิหลัง คือ เพศ ของพนักงานบริหารบุคคลในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ อุไรลักษณ์ ทองดี (2545 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมเพศชายและเพศหญิง มีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานไม่ต่างกัน

อย่างไรก็ตาม การเปรียบเทียบระดับการตัดสินใจเข้าทำงาน ในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้า ของพนักงานระดับปฏิบัติการเพศชายและเพศหญิง พบว่า มีระดับการตัดสินใจไม่แตกต่างกันในปัจจัยความต้องการด้านการทำงานที่ตนสนใจ ด้านอุปสรรคที่ดีสำหรับการทำงาน ด้านค่าจ้างเงินเดือน ด้านสภาพการทำงาน ด้านสวัสดิการอื่น ๆ ด้านนายจ้าง และ ปัจจัยโดยรวม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ไกรศักดิ์ ยงกุลวนิช (2544 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า เพศชายและเพศหญิงมีขวัญและกำลังใจ ไม่แตกต่างกันในหน้าที่การงานในอุตสาหกรรมรถยนต์

การเปรียบเทียบระดับการตัดสินใจเข้าทำงาน ในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าของพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุต่างกัน พบว่า มีระดับการตัดสินใจแตกต่างกันในปัจจัยความต้องการด้านการทำงานที่ตนสนใจ ด้านค่าจ้างเงินเดือน ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และ ด้านนายจ้าง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอุไรลักษณ์ ทองดี (2545 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุต่างกัน มีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมแตกต่างกัน และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธวัชชัย สยัคพานิช (2540 : บทคัดย่อ) ซึ่งพบว่า อายุของพนักงานระดับปฏิบัติการกะของบริษัท ทีพีไอ โพลีน ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน

อย่างไรก็ตาม การเปรียบเทียบระดับการตัดสินใจเข้าทำงาน ในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้า ของพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุต่างกัน พบว่า มีระดับการตัดสินใจไม่แตกต่างกันในปัจจัยความต้องการด้านอุปกรณ์ที่ดีสำหรับการทำงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านสวัสดิการอื่น ๆ และ ปัจจัยโดยรวม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กาญจนา วินัยพานิช (2541 : บทคัดย่อ) ซึ่งพบว่า พนักงานบริษัท เอ-โทม์ มีเดีย ที่มีอายุแตกต่างกัน มีระดับขวัญกำลังใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน

การเปรียบเทียบระดับการตัดสินใจเข้าทำงาน ในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้า ของพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน พบว่า มีระดับการตัดสินใจแตกต่างกันในปัจจัยความต้องการด้านการงานที่ตนสนใจ ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านนายจ้าง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ บุญบา หน่ายคอน (2539 : บทคัดย่อ) ซึ่งพบว่า เมื่อเปรียบเทียบขวัญในการปฏิบัติงานของพยาบาลในโรงพยาบาลภาคตะวันออกเฉียงใต้ จำแนกตามสถานภาพสมรส พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

อย่างไรก็ตาม การเปรียบเทียบระดับการตัดสินใจเข้าทำงาน ในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้า ของพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน พบว่า มีระดับการตัดสินใจไม่แตกต่างกันในปัจจัยความต้องการด้านอุปกรณ์ที่ดีสำหรับการทำงาน ด้านค่าจ้างเงินเดือน ด้านสภาพการทำงาน ด้านสวัสดิการอื่น ๆ และ ปัจจัยโดยรวม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อุบล กล้ายฉิม (2538 : บทคัดย่อ) ซึ่งพบว่า สถานภาพสมรสของพนักงานคุมประพฤติ กรมราชทัณฑ์ มีสภาพขวัญในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ หรือ มีสภาพขวัญไม่แตกต่างกัน

การเปรียบเทียบระดับการตัดสินใจเข้าทำงาน ในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้า ของพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษาต่างกัน พบว่า มีระดับการตัดสินใจแตกต่างกันตามปัจจัยความต้องการด้านการงานที่ตนสนใจ ด้านค่าจ้างเงินเดือน ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านนายจ้าง และปัจจัยโดยรวม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พุฒิชาย กิตติมาวิกรม (2537 : บทคัดย่อ) ซึ่งพบว่า ระดับการศึกษามีส่วนเกี่ยวข้องกับขวัญในการปฏิบัติงาน

อย่างไรก็ตาม การเปรียบเทียบระดับการตัดสินใจเข้าทำงาน ในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้า ของพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษาต่างกัน พบว่า มีระดับการตัดสินใจไม่แตกต่างกันตามปัจจัยความต้องการด้านอุปกรณ์ที่ดีสำหรับการทำงาน และด้านสวัสดิการอื่น ๆ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อุไรลักษณ์ ทองดี (2545 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

