

ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการ  
ในอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์  
เขตอำเภอบางเสาธง จังหวัดสมุทรปราการ

FACTORS EFFECTING OPERATOR'S DECISION TO WORK IN  
ELECTRICAL AND ELECTRONICS INDUSTRIAL  
AT AMPHUR BANGSAOTHONG SAMUTPRAKARN PROVINCE



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาคณะหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

พ.ศ. 2552

KMITL-2009-ED-M-251-032

สำนักหอสมุดกลาง พระจอมเกล้าลาดกระบัง

ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ  
ในอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์  
เขตอำเภอบางเสาธง จังหวัดสมุทรปราการ

FACTORS EFFECTING OPERATOR'S DECISION TO WORK IN  
ELECTRICAL AND ELECTRONICS INDUSTRIAL  
AT AMPHUR BANGSAOTHONG SAMUTPRAKARN PROVINCE



T105226

พลากร รอดจากทุกข์  
PALAKORN RODJAKTUK

เลขหมู่.....  
เลขทะเบียน.....105226  
วันเดือนปี.....17 พ.ย. 2552

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

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

พ.ศ. 2552

KMITL-2009-ED-M-251-032

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

**FACTORS EFFECTING OPERATOR'S DECISION TO WORK IN  
ELECTRICAL AND ELECTRONICS INDUSTRIAL  
AT AMPHUR BANGSAOTHONG SAMUTPRAKARN PROVINCE**



**A THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT  
OF THE REQUIREMENT FOR THE DEGREE OF  
MASTER OF SCIENCE IN INDUSTRIAL MANAGEMENT  
FACULTY OF INDUSTRIAL EDUCATION  
KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG**

**2009**

**KMITL-2009-ED-M-251-032**

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



**COPYRIGHT 2009**

**FACULTY OF INDUSTRIAL EDUCATION**

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

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้เผยแพร่หรือใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

คณะกรรมการอุตสาหกรรม  
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง  
ใบรับรองวิทยานิพนธ์

หัวข้อวิทยานิพนธ์ ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในอุตสาหกรรม  
เครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ เขตอำเภอบางเสาธง จังหวัดสมุทรปราการ  
Factors Effecting Operator's Decision to Work in Electrical and Electronics  
Industrial at Amphur Bangsaothong Samutprakarn Province

นักศึกษา นายพลากร รอดจากทุกข์

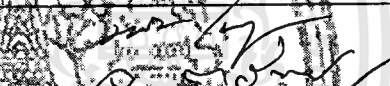

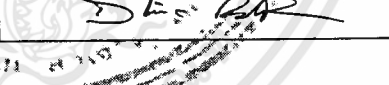
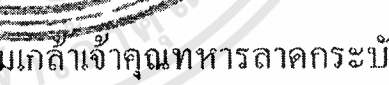
รหัสประจำตัว 50064134

ปริญญา วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชา วิทยาการจัดการอุตสาหกรรม

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ผศ.ดร.จิระเสกข์ ตรีเมธสมุท

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม รศ.อติคุณ กาณจนพิบูลย์

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์		ลายมือชื่อ
ผศ.ดร.มนัส	ไพฑูริย์เจริญเสกข์	
ผศ.ดร.จิระเสกข์	ตรีเมธสมุท	
รศ.อติคุณ	กาณจนพิบูลย์	
รศ.ดร.วัลย์ลักษณ์	อัคริรังค์	
ดร.ธีระ ชินภัทร	รามเดชะ	

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG

วัน/เดือน/ปี ที่สอบ 4 พฤษภาคม 2552 เวลา 09.30 – 10.00 น.

สถานที่สอบ ณ ห้องเรียนปริญญาเอก คณะวิศวกรรมศาสตร์อุตสาหกรรม

คณะกรรมการอุตสาหกรรมรับรองแล้ว



(รองศาสตราจารย์ พิระวุฒิ สุวรรณจันทร์)

กณบดี คณะวิศวกรรมศาสตร์อุตสาหกรรม

วันที่...๒๕...เดือน...พฤษภาคม.....พ.ศ. 2552...

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษานี้เท่านั้น มิใช่เพื่อเผยแพร่หรือใช้ในทางอื่น  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

หัวข้อวิทยานิพนธ์

ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงาน  
ระดับปฏิบัติการ ในอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและ  
อิเล็กทรอนิกส์ เขตอำเภอบางเสาธง

นักศึกษา

จังหวัดสมุทรปราการ

รหัสประจำตัว

นายพลากร รอดจากทุกข์

ปริญญา

50064134

สาขาวิชา

วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต

พ.ศ.

วิทยาการจัดการอุตสาหกรรม

2552

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ผศ. ดร. จิระเสกข์ ตรีเมธสุนทร

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

รศ. อติคุณ กาญจนพิบูลย์

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ เขตอำเภอบางเสาธง จังหวัดสมุทรปราการ 2) เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลกระทบต่อระดับการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ซึ่งกลุ่มตัวอย่าง 288 คน พบว่าส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมีอายุ 25 – 30 ปี สถานภาพโสด การศึกษาอยู่ในระดับมัธยมศึกษาตอนปลายและสังกัดฝ่ายงานผลิต เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามแบบมาตรวัดประมาณค่า สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลด้วย ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่า t-test และ One-way ANOVA รวมถึง LSD

ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานทั้ง 7 ด้านที่พิจารณา คือ ด้านการทำงานที่ตนสนใจ ด้านอุปกรณ์ที่ดีสำหรับการทำงาน ด้านค่าจ้าง/เงินเดือน ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านสภาพการทำงานที่ดี ด้านสวัสดิการอื่นๆ และด้านนายจ้าง พบว่ามีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานอยู่ในระดับมาก

2) การเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลกระทบต่อระดับการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ พบว่าพนักงานที่มี เพศ อายุ ประสบการณ์การทำงานและฝ่ายงานแตกต่างกัน มีระดับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานไม่แตกต่างกัน และพนักงานที่มี สถานภาพการสมรส และระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีระดับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

<b>Thesis Title</b>	Factors effecting Operator's Decision to Work in Electrical and Electronics Industrial at Amphur Bangsaothong Samutprakarn Province
<b>Student</b>	Mr. Palakorn Rodjaktuk
<b>Student ID.</b>	50064134
<b>Degree</b>	Master of Science
<b>Program</b>	Industrial Management
<b>Year</b>	2009
<b>Thesis Adviser</b>	Assist. Prof. Dr. Jirasek Trimetsoontorn
<b>Thesis Co-Adviser</b>	Assoc. Prof. Atinuch Kanchanapiboon

### ABSTRACT

The objectives of this research are 1) to study the factor of operator's decision to work in electrical and electronics industry at Bangsaothong Samutprakarn Province 2) to study the difference private status that will effect to the work decision in electrical and electronics industry at Bangsaothong Samutprakarn Province. The data were collected by using questionnaires. The statistics used in this research are the value of percentage, Mean, t-test and One-way ANOVA. The research found that the sample are 288 operators, mostly female, age between 25 – 30 years, single status, high school education level with more than 6 years experience in production department. The study results were as follow:

1) The factor of operator's decision to work in electrical and electronics industry by seven factors as follows: self-served need, need to work with appropriate equipment, need for financial return, need for promotion to a higher position, need for good workplace environment, need for other welfare and good employer. The study results of factor of operator's decision to work had a high level.

2) In comparing the difference private status those operators had difference gender, age, period of working and department were not significantly. But those operators who had difference marriage status and educational levels were different at the 0.05 level of significant.

# กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ด้วยคำแนะนำจาก ผศ.ดร.จิระเสกข์ ศรีเมธสุนทร อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และ รศ.อดิษฐ์ กาญจนพิบูลย์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ผู้วิจัย ชาวซึ่งในความอนุเคราะห์จากท่านและขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ขอกราบขอบพระคุณ คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ผศ.ดร. มนต์ ไพฑูรย์เจริญลาภ ดร.ธีระ ชินภัทร รามเคชะ รศ.ดร.วลัยลักษณ์ อัครีรวงศ์ และ รศ.วิสุทธิ์ สุนทรกนกพงษ์ ซึ่งช่วย แนะนำแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ในขั้นตอนสุดท้าย ทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีความถูกต้องสมบูรณ์

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่าน ที่ให้ความกรุณาช่วยเหลือ ให้คำแนะนำและตรวจสอบแก้ไขแบบสอบถามที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เพื่อปรับปรุงให้เป็นเครื่องมือที่มีคุณภาพและเหมาะสมต่อการวิจัย

ขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา และทุกคนในครอบครัวที่ให้การสนับสนุนและเป็นกำลังใจอย่างใกล้ชิดตลอดระยะเวลาที่ได้ทำการศึกษา

ขอขอบคุณพนักงานระดับปฏิบัติการ ในอุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ เขตอำเภอ บางเสาธง จังหวัดสมุทรปราการ ที่ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการให้ข้อมูลและตอบแบบสอบถามในทุกข้ออย่างสมบูรณ์ รวมถึงข้อเสนอแนะต่างๆ

ขอขอบคุณเจ้าหน้าที่ธุรการ ภาควิชาภาษาและสังคม ตลอดจนบัณฑิตศึกษาคณะครุศาสตร์ อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ที่ให้ความช่วยเหลือประสานงาน และอำนวยความสะดวกในการจัดทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้

คุณค่าและประโยชน์อันพึงมีจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอบแต่ผู้มีพระคุณทุกท่าน ด้วยความเคารพยิ่ง

พลากร รอดจากทุกข์

# สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	I
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	II
กิตติกรรมประกาศ.....	III
สารบัญ.....	IV
สารบัญตาราง.....	IX
สารบัญภาพ.....	XII
บทที่ 1 บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	5
1.3 สมมุติฐานของการวิจัย.....	5
1.4 กรอบแนวความคิดที่ใช้ในการวิจัย.....	6
1.5 ขอบเขตของการวิจัย.....	7
1.5.1 ประชากร.....	7
1.5.2 ตัวแปรที่ศึกษา.....	7
1.5.3 ระยะเวลาในการวิจัย.....	7
1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	8
1.7 นิยามคำศัพท์เฉพาะ.....	8
บทที่ 2 แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	10
2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการตัดสินใจ.....	10
2.1.1 ความหมายของการตัดสินใจ.....	10
2.1.2 องค์ประกอบของการตัดสินใจ.....	10
2.1.3 ประเภทของการตัดสินใจ.....	12
2.1.4 กระบวนการตัดสินใจ.....	13
2.1.5 อุปสรรคต่อการตัดสินใจ.....	14
2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความต้องการและความคาดหวัง.....	16
2.2.1 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาส โลว์.....	16
2.2.2 ทฤษฎีของชาร์ลส์ แมคเคอร์มิด.....	17

# สารบัญ(ต่อ)

	หน้า
2.2.3 ทฤษฎีความต้องการของแอลเดอร์เฟอร์ .....	18
2.2.4 ทฤษฎีความต้องการของเมอร์เรย์ .....	19
2.2.5 ทฤษฎีความต้องการความสำเร็จของแม็คเคลเลนดค์ .....	20
2.2.6 ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอรัชเบอร์ก .....	20
2.2.7 ทฤษฎีความคาดหวัง .....	23
2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน .....	25
2.3.1 ความหมายของความพึงพอใจในการทำงาน .....	25
2.3.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษาความพึงพอใจในงาน .....	26
2.3.3 ทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน .....	27
2.3.4 ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงาน .....	30
2.4 ลักษณะของอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ .....	34
2.4.1 บทบาทและสถานะเศรษฐกิจอุตสาหกรรม .....	34
2.4.2 ชีตความสามารถในการแข่งขัน .....	36
2.4.3 ระเบียบข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง .....	37
2.4.4 ปัญหาและอุปสรรคของอุตสาหกรรม .....	38
2.5 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	43
บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย .....	47
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง .....	47
3.1.1 ประชากร .....	47
3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง .....	47
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย .....	48
3.3 การตรวจสอบเครื่องมือ .....	49
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล .....	50
3.4.1 ข้อมูลปฐมภูมิ .....	50
3.4.2 ข้อมูลทุติยภูมิ .....	50
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล .....	50
3.6 สถิติที่ใช้ในการวิจัย .....	51

## สารบัญ(ต่อ)

	หน้า
3.6.1 สถิติวิเคราะห์เชิงพรรณนา.....	51
3.6.2 สถิติวิเคราะห์เชิงอนุมาน.....	52
<b>บทที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูล.....</b>	<b>58</b>
4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	59
4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานของ พนักงานระดับปฏิบัติการ ในอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ เขตอำเภอบางเสาธง จังหวัดสมุทรปราการ.....	61
4.2.1 ด้านการทำงานที่ตนสนใจ.....	61
4.2.2 ด้านอุปกรณ์ที่ดีสำหรับการทำงาน.....	63
4.2.3 ด้านค่าจ้าง/ เงินเดือน.....	64
4.2.4 ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน.....	65
4.2.5 ด้านสภาพการทำงานที่ดี.....	66
4.2.6 ด้านสวัสดิการอื่นๆ.....	67
4.2.7 ด้านนายจ้าง.....	69
4.3 ผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับปัจจัย ที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงาน ในอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ เขตอำเภอบางเสาธง จังหวัดสมุทรปราการ แยกตามปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบ แบบสอบถาม.....	72
4.3.1 การวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับ ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ที่มีเพศต่างกัน.....	72
4.3.2 การวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับ ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ที่มีอายุต่างกัน.....	73
4.3.3 การวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับ ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ที่มีสถานภาพการสมรสต่างกัน.....	75

## สารบัญ(ต่อ)

	หน้า
4.3.4 การวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับ ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน.....	78
4.3.5 การวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับ ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน.....	82
4.3.6 การวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับ ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ที่อยู่ฝ่ายงานที่สังกัดต่างกัน.....	83
4.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัจจัยที่มี ผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในอุตสาหกรรม เครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ เขตอำเภอบางเสาธง จังหวัดสมุทรปราการ.....	85
<b>บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปราย และข้อเสนอแนะ.....</b>	<b>87</b>
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	87
5.1.1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	87
5.1.2 ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงาน 7 ด้าน.....	88
5.1.3 สรุปผลจากการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับการตัดสินใจเข้าทำงาน ในอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ เขตอำเภอบางเสาธง จังหวัดสมุทรปราการตามปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจ แยกตามปัจจัย ส่วนบุคคล.....	89
5.1.4 สรุปผลจากความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการ ตัดสินใจ ที่มีผลต่อระดับการตัดสินใจเข้าทำงาน ในอุตสาหกรรมเครื่องใช้ ไฟฟ้า และอิเล็กทรอนิกส์ เขตอำเภอบางเสาธง จังหวัดสมุทรปราการ.....	90
5.2 อภิปรายผลการวิจัย.....	90
5.3 ข้อเสนอแนะ.....	97
5.3.1 ข้อเสนอแนะจากการวิจัยเพื่อนำไปใช้.....	97
5.3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป.....	97

# สารบัญ(ต่อ)

	หน้า
บรรณานุกรม.....	99
ภาคผนวก.....	102
ภาคผนวก ก แบบสอบถามประกอบการวิจัย.....	103
ภาคผนวก ข หนังสือเชิญตรวจเครื่องมือการวิจัย.....	111
ภาคผนวก ค หนังสือขอเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย.....	115
ประวัติผู้เขียน.....	125



# สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1.1 แสดงดัชนีผลผลิตอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าของประเทศไทยไตรมาสที่ 2 ปี 2551.....	2
1.2 แสดงดัชนีผลผลิตอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ของประเทศไทยไตรมาสที่ 2 ปี 2551.....	3
3.1 แสดงรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ.....	49
3.2 แสดงสูตรการวิเคราะห์โดยวิธี One-way ANOVA .....	55
3.3 แสดงสมมติฐานการวิจัยและสถิติที่ใช้ในการทดสอบ.....	56
4.1 แสดงจำนวน และร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม .....	59
4.2 แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การแปลความหมาย และลำดับที่ ของระดับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ด้านการทำงานที่ตนสนใจ.....	61
4.3 แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การแปลความหมาย และลำดับที่ ของระดับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ด้านความต้องการอุปกรณ์ที่ดีสำหรับการทำงาน.....	63
4.4 แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การแปลความหมายและลำดับที่ ของระดับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ด้านค่าจ้าง/ เงินเดือน.....	64
4.5 แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การแปลความหมายและลำดับที่ ของระดับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ด้าน โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน.....	65
4.6 แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การแปลความหมายและลำดับที่ ของระดับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ด้านสภาพการทำงานที่ดี.....	67
4.7 แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การแปลความหมายและลำดับที่ ของระดับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ด้านสวัสดิการอื่น ๆ.....	68
4.8 แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การแปลความหมายและลำดับที่ ของระดับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ด้านนายจ้าง.....	70

## สารบัญตาราง(ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.9 แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การแปลความหมายและลำดับที่ของระดับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ โดยรวมตามปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์.....	71
4.10 แสดงค่า p-value ของผลการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ของระดับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ จำแนกตามเพศ โดยใช้ t-test.....	73
4.11 แสดงค่า p-value ของผลการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ของระดับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ จำแนกตามอายุ โดยวิธี One-way ANOVA.....	74
4.12 แสดงค่า p-value ของผลการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ของระดับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ จำแนกตามสถานภาพการสมรส โดยใช้ One-way ANOVA.....	75
4.13 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ จำแนกตามสถานภาพการสมรส ในด้านการทำงานที่ตนสนใจ ด้านอุปกรณ์ที่ดีสำหรับการทำงาน ด้านสวัสดิการอื่นๆ ด้านนายจ้าง และรวมทุกด้าน เป็นรายคู่ โดยใช้ LSD.....	76
4.14 แสดงค่า p-value ของผลการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ของระดับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ จำแนกตามระดับการศึกษาโดยใช้ One-way ANOVA.....	79
4.15 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ จำแนกตามระดับการศึกษา ในด้านการทำงานที่ตนสนใจ ด้านอุปกรณ์ที่ดีสำหรับการทำงาน ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านสวัสดิการอื่นๆ และรวมทุกด้าน เป็นรายคู่ โดยใช้ LSD.....	81
4.16 แสดงค่า p-value ของผลการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ของระดับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยใช้ One-way ANOVA.....	83

## สารบัญตาราง(ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.17 แสดงค่า p-value ของผลการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ของระดับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ จำแนกตามฝ่ายงานที่สังกัด โดยใช้ One-way ANOVA.....	84
4.18 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบความแตกต่าง ของระดับการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ จำแนกตามฝ่ายงานที่สังกัด ในด้านการทำงานที่ตนสนใจ ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และรวมทุกด้าน เป็นรายคู่ โดยใช้ LSD.....	85



# สารบัญญภาพ

ภาพที่

หน้า

1.1 กรอบแนวความคิดในการวิจัย.....	6
-----------------------------------	---



# บทที่ 1

## บทนำ

### 1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

อุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ เป็นอุตสาหกรรมหนึ่งที่มีการส่งออกจำหน่ายในตลาดต่างประเทศเป็นจำนวนมาก และสร้างรายได้ให้กับประเทศไทยเป็นจำนวนเงินหลักแสนล้านบาทต่อปี และแนวโน้มอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ช่วงไตรมาสที่ 3 ปี 2551 มีการประมาณการดัชนีการส่งสินค้าประจำเดือนกรกฎาคม 2551 ของแบบจำลองดัชนีชี้ภาวะอุตสาหกรรมรายสาขาของสถาบันไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ พบว่า ภาพรวมภาวะอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าช่วงไตรมาสที่ 3 ระหว่างเดือนกรกฎาคมถึงเดือนกันยายน 2551 โดยดูจากดัชนีการส่งสินค้าของสินค้าเครื่องใช้ไฟฟ้า ประมาณการว่าจะทรงตัวร้อยละ 0.45 จากช่วงเดียวกันของปีก่อน เนื่องจากการปรับตัวเพิ่มขึ้นของผู้ยื่น เครื่องปรับอากาศ โดยประมาณการว่าจะปรับตัวเพิ่มขึ้น 13.68 และ 10.67 % ตามลำดับ ทางด้านส่วนประกอบคอมพิวเตอร์ประมาณการว่าจะปรับตัวเพิ่มขึ้น 12.35% จากการปรับตัวเพิ่มขึ้นของตลาดส่งออกจีน ดังตารางที่ 1.1 และตารางที่ 1.2 (สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม, 2551)

และในปัจจุบันตลาดสินค้าประเทศอินเดียเป็นตลาดที่มีศักยภาพในการนำเข้าสินค้าไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์และโทรคมนาคม มากกว่า 100,000 ล้านบาทต่อปี ในขณะที่ตลาดส่งออกหลัก อาทิ สหรัฐและยุโรป กำลังประสบปัญหาเศรษฐกิจ ส่งผลให้การบริโภคสินค้าลดลง ดังนั้น ผู้ประกอบการไทยจำเป็นต้องปรับตัวและแสวงหาตลาดส่งออกใหม่ ซึ่งประเทศอินเดียเป็นตลาดส่งออกที่หลายฝ่ายกำลังสนใจ ประกอบกับที่ปัจจุบันประเทศไทยมีการเจรจาเปิด FTA กับประเทศอินเดียแล้ว จึงยังเป็นโอกาสให้ผู้ประกอบการได้เปรียบประเทศอื่นๆ (สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย, 2551)

ภาวะอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในช่วงไตรมาสที่ 3 ปี 2551 ประมาณการว่าจะปรับตัวเพิ่มขึ้นร้อยละ 34.79 ทั้งนี้เนื่องจากการปรับตัวเพิ่มขึ้นของ HDD ประมาณการว่าจะขยายตัวเพิ่มขึ้นร้อยละ 42.74 จากการส่งออกที่ขยายตัวเพิ่มขึ้นถึงแม้จะอยู่ในอัตราชะลอตัวบ้างในตลาดสหรัฐอเมริกา ขณะที่ IC โดยรวมประมาณการว่าจะปรับตัวเพิ่มขึ้นร้อยละ 20.32 ทั้งนี้เกิดจากการปรับตัวเพิ่มขึ้นของ IC ที่ใช้ในสินค้าอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์เป็นส่วนใหญ่

ตารางที่ 1.1 แสดงดัชนีผลผลิตอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าของประเทศไทยไตรมาสที่ 2 ปี 2551

สินค้า	ดัชนีผลผลิต ไตรมาสที่ 2 ปี 2551	การเปลี่ยนแปลง เมื่อเทียบกับไตรมาสที่ 1 ปี 2551 (ร้อยละ)	การเปลี่ยนแปลง เมื่อเทียบกับไตรมาสที่ 2 ปี 2550 (ร้อยละ)
เครื่องใช้ไฟฟ้า	124.94	-6.10	-5.87
เครื่องปรับอากาศแบบแยกส่วน - คอนเดนซิ่งยูนิต	321.42	-0.42	7.69
เครื่องปรับอากาศแบบแยกส่วน - แฟนคอยล์ยูนิต	320.29	-0.68	0.97
คอมเพรสเซอร์	166.95	1.99	9.46
พัดลม	35.79	11.04	0.11
ตู้เย็น	249.79	0.99	15.50
กระดิกน้ำร้อน	128.38	-24.32	13.12
หม้อหุงข้าวไฟฟ้า	110.57	-1.83	17.26
สายไฟฟ้า	118.70	-15.78	-8.56
โทรทัศน์สี (ขนาดจอเล็กกว่า 20 นิ้ว)	13.14	-50.58	-60.38
โทรทัศน์สี (ขนาดจอ 21 นิ้ว หรือมากกว่า)	272.28	-1.75	-9.90

ที่มา : สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม (2551)

ตารางที่ 1.2 แสดงดัชนีผลผลิตอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ของประเทศไทยไตรมาสที่ 2 ปี 2551

สินค้า	ดัชนีผลผลิต ไตรมาสที่ 2 ปี 2551	การเปลี่ยนแปลง เมื่อเทียบกับไตรมาสที่ 1 ปี 2551 (ร้อยละ)	การเปลี่ยนแปลง เมื่อเทียบกับไตรมาสที่ 2 ปี 2550 (ร้อยละ)
เครื่องใช้อิเล็กทรอนิกส์	449.58	-2.71	35.18
อุปกรณ์เซมิคอนดักเตอร์ Semiconductor Devices	142.54	3.03	13.76
อุปกรณ์ประเภท Monolithic IC	151.15	2.09	1.15
อุปกรณ์ประเภท IC ชนิด อื่นๆ	269.48	10.01	56.35
ฮาร์ดดิสก์ Hard Disk Drive	795.84	-4.26	38.73
เครื่องพิมพ์ Printer	23.30	28.87	-9.24

ที่มา : สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม (2551)

ในช่วงที่เศรษฐกิจขยายตัวทำให้อุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ประสบภาวะขาดแคลนบุคลากรอย่างมากเนื่องจากผลตอบแทนที่น้อยกว่าและสภาพแวดล้อมในการทำงานด้อยกว่าภาคบริการ ทำให้เกิดการขาดบุคลากรทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ จากปัญหาข้างต้นกระทรวงแรงงานร่วมกับ สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย จัดพิธีลงนามบันทึกข้อตกลงความร่วมมือแก้ไขปัญหขาดแคลนแรงงานในภาคอุตสาหกรรมระหว่างกระทรวงแรงงานกับสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย (MOU) ในวันพุธที่ 30 กรกฎาคม 2551 เวลา 15.00 น. ณ ห้องประชุมกรมการจัดหางาน ชั้น 10 อาคารกระทรวงแรงงาน ถนนมิตรไมตรี ดินแดง กรุงเทพฯ โดยทั้งสองฝ่ายมีความประสงค์ที่จะร่วมมือแก้ไขปัญหขาดแคลนแรงงานในภาคอุตสาหกรรม โดยใช้การบริการจัดหางานด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อเป็นสื่อกลางในการเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างผู้สมัครงานกับสถานประกอบการเพื่อเป็นการส่งเสริม (สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย, 2551)

โดยข้อมูลการปรับตัวภาคอุตสาหกรรม องค์กรต่างต้องสรรหาผู้ปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเข้ามาทำงาน ให้กับองค์กรของตน เพราะสิ่งที่สำคัญที่สุดที่จะทำให้องค์กรสามารถดำรงอยู่และเจริญก้าวหน้าต่อไปได้นั้นขึ้นอยู่กับคุณภาพของบุคลากรในองค์กรเป็นสำคัญ ด้วยเหตุผลนี้จึงทำให้องค์กรแต่ละแห่งต้องยอมลงทุนและใช้เวลาอย่างมากกับ

กระบวนการสรรหาคัดเลือกบุคคลที่มีทั้งความรู้ความสามารถมีประสบการณ์มีความเชี่ยวชาญในงานแต่ละด้าน โดยหวังว่าบุคคลเหล่านั้นจะเข้ามาทำงานทุ่มเทความสามารถที่เขามีอยู่ในการทำงานให้กับองค์กร

ในวงการอุตสาหกรรมกล่าวไว้ว่า มนุษย์เป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดอย่างหนึ่ง ซึ่งจะมีผลทำให้อุตสาหกรรมนั้นมีการพัฒนามากขึ้นหรือน้อยลง ทั้งนี้เนื่องจากการพัฒนาอุตสาหกรรมโดยความหมายที่แท้จริงแล้ว มิได้หมายความว่าเพียงแต่การเปลี่ยนแปลงทางด้านการนำเอาเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้เพื่อให้ได้ผลผลิตมากที่สุดเท่านั้น แต่ยังหมายความรวมถึงการพัฒนาให้บุคคลเหล่านี้รู้จักที่จะปรับตัวเข้ากับชีวิตการทำงานและสภาพการทำงานที่อยู่ได้อย่างมีความสุข เพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงชีวิตการทำงานไปในทางที่ดีขึ้น(บุญแสง ชีระภากร.2533 : 5-12) ซึ่งหมายถึง การทำให้มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีนั่นเอง

อย่างไรก็ตามต้องยอมรับว่าศักยภาพในการแข่งขันด้านอุตสาหกรรมของประเทศไทยโดยรวมในปัจจุบัน จำเป็นต้องได้รับการพัฒนาในทุกๆด้าน เช่นการสร้างตราสินค้า การวิจัยพัฒนาและการออกแบบผลิตภัณฑ์เป็นของตัวเองและให้มีความแตกต่างจากสินค้าในท้องตลาด การพัฒนาวัตถุดิบ การพัฒนาความเชื่อมโยงของอุตสาหกรรม การพัฒนามาตรฐานและคุณภาพผลิตภัณฑ์ รวมถึงการหาวิธีการปรับปรุงกระบวนการผลิตเพื่อลดต้นทุนในการผลิต เป็นต้น ซึ่งจะเป็นกลยุทธ์ที่สำคัญของการแข่งขันในตลาดโลก แต่ในปัจจุบันนี้ ปัญหาที่เกิดขึ้นส่วนมากมักจะไม่ใช่ปัญหาทางด้านการผลิตหรือปัญหาด้านการตลาด เพราะว่าเครื่องจักรอุปกรณ์ที่ใช้ในการผลิตสามารถหาซื้อมาได้เท่าเทียมกันทุกบริษัท แต่ปัญหาและอุปสรรคพื้นฐานของอุตสาหกรรมที่สำคัญ คือ ปัญหาด้านแรงงาน ค่าจ้างแรงงาน การเข้าออกจากงานของแรงงานมีสูงทำให้ขาดแคลนแรงงานที่มีฝีมือ

เมื่อพิจารณาในด้านของผู้ที่จะเข้าทำงานแล้ว องค์กรประกอบสำคัญที่ใช้เป็นข้อพิจารณาในโอกาสเลือกเข้าทำงานกับบริษัทหนึ่งก็คือ แนวทางการดำเนินงานของบริษัทและโรงงานนั่นเอง โดยเปรียบเทียบทักษะในการดำเนินการของแต่ละบริษัท เพื่อตัดสินใจที่จะเข้าทำงานต่อไป ดังนั้นบริษัทและโรงงานเหล่านี้จึงมีข้อเสนอที่แข่งขันกัน เพื่อที่จะคัดเลือกบุคคลที่เหมาะสมให้เข้ามาเป็นสมาชิกร่วมทำงานกับบริษัทของตนด้วยเช่นกัน

หากได้จัดให้บริษัทและโรงงานต่างๆ เหล่านี้ ได้มีข้อเสนอที่เหมาะสม ก็จะทำให้ผู้ที่เข้าทำงาน ได้มีโอกาสเลือกและตัดสินใจอย่างพึงพอใจแล้ว ปัญหาการหมุนเวียนถ่ายเทแรงงาน ตลอดจนปัญหาการบริหารการผลิต และการบริหารบุคลากรของบริษัทและโรงงานก็จะลดน้อยลงและหมดสิ้นไปในที่สุด จากข้อเท็จจริงดังกล่าว หากข้อเสนอของบริษัทหรือโรงงาน ไม่ตรงกับความต้องการผู้ที่จะทำงาน อาจทำให้เกิดปัญหา ดังนี้ (ศิริธัญญา หาญกิตติชัย. 2550:3-4)