การเปรียบเทียบระดับการตัดสินใจเข้าทำงาน ในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าของพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน พบว่า มีระดับการตัดสินใจแตกต่างกันตามปัจจัยความต้องการด้านการงานที่ตนสนใจ ด้านค่าจ้างเงินเดือน ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านสภาพการทำงาน และด้านนายจ้าง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พุฒิชาย กิตติมาวิกรม (2537 : บทคัดย่อ) ซึ่งพบว่า ประสบการณ์การทำงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงาน ฝ่ายการพนักงาน ธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) อย่างไรก็ตาม การเปรียบเทียบระดับการตัดสินใจเข้าทำงาน ในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้า ของพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน พบว่า มีระดับการตัดสินใจไม่แตกต่างกัน ตามปัจจัยความต้องการด้านอุปสรรคที่ดีสำหรับการทำงาน ด้านสวัสดิการอื่น ๆ และปัจจัยโดยรวม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รัชชชัย สยัคพานิช (2540 : บทคัดย่อ) ซึ่งพบว่า อายุงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน

การเปรียบเทียบระดับการตัดสินใจเข้าทำงาน ในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าของพนักงานระดับปฏิบัติการที่อยู่ฝ่ายงานต่างกัน พบว่า มีระดับการตัดสินใจแตกต่างกันในปัจจัยความต้องการด้าน โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านสภาพการทำงาน และด้านนายจ้าง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นุชบา หน่ายคอน (2539 : บทคัดย่อ) ซึ่งพบว่า เมื่อเปรียบเทียบขวัญในการปฏิบัติงานของพยาบาลใน โรงพยาบาลภาคตะวันออกเฉียงใต้ จำแนกตามประเภทของพยาบาล พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

อย่างไรก็ตาม การเปรียบเทียบระดับการตัดสินใจเข้าทำงาน ในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้า ของพนักงานระดับปฏิบัติการที่อยู่ฝ่ายงานต่างกัน พบว่า มีระดับการตัดสินใจไม่แตกต่างกันในปัจจัยความต้องการด้านการงานที่ตนสนใจ ด้านอุปสรรคที่ดีสำหรับการทำงาน ด้านค่าจ้างเงินเดือน ด้านสวัสดิการอื่น ๆ และปัจจัยโดยรวม

นอกจากนี้ ปัจจัยอื่น ๆ ซึ่งได้แก่ ความสนใจในลักษณะของผลิตภัณฑ์และเทคโนโลยีการผลิต ความต้องการด้านสวัสดิการที่ดีสำหรับพนักงานและครอบครัว รายได้ของพนักงานที่เหมาะสมตามผลกำไรของบริษัท ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพนักงาน นายจ้าง และเพื่อนร่วมงาน สถานที่ตั้งและสภาพแวดล้อมของโรงงานซึ่งมีความสะดวกและปราศจากมลพิษ นโยบายการบริหารงานที่มีการปรับปรุงและพัฒนาอยู่เสมอ รวมถึงการยินดีเปิดเผยข้อมูลที่แท้จริงของบริษัทให้พนักงานทราบ เป็นปัจจัยซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการมีความคิดเห็นว่า มีผลต่อการตัดสินใจเข้าใจเข้าทำงาน ในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้า นอกเหนือจากปัจจัยความต้องการด้านต่าง ๆ ทั้ง 7 ด้าน

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะจากการวิจัยเพื่อนำไปใช้

โรงงานอุตสาหกรรมและสถานประกอบการต่าง ๆ ควรจัดวางระบบการคัดเลือกผู้สมัครเข้าทำงานกับหน่วยงานของตนในระดับพนักงานปฏิบัติการ ให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้สมัครเพื่อให้เกิดการจูงใจในการเลือกเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมนั้น ๆ โดยให้ความสำคัญในด้านการสวัสดิการอื่น ๆ ที่จัดให้พนักงาน นอกเหนือจากเงินเดือนที่ได้รับ โดยเฉพาะการให้ค่ารักษาพยาบาล การประกันสุขภาพ และประกันอุบัติเหตุ ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการให้ความสำคัญมากที่สุด รองลงมาคือการให้ความสำคัญในด้านสภาพการทำงานที่ดี ซึ่งจะส่งผลให้พนักงานมีความมั่นใจในความปลอดภัยทั้งทางร่างกายและจิตใจ นอกจากนี้ยังควรให้ความสำคัญด้านค่าจ้าง เงินเดือน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการจ่ายค่าเบี่ยขยัน ซึ่งเป็นการจูงใจ ให้พนักงาน ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ อย่างไรก็ตาม ปัจจัยอื่นที่ได้รับความสำคัญในระดับมากเช่นกัน คือ ด้านอุปกรณ์ที่ดีสำหรับการทำงาน และด้านความต้องการทำงานที่ตนสนใจ ซึ่งทางสถานประกอบการควรให้ความสำคัญด้วยเช่นกัน

ส่วนองค์ประกอบและปัจจัยความต้องการด้านอื่น ๆ ที่พบว่า พนักงานให้ความสำคัญในระดับปานกลางก็ควรพิจารณาในการจัดวางระบบ เพื่อการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานอย่างเหมาะสมด้วย คือ ด้านนายจ้าง และด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการได้ร่วมงานกับนายจ้าง / หัวหน้างานที่เป็นคนดี รวมถึงการให้ความสำคัญในการจัดฝึกอบรมเพิ่มเติมสำหรับพนักงานระดับปฏิบัติการ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ซึ่งพนักงานเองก็มีความสนใจที่จะได้รับโอกาสในการฝึกอบรม