1. บริษัทและโรงงาน อาจไม่ได้บุคลากรที่มีคุณสมบัติตามที่ต้องการเข้าทำงาน
2. พนักงานระดับปฏิบัติการที่ได้เข้าทำงานแล้วอาจไม่พึงพอใจในบริษัทที่ตนทำงานอยู่ด้วย

3. การบริหารบุคคลและการบริหารงานด้านผลผลิตของบริษัทไม่บรรลุเป้าหมาย อันเนื่องมาจากปัญหาที่ 1 และ 2

ปัญหานี้อาจเป็นผลมาจากการที่ผู้ที่ตั้งใจเข้าทำงานกับบริษัทมีข้อมูลไม่เพียงพอต่อการตัดสินใจที่ดี หรืออาจเป็นผลมาจากการที่บริษัทไม่ทราบว่าควรจะเสนอข้อมูลอะไรที่จำเป็นต่อการตัดสินใจเข้าทำงานหรืออาจจะเป็นผลมาจากผู้ที่ตั้งใจเข้าทำงานกับบริษัทนั้นไม่ทราบว่าจะใช้ข้อมูลใดเป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจของตนก็ได้ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาวิจัยให้ทราบว่า มีปัจจัยอะไรบ้างที่มีผลต่อการตัดสินใจของพนักงานระดับปฏิบัติการในการที่จะเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม ซึ่งปัจจัยเหล่านี้จะกลายมาเป็นข้อมูลพื้นฐานที่บริษัทและโรงงานอุตสาหกรรมจะได้เตรียมไว้เป็นข้อเสนอต่อผู้ที่ตั้งใจเข้าทำงานกับบริษัทหรือโรงงานอุตสาหกรรม เพื่อจะก่อให้เกิดการตัดสินใจที่ถูกต้องมากที่สุด อันจะส่งผลดีต่อการบริหารงานของบริษัทและโรงงานอุตสาหกรรมและเกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงานของบุคลากรต่อไป

## 1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาระดับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ เขตอำเภอบางเสาธง จังหวัดสมุทรปราการ

1.2.2 เพื่อศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และฝ่ายงาน ที่ส่งผลกระทบต่อระดับการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ เขตอำเภอบางเสาธง จังหวัดสมุทรปราการ

## 1.3 สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีเพศแตกต่างกัน มีระดับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุแตกต่างกัน มีระดับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 3 พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกัน มีระดับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 4 พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีระดับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานแตกต่างกัน

**สมมติฐานที่ 5** พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีระดับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานแตกต่างกัน

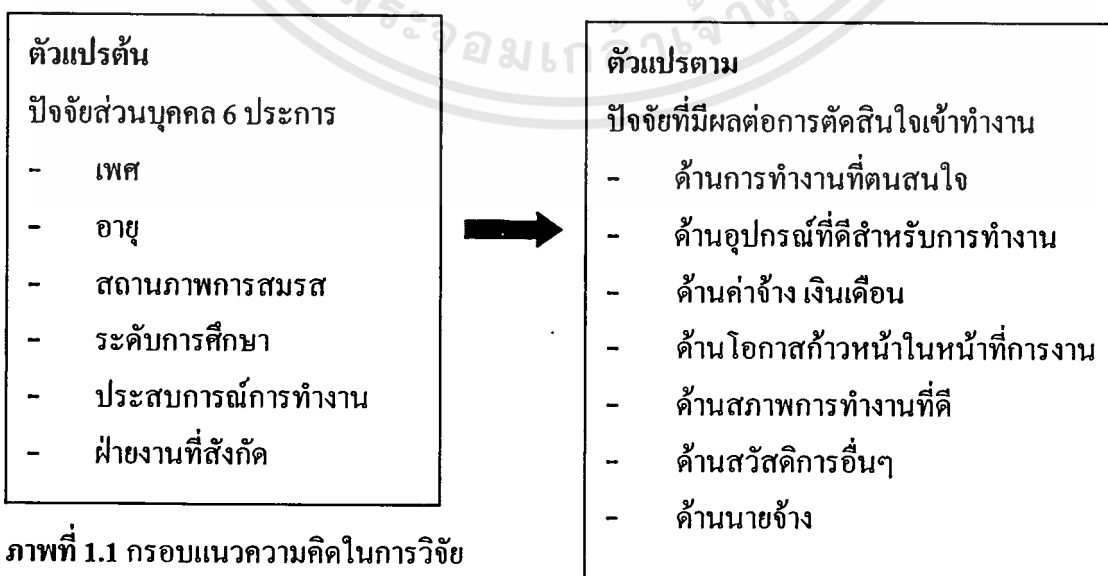
**สมมติฐานที่ 6** พนักงานระดับปฏิบัติการที่อยู่ฝ่ายงานที่สังกัดแตกต่างกัน มีระดับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานแตกต่างกัน

#### 1.4 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้มุ่งที่จะศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ เขตอำเภอบางเสาธง จังหวัดสมุทรปราการ โดยใช้แนวคิดของนักวิชาการที่ชื่อ Alfred M. Cooper (อ้างถึงใน กิตติมา ปรีดีดิลก. 2529: 323-324) และจากการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมเลนส์สายตาพลาสติก ในนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง (ศิริัญญา หาญกิตติชัย, 2550: บทคัดย่อ) ที่ได้เสนอแนวคิดว่าบุคลากรมีความประสงค์ที่จะทำงานและมีความต้องการจากงานที่ทำในหลายๆ ด้าน ดังนี้

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

ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวความคิดในการวิจัย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## 1.5 ขอบเขตของการวิจัย

### 1.5.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ พนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ เขตอำเภอบางเสาธง จังหวัดสมุทรปราการ มีจำนวน 9 โรงงาน รวมทั้งสิ้น 1,182 คน ที่มา: (กรมโรงงานอุตสาหกรรม. 2550)

### 1.5.2 ตัวแปรที่ศึกษา

#### 1.5.2.1 ตัวแปรต้น คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย

1. เพศ
2. อายุ
3. สถานภาพการสมรส
4. ระดับการศึกษา
5. ประสบการณ์การทำงาน
6. ฝ่ายงานที่สังกัด

#### 1.5.2.2 ตัวแปรตาม คือ ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงาน แบ่งออกเป็นด้านต่างๆ

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

### 1.5.3 ระยะเวลาในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ เขตอำเภอบางเสาธง จังหวัดสมุทรปราการเท่านั้น การเก็บรวบรวมข้อมูล และสรุปผลการศึกษาดังแต่เดือนธันวาคม พ.ศ. 2551 ถึงเดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. 2552

ดังนี้

## 1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.6.1 ทำให้ทราบถึงระดับการตัดสินใจเข้าทำงาน และความแตกต่างในด้านปัจจัยส่วนบุคคล ที่ส่งผลต่อระดับการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้า และอิเล็กทรอนิกส์ เขตอำเภอบางเสาธง จังหวัดสมุทรปราการ

1.6.2 เพื่อให้องค์กรและบุคคลที่เกี่ยวข้องสามารถนำผลการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาปรับปรุง ในการจ้างงานให้เหมาะสมกับความต้องการของผู้ที่สนใจเข้าทำงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ หรืออุตสาหกรรม อื่นๆต่อไปในอนาคต

1.6.3 เพื่อเป็นแนวทางสำหรับผู้บริหาร ในการทบทวนนโยบาย และจัดทำแผนสวัสดิการ เพื่อ เพิ่มขีดความสามารถการแข่งขันในการจ้างงาน

## 1.7 นิยามคำศัพท์เฉพาะ

เพื่อสร้างความเข้าใจให้สอดคล้องกับเจตนาตามวัตถุประสงค์ของผู้วิจัย จึงได้กำหนดนิยาม คำศัพท์เฉพาะ เกี่ยวกับความหมายของคำศัพท์ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ดังนี้

พนักงานระดับปฏิบัติการ หมายถึง ผู้ที่ทำหน้าที่ ที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานตาม แผนงานที่กำหนดไว้ หรือตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาในฝ่ายงานต่างๆ

การตัดสินใจ หมายถึง กระบวนการทางความคิดเพื่อขังใจ ไตร่ตรอง กลั่นกรอง นำไปสู่การ กระทำ เพื่อกำหนดทางเลือกวิธีใดวิธีหนึ่งจากหลายๆ วิธี ซึ่งเห็นว่าเหมาะสมที่สุดในขณะนั้น และ โอกาสต่อไป เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จ

เพศ หมายถึง เพศของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ ในอุตสาหกรรม เครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ เขตอำเภอบางเสาธง จังหวัดสมุทรปราการ แบ่งเป็น 2 เพศ คือ เพศ ชาย และเพศหญิง

อายุ หมายถึง อายุของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ ในอุตสาหกรรม เครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ เขตอำเภอบางเสาธง จังหวัดสมุทรปราการ โดยนับจากปี พ.ศ. ที่ เกิดจนถึงปัจจุบัน

สถานภาพการสมรส หมายถึง สถานะทางการสมรสของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็น พนักงานระดับปฏิบัติการ ในอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ เขตอำเภอบางเสาธง จังหวัดสมุทรปราการ แบ่งเป็น 3 สถานภาพ คือ โสด สมรส และหย่าร้าง/ หม้าย/ แยกกันอยู่

ระดับการศึกษา หมายถึง วุฒิการศึกษาขั้นสูงสุดของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นพนักงาน ระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ เขตอำเภอบางเสาธง จังหวัด สมุทรปราการ

**ประสบการณ์การทำงาน** หมายถึง ระยะเวลา นับตั้งแต่ปีที่พนักงานเข้าทำงานในโรงงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ ในอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ เขตอำเภอบางเสาธง จังหวัดสมุทรปราการ

**ฝ่ายงานที่สังกัด** หมายถึง หน่วยงานที่ผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ ในอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ เขตอำเภอบางเสาธง จังหวัดสมุทรปราการ ทำอยู่ในปัจจุบัน

**การทำงานที่ตนสนใจ** หมายถึง การทำงานที่ตรงตามความสนใจ ความชอบ และตรงตามสาขาวิชาที่ได้เรียนมา ตลอดจนเป็นองค์กรที่มีความมั่นคง เปิดดำเนินกิจกรรมมานาน และเป็นที่รู้จักยอมรับโดยทั่วไป

**อุปกรณ์ที่ดีสำหรับการทำงาน** หมายถึง การจัดให้ใช้อุปกรณ์หรือเครื่องมือที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและอำนวยความสะดวกในการทำงาน อันได้แก่ เครื่องมือวัด เครื่องจักรกล เครื่องคอมพิวเตอร์ และ โปรแกรมสนับสนุนทางคอมพิวเตอร์ เป็นต้น

**ค่าจ้างและเงินเดือน** หมายถึง ค่าจ้างจำนวนเงินที่ได้รับเป็นการตอบแทนจากการปฏิบัติหน้าที่ทำงาน และสวัสดิการอื่นๆ ของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ ในอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ เขตอำเภอบางเสาธง จังหวัดสมุทรปราการ

**โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน** หมายถึง โอกาสในการเปลี่ยนแปลงสถานภาพในตำแหน่งงานในทางที่สูงขึ้น รวมทั้งโอกาสในการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ และการส่งเสริมพัฒนาตนเอง

**สภาพการทำงานที่ดี** หมายถึง ภาวะแวดล้อมทางกายภาพในการทำงานในด้านความสะดวก ความปลอดภัยต่อสุขภาพกาย สุขภาพจิต รวมถึงภาวะลักษณะการทำงานและส่วนที่เกี่ยวข้องอื่นๆ ที่มีผลกระทบต่อบรรยากาศการทำงาน

**สวัสดิการการอื่น ๆ** หมายถึง การให้บริการเพื่ออำนวยความสะดวกสบายในการทำงาน รวมถึงผลประโยชน์เกื้อกูลอื่นๆ นอกเหนือไปจากค่าจ้างเงินเดือนปกติที่ได้รับ อันได้แก่ มีรถรับส่ง มีบ้านให้เช่าในราคาถูกลง ค่ารักษาพยาบาล อาหารกลางวัน ทุนค่าเล่าเรียนบุตร เงินกู้ฉุกเฉิน เงินประกันสังคม และเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เป็นต้น

**นายจ้าง** หมายถึง หัวหน้างานระดับบังคับบัญชา ที่เป็นผู้มีหน้าที่ควบคุมการทำงานการให้คุณให้โทษ การตัดสินใจเกี่ยวกับการรับเข้าหรือไล่ออกจากตำแหน่งงาน รวมไปถึงเป็นผู้กำหนดนโยบายในการบริหารองค์กรนั้นด้วย

## บทที่ 2

### แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเกี่ยวกับ ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ เขตอำเภอบางเสาธง จังหวัดสมุทรปราการ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษารวบรวมแนวคิดทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้เพื่อให้สามารถกำหนดกรอบแนวคิดที่จะใช้เป็นแนวในการศึกษาได้ครอบคลุมและชัดเจนขึ้นซึ่งประกอบด้วยสาระสำคัญตามลำดับดังนี้

- 2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการตัดสินใจ
- 2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความต้องการและความคาดหวัง
- 2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน
- 2.4 ลักษณะของอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์
- 2.5 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### 2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการตัดสินใจ

##### 2.1.1 ความหมายของการตัดสินใจ

การตัดสินใจเป็นกระบวนการที่สำคัญอย่างหนึ่งของมนุษย์ ทำไมมนุษย์จึงต้องการตัดสินใจ แน่ใจที่ทุกคน ย่อมต้องตัดสินใจไปในทางที่คิดว่าจะบังเกิดผลดีที่สุดต่อตนเอง การที่มนุษย์คิดว่าสิ่งที่ได้ตัดสินใจนั้นจะเกิดผลดีต่อตนเองนั้น ก็เพราะมนุษย์คาดหวังว่าจะได้พบในสิ่งที่ตนพึงพอใจ (ถวิล เกื้อกูลวงศ์. 2530 : 97)

การตัดสินใจ คือ กระบวนการทางความคิดเพื่อชั่งใจ ไตร่ตรอง กลั่นกรอง นำไปสู่การกระทำเพื่อกำหนดทางเลือกวิธีใดวิธีหนึ่งจากหลายๆ วิธี ซึ่งเห็นเหมาะสมที่สุดในขณะนั้น และโอกาสต่อไป เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จ (ปราณี กองทิพย์ และมังกร ปุ่มกิ่ง. 2542 : 100)

การตัดสินใจ คือ กระบวนการเลือกแนวทางปฏิบัติที่คิดว่ามีความเหมาะสมมาใช้ในสถานการณ์หรือปัญหาต่างๆ (พะยอม วงศ์สารศรี. 2542 : 97-99)

##### 2.1.2 องค์ประกอบของการตัดสินใจ

ในชีวิตประจำวันของคนเราต้องเผชิญกับเหตุการณ์ต่างๆ ที่จะต้องใช้ความคิดเพื่อการตัดสินใจอยู่ตลอดเวลา พฤติกรรมที่คนแสดงออกในกรณีต่างๆ ล้วนมีผลกระทบต่อการดำเนินชีวิตของตนเอง และครอบครัว จึงต้องพิจารณาตัดสินใจด้วยความระมัดระวัง (จ่านอง พรายเข้มแข. 2530 : 101-105)

องค์ประกอบของการตัดสินใจแบ่งออกได้เป็น 3 ประการ คือ

1. ความต้องการของตนเอง หมายถึง การตัดสินใจที่ถือเอาความต้องการของตนเองเป็นที่ตั้ง
2. ค่านิยม หมายถึง การตัดสินใจตามความนิยมชมชอบของตนเป็นใหญ่
3. การสนองตอบต่อสิ่งแวดล้อม หมายถึง การตัดสินใจตามความต้องการของสังคมหรือสิ่งแวดล้อมเพื่อให้ตัวเองอยู่รอดปลอดภัย

นอกจากองค์ประกอบ 3 ประการแล้ว ยังมีโครงสร้างที่เป็นพื้นฐานในสังคม คือ สถาบัน 3 สถาบัน ที่มีอิทธิพลแบบแฝงเร้นอยู่เบื้องหลังขององค์ประกอบดังกล่าว คือ

1. สถาบันครอบครัว ซึ่งเป็นสถาบันแรกที่มีความรับผิดชอบอย่างใหญ่หลวงต่อการสร้างค่านิยมและความเชื่อต่างๆ ต่อบุคคลที่เป็นสมาชิก โดยเฉพาะหัวหน้าหรือผู้นำครอบครัวที่มีเจตคติและพฤติกรรมแบบใดอย่างไม่เปลี่ยนแปลงแล้ว มักจะก่อให้เกิดสภาพแวดล้อมภายในครอบครัวที่ส่งผลกระทบต่อกระบวนการตัดสินใจของสมาชิกเป็นอย่างมาก

2. สถาบันการศึกษาหรือโรงเรียน เป็นสถาบันที่มีบทบาทสำคัญเท่ากับหรือมากกว่าสถาบันครอบครัว เพราะภายใต้กระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของระบบการศึกษาในแต่ละระดับนั้น มีอิทธิพลต่อความต้องการ ค่านิยมและการสร้างสภาวะแวดล้อมที่ดีของนักเรียนโดยส่วนรวมซึ่งจะเป็นส่วนช่วยสนับสนุนหรือส่งเสริมให้เกิดพฤติกรรมที่เหมาะสม

3. สถาบันในสังคม เช่น องค์กรต่างๆ ในชุมชน สถานประกอบการและสื่อมวลชน ฯลฯ ล้วนแต่มีบทบาทสำคัญต่อการส่งเสริมสนับสนุนให้มีทางเลือกต่างๆ ด้วยวิธีการสื่อความ ข่าวสารและแนวคิดในรูปแบบที่เร้าใจอาจจะทำให้เกิดการตัดสินใจที่ไม่พึงปรารถนาได้

ในการตัดสินใจของคนเราในแต่ละครั้งไม่ว่าจะเป็นเรื่องเล็กหรือเรื่องใหญ่ก็ตาม ย่อมจะต้องเป็นไปตามกระบวนการอย่างเดียวกันทั้งสิ้น เว้นแต่จะใช้เวลามากน้อยต่างกันในบางขั้นตอนเท่านั้น ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับทักษะและความสามารถของแต่ละบุคคลเป็นสำคัญ

ชีวิตประจำวันของมนุษย์ประสบปัญหาที่จะต้องตัดสินใจมากมาย เช่น เทียงนี้จะรับประทานอาหารกลางวันที่ไหนดี นอกจากเรื่องสามัญประจำวันแล้ว ยังมีเรื่องสำคัญๆ ในชีวิตอีกมากมายที่มนุษย์จะต้องตัดสินใจ จนสามารถที่จะกล่าวได้ว่าความสำเร็จหรือล้มเหลวในชีวิตขึ้นอยู่กับคุณภาพของการตัดสินใจนี้เอง (สุปัญญา ไชยชาณ. 2546 : 60)

การตัดสินใจที่ดี จากมุมมองของนักวิเคราะห์เชิงปริมาณ หมายถึง การตัดสินใจที่มีลักษณะดังต่อไปนี้

- (1) ตั้งอยู่บนพื้นฐานของเหตุผล
- (2) มีการพินิจวิเคราะห์ข้อมูลและทางเลือกที่มีอยู่อย่างรอบคอบ
- (3) มีการใช้วิธีการเชิงปริมาณเข้าช่วยในการตัดสินใจ

การตัดสินใจที่มีคุณสมบัติสามประการนี้ครบถ้วน ไม่ว่าจะผลของการตัดสินใจจะออกมาเป็นอย่างไร ดีหรือร้าย ก็ยังถือว่าเป็นการตัดสินใจที่ดีเสมอ การตัดสินใจใดๆ ก็ตามที่ไม่ได้มีลักษณะครบถ้วนทั้งสามประการนี้ ถือว่าเป็นการตัดสินใจที่ไม่ดีในแง่มุมมองของนักวิเคราะห์เชิงปริมาณ

### 2.1.3 ประเภทของการตัดสินใจ

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

#### 1) การตัดสินใจแบบมีแบบแผนและไม่มีแบบแผน

การตัดสินใจแบบมีแบบแผน เป็นการพิจารณาการตัดสินใจกำหนดทางเลือกจากนโยบาย กฎระเบียบ วิธีการทำงาน มาตรฐาน เพื่อให้ง่ายและถูกต้องต่อการปฏิบัติงานและขจัดปัญหาและทางเลือกอื่นๆ ในหลายๆ กรณี

การตัดสินใจแบบไม่มีแบบแผน เป็นการตัดสินใจที่ไม่ได้กำหนดไว้ล่วงหน้า เหตุเกิดขึ้นมาช่วงเวลาหนึ่ง มีความรวดเร็ว ซับซ้อนนอกเหนือแบบแผน จึงต้องใช้ดุลยพินิจในการแก้ไขปัญหาก่อนตัดสินใจกำหนดทางเลือก

#### 2) การตัดสินใจเป็นไปตามสถานการณ์

การตัดสินใจในแต่ละช่วงสถานการณ์ต้องถูกต้องเหมาะสม และเป็นที่ยอมรับจึงจะนำไปสู่ความสำเร็จ ควรพยายามทำตนให้ครอบคลุมหรือสอดคล้องไปกับสถานการณ์ เพื่อให้การกำหนดทางเลือกได้เหมาะสมกับสถานการณ์ ดังนี้

1. ภายใต้สถานการณ์ความแน่นอน (Decision Under Certainty) เป็นการกำหนดทางเลือกจากข้อมูลที่ต้องแน่นอน จากแบบแผน ประเพณี แผนงาน นโยบาย ระเบียบวิธีปฏิบัติและมาตรฐาน ซึ่งได้ศึกษาและเข้าใจมาเป็นอย่างดี ไม่มีความผิดพลาด เป็นสถานการณ์ที่ผู้ตัดสินใจรู้ว่าอะไรจะเกิดขึ้นในอนาคต

2. ภายใต้สถานการณ์ความเสี่ยง (Decision Under Risk) เป็นการกำหนดทางเลือกจากปัจจัยภายนอกและภายใน ซึ่งข้อมูลอาจซับซ้อนและเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เป็นสถานการณ์ที่ผู้ตัดสินใจมองว่ามีความน่าจะเป็นไปได้ ที่จะเกิดผลในลักษณะนั้น

3. ภายใต้สถานการณ์ความไม่แน่นอน (Decision Under Uncertainty) เป็นการกำหนดทางเลือกซึ่งไม่สามารถคาดคะเนกำหนดผลลัพธ์ความน่าจะเป็นได้ เป็นสถานการณ์ที่ผู้ตัดสินใจไม่รู้ว่าจะมีความน่าจะเป็นไปได้หรือไม่

#### 3) การตัดสินใจแบบไม่มีเหตุผลและมีเหตุผล

การตัดสินใจแบบไม่มีเหตุผลและมีเหตุผล มีลักษณะดังนี้

1. การตัดสินใจแบบไม่มีเหตุผล โดยทั่วไปทางเลือกที่ดีที่สุด ควรมิระเหยแบบ

แผน ประเพณี และมีผู้เชี่ยวชาญให้คำแนะนำ ประเมินวิเคราะห์ แต่บางครั้งหากมีการตัดสินใจโดยไม่มีเหตุผลก็ต้องทำตามการตัดสินใจนั้น

2. การตัดสินใจแบบมีเหตุผล เป็นการตัดสินใจที่กระทำอย่างมีหลักการกฎเกณฑ์ และใช้เครื่องมือ วิธีการต่างๆ มาประกอบการพิจารณากำหนดทางเลือก อย่างมีเหตุผลเพื่อให้เป็นที่ยอมรับ

#### 2.1.4 กระบวนการตัดสินใจ

John Dewey ได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการตัดสินใจเพื่อแก้ปัญหาไว้เป็นขั้นตอน (บุญเดิม พันรอบ. 2529 : 110) ดังนี้

1. ยอมรับสภาพของปัญหาว่าสภาพปัจจุบันที่เป็นอยู่มีปัญหาเกิดขึ้นจริง จำเป็นต้องแก้ไข
2. กำหนดขอบเขตของปัญหา ศึกษาปัญหานั้นให้เด่นชัดกว่าที่เป็นอยู่ เพื่อสามารถเข้าใจปัญหาได้ตรงกับความเป็นจริง
3. แนะนำแนวทาง ทางเลือกที่สามารถแก้ไขปัญหาได้
4. ตั้งข้อสมมติฐาน เพื่อนำไปดำเนินการแนะนำการสังเกตและรวบรวมข้อเท็จจริง สรุปความหลากหลายจากแนวคิดต่างๆ มาประกอบการตัดสินใจ
5. วิเคราะห์ด้วยวิจารณญาณด้วยความมีเหตุผล เพื่อกำหนดแนวทางลำดับความสำคัญและแนะนำข้อสมมติฐานที่เป็นจริงในการแก้ปัญหา
6. ทดลองประเมินผลข้อสมมติฐาน เพื่อเลือกนำมาประกอบการตัดสินใจแล้วนำไปปฏิบัติให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้

การตัดสินใจเป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับสติปัญญา เป็นเรื่องของการไตร่ตรอง มีเหตุผลการเลือกแนวทางที่ดีที่สุดจะต้องพิจารณาถึงความเสี่ยง ความประหยัด เวลาที่ใช้ และข้อจำกัดจากแหล่งต่างๆ 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 ได้เสนอขั้นตอนการตัดสินใจไว้เป็น 9 ขั้นตอน คือ

1. ขั้นสืบสวนให้ได้ข้อเท็จจริง
2. ขั้นพิจารณาข้อนโยบาย กฎ ระเบียบ แบบแผน ประเพณี เหตุการณ์
3. ขั้นพิจารณาปัญหานั้น จะตัดสินใจเพื่อวัตถุประสงค์อะไร
4. ขั้นพิจารณาทางเลือก กำหนดทางเลือกหลายๆ ทาง
5. ขั้นพิจารณาผลดีผลเสียที่จะเกิดขึ้นจากทางเลือกแต่ละทาง อย่างละเอียดแล้ว

### เปรียบเทียบ

6. การตัดสินใจเลือก ทางเลือกที่เห็นว่าเป็นผลดีที่สุด
7. ขั้นสั่งการตามทางเลือกที่ได้ตัดสินใจเลือกนั้น
8. วางแผนปฏิบัติ เพื่อกำหนดวิธีปฏิบัติให้บรรลุตามที่ได้ตัดสินใจไว้
9. การติดตามผลการปฏิบัติ เพื่อควบคุมและปรับปรุงแก้ไขปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้น

#### 2.1.5 อุปสรรคต่อการตัดสินใจ

โสภณ แยมกลั่น(116) โดยทั่วไปผู้คนมักใช้กฎเกณฑ์ตลอดเวลานั้น อาจเชื่อถือไม่ได้ เนื่องจากมีอุปสรรคต่าง ๆ ดังนั้นผู้ทำการตัดสินใจต้องรู้จักเลือกใช้ข้อมูลเพื่อการประกอบการตัดสินใจ ดังนี้

1. อคติที่พบทั่วไป (The Availability Bias) เช่นคุณมาทำงานตรงเวลามา 9 เดือน แต่ต่อมาสาย 4 วันในช่วงสองเดือนสุด ซึ่งในความเป็นจริงแล้วการขึ้นเงินเดือนนั้นผู้จัดการมักให้น้ำหนักกับข้อมูลในช่วงล่าสุดก่อน เนื่องจากผู้จัดการตัดสินใจจากความทรงจำที่มีนั่นเอง การโน้มเอียงทางการตัดสินใจนี้ มิได้เกิดขึ้นจากความคิดเท่านั้น แต่อาจเกิดจากสื่อมวลชนก็ได้
2. อคติในการนำเสนอ(The Representativeness Bias) การตัดสินใจจากตัวอย่างหรือเหตุการณ์เดียวที่เกิดขึ้น
3. การยึดมั่นในและการปรับเปลี่ยนอคติ(The Anchoring & Adjustment Bias) ผู้จัดการโดยปกติจะเพิ่มเงินเดือนให้แก่พนักงานจากผลการทำงานของปีที่ผ่านมา โดยไม่คำนึงถึงอัตราเงินเดือนบริษัทอื่นที่จ่ายให้แก่พนักงานที่ทำหน้าที่เดียวกัน ความผิดพลาดนี้เกิดขึ้นเพราะการเริ่มต้นครั้งแรกไม่สอดคล้องกับสภาพตลาด
4. การเพิ่มอคติ (The Escalation of Commitment Bias) เกิดขึ้นเมื่อผู้ตัดสินใจยึดมั่นกับการตัดสินใจถึงแม้ว่าจะมีข้อมูลทางด้านไม่ดีเกี่ยวกับการตัดสินใจนั้นก็ตาม

บรรจง นิยมมณี (2523 : 59) อ่างเหตุผลในการตัดสินใจกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งของ Plato ไว้ว่า มนุษย์เป็นสัตว์ประเสริฐที่มีเหตุผลของธรรม (Rationalistic View) กล่าวคือ คนจะประพฤติปฏิบัติสิ่งใดก็ตาม ได้พิจารณาไตร่ตรอง หาทางเลือกที่ดีที่สุดก่อนลงมือกระทำใดๆ ลงไป และ

ยังอธิบายเพิ่มเติมว่า คนมีพฤติกรรมในการแก้ปัญหาอย่างเดียวกันหลายๆ พฤติกรรมนั้น เพราะมนุษย์มีความเฉลียวฉลาดและความรอบรู้ต่างกัน

สุพล ทองคลองไทย (2530 : 112) เสนอข้อเสนอแนะสำหรับการตัดสินใจ กล่าวไว้คือ

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

ก้องเกียรติ โอภาสวงการ (2532 : 24) ได้กล่าวถึงอุปสรรคที่เป็นปัจจัยต่อการตัดสินใจไว้ 6 ประการ คือ