5.3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้ ได้ทำการศึกษาเฉพาะกับพนักงานระดับปฏิบัติการของโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้า ในนิคมอุตสาหกรรมกบินทร์บุรี จ.ปราจีนบุรี เท่านั้น ดังนั้น เพื่อให้ผลการวิจัยสามารถนำไปใช้ได้ครอบคลุมมากยิ่งขึ้น จึงควรทำการวิจัยกับพนักงานในอุตสาหกรรมอื่น ๆ ด้วย และนอกจากนี้ ควรทำวิจัยกับพนักงานในระดับอื่น ๆ นอกเหนือจากระดับปฏิบัติการด้วย ได้แก่ ระดับหัวหน้างาน หรือระดับบริหารงานชั้นต้น ชั้นกลาง เป็นต้น เพื่อให้ทราบถึงความแตกต่างในด้านความคิดเห็น และความต้องการว่าแตกต่างจากพนักงานระดับปฏิบัติการหรือไม่อย่างไร ซึ่งน่าจะเป็นประโยชน์กับโรงงานอุตสาหกรรมและสถานประกอบการต่าง ๆ ในการที่จะนำผลจากการวิจัยไปใช้ในแนวทางในการปรับปรุงนโยบายให้เหมาะสมกับความต้องการของผู้ที่จะเข้าทำงานให้มากที่สุด เพื่อจะได้บุคลากรที่เหมาะสม อันจะส่งผลดีต่อการบริหารงานของสถานประกอบการนั้น ๆ และเกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงานของบุคลากรต่อไป

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บรรณานุกรม

กรมวิชาการ. 2535. วารสารการวิจัยทางการศึกษา เล่มที่ 22, เมษายน.

กัลยา วานิชย์ปัญญา. 2546. การใช้ SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล. กรุงเทพฯ :
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

กาญจนา วินัยพานิช. 2542. “ความสัมพันธ์ของขวัญกำลังใจกับบุคลิกภาพของผู้บริหาร ภูมิศึกษา
บริษัท เอ โทมัส มีเดีย จำกัด.” ภาคนิพนธ์พัฒนาบริหารศาสตรมหาบัณฑิตคณะโครงการ
บัณฑิตศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

กิติมา ปรีดีดิลล. 2529. ทฤษฎีบริหารองค์การ. กรุงเทพฯ : ชนะการพิมพ์

ก้องเกียรติ โอภาสวงการ. 2532. กลยุทธ์สู่ความสำเร็จในธุรกิจส่วนตัว. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดยูเคชั่น

ไกรศักดิ์ ยงกุลวณิช. 2544. “การศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ
ในอุตสาหกรรมยางรถยนต์ ภูมิศึกษา : บริษัท สยามสตีลคอร์ป จำกัด.” สารนิพนธ์วิทยา
ศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันเทคโนโลยี
พระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.

จำนง พรายแย้มแฆ. 2530. จิตวิทยาสังคม. กรุงเทพฯ : อมรการพิมพ์.

ณรรฐพล สันตมาศ. 2542. “กำลังขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาลเมืองวารินชำราบ
จังหวัดอุบลราชธานี.” ภาคนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนาสังคม). วิชาเอกการ
วิเคราะห์และการวางแผนทางสังคม. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

ถวิล เกื้อกุลวงศ์. 2530. การบริหารการศึกษาสมัยใหม่. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.

ทวนชัย อรุณโรจน์. 2537. “การศึกษาการลาออกจากราชการของครูช่างอุตสาหกรรม สังกัด กรมอาชีว
ศึกษา ระหว่างปี พ.ศ.2531-2533” วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารอา
ชีวศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

เทพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ. 2529. พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.

ธงชัย สันติวงษ์. 2539. การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.

ธวัชชัย สัยคพานิช. 2540. “ความพึงพอใจในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการกะ ภูมิศึกษา :
บริษัท ทีพีไอ โพลีน จำกัด (มหาชน).” สารนิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิทยาการ
จัดการอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหาร
ลาดกระบัง.

นวลศิริ เปาโรหิตย์. 2528. การพัฒนาการทางอาชีพ. กรุงเทพฯ : แสงจันทร์.

บรรจง ชูสกุลชาติ. 2529. “การศึกษากับการมีงานทำ.” วารสารมิตรครู. ฉบับที่ 4, กุมภาพันธ์.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- บรรจง เนียมมณี. 2523. หลักการบริหาร. กรุงเทพฯ : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.
- บัญชา ชื่นชม. 2546. “การเข้าสู่ตลาดแรงงานกับการตัดสินใจเลือกอาชีพ.” จัดหางานปริทัศน์. 6(4) : 17-20.
- บุญชม ศรีสะอาด. 2535. การวิจัยเบื้องต้น. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธ์. 2542. เทคนิคการสร้างเครื่องมือรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัย. กรุงเทพฯ : พี แอนด์ บี พับบลิชซิง
- บุญเต็ม พันรอบ. 2529. จิตวิทยาสังคม. กรุงเทพฯ : อมรการพิมพ์.
- บุษบา หน้ายคอน. 2539. “ขวัญในการปฏิบัติการของพยาบาลในโรงพยาบาลภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.” วิทยานิพนธ์สาขาการบริหารการศึกษา ภาควิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ปราณี กองทิพย์ และมิ่งกร ปุ่มกิ่ง. 2542. หลักการจัดการ. กรุงเทพฯ : พัฒนาวิชาการ (2535).
- ประคอง กรรณสูต. 2525. สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์. กรุงเทพฯ : เจริญผล.
- ประเวศน์ มหารัตน์สกุล. 2546. การบริหารทรัพยากรมนุษย์แนวทางการใหม่. กรุงเทพฯ : สถาบันส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น).
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2535. จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : ศูนย์ส่งเสริมกรุงเทพฯ.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2532. จิตวิทยาอุตสาหกรรม. กรุงเทพฯ : ศูนย์ส่งเสริมกรุงเทพฯ.
- พยอม วงศ์สารศรี. 2542. องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภา.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2540. วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พุดธิชาย กิตติมาภิกรม. 2534. “ขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายการพนักงาน ธนาคาร กรุงเทพฯ จำกัด (มหาชน).” ภาคนิพนธ์พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนาสังคม) วิชาเอกการจัดการพัฒนาสังคม. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ไพฑูรย์ ประภาพันธุ์ศิริ. 2542. “กำลังขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท พรีเมียร์มาร์เก็ตติ้ง จำกัด.” ภาคนิพนธ์พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนาสังคม) วิชาเอกการจัดการพัฒนาสังคม. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- เรียม ศรีทอง. 2542. พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาคน. กรุงเทพฯ : เวิร์ดเวฟเอ็ดดูเคชัน.
- ลัทธிகาล ศรีวะรมย์. 2541. พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ : ซีระฟิล์มและไซเท็กซ์
- วรนารถ แสงมณี. 2542. การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : งานตำราและเอกสารการพิมพ์ คณะครูศาสตร์อุตสาหกรรม, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- วันชัย เพชรแก้ว. 2535. แนวโน้มการใช้บริหารแนะแนวอาชีพและจัดหางาน. น่าน : วิทยาลัยเทคนิค
น่าน.
- วิชัย ชวนเสงี่ยม. 2540. “ความพึงพอใจในการทำงานของแรงงานอุตสาหกรรม : ศึกษาเฉพาะกรณี
โรงงานอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ในจังหวัดปทุมธานี.” ภาคนิพนธ์พัฒนบริหารศาสตรมหา
บัณฑิต (พัฒนาสังคม) วิชาเอกการจัดการพัฒนาสังคม, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- วิโรจน์ กุลสรรค์ศุภกิจ. 2523. “การศึกษาเรื่องขวัญและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน : เปรียบ
เทียบระหว่างพนักงานธนาคารกรุงเทพจำกัดกับพนักงานธนาคารออมสิน.” วิทยานิพนธ์
รัฐศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชาการปกครอง บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมชาย ชัยอุยฤทธิ์. 2536. “ความพึงพอใจในงานของพนักงานบริหารงานบุคคลในอุตสาหกรรม
อิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่.” ภาคนิพนธ์พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต สาขาพัฒนาสังคม,
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สมยศ นาวิการ. 2540. การบริหารและพฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ : ผู้จัดการ.
- สมศักดิ์ สุขเสื่อ. 2542. “การศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เค เอส คอม
เ็นเตอร์ไพรส์ จำกัด.” วิทยานิพนธ์ครุศาสตรอุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหาร
อาชีวศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์. 2540. ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์. กรุงเทพฯ : วิทยาลัยครูพระ
นคร
- สุพล ทองคลองไทร. 2530. ศิลปะการเป็นหัวหน้างาน. กรุงเทพฯ : สายใจ
- สิทธิพงศ์ ณ เชียงใหม่. 2544. “ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเลือกเข้าทำงานกับภาคเอกชนของนักศึกษา
วิทยาลัยเทคนิค.” วิทยานิพนธ์ครุศาสตรอุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิทยาการบริหาร
อาชีวศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- สุรพล พยอมเยี่ยม. 2541. จิตวิทยาอุตสาหกรรม. กรุงเทพฯ : โครงการส่งเสริมการผลิตตำราและ
เอกสารการสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- เสนาะ ดิยาวัว. 2535. การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. 2541. จิตวิทยาอุตสาหกรรม. กรุงเทพฯ : ธีระฟิล์มและเซเท็กซ์.
- องอาจ โสรถาวร. 2540. “ขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายขาย บริษัท ไทยประกันชีวิต
จำกัด สาขารัตนบุรี จังหวัดสุรินทร์.” ภาคนิพนธ์พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต สาขา
พัฒนาสังคม วิชาเอกการวิเคราะห์และวางแผนทางสังคม, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหาร
ศาสตร์.
- อารี เพชรพุด. 2537. จิตวิทยาอุตสาหกรรม. กรุงเทพฯ : ภาควิชาจิตวิทยา คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

อุบล คล้ายฉิม. 2538. “กำลังขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานคุมประพฤติ กรมราชทัณฑ์.”

วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต คณะสังคมศาสตร์,
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

อุไรลักษณ์ ทองดี. 2545. “การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษา : บริษัท ดีเอสเอ สยามวาลา จำกัด.” สารนิพนธ์
วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย. สถาบัน
เทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.

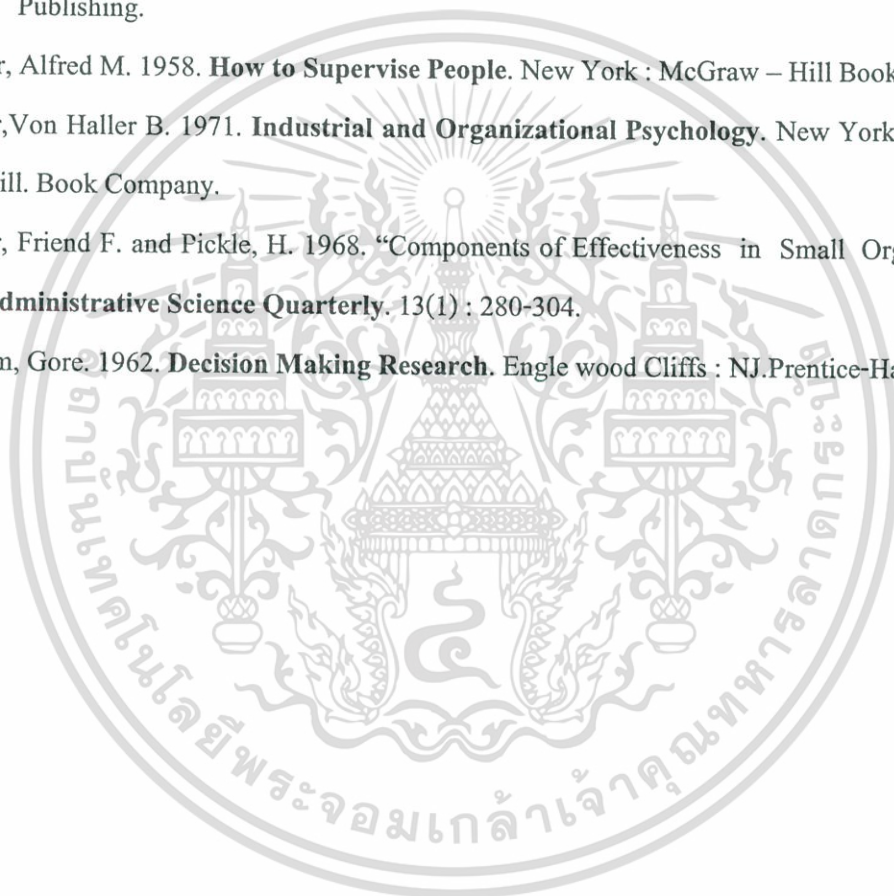
Chruden, H.J. and Sherman, A.W. 1970. **Personnel Management**. Ohio : South-Western
Publishing.

Cooper, Alfred M. 1958. **How to Supervise People**. New York : McGraw – Hill Book Company.

Gilmer, Von Haller B. 1971. **Industrial and Organizational Psychology**. New York : McGraw-
Hill. Book Company.

Lander, Friend F. and Pickle, H. 1968. “Components of Effectiveness in Small Organization.”
Administrative Science Quarterly. 13(1) : 280-304.

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



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ภาคผนวก

- ภาคผนวก ก. หนังสือขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือวิจัย
- ภาคผนวก ข. หนังสือขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย
- ภาคผนวก ค. แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ภาคผนวก ก.

หนังสือขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือวิจัย



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม หน่วยบัณฑิตศึกษา งานทะเบียน โทร. 3692

ที่ ศธ 0524.04/ 4798

วันที่ ๗ พฤศจิกายน 2547

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรียน ดร.ณรงค์ พิมสาร

ด้วย นางสาวรุจิเรข ใจخان นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง จะทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าของพนักงานระดับปฏิบัติการในเขตนิคมอุตสาหกรรมกบินทร์บุรี จังหวัดปราจีนบุรี" คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถามดังที่แนบมาพร้อมนี้ว่ามีเนื้อหาถูกต้องและเหมาะสมมากน้อยเพียงใด ซึ่งผลการตรวจของท่านจะช่วยให้งานวิจัยของนางสาวรุจิเรข ใจخان มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น พร้อมกันนี้ได้แนบบแบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน 1 ชุด

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและหวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์ด้วยดีและขอบคุณเป็นอย่างยิ่งมา ณ โอกาสนี้ด้วย

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์เลิศลักษณ์ กลิ่นหอม)

รองคณบดี กำกับดูแลงานด้านบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี



ที่ ศธ 0524.04/ 4798

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

พ.ศ. ๒๕๖๖

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรียน ดร.จ่านงค์ จิ่งธีรพานิช