1. ความไม่อดทน ความรีบร้อนหรือหนทางไปสู่ความวิบัติ จึงบังคับตัวเองให้รู้จักลุยผ่านโคลนตมหรือเรื่องราวที่ไม่คุ้นเคย จนกระทั่งแน่ใจว่าทุกอย่างกระจ่างแจ้งจริง
2. การมองโลกแคบ เนื่องจากทุกวันนี้โลกขอเรากลายเป็นโลกของผู้เชี่ยวชาญเฉพาะเรื่อง เป็นผลทำให้ทัศนคติในการตัดสินใจแคบลง และทำให้เราไม่อยากรู้อะไรกับเรื่องที่ไม่คุ้นเคย
3. การใช้สมองเป็นเรื่องยาก แท้จริงแล้วยิ่งคุณใช้สมองมากเท่าไรคุณก็ยิ่งจะสนุกกับการใช้สมองมากขึ้นเท่านั้น
4. ความมั่นใจในตนเองมากเกินไป จะทำให้คุณคิดสั้น คุณจะต้องทำใจให้กว้างและมองทุกแง่ทุกมุมในการตัดสินใจครั้งสำคัญ การมองสิ่งที่ผิดหรือจุดบกพร่องของคนอื่นเป็นเรื่องที่ทำได้ง่ายกว่าการมองหาข้อเสียของตัวเองมาก
5. ความกลัวที่จะได้เงินในสิ่งที่ไม่อยากจะได้เงิน เป็นอีกจุดหนึ่งที่มาฆ่าความคิดอ่านของเราได้ ผู้ประกอบการที่ดีไม่ควรมึนคืดหากแต่ต้องมีความเที่ยงธรรมใช้เหตุใช้ผลในการตัดสินใจ
6. ความกระตือรือร้น ก็อาจเป็นอุปสรรคได้เช่นกัน จริงอยู่ความกระตือรือร้นเป็นคุณสมบัติที่สำคัญในการเริ่มต้นทำธุรกิจหรือประกอบกิจการใดๆ แต่เราควรแยกข้อนี้ออกไปเสียก่อนในช่วงที่กำลังรอการตัดสินใจ

ปราณี กองทิพย์ และมังกร ปุ่มกิ่ง (2542 : 105) ได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับสาเหตุที่ทำให้การตัดสินใจผิดพลาด ดังนี้

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

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## 2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความต้องการและความคาดหวัง

### 2.2.1 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Needs of Hierarchy)

พรพรรณ ทวีพระประภา (2529 : 48-50) ได้กล่าวว่า อับราฮัม มาสโลว์ ได้ให้ข้อเสนอแนะว่า ความต้องการของคนจะเป็นจุดเริ่มต้นของกระบวนการจูงใจ ความต้องการต่างๆ ในทัศนะของมาสโลว์จะแบ่งออกได้เป็นระดับต่างๆ กัน ทฤษฎีนี้เป็นที่รู้จักและใช้กันอย่างกว้างขวางในนามของ “Maslow Hierarchies of Needs”

มาสโลว์ได้ตั้งสมมติฐานไว้ว่า

1. คนเป็นสัตว์อย่างหนึ่งที่มีความต้องการ และความต้องการของคนไม่สิ้นสุด
2. ความต้องการอย่างหนึ่งอย่างใดที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่ใช่สิ่งจูงใจพฤติกรรมต่อไปอีก
3. ความต้องการของคนจะเรียงลำดับตามความสำคัญ เมื่อความต้องการอย่างหนึ่งได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการอย่างอื่นจะเกิดขึ้นมาทันที

การเรียงลำดับความต้องการมีดังนี้

#### 1. ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological Needs)

เป็นความต้องการเบื้องต้นเพื่อการอยู่รอด เช่น ความต้องการในเรื่องอาหาร น้ำดื่ม เป็นต้น ความต้องการทางด้านร่างกายจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคนก็ต่อเมื่อความต้องการทั้งหมด ของคนยังมิได้รับการตอบสนองเลย บุคคลใดก็ตามที่ยังอยู่ในภาวะของการขาดแคลนอาหาร ความปลอดภัย และการเข้าสังคมแล้วบุคคลผู้นั้นจะมีความต้องการทางด้านร่างกายมากที่สุด

#### 2. ความต้องการทางความมั่นคงความปลอดภัย (Safety or Security Needs)

เมื่อความต้องการทางร่างกายได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการทางด้านความมั่นคงปลอดภัยก็เกิดขึ้น ความต้องการด้านความมั่นคงปลอดภัยจะเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการป้องกัน เพื่อให้เกิดความปลอดภัยจากอันตรายต่างๆ ที่จะเกิดขึ้นแก่ร่างกาย หรือให้ปลอดภัยจากการข่มขู่ การบังคับหักทวง ความเจ็บป่วย หรือการสูญเสียทางด้านเศรษฐกิจ ในสังคมที่เจริญแล้ว เช่น ปัจจุบันนี้ ความต้องการปกป้องคุ้มกันจากภัยอันตรายทางร่างกายนั้น ไม่ค่อยจะมีเหมือนในยุคนั้นๆ ในสังคมอุตสาหกรรมนั้นความต้องการในด้านความปลอดภัยเป็นความต้องการที่สำคัญมากในแง่ของความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง และเมื่อพิจารณาจากทัศนะของฝ่ายบริหารก็จะเห็นได้ว่า ความต้องการทางด้านความมั่นคงปลอดภัยจะหมายถึงการให้ความแน่นอนหรือการรับประกันต่อความมั่นคงในหน้าที่การงาน และการส่งเสริมให้เกิดความมั่นคงทางการเงินแก่คนงานมากขึ้น ในปัจจุบันจะเห็นได้ว่าความต้องการของสภาพแรงงานที่มีต่อฝ่ายบริหารนั้น นอกเหนือไปจากความต้องการเกี่ยวกับการเพิ่มผลตอบแทนทางการเงินให้สูงขึ้นแล้ว ยังมีความต้องการเกี่ยวกับความมั่นคงและผลประโยชน์พิเศษชนิดอื่นๆ อีกด้วย

### 3. ความต้องการทางสังคม (Social Needs)

เมื่อต้องการทางด้านร่างกายและความปลอดภัยได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการทางสังคมก็จะเป็นสิ่งจูงใจต่อพฤติกรรมของคน คนเรามีนิสัยชอบอยู่ร่วมกันเป็นกลุ่มอยู่แล้ว ดังนั้นความต้องการด้านนี้จะเป็นความต้องการในการอยู่ร่วมกัน และการได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่นๆ และมีความรู้สึกที่ตนเองเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มทางสังคม เช่น ต้องการที่จะเป็นเจ้าของ ต้องการสมาคม ต้องการความรัก ต้องการยอมรับจากเพื่อน ต้องการให้และยอมรับความเป็นเพื่อน จากผู้คนที่ใกล้ชิดทั่วไป เป็นต้น

### 4. ความต้องการที่จะมีชื่อเสียงหรือฐานะเด่น (Esteem Needs)

เป็นความต้องการระดับสูงเกี่ยวกับความมั่นใจในตนเองในเรื่องของความรู้ความสามารถ มีความต้องการที่จะให้ผู้อื่นยกย่องสรรเสริญ และความต้องการในการตระหนักถึงความสำคัญของตนเอง หรือความก้าวหน้าทางด้านสถานภาพ เช่น ตำแหน่ง ชื่อเสียง เกียรติยศ เป็นต้น

### 5. ความต้องการด้านการสร้างความประจักษ์ตน หรือ ความสมหวังในชีวิต (Self-Actualization Needs)

เป็นความต้องการในระดับสูงของชีวิตมนุษย์ เป็นความต้องการที่จะให้เกิดความสำเร็จในทุกสิ่งทุกอย่างตามความนึกคิดของตนเอง เมื่อบุคคลใดก็ตามได้มีการพิจารณาบทบาทในชีวิตว่าควรจะเป็นอย่างไรแล้ว บุคคลนั้นก็พยายามผลักดันชีวิตไปในทางที่ดีที่สุดตามที่คาดหมายไว้และย่อมจะขึ้นอยู่กับขีดความสามารถของบุคคลนั้นด้วย ความต้องการในระดับนี้เป็นความต้องการที่จะใช้ความสามารถทุกๆ อย่างของตนอย่างเต็มที่

#### 2.2.2 ทฤษฎีของ ชาร์ลส์ แมคเดอร์มิด (Charles D. McDermid)

พรรณราย ทรัพย์ประภา (2529 : 52) ได้กล่าวว่า แมคเดอร์มิด ได้ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับเรื่องของเงินไว้ในหนังสือที่มีชื่อว่า “How Money Motivates Man” ว่าเงินเป็นสิ่งจูงใจเบื้องต้นของแรงงาน กล่าวคือ

1. มนุษย์อาจจะใช้เงินเพื่อตอบสนองความต้องการในทุกระดับตามทฤษฎีของมาสโลว์ได้ คือ ใช้เงินตอบสนองความต้องการทางด้านร่างกาย เช่น เสื้อผ้า เครื่องนุ่มห่ม ที่อยู่อาศัย หลังจากความต้องการเหล่านี้ได้รับการตอบสนองอย่างพึงพอใจดีแล้ว จึงนำเงินไปใช้ในการตอบสนองความต้องการอื่นๆ ได้

2. ความต้องการทางด้านความมั่นคงปลอดภัย เป็นการแสดงออกซึ่งความต้องการความมั่นคงทางการเงิน เงินจะเป็นหลักประกันต่อความต้องการทางด้านร่างกายในกรณีเจ็บป่วยหรืออายุมาก และว่างงาน

3. เงินเป็นสิ่งตอบสนองความต้องการทางสังคมได้แต่ไม่ใช่โดยตรง เช่น เราอาจ

เสียเงินเป็นสมาชิกสโมสรแห่งหนึ่งได้ แต่ก็มิได้เป็นหลักประกันว่าจะได้รับความเป็นมิตรหรือการยอมรับจากบุคคลอื่นเสมอไป

4. ในกรณีของความต้องการที่จะมีชื่อเสียงหรือฐานะเท่านั้น เงินจะเป็นสิ่งที่นำไปใช้วัดสถานภาพและการประสบความสำเร็จเรา ไม่เพียงแต่จะวัดบุคคลบนพื้นฐานของความสามารถทางการเงินแต่เพียงอย่างเดียวเท่านั้น แต่ความเชื่อถือของเขายิ่งขึ้นอยู่กับจำนวนเงินที่เขาได้รับด้วย มีบุคคลเป็นจำนวนมากที่ใช้เงินเดือนเป็นสิ่งที่แสดงให้เห็นคุณค่าของตนเอง

5. เงินไม่เพียงแต่จะนำไปใช้ในการซื้อสินค้าเท่านั้นยังเป็นสิ่งที่นำไปใช้ในการพิจารณาบุคคลด้วย จะเห็นได้ว่าสังคมในปัจจุบันนี้ คนร่ำรวยส่วนมากมักจะได้รับการยกย่องเป็นอย่างสูงแม้ว่าสังคมจะทราบว่าเขาร่ำรวยมาจากการทุจริตก็ตาม

6. เงินมีความสำคัญอย่างมากสำหรับระดับความสมหวังในชีวิต เงินสามารถขจัดสิ่งกีดขวางการตอบสนองความต้องการทางด้านนี้เท่านั้น เราจะเห็นได้ว่า เหตุใดนักการเมืองจึงมักจะใช้เงินมากในการแสวงหาสมัครพรรคพวก หาเสียง หรือหาผู้สนับสนุนยกมือเห็นด้วยในสภา

### 2.2.3 ทฤษฎีความต้องการของแอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer's Modified Need Hierarchy Theory)

ทฤษฎี Existence , Relatedness , Growth หรือ ERG เป็นทฤษฎีการจูงใจอีกทฤษฎีหนึ่งที่ทำให้ความสำคัญกับความต้องการ แอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer) เป็นผู้ก่อตั้งทฤษฎีนี้ขึ้นเขาแบ่งความต้องการของมนุษย์เป็น 3 ประเภท คือ (ขนิษฐา วิเศษสาธิต และมุกดา ศรียงค์. 2535 : 212-214)

1. ความต้องการเกี่ยวกับการดำรงชีวิต (Existence Needs) เป็นความต้องการทางวัตถุและสามารถตอบสนองให้พึงพอใจได้โดยปัจจัยจากสิ่งแวดล้อมต่างๆ เช่น อาหาร น้ำ เงินเดือน รายได้อื่นๆ นอกเหนือจากค่าจ้างและสภาพการทำงาน

2. ความต้องการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับบุคคลอื่น (Relatedness Needs) เป็นความต้องการมีสัมพันธภาพกับบุคคลอื่นๆ ที่สำคัญต่อตัวเขา ได้แก่ เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชา ครอบครัว และเพื่อนฝูง

3. ความต้องการพัฒนา (Growth Needs) ความต้องการนี้เกี่ยวข้องกับความปรารถนาที่จะพัฒนาความเป็นตัวของตัวเอง ความต้องการดังกล่าวจะเกิดขึ้นจากการพัฒนาความสามารถ ความเฉลียวฉลาด ความมีอำนาจที่จะกระทำการอย่างใดอย่างหนึ่ง ซึ่งมีความสำคัญต่อบุคคล

เมื่อแอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer) เห็นว่าทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ไม่สามารถจะพิสูจน์ให้เห็นจริงได้ แอลเดอร์เฟอร์จึงได้เสนอทฤษฎีพร้อมทั้งวิธีการวัดที่แตกต่างจากทฤษฎีของมาสโลว์ ใน 3 ประการด้วยกันคือ

1. แอลเดอร์เฟอร์ เสนอว่ามีความต้องการอยู่ 3 ประเภทด้วยกันในขณะที่มาสโลว์ กล่าวว่า 5 ประเภท

2. แอลเดอร์เฟอร์ อธิบายความสัมพันธ์ของความต้องการทั้ง 3 อย่างเป็นลักษณะ ต่อเนื่องจากรูปธรรมไปสู่นามธรรม จากความต้องการทางวัตถุไปสู่ความต้องการทางจิตใจ แต่ของ มาสโลว์อธิบายเป็นลำดับขั้น

3. มาสโลว์กล่าวว่า บุคคลจะมีความต้องการสูงขึ้นๆ เมื่อความต้องการลำดับแรก ได้รับการตอบสนองแล้ว แต่แอลเดอร์เฟอร์กลับมีความเห็นว่าความต้องการจะเปลี่ยนแปลงกลับไป กลับมาตามลักษณะจากรูปธรรม-นามธรรม-รูปธรรม ซึ่งความต้องการการพัฒนาและเกี่ยวข้องกับ สัมพันธนี้แอลเดอร์เฟอร์เรียกว่า ความต้องการการก้าวหน้า ส่วนความต้องการที่ย้อนกลับมาสู่ รูปธรรมเป็นเรื่องของความซับซ้อนใจ ซึ่งหมายความว่า เมื่อบุคคลไม่สามารถตอบสนองความต้องการ ขั้นที่เป็นนามธรรมได้ ก็จะกลับมาสนองตอบความต้องการขั้นที่ต่ำกว่า

ทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ และแอลเดอร์เฟอร์ แตกต่างกันที่การมุ่งใจเพื่อ ตอบสนองความต้องการ มาสโลว์มีความเห็นว่าถ้าความต้องการทางสังคมไม่ได้รับการตอบสนอง เท่าไรก็ยังมีความปรารถนามากขึ้นเท่านั้น ส่วนแอลเดอร์เฟอร์กลับเห็นว่ายิ่งกลับไปปรารถนาใน ความต้องการการดำรงชีวิตทางวัตถุมากขึ้น เช่นเดียวกับความต้องการการพัฒนา ถ้าไม่ได้รับการ ตอบสนองเพียงพอก็หันกลับไปปรารถนาในความต้องการที่เป็นรูปธรรมมากขึ้น ถ้าความต้องการที่ เป็นนามธรรมไม่ได้รับการตอบสนองอย่างพอเพียง

#### 2.2.4 ทฤษฎีความต้องการของเมอร์เรย์ (Murray's Manifest Needs Theory)

ทฤษฎีความต้องการของเมอร์เรย์นั้น ไม่ได้เรียงลำดับขั้นความต้องการเหมือนของมาสโลว์ กล่าวคือ ทฤษฎีของเมอร์เรย์สามารถอธิบายได้ว่าในเวลาเดียวกัน บุคคลอาจมีความต้องการด้านใดด้านหนึ่ง หรือหลายด้านสูงและความต้องการด้านอื่นต่ำก็ได้ ส่วนทฤษฎีของมาสโลว์ ไม่สามารถอธิบายได้

ตามทฤษฎีของเมอร์เรย์-ความต้องการที่จำเป็นและสำคัญเกี่ยวกับการทำงานของคนมีอยู่ 4 ประการ คือ (ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2532 : 59-60)

1. ความต้องการความสำเร็จ (Need for Achievement) หมายถึง ความต้องการที่จะทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้สำเร็จลุกลงไปด้วยดี
2. ความต้องการมิตรสัมพันธ์ (Need for Affiliation) หมายถึง ความต้องการมีสัมพันธอันดีกับคนอื่น คำนี้ถึงถึงการยอมรับของเพื่อนร่วมงาน
3. ความต้องการอิสระ (Need for Autonomy) หมายถึง ความต้องการที่จะเป็นตัวของตัวเอง

4. ความต้องการมีอำนาจ (Need for Power) หมายถึง ความต้องการที่จะมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น และต้องการที่จะควบคุมคนอื่นให้อยู่ในอำนาจของตน

### 2.2.5 ทฤษฎีความต้องการความสำเร็จของแม็คเคลแลนด์ (McClelland Achievement Motivation Theory)

เดวิด แม็คเคลแลนด์ (David McClelland) นักจิตวิทยาชื่อดังกล่าวว่า บุคคลมีความต้องการที่แตกต่างกันซึ่งสะท้อนมาจากคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพที่บุคคลนั้นเกิดการเรียนรู้และมีประสบการณ์จากการเลี้ยงดูมิใช่การถ่ายทอดทางพันธุกรรม จึงได้เน้นความต้องการใน 3 ลักษณะคือ

1. ความต้องการความสำเร็จ (Need for Achievement) ผู้ที่มีความต้องการเป็นเลิศได้มาตรฐาน ความพยายามที่จะสำเร็จ
2. ความต้องการมีความสัมพันธ์ (Need for Affiliation) มิตรภาพและความต้องการที่จะมีความสัมพันธ์ส่วนตัว ลึกซึ้ง
3. ความต้องการอำนาจ (Need for Power) ต้องการที่จะทำให้อื่นทำตามวิถีที่ตนต้องการ (ทั้งที่ผู้อื่นไม่ได้ตั้งใจจะทำเช่นนั้น)

พวกที่มีแนวโน้มประสบความสำเร็จสูง (high achievers) แตกต่างจากคนทั่วไปตรงที่มีความปรารถนาที่จะทำให้อีกขึ้น ต้องการงานที่ได้แก้ปัญหาและรู้ผลงานที่ทำไปว่าสำเร็จหรือไม่ ไม่ชอบการคาดเดา และจะยังทำงานได้ดีเมื่อเป็นงานที่มีความยากและมีความเสี่ยงปานกลาง คือทราบโอกาสที่จะสำเร็จมีราว 50 – 50

ผู้ที่ต้องการอำนาจชอบที่จะเป็นผู้นำกลุ่ม พยายามใช้อิทธิพล ชอบการแข่งขันที่เกี่ยวข้องกับการเพิ่มสถานภาพ ชื่อเสียง และอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น

ความต้องการความสัมพันธ์เน้นในเรื่องการเป็นที่ชื่นชอบและยอมรับ แสวงหามิตรภาพ และชอบการทำงานในบรรยากาศของความร่วมมือมากกว่าการแข่งขัน และต้องการความเข้าใจซึ่งกันและกัน

จากการศึกษาพบว่า ผู้ที่มีความสำเร็จสูง อาจไม่ใช่ผู้บริหารหรือผู้จัดการที่ดี เนื่องจากพวกนี้มักสนใจแต่เพียงว่า ตนเองจะประสบความสำเร็จได้เพียงใด จึงไม่ใส่ใจที่จะผลักดันคนอื่น นอกจากนี้พบว่าผู้บริหารที่ประสบผลความสำเร็จจะมีคะแนนสูงในเรื่องอำนาจ และมีคะแนนต่ำในเรื่องของความต้องการดำรงความสัมพันธ์

### 2.2.6 ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบอร์ก (Two – Factor Theory)

เฮิร์ซเบอร์ก, บุสเนอร์ และสไนเดอร์แมน (Herzberg, Bausners and Snyderman) ศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน โดยใช้ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบอร์ก (Herzberg's Two – Factor Theory) หรือที่มีชื่อเรียกอีกหลายชื่อ เช่น Motivation – Maintenance Theory, Dual Factor Theory หรือ Motivation Hygiene Theory เป็นทฤษฎีที่กล่าวถึงความพึงพอใจ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

และไม่พึงพอใจในการทำงาน เฮอร์ซเบอร์กและคณะได้ทำการทดลอง โดยการสัมภาษณ์วิศวกร และนักบัญชีประมาณ 200 คน จากอุตสาหกรรม 11 แห่ง ในบริเวณเมืองพิตเบอร์ก (Pittsburg) รัฐเพนซิลวาเนีย(Pennsylvania) ประเทศสหรัฐอเมริกา โดยการสอบถามคนงานแต่ละคน เพื่อหาคำตอบว่า “อะไรเป็นสิ่งที่ทำให้เขารู้สึกว่าชอบงานหรือไม่ชอบงาน” ตลอดจนหาเหตุผล จากการวิเคราะห์ผลที่ได้จากการสัมภาษณ์ เฮอร์ซเบอร์กและคณะ ได้สรุปว่ามีปัจจัยสำคัญ 2 ประเภทที่สัมพันธ์กับความชอบหรือไม่ชอบของงานแต่ละบุคคล ปัจจัยดังกล่าว เฮอร์ซเบอร์ก เรียกว่า ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) และปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factor) หรืออาจเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า ปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factor)

**ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factor)** เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เป็นปัจจัยที่จูงใจให้คนชอบและรักงาน เป็นตัวสร้างความพึงพอใจให้บุคคลในองค์การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น มี 5 ประการ คือ

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

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

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

4. ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายงานใหม่ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

5. ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง ได้รับเลื่อนขั้นตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์การ การมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรม

**ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factor)** หมายถึง ปัจจัยที่จ้ำจุนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลในองค์การจะเกิดความไม่ชอบงานขึ้น ปัจจัยค้ำจุนมีดังนี้ คือ

1. เงินเดือน (Salary) และสวัสดิการ เงินเดือนและการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้นเป็นที่พอใจของบุคลากรที่ทำงาน

2. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of Growth) นอกจากจะหมายถึงการที่บุคคลได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงานแล้ว ยังหมายถึงสถานการณ์ที่บุคคลสามารถได้รับความก้าวหน้าในทักษะ (Skill) วิชาชีพ

3. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน (Inter Personal Relations with Superior, Subordinate, Peers) หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นกริยา หรือ วาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันมีเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี

4. สถานะของอาชีพ (Status) หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคมมีเกียรติและศักดิ์ศรี

5. นโยบาย และการบริหารงาน (Company Policy and Administration) หมายถึง การจัดการและการบริหารขององค์กร การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร

6. สภาพการทำงาน (Working Conditions) ได้แก่ สภาพทางการภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่นๆ เช่น อุปกรณ์ หรือเครื่องมือต่างๆ

7. ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal Life) หมายถึง ความรู้สึกที่ดี หรือไม่ดีอันเป็นที่ได้รับจากงานในหน้าที่ของเขา เช่น การที่บุคคลต้องถูกย้ายไปทำงานในที่แห่งใหม่ ซึ่งห่างไกลจากครอบครัว ทำให้เขาไม่มีความสุข และไม่พอใจกับงานในที่แห่งใหม่

8. ความมั่นคงในงาน (Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพหรือความมั่นคงขององค์กร

9. วิธีการปกครองบังคับบัญชา (Supervision – Technical) หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานหรือความยุติธรรมในการบริหาร

ปัจจัยข้างต้น ไม่ใช่เป็นสิ่งจูงใจที่จะทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น แต่จะเป็นข้อกำหนดเบื้องต้น เพื่อป้องกันไม่ให้คนไม่พอใจในงานที่ทำอยู่เท่านั้นเอง การค้นพบที่สำคัญ จากการศึกษาของเฮอรัช เบอร์ก คือ ปัจจัยที่เรียกว่า ปัจจัยค่าจูนนั้น จะมีผลกระทบต่อความไม่พอใจในการทำงานและปัจจัยจูงใจจะมีผลกระทบต่อความพอใจงานที่ทำ กล่าวคือ ปัจจัยค่าจูนย่อมจะเป็นสาเหตุที่ทำให้คนเกิดความไม่พอใจในงานที่ทำเท่านั้นเอง ส่วนปัจจัยที่กระตุ้นหรือจูงใจคนให้เกิดความพอใจในงานที่ทำงานเท่านี้ ดังนี้ สมมติฐานที่สำคัญของเฮอรัชเบอร์ก ก็คือ ความพอใจในงานที่ทำเป็นสิ่งจูงใจในการปฏิบัติ

เมื่อนำเอาสิ่งที่เป็นสาระสำคัญของทฤษฎีของมาสโลว์ และเฮอรัชเบอร์กมาเปรียบเทียบกันในการต้องการระดับต้น ซึ่งได้แก่ ความต้องการทางร่างกายและความต้องการด้านความปลอดภัยมั่นคงในชีวิตนั้นๆ สอดคล้องกับปัจจัย ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน คือ สภาพการทำงานที่ดีเงินเดือนที่ดี ความมั่นคงดี นั่นเอง

### 2.2.7 ทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy Theory)

ขนิษฐา วิเศษสาคร และมุกดา ศรียงค์ (2535 : 217-220) ได้กล่าวว่า ทฤษฎีความคาดหวัง เริ่มต้นในปี ค.ศ. 1930 แต่ในขณะนั้นยังไม่ได้เกี่ยวข้องกับการจูงใจในการทำงาน ผู้ที่นำทฤษฎีความคาดหวังนี้มาทำการวิจัยด้านการจูงใจในปี ค.ศ. 1964 ต่อจากนั้น พอร์ดเตอร์และลอว์เลอร์ ได้เสนอรูปแบบของความคาดหวังในปี ค.ศ. 1968

ทฤษฎีความคาดหวังเป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความคิด แต่ละบุคคลจะทำตนเป็นเสมือนผู้ตัดสินใจกระทำของตนเองว่าควรจะทำอย่างไรจึงจะได้รางวัลที่พึงปรารถนา รางวัลที่คาดหวังเป็นการจูงใจให้เกิดการกระทำ

ทฤษฎีความคาดหวัง มีองค์ประกอบที่สำคัญ 5 ประการ คือ

1. ผลตอบแทนจากงาน (Job Outcomes) เป็นสิ่งที่องค์กรได้จัดเตรียมไว้สำหรับบุคคล เช่น ค่าจ้าง การเลื่อนขั้นตำแหน่ง วันหยุดพักผ่อน และอื่นๆ ไม่มีข้อกำหนดสำหรับผลตอบแทนนี้ว่าจะมีเท่าไร แต่เป็นสิ่งที่เป็รางวัลตอบแทน ผลตอบแทนไม่จำเป็นต้องเป็นรางวัลเสมอไป การไล่ออกก็เป็นผลตอบแทนอย่างหนึ่งที่จะทำให้เปลี่ยนที่ทำงานใหม่ ผลตอบแทนอาจรวมถึงสิ่งที่จับต้องไม่ได้ เช่น ความรู้สึกเป็นที่ยอมรับนับถือ หรือความรู้สึกสำเร็จ

2. คุณค่า (Valence) คือ ความรู้สึกของบุคคลที่มีผลตอบแทนต่างๆ ที่องค์กรเตรียมไว้ ได้แก่ ความรู้สึกดีใจ หรือพึงพอใจที่จะได้รับสิ่งเหล่านั้น บุคคลสามารถจะชี้ว่าผลตอบแทนชนิดใดที่เขาคิดว่ามีคุณค่าในทางบวกหรือทางลบและมีคุณค่าน้อยเพียงใดด้วย

3. การตัดสินใจกระทำตามเงื่อนไข (Instrumentality) หมายถึง การที่บุคคลรับรู้ระดับความสัมพันธ์ระหว่างการกระทำกับผลตอบแทนที่จะได้รับ การรับรู้เช่นนี้มีอยู่ภายในจิตใจของแต่ละบุคคล ตัวอย่างเช่น ถ้าบุคคลคิดว่าการจะได้ค่าจ้างเพิ่มขึ้นมีเงื่อนไขอยู่ที่ผลงาน การตัดสินใจทำหรือไม่จะเกี่ยวข้องกับผลตอบแทนที่ว่า ค่าจ้างที่เพิ่มขึ้นอยู่ในระดับสูงจริง แต่ถ้าบุคคลรับรู้หรือคิดว่าค่าจ้างจะเปลี่ยนแปลงหรือไม่ ไม่เกี่ยวข้องกับผลงานของบุคคล การตัดสินใจที่จะทำงานจึงเป็นเรื่องของการพิจารณาผลตอบแทนที่อาจจะค่าอย่างมาก

4. การคาดหวัง (Expectancy) เป็นการรับรู้เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างความพยายามและผลการกระทำ นั่นคือ ถ้าบุคคลมีความพยายามในการทำงานสูง ผลการทำงานย่อมดี

5. แรงผลักดัน (Force) เป็นจำนวนของความพยายามหรือความกดดันภายในบุคคลที่จูงใจให้บุคคลทำงาน

ทฤษฎีความคาดหวังเป็นทฤษฎีที่สามารถอธิบายเหตุผลต่างๆ ที่ควรคำนึงถึงในการจูงใจในการทำงาน แต่ละองค์ประกอบที่กล่าวมาแล้วช่วยให้เราวิเคราะห์กระบวนการจูงใจได้ชัดเจนขึ้น คือ

1. เราสามารถพิจารณาผลตอบแทนที่องค์กรเตรียมไว้กับคุณค่าที่บุคคลประเมินผลตอบแทนเหล่านั้น ถ้าบุคคลรู้สึกเฉยๆ ต่อผลตอบแทนนั้นๆ (มีคุณค่าต่ำ) ก็ไม่มีเหตุผลที่จะ

ทำงานหนักเพื่อให้ได้ผลตอบแทนดังกล่าว ทฤษฎีความคาดหวังจึงอาจสรุปได้จากองค์ประกอบที่สำคัญอันดับแรกสำหรับการจูงใจในการทำงานก็คือ ผลตอบแทนที่พึงปรารถนา

2. บุคคลต้องมีความเชื่อว่า มีความสัมพันธ์ระหว่างผลการปฏิบัติงานและผลตอบแทนที่จะได้รับ (การตัดสินใจกระทำตามเงื่อนไขที่จะได้ค่าตอบแทนสูง) ถ้าบุคคลต้องการผลตอบแทนแต่มองไม่เห็นว่าการกระทำเป็นวิถีทางที่จะได้รางวัล แสดงว่าไม่มีการเชื่อมโยงระหว่างสิ่งที่บุคคลกระทำกับสิ่งที่บุคคลต้องการ ดังนั้นการให้รางวัลที่เหมาะสมและบทบาทของผู้บังคับบัญชาจะเป็นสิ่งสำคัญต่อการทำให้เกิดการตัดสินใจกระทำตามเงื่อนไขสูง เช่น ถ้าผู้บังคับบัญชาบอกว่า “งานที่คุณทำนั้นดีมาก เพราะฉะนั้นผมจะให้รางวัลตอบแทนด้วยการขึ้นเงินเดือนให้” บุคคลก็จะรับรู้ว่าการได้รับเงินเดือนขึ้น หรือการเลื่อนขั้นเป็นเงื่อนไขที่จะได้รับจากการมีผลงานดี ในทางตรงกันข้าม ถ้าผู้บังคับบัญชาบอกว่า “เราจะไม่ขึ้นเงินเดือนหรือเลื่อนขั้นให้กับคนที่มีผลงานดีเด่นหรอก แต่เราจะให้กับคนที่ทำงานอยู่กับเรามาานแล้ว” บุคคลก็จะไม่ถูกจูงใจจากการทำงานให้ดีเพื่อให้ได้ผลตอบแทน อาจเป็นเพียงว่าทำงานหนักเพื่อจะได้ไม่ถูกไล่ออก ส่วนผลตอบแทนอาจจะได้รับ ถ้ารับใช้องค์กรนานขึ้น ดังนั้น เมื่อไรก็ตามที่มีความสัมพันธ์ระหว่างผลงานกับความเข้าใจของบุคคลที่มีต่อความเกี่ยวข้องระหว่างผลตอบแทน-ผลงาน ทฤษฎีความคาดหวังก็ใช้ทำนายผลการทำงานได้