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม เพื่อการวิจัย

ด้วย นางสาวรุจิเรข ใจขาน นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง จะทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าของพนักงานระดับปฏิบัติการในเขตนิคมอุตสาหกรรมกบินทร์บุรี จังหวัดปราจีนบุรี"

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถามดังที่แนบมาพร้อมนี้ว่ามีเนื้อหาถูกต้องและเหมาะสมมากน้อยเพียงใด ซึ่งผลการตรวจของท่านจะช่วยให้งานวิจัยของนางสาวรุจิเรข ใจขาน มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและหวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบคุณเป็นอย่างยิ่งมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์เลิศลักษณ์ กลิ่นหอม)

รองคณบดี กำกับดูแลงานด้านบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

หน่วยบัณฑิตศึกษา

โทร. 02-737-3000 ต่อ 3692

โทรสาร. 02-326-4325

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ที่ ศธ 0524.04/ 4798

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

พฤษภาคม 2547

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรียน คุณสุรัชย์ นิยมไวทยะ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม เพื่อการวิจัย

ด้วย นางสาวรุจิเรข ใจขาน นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง จะทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าของพนักงานระดับปฏิบัติการในเขตนิคมอุตสาหกรรมกบินทร์บุรี จังหวัดปราจีนบุรี"

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถามดังที่แนบมาพร้อมนี้ว่ามีเนื้อหาถูกต้องและเหมาะสมมากน้อยเพียงใด ซึ่งผลการตรวจของท่านจะช่วยให้งานวิจัยของนางสาวรุจิเรข ใจขาน มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและหวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบคุณเป็นอย่างยิ่งมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์เลิศลักษณ์ กลิ่นหอม)

รองคณบดี กำกับดูแลงานด้านบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

หน่วยบัณฑิตศึกษา

โทร. 02-737-3000 ต่อ 3692

โทรสาร. 02-326-4325

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ที่ ศธ 0524.04/ 4798

คณะกรรมการอุตสาหกรรม

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

๕ พฤศจิกายน 2547

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรียน คุณกรรองกาญจน์ พิพัฒน์สมุทร

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม เพื่อการวิจัย

ด้วย นางสาวจุริเชา ใจขาน นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรวิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง จะทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าของพนักงานระดับปฏิบัติการในเขตนิคมอุตสาหกรรมกบินทร์บุรี จังหวัดปราจีนบุรี"

คณะกรรมการอุตสาหกรรม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถามดังที่แนบมาพร้อมนี้ว่ามีเนื้อหาถูกต้องและเหมาะสมมากน้อยเพียงใด ซึ่งผลการตรวจของท่านจะช่วยให้งานวิจัยของ นางสาวจุริเชา ใจขาน มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและหวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบคุณเป็นอย่างยิ่งมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์เลิศลักษณ์ กลิ่นหอม)

รองคณบดี กำกับดูแลงานด้านบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

หน่วยบัณฑิตศึกษา

โทร. 02-737-3000 ต่อ 3692

โทรสาร. 02-326-4325

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ที่ ศธ 0524.04/ 4798

คณะกรรมการอุตสาหกรรม

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

๕ พฤศจิกายน 2547

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรียน คุณอาคม ไม้ตัดจันทร์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม เพื่อการวิจัย

ด้วย นางสาวจิวเรข ใจงาน นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง จะทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าของพนักงานระดับปฏิบัติการในเขตนิคมอุตสาหกรรมกบินทร์บุรี จังหวัดปราจีนบุรี"

คณะกรรมการอุตสาหกรรม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถามดังที่แนบมาพร้อมนี้ว่ามีเนื้อหาถูกต้องและเหมาะสมมากน้อยเพียงใด ซึ่งผลการตรวจของท่านจะช่วยให้งานวิจัยของ นางสาวจิวเรข ใจงาน มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและหวังว่าจะ ได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบคุณเป็นอย่างยิ่งมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์เลิศลักษณ์ กลิ่นหอม)

รองคณบดี กำกับดูแลงานด้านบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

หน่วยบัณฑิตศึกษา

โทร. 02-737-3000 ต่อ 3692

โทรสาร. 02-326-4325

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ภาคผนวก ข.

หนังสือขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ที่ ศธ 0524.04 / 4843

คณะกรรมการอำนวยการ

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

๑ พฤศจิกายน 2547

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาทดลองใช้แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้จัดการแผนกทรัพยากรบุคคล บริษัท ฮิตาชิ คอนซูมเมอร์โปรดักส์ (ประเทศไทย) จำกัด
(คุณกรองกาญจน์ พิพัฒน์สมุทร)

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม เพื่อการวิจัย

ด้วย นางสาวรุจิเรข ใจงาน นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง จะทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่มีผลการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมบิ่นทร์บุรี จังหวัดปราจีนบุรี” คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน โปรดอนุญาตให้ นางสาวรุจิเรข ใจงาน ทดลองใช้แบบสอบถามเพื่อการวิจัย ภายในสถานประกอบการท่านได้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตและขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ของท่านมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์เลิศลักษณ์ กลิ่นหอม)