3. ความคิดเห็นเกี่ยวกับความคาดหวังเป็นสิ่งสำคัญ บุคคลต้องยอมรับความสัมพันธ์ (คาดหวัง) ระหว่างความพยายามทำงานที่เขาลงแรงไปกับผลงานที่ปรากฏออกมา ถ้าความคาดหวังมีค่าก็จะทำให้เกิดความแตกต่างในบุคคลนั้น ไม่ว่าจะทำงานหนักหรือไม่ทำงานหนัก และไม่เกี่ยวข้องกันกับผลงานที่ควรจะได้รับผลตอบแทน

แนวความคิดเกี่ยวกับความคาดหวังยังสามารถอธิบายว่า ทำไมงานบางอย่างจึงทำให้เกิดการจูงใจสูงหรือต่ำได้ ในงานที่ต้องทำตามสายงาน ระดับผลงานถูกกำหนด โดยอัตราความเร็วของสายงานนั้น (เครื่องจักร) ดังนั้น ไม่ว่าบุคคลจะขยันทำงานเพียงใดก็ไม่สามารถเพิ่มผลผลิตได้มากกว่าเดิมจนกว่าชิ้นส่วนของงานชิ้นนั้นจะเคลื่อนออกไปจากสายพาน คนงานก็จะเรียนรู้ว่าเขามีหน้าที่ทำตามจังหวะของเครื่องจักรเท่านั้นเองจึงไม่มีความสัมพันธ์ระหว่างความพยายามของบุคคลกับผลงานตามสาย แต่งานอีกประเภทหนึ่ง เช่น งานขายเป็นงานที่มีความคาดหวังสูง พนักงานขายที่ได้รับค่าจ้างจากเปอร์เซ็นต์ของสินค้าที่ขายได้ จะตระหนักว่า ถ้าเขาทำงานหนัก (หาลูกค้าเพิ่มขึ้น) ผลงานของเขาก็จะเพิ่มตาม (จำนวนขาย) ทฤษฎีความคาดหวังสามารถทำนายได้ว่า การจูงใจจะมีความสำคัญถ้างานที่ทำเป็นงานที่มีความคาดหวังสูง

## 2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน

### 2.3.1 ความหมายของความพึงพอใจในการทำงาน

กิติมา ปรีดีดิลก (2529 : 331-332) ได้กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกที่ชอบหรือพอใจที่มีต่อองค์ประกอบและสิ่งจูงใจในด้านต่างๆ ของงานและผู้ปฏิบัติงาน นั้นได้รับการตอบสนองตามความต้องการของเขาได้

ธงชัย สันติวงษ์ (2539 : 359) ได้กล่าวว่า ถ้าบุคคลใดบุคคลหนึ่งได้มองเห็นช่องทาง หรือโอกาสที่ตนจะตอบสนองแรงจูงใจที่ตนมีอยู่แล้ว ก็จะทำให้ความพึงพอใจของเขาดีขึ้นหรืออยู่ในระดับที่สูง แต่ถ้าหากว่าฝ่ายบริหารมีการจัดให้คนงานได้มีโอกาสตอบสนองแรงจูงใจของคนแล้ว ความพึงพอใจของคนงานจะสูง และผลงานก็จะดีขึ้นไปด้วย

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2541 : 100) ให้ความหมายว่า ความพึงพอใจในงาน หมายถึงทัศนคติทั่วไปของบุคคลที่มีต่องานของเขา งานของคนใดคนหนึ่งเป็นสิ่งที่มีความหมายมากกว่าการเป็นสิ่งที่ปรากฏให้เห็นเท่านั้น เช่น การพิมพ์ การรอกอຍลูกค้า การขับรถส่งของ งานที่เราทำจะรวมถึงการมีปฏิริยาโต้ตอบต่อกันกับผู้ร่วมงานและเจ้านาย การทำตามกฎเกณฑ์และนโยบายขององค์กร การทำงานให้มีคุณภาพเข้าขั้นมาตรฐาน การมีชีวิตกับสภาพการทำงานซึ่งบ่อยครั้งมีคุณภาพต่ำกว่าที่เราคิดและอื่นๆ ซึ่งสิ่งต่างๆ ดังที่กล่าวมาพนักงานจะมีการประเมินว่าเขาพอใจหรือไม่

สุรพล พยอมแย้ม (2541 : 50) ได้กล่าวว่า เมื่อบุคคลอยู่สภาวะอารมณ์ที่พึงพอใจในงานย่อมหมายถึงบุคคลนั้นมีสภาวะอารมณ์ที่ดี หรือเป็นไปในทางบวกด้วยการประเมินภาพรวมในระหว่างการทำงานหรือประสบการณ์ทั้งหมดของบุคคลนั้น โดยทั่วไปแล้วการที่จะระบุว่า บุคคลหนึ่งบุคคลใดมีความพึงพอใจในงานมากน้อยเพียงใด จะต้องอาศัยการศึกษารายละเอียดของความพึงพอใจในงานเสียก่อน

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

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

1. ความคิด : คิดถึงงานในแง่ทำลาย นำทำ มีคุณค่า มีประโยชน์
2. อารมณ์ ความรู้สึก : พอใจ ตื่นเต้น สนุก เพลิดเพลิน มีกำลังใจ

3. การกระทำ : ตั้งใจทำงาน อุตุน กระตือรือร้น ขยัน มุ่งมั่น มีความสนใจทำให้สำเร็จและมีคุณภาพ บรรลุวัตถุประสงค์

จากกความหมายของความพึงพอใจในการทำงานที่กล่าวมานั้น พอจะสรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึก ทศนคติ หรือเจตคติในทางบวกของบุคคลที่มีต่องานหรือสิ่งอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานหรือกิจกรรมที่บุคคลทำ ซึ่งเป็นผลให้บุคคลนั้นเกิดความรู้สึกกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นและเต็มใจที่จะทำงาน เพื่อให้งานที่ได้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล บรรลุเป้าหมายขององค์การและสิ่งเหล่านี้แสดงให้เห็นว่า บุคคลมีความพึงพอใจในการทำงาน

### 2.3.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษาความพึงพอใจในงาน

พรรณราย ทรัพะยะประภา (2529 : 77-78) ได้กล่าวว่า การศึกษาความพึงพอใจในงานก็เพื่อศึกษาความสำคัญของปัจจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน เพื่อจะได้นำปัจจัยเหล่านี้มาเป็นเครื่องช่วยในการจูงใจ การศึกษาดังกล่าวนี้อาจจะกระทำได้ด้วยการสำรวจทัศนคติของพนักงานที่มีต่อปัจจัยต่างๆ ในการทำงาน ถ้าได้ผลออกมาไม่เป็นที่น่าพอใจ ฝ่ายบริหารก็จะได้ดำเนินการคิดแปลงแก้ไขการบริหารปัจจัยนั้นๆ เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทัศนคติไปในทางที่ดีขึ้น ซึ่งก็จะนำไปสู่ความพึงพอใจสูงขึ้นได้ทางหนึ่ง นอกจากนี้ก็ยังคงกล่าวได้ว่าทัศนคติที่คนเรามีต่อสิ่งใดยังอาจเป็นเครื่องช่วยในการพิจารณาคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานได้ด้วย

ปัจจัยที่กำหนดความพึงพอใจในงานหรือตัวกำหนดความพอใจในงานแต่ละงานไม่เหมือนกัน แต่ละบุคคลมีความพึงพอใจในสิ่งต่างๆ ไม่เหมือนกัน และไม่เท่ากัน ดังนั้น ความแตกต่างส่วนบุคคลในทุกๆ ด้านอาจเป็นตัวกำหนดปัจจัยที่แตกต่างกันได้

โดยทั่วไปแล้วปัจจัยที่มีผลต่อความพอใจหรือไม่พอใจของบุคคลมักจะเป็นสิ่งใดสิ่งหนึ่งต่อไปนี้ คือ ความมั่นคง ความหมายทางสังคมของงาน โอกาสก้าวหน้า สภาพการทำงาน ความน่าสนใจของงาน ชั่วโมงการทำงาน ความน่าดึงดูดใจจากหัวหน้างาน การสื่อสาร องค์การฝ่ายบริหาร ความยากง่ายของงาน เนื้อหาเฉพาะของงาน ผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงาน การบังคับบัญชา และค่าจ้าง

### 2.3.3 ทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน

พรรณราย ทรัพะยะประภา (2529 : 78-81) ได้กล่าวถึง ทฤษฎีต่างๆ ที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในงานมีดังต่อไปนี้คือ

#### 1. ทฤษฎีของสต็อกคิลล์

สต็อกคิลล์ กล่าวว่า ความพึงพอใจในงานมิใช่สาเหตุของการปฏิบัติงาน ผลผลิตขององค์การเป็นผลที่ได้มาจากสิ่งสำคัญ 3 ประการ คือ การร่วมมือของกลุ่ม กรรมวิธีการผลิตและขวัญของคณงาน นอกจากนี้ความคาดหมายถึงความพึงพอใจของแต่ละคนก็เป็นผลให้เกิดความร่วมมือและความผูกพันกันภายในกลุ่ม แต่ก็ไม่มีความจำเป็นที่จะต้องมีความสัมพันธ์กับการผลิตทั้งขวัญ

และการผลิตนั้นเป็นหน้าที่ของโครงสร้างของกลุ่ม ดังนั้น ขบวนการและการผลิตจะมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจก็ต่อเมื่อสภาพการณ์ต่างๆ ซึ่งจะนำไปสู่การมีขวัญดีของคณงานและการผลิตในระดับสูงนั้นเป็นสภาพการณ์หรือเงื่อนไขที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจอันเป็นเครื่องเสริมแรงและการผลิตในระดับสูงนั้นเป็นสภาพการณ์หรือเงื่อนไขที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจอันเป็นเครื่องเสริมแรง (Reinforcement) ของความคาดหวังเกี่ยวกับการทำงานของคณงานอีกด้วย

## 2. ทฤษฎีของไมเออร์

หลังจากที่เฮอริชเบอร์กได้เผยแพร่รายงานของเขาออกมาแล้ว กลุ่มนักวิจัยที่ Texas Instrument Company ได้ดำเนินการทดสอบทฤษฎีของเฮอริชเบอร์ก โดยการใช้คณงานของเขาเองใช้แบบสัมภาษณ์เดิมของเฮอริชเบอร์ก แต่ขยายกลุ่มออกไปโดยเพิ่มนักวิทยาศาสตร์ วิศวกร หัวหน้าคณงาน ฝ่ายผลิต ช่างผู้ชายที่ทำงานเป็นรายชั่วโมงและพนักงานผู้ประกอบชิ้นส่วนสินค้า (หญิง) จำนวนทั้งหมด 282 คน

การศึกษาของไมเออร์สนับสนุนข้อสรุปของเฮอริชเบอร์กในประเด็นที่ว่า การจูงใจจะต้องมากจากความท้าทายของงาน เช่น ความรู้สึกที่เกี่ยวกับความสำเร็จของงาน ความก้าวหน้า ความรับผิดชอบ ลักษณะของงานและการยอมรับนับถือ ความต้องการนี้เรียกว่า “ความต้องการจูงใจ” (Motivation Needs)

ส่วนความต้องการธำรงรักษา นั้น เรียกว่า “Maintenance Needs” ซึ่งได้แก่ ความต้องการด้านการบำรุงรักษา แยกออกเป็น เศรษฐกิจ ความมั่นคง การปฐมนิเทศ สังคม ภายภาพและสถานะ จากการวิเคราะห์นี้ได้มีสิ่งที่น่าสนใจเกิดขึ้น คือ เมื่อวิเคราะห์ความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจของบุคคลที่ถูกสัมภาษณ์โดยแยกตามประเภทอาชีพแล้ว ปรากฏว่าความต้องการที่เป็นความพึงพอใจของบุคคลอาชีพหนึ่งอาจเป็นความไม่พึงพอใจของบุคคลอีกอาชีพหนึ่งก็ได้

ไมเออร์ได้ตั้งคำถามและตอบคำถามเกี่ยวกับการจูงใจพนักงานไว้ ดังต่อไปนี้

1. อะไรเป็นสิ่งจูงใจให้พนักงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ คำตอบก็คืองานที่มีความท้าทายที่จะก่อให้เกิดความรู้สึกเกี่ยวกับความสำเร็จของงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า การยอมรับนับถือ และความเพลิดเพลินในงานที่ทำ

2. อะไรทำให้พนักงานเกิดความไม่พอใจ คำตอบก็คือ สิ่งที่ทำให้พนักงานเกิดความไม่พอใจเป็นปัจจัยที่อยู่รอบนอกของงานเป็นส่วนมาก เช่น กฎระเบียบ ข้อบังคับในการทำงาน แสงสว่างเวลาหยุดพักดื่มกาแฟ สิทธิของควมมีอาวุโส ค่าจ้างและผลประโยชน์พิเศษอื่นๆ

3. เมื่อไรพนักงานจะเกิดความไม่พอใจ คำตอบก็คือ เมื่อโอกาสที่จะได้รับความรู้สึกเกี่ยวกับความสำเร็จของงานถูกขจัดออกไป พวกเขาจะเริ่มมีความรู้สึกผิดปกติดต่อสภาพแวดล้อมของเขาและเริ่มต้นหาข้อผิดพลาด

### 3. ทฤษฎีของคูเปอร์

กิติมา ปรีดีคิลก (2529 : 323-324) ได้กล่าวถึง ทฤษฎีของคูเปอร์ ที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน ดังนี้ คือ คูเปอร์ถือว่าความต้องการในการทำงานเป็นสิ่งจูงใจให้มนุษย์เกิดความพึงพอใจในการทำงาน สิ่งจูงใจนั้นจะเกิดจากภายในหรือภายนอกตัวบุคคลก็ได้ ดังนั้นในการปฏิบัติงาน ผู้ปฏิบัติงานย่อมต้องการสิ่งจูงใจต่างๆ เพื่อสนองความต้องการของตน ความต้องการเหล่านั้น ได้แก่

- (1) ด้านการทำงานที่ตนสนใจ
- (2) ด้านอุปกรณ์ที่ดีสำหรับการทำงาน
- (3) ด้านค่าจ้าง เงินเดือน
- (4) ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
- (5) ด้านสภาพการทำงานที่ดี
- (6) ด้านสวัสดิการอื่นๆ
- (7) ด้านนายจ้าง

### 4. ทฤษฎีความคาดหวังของวรูม (Vroom's Expectancy Theory)

สุรพล พะยอมแยม (2545 : 57 – 60) ทฤษฎีความคาดหวังมีกำเนิดมาจากแนวความคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมทางเลือก และผลประโยชน์จากทฤษฎีทางด้านเศรษฐศาสตร์ โดย Vroom เป็นผู้พัฒนาขึ้นในปี ค.ศ. 1964 Vroom ได้นำแนวคิดดังกล่าวนี้มาตั้งเป็นทฤษฎี ความคาดหวังเพื่ออธิบายถึงการจูงใจในการทำงานโดยตรง และต่อมาทฤษฎีของ Vroom ก็ได้รับความนิยมในการนำมาศึกษาเกี่ยวกับการจูงใจในการวิจัยเป็นอันมาก