รองคณบดี กำกับดูแลงานด้านบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

หน่วยบัณฑิตศึกษา

โทร. 02-737-3000 ต่อ 3692

โทรสาร. 02-326-4325

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ที่ ศธ 0524.04 / 4842

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

๑ พฤศจิกายน 2547

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาทดลองใช้แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้จัดการแผนกทรัพยากรบุคคล บริษัท ชันโย ยูนิแซล อิเล็กทริก จำกัด (มหาชน)

(คุณอาคม ไม้คัดจันทร์)

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม เพื่อการวิจัย

ด้วย นางสาวรุจิเรข ใจขาน นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง จะทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่มีผลการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมกบินทร์บุรี จังหวัดปราจีนบุรี” คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้ นางสาวรุจิเรข ใจขาน ทดลองใช้แบบสอบถามเพื่อการวิจัย ภายในสถานประกอบการท่านได้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตและขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ของท่านมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์เลิศลักษณ์ กถินหอม)

รองคณบดี กำกับดูแลงานด้านบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

หน่วยบัณฑิตศึกษา

โทร. 02-737-3000 ต่อ 3692

โทรสาร. 02-326-4325

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ภาคผนวก ก.

แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้า
ของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมกบินทร์บุรี จ.ปราจีนบุรี

คำชี้แจง

1. ผู้ที่จะตอบแบบสอบถามนี้คือ พนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าในเขตนิคมอุตสาหกรรมกบินทร์บุรี จ.ปราจีนบุรี
2. แบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นในการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมในเขตนิคมอุตสาหกรรมกบินทร์บุรี จ.ปราจีนบุรี
3. แบบสอบถามนี้มี 3 ตอน โดยขอให้ตอบทุกข้อ
 - ตอนที่ 1 ถามเกี่ยวกับข้อมูลอันเป็นปัจจัยส่วนบุคคลจำนวน 6 ข้อ
 - ตอนที่ 2 ถามเกี่ยวกับปัจจัยต่าง ๆ ที่จะเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจจำนวน 42 ข้อ
 - ตอนที่ 3 ถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยอื่น ๆ ที่มีผลต่อการตัดสินใจเพิ่มเติม จำนวน 1 ข้อ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความแต่ละข้อตามสภาพความเป็นจริง แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง [] หน้าข้อที่ต้องการ

1. เพศ

[] ชาย [] หญิง

2. อายุ

[] ต่ำกว่า 25 ปี

[] 25 – 35 ปี

[] สูงกว่า 35 ปี

3. สถานภาพสมรส

[] โสด

[] สมรส

[] หม้าย/หย่าร้าง

4. ระดับการศึกษาสูงสุด

[] ไม่เกินมัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.6) หรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.)

[] อนุปริญญา หรือประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)

[] ปริญญาตรี

5. ประสบการณ์การทำงาน

[] ต่ำกว่า 5 ปี

[] 5 – 10 ปี

[] สูงกว่า 10 ปี

6. ฝ่ายงาน

[] ผลิต

[] วางแผนการผลิต

[] ประกันคุณภาพ

[] ออกแบบผลิตภัณฑ์

[] ซ่อมบำรุง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงาน
ในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้า

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างของตารางซึ่งตรงกับความคิดเห็นของท่านเพียงข้อละ
1 คำตอบ เพื่อแสดงว่ารายการในข้อนั้นมีผลเกี่ยวข้องต่อการตัดสินใจของท่านเพียงใด

ตัวอย่าง

ปัจจัยในการเลือกเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม	มีผลต่อการตัดสินใจของท่านเพียงใด				
	มีผลมากที่สุด	มีผลมาก	มีผลปานกลาง	มีผลน้อย	มีผลน้อยที่สุด
ด้านการทำงานที่ตนสนใจ					
1. เป็นงานที่ตรงตามสาขาวิชาที่ได้เรียนมา	✓				

คำอธิบาย

หากท่านคิดว่าปัจจัยในด้านการทำงานที่ตนสนใจซึ่งเป็นงานที่ตรงตามสาขาวิชาที่ได้เรียนมา มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมมากที่สุด ให้ทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องมีผลมากที่สุด (ดังตัวอย่าง)

ปัจจัยในการเลือกเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม	มีผลต่อการตัดสินใจของท่านเพียงใด				
	มีผลมากที่สุด	มีผลมาก	มีผลปานกลาง	มีผลน้อย	มีผลน้อยที่สุด
ด้านการทำงานที่ตนสนใจ					
1. เป็นงานที่ตรงตามสาขาวิชาที่ได้เรียนมา					
2. เป็นงานที่ตรงความชอบ					
3. เป็นโรงงานที่มั่นคง					
4. เป็นโรงงานที่มีชื่อเสียงเคยรู้จักมาก่อน					
5. เป็นโรงงานที่มีเพื่อนทำงานอยู่ก่อนแล้ว					
6. เป็นโรงงานที่เปิดดำเนินการมานานแล้ว					
ด้านอุปกรณ์ที่ดีสำหรับการทำงาน					
1. มีเครื่องมือเครื่องจักรที่ทันสมัยในการทำงาน					
2. มีจำนวนเครื่องมือเครื่องจักรเพียงพอต่อการทำงาน					
3. มีการเลือกประเภทเครื่องมือเครื่องจักรที่ใช้ในการทำงานอย่างเหมาะสม					
4. มีการบำรุงรักษาเครื่องมือเครื่องจักรที่ใช้ในการทำงานอยู่เสมอ					
5. มีระบบการควบคุมเครื่องมือที่ทันสมัย เช่น ใช้คอมพิวเตอร์ควบคุมเป็นส่วนใหญ่					
6. มีเครื่องมือเครื่องจักรที่มีความปลอดภัยสูงในการปฏิบัติงาน					
ด้านค่าจ้าง เงินเดือน					
1. มีการให้เงินเดือนที่เหมาะสมกับความสามารถ					
2. มีการให้เงินเดือนสูงกว่าโรงงานอื่น ๆ					
3. มีการปรับขึ้นเงินเดือนเป็นประจำทุกปี					
4. งานที่ทำนั้น มีโอกาสได้ทำงานล่วงเวลา					
5. มีการจ่ายค่าเบิยชยัน					
6. มีการให้เงินค่าตอบแทนอื่น ๆ นอกจากเงินเดือน เช่น โบนัส					
ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน					
1. มีโอกาสที่จะได้รับการปรับเลื่อนตำแหน่งงานที่สูงขึ้น					
2. มีโอกาสที่จะได้รับการสนับสนุนให้ฝึกอบรม					
3. มีโอกาสที่จะได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อ					
4. มีโอกาสที่จะได้รับการโยกย้ายไปทำงานในส่วนที่สำคัญขึ้น					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ปัจจัยในการเลือกเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม	มีผลต่อการตัดสินใจของท่านเพียงใด				
	มีผลมากที่สุด	มีผลมาก	มีผลปานกลาง	มีผลน้อย	มีผลน้อยที่สุด
5. มีโอกาสที่จะได้รับการสนับสนุนให้ไปดูงานนอกสถานที่					
6. มีโอกาสที่จะได้หมุนเวียนหน้าที่ในการปฏิบัติงาน					
ด้านสภาพการทำงาน					
1. มีความปลอดภัยต่อร่างกายในขณะการทำงาน					
2. มีการจัดสถานที่ทำงาน จัดวางสิ่งของที่ใช้ในการทำงานอย่างเป็นระเบียบ					
3. สถานที่ทำงานมีความสะอาด ถูกสุขลักษณะ					
4. มีการจัดการที่ดีเกี่ยวกับมลพิษต่อสภาวะแวดล้อม					
5. มีการป้องกันอันตรายที่จะเกิดต่อสุขภาพกาย					
6. มีความปลอดภัยต่อสุขภาพจิต					
ด้านสวัสดิการอื่นๆ					
1. มีบริการรับ – ส่งระหว่างที่ทำงานกับบ้านพัก หรือการให้เงินช่วยค่าเดินทางไป – กลับ					
2. มีการให้ค่ารักษาพยาบาล (การประกันสุขภาพ / และประกันอุบัติเหตุ)					
3. มีบ้านพักให้พนักงานเช่าในราคาถูก					
4. มีบริการข้าวอาหารกลางวัน น้ำดื่มฟรี หรือให้บริการในราคาถูก					
5. มีการให้เงินกู้ยืมค่าเล่าเรียนบุตร					
6. มีชุดฟอร์มแจก					
ด้านนายจ้าง					
1. นายจ้าง / หัวหน้างานที่เป็นคนดี					
2. มีการพิจารณาความดี ความชอบหรือลงโทษอย่างมีหลักเกณฑ์และยุติธรรม					
3. การมีนโยบายด้านการบริหารงานที่แน่นอนสร้างความมั่นใจให้กับพนักงาน					
4. นายจ้าง / หัวหน้างาน บริหารงานโดยรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน					
5. นายจ้างเป็นชาวไทย					
6. นายจ้าง / หัวหน้างาน มีการปฏิบัติต่อผู้ได้บังคับบัญชาทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นิยมนำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นเพิ่มเติม

คำถาม ในความเห็นของท่าน มีปัจจัยใดอีกบ้าง ที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้า



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ประวัติผู้เขียน

นางสาวรุจิเรข ใจขาน เกิดเมื่อวันที่ 30 พฤศจิกายน 2521 ที่จังหวัดร้อยเอ็ด สำเร็จการศึกษาบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาการบัญชี จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ปีการศึกษา 2542

เมษายน 2543 ถึง กันยายน 2544 ปฏิบัติงานในตำแหน่งพนักงานบัญชี บริษัท เนชั่น มัลติมีเดีย จำกัด (มหาชน)

มกราคม 2544 ถึง เมษายน 2545 ปฏิบัติงานในตำแหน่งพนักงานบัญชีต้นทุน บริษัท ฮิตาชิ คอนซูมเมอร์ โปรดักส์ (ประเทศไทย) จำกัด

พฤษภาคม 2545 ถึงปัจจุบัน ปฏิบัติงานในตำแหน่งพนักงานบัญชี บริษัท อีซูซุ มอเตอร์ส (ประเทศไทย) จำกัด



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้