แนวความคิดของทฤษฎีความคาดหวังนี้เป็นการอธิบายพฤติกรรมในรูปของเป้าหมายของบุคคล การเลือก และความคาดหวังเกี่ยวกับการประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ แต่ทั้งนี้ต้องอยู่ภายใต้เงื่อนไขที่ว่าบุคคลจะต้องรู้ว่าตัวเองต้องการได้รับสิ่งใดจากการปฏิบัติงาน ทฤษฎีนี้ให้ความสำคัญกับองค์ประกอบที่ส่งผลร่วมกันต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคคล 3 องค์ประกอบ คือ การรับรู้คุณค่า (valence) ความสัมพันธ์ระหว่างการกระทำกับผลลัพธ์ (instrumentality) และความคาดหวัง(expectancy) ดังนั้นทฤษฎีนี้จึงเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า ทฤษฎีวีไออี (VIE Theory รายละเอียดเกี่ยวกับองค์ประกอบทั้งสามมีดังนี้

**การรับรู้คุณค่า (Valence : V)** หมายถึง ความเข้าใจหรือการรับรู้ของบุคคลเกี่ยวกับคุณค่าของผลตอบแทนนั้น ๆ หรือตามภาวะที่เป็นจริง ดังนั้น การรับรู้คุณค่า จึงเป็นสิ่งที่เกิดจากการพิจารณาผลตอบแทนของบุคคล ผลตอบแทนจะมีคุณค่าในทางบวกสำหรับบุคคลหากเขาต้องการมัน

**ความสัมพันธ์ระหว่างการกระทำกับผลลัพธ์ (Instrumentality : I)** หมายถึง ความเชื่อหรือความเข้าใจของบุคคลเกี่ยวกับโอกาสความเป็นไปได้ที่ผลตอบแทนอันดับแรก(o1) จะทำให้ได้รับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ผลตอบแทนอันดับต่อไป(o2) หรือ รางวัล ตัวอย่างเช่น บุคคลที่เข้าใจว่าเขาจะได้รับเงินเพิ่มขึ้น หรือ ได้รับสิทธิพิเศษ ถ้าหากเขามีผลผลิตสูง นักเรียนเชื่อว่าหากเขาขยันเรียนอย่างหนักแล้วจะมีผลทำให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงและผลการเรียนที่สูงจะทำให้เขาได้มาซึ่งประกาศนียบัตร หรือการได้รับเลือกเข้าทำงานในสภาพที่ตลาดแรงงานมีการแข่งขันกันสูงผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน จึงมีค่าความสัมพันธ์ระหว่างการกระทำกับผลลัพธ์สูง

ความคาดหวัง(Expectancy :E) หมายถึงความเชื่อหรือความเข้าใจของบุคคลเกี่ยวกับโอกาสของความเป็นไปได้ ที่ความพยายามในการปฏิบัติงานจะส่งผลต่อระดับความสำเร็จของงาน (ผลตอบแทนอันดับแรก :o1) ตัวอย่างเช่น การที่บุคคลเชื่อว่าหากเขาทำงานหนักแล้วจะทำให้ผลผลิตสูงขึ้น แต่หากเขาเชื่อว่าการทำงานหนักขึ้นไม่ได้ทำให้ผลผลิตสูงขึ้น กล่าวคือความพยายามในการปฏิบัติงานไม่มีผลต่อผลผลิต( $E = 0$ ) สำหรับค่าความน่าจะเป็นของความคาดหวังนี้จะอยู่ในช่วง 0 ถึง 1

Vroom (1964) เสนอว่า ปฏิสัมพันธ์ระหว่างความคาดหวัง (E) กับความสัมพันธ์ระหว่างการกระทำกับผลลัพธ์(I) และการรับรู้คุณค่า (V) จะทำให้เกิดแรงจูงใจที่แสดงการกระทำหรือปฏิบัติ โมเดลแรงจูงใจตามทฤษฎีความคาดหวังของ Vroom ที่จัดว่าเป็นรูปแบบที่ยอมรับกันโดยทั่วไป สามารถเขียนเป็นสมการ ได้ดังนี้

$$M = V \times I \times E$$

โดยที่ M แทน แรงจูงใจ

V แทน การรับรู้คุณค่า

I แทน ความสัมพันธ์ระหว่างการกระทำกับผลลัพธ์

E แทน ความคาดหวัง

จากทฤษฎีความคาดหวังของ Vroom สรุปได้ว่าแรงจูงใจตามความคาดหวัง ซึ่งประกอบด้วย การรับรู้เกี่ยวกับคุณค่าของผลตอบแทน (V) ความสัมพันธ์ระหว่างการกระทำผลลัพธ์ (I) และคาดหวังในผลสำเร็จของงาน (E) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน

### 2.3.4 ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน

ปัจจัยต่างๆ ที่เป็นเครื่องบ่งชี้ถึงปัญหาที่เกิดขึ้นกับความพึงพอใจในการทำงาน ประกอบด้วย 3 ประการ คือ (ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2542 : 132-139)

#### 1. ปัจจัยด้านบุคคล (Personal Factors)

1) ประสบการณ์ จากการศึกษาในการวิจัยพบว่า ประสบการณ์ในการทำงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงาน บุคคลที่ทำงานนานจนมีความชำนาญในงานมากขึ้น ทำให้เกิดความพึงพอใจกับงานที่ทำ

2) เพศ แม้ว่างานวิจัยหลายชิ้นจะแสดงว่าเพศไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานก็ตาม แต่ก็ขึ้นอยู่กับลักษณะงานที่ทำด้วยว่าเป็นงานลักษณะใด รวมทั้งเกี่ยวข้องกับระดับความทะเยอทะยาน และความต้องการทางด้านการเงิน เพศหญิงมีความอดทนที่จะทำงานที่ต้องใช้ฝีมือและงานที่ต้องการความละเอียดละอ่อนมากกว่าเพศชาย

3) จำนวนสมาชิกในความรับผิดชอบ กลุ่มที่ทำงานด้วยกันมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน งานที่ต้องการความสามารถหลายอย่างประกอบกัน ต้องมีสมาชิกที่มีทักษะในงานหลายด้านและความปรองดองกันของสมาชิกในการทำงาน ก็มีแนวโน้มที่จะนำไปสู่ความสำเร็จในการทำงาน

4) อายุ อายุแม้จะมีผลต่อการทำงานไม่เด่นชัด แต่อายุก็ไม่เกี่ยวข้องกับระยะเวลาและประสิทธิภาพในการทำงาน ผู้ที่มีอายุมากมักจะมีประสิทธิภาพในการทำงานด้วย แต่ก็ขึ้นอยู่กับลักษณะงานและสถานการณ์ในการทำงานด้วย

5) เวลาในการทำงาน งานที่ทำในเวลาปกติจะสร้างความพึงพอใจในการทำงานมากกว่างานที่ต้องทำในเวลาที่ไม่ปกติอื่น ไม่ต้องทำงาน เพราะเกี่ยวกับการพักผ่อน และการสังสรรค์กับบุคคลอื่น

6) เชื้อชาติ ปัญหาเรื่องเชื้อชาติกับความพึงพอใจในการทำงานขึ้นอยู่กับสถานการณ์และลักษณะงานที่ทำ ในบางลักษณะไม่พบความแตกต่างระหว่างเชื้อชาติกับความพึงพอใจในการทำงาน แต่ในลักษณะงานบางอย่างพบว่ามีความแตกต่างกัน พนักงานในโรงงานแห่งหนึ่งมีเชื้อชาติในระดับสูง มักจะเบื่องานได้ง่าย และมีเจตคติที่ไม่ดีต่อการทำงานในโรงงานซึ่งงานที่ไม่เหมาะสมกับความสามารถของเขา

7) การศึกษา การศึกษากับความพึงพอใจในการทำงานนั้นมีผลการวิจัยที่ไม่เด่นชัด นักจากงานวิจัยบางแห่งพบว่า การศึกษาไม่แสดงถึงความแตกต่างระหว่างความพึงพอใจในการทำงาน แต่มักจะขึ้นอยู่กับงานที่ทำว่าเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของเขาหรือไม่ ในรายงานวิจัยหลายชิ้น พบว่า นักวิชาการวิชาชีพ เช่น แพทย์ วิศวกร ทนายความ มีความพึงพอใจในงานสูงกว่าคนงานและพนักงานลูกจ้างที่ใช้แรงงานทั่วไป รวมทั้งเสมียนพนักงานด้วย

8) บุคลิกภาพ ปัญหาเรื่องบุคลิกภาพกับความพึงพอใจในงานนั้นอยู่ที่เครื่องมือวัดบุคลิกภาพที่ไม่เที่ยงตรง สิ่งหนึ่งที่เห็นได้เด่นชัดคือ คนที่มีอาการของโรคประสาท มักจะไม่พอใจในการทำงานมากกว่าคนที่ปกติ ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะความไม่พึงพอใจในการทำงานเป็นเหตุให้เกิดโรคประสาทได้ เพราะต้องเครียดกับภาวะของความไม่พึงพอใจในการทำงาน

9) ระดับเงินเดือน จากงานวิจัยหลายชิ้น พบว่าเงินเดือนมีส่วนในการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน เงินเดือนที่มากพอแก่การดำรงชีพตามสถานภาพทำให้บุคคลไม่ต้องดิ้นรนมากนักที่จะไปทำงานเพิ่มนอกเวลาทำงาน และเงินเดือนยังเกี่ยวข้องกับความสามารถจัดหาปัจจัย

อื่นที่สำคัญแก่การดำรงชีวิตด้วย ผู้ที่มีเงินเดือนสูงมีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าผู้มีเงินเดือนต่ำ

10) แรงจูงใจในการทำงาน แรงจูงใจเป็นการแสดงออกถึงความต้องการของบุคคล โดยเฉพาะแรงจูงใจจากปัจจัยตัวผู้ทำงานเองก็จะสร้างความพึงพอใจในการทำงาน

11) ความสนใจในงาน บุคคลที่สนใจในงาน ได้ทำงานที่ตัวเองถนัดและพอใจ จะมีความสุข และความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าบุคคลที่มีศูนย์ความสนใจในชีวิตไม่ได้อยู่ที่งาน

## 2. ปัจจัยด้านงาน (Job Factors)

1) ลักษณะของงาน ได้แก่ ความน่าสนใจในตัวงาน ความแปลกของงาน โอกาสที่จะได้เรียนรู้และศึกษางาน โอกาสที่จะทำให้งานนั้นสำเร็จ การรับรู้หน้าที่รับผิดชอบ การควบคุมการทำงานและวิธีทำงาน การที่ผู้ทำงานมีความรู้สึกต่องานที่ทำว่าเป็นงานที่สร้างสรรค์ เป็นประโยชน์ท้าทาย เป็นต้น สิ่งเหล่านี้จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน มีความต้องการที่จะปฏิบัติงานนั้นๆ และเกิดความผูกพันกับงาน

2) ทักษะในการทำงาน ความชำนาญในงานที่ทำ มักจะพิจารณาควบคู่ไปกับลักษณะของงาน ฐานะทางอาชีพ ความรับผิดชอบ เงินเดือนที่ได้รับ ต้องพิจารณาไปด้วยกันจึงจะเกิดความพึงพอใจในงาน

3) ฐานะทางวิชาชีพ จากการศึกษาวิจัยพบว่าประมาณครึ่งหนึ่งของเสมียนมีความพึงพอใจในการทำงาน แต่จะมีถึงร้อยละ 17 ที่พบว่าถ้ามีโอกาสก็อยากจะเปลี่ยนงานในสภาวะที่เศรษฐกิจดีมีงานให้เลือกทำ จะมีการเปลี่ยนงานบ่อย เพื่อจะเลื่อนเงินเดือน เลื่อนฐานะของตนเอง ดังนั้น ตำแหน่งทางการงานที่มีฐานะทางวิชาชีพสูง เช่น การเป็นเจ้าของกิจการ ผู้จัดการจะมีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าระดับอาชีพที่มีฐานะทางอาชีพต่ำกว่า ความจริงแล้วต้องพิจารณาควบคู่ไปกับความมีอิสระในงานความภูมิใจในงานด้วย ทั้งนี้ก็เพราะฐานะทางอาชีพ นอกจากขึ้นกับบุคคลนั้นเป็นผู้พิจารณาความสำคัญแล้วยังขึ้นอยู่กับบุคคลอื่นในสังคมเป็นผู้พิจารณาตัดสินด้วย ในแต่ละสังคมแต่ละหน่วยงานให้ความสำคัญของฐานะทางวิชาชีพแตกต่างกันไป ระยะเวลาที่ผ่านมาไปความคิดเห็นเกี่ยวกับฐานะทางวิชาชีพก็เปลี่ยนไปด้วย

4) ขนาดของหน่วยงาน ความพึงพอใจในการทำงาน หน่วยงานขนาดเล็กจะดีกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงานขนาดใหญ่ หน่วยงานขนาดเล็กพนักงานมีโอกาสรู้จักกัน ทำงานคุ้นเคยกันได้ง่ายกว่าหน่วยงานขนาดใหญ่ ทำให้พนักงานรู้สึกเป็นกันเองและร่วมมือช่วยเหลือกัน ขวัญในการทำงานดีทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

5) ความห่างไกลของบ้านและที่ทำงาน การที่บ้านห่างไกล การเดินทางไม่สะดวก ต้องตื่นแต่เช้ามีรถติดและเหน็ดเหนื่อยจากการเดินทาง มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน คนที่เป็นคนจังหวัดหนึ่งแต่ต้องไปทำงานอีกจังหวัดหนึ่งและสภาพท้องถิ่น ความเป็นอยู่ ภาษาไม่คุ้นเคย

ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน เนื่องจากการปรับตัว และการสร้างความคุ้นเคยต้องใช้เวลา

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 สรุปรจากการศึกษาค้นคว้าส่วนใหญ่จะพบว่า พนักงานมีความต้องการงานที่มีความมั่นคงแน่นอน แม้ว่าในปัจจุบันบุคคลจะสนใจเรื่องความมั่นคงน้อยลงก็ตาม แต่บริษัทที่ประสบความสำเร็จในการบริหารงาน เช่น บริษัทญี่ปุ่นก็ยังคิดถึงความมั่นคงของงาน คือมีการจ้างงานตลอดชีพ (Long Life Employment) จากการสำรวจโดยการสอบถามเกี่ยวกับความต้องการความมั่นคงของงานปรากฏว่าร้อยละ 80 ต้องการงานที่มีความมั่นคง พนักงานของบริษัทและโรงงานต้องการจะอยู่ทำงานจนถึงวัยเกษียณ

2) รายรับฝ่ายบริหารและฝ่ายจัดการของบริษัทเชื่อมั่นว่ารายรับที่ดีของพนักงานจะช่วยบรรเทาความไม่พึงพอใจในการทำงานได้ การสำรวจส่วนใหญ่พบว่า รายรับมาทีหลังความมั่นคงในการทำงาน ลักษณะของงานและความก้าวหน้าในการทำงาน แต่ในสภาวะเศรษฐกิจปัจจุบันที่มีค่าครองชีพสูง รายรับจะมีความสำคัญอันดับแรก นักวิชาการที่เปลี่ยนงานเนื่องจากรายรับของหน่วยงานอื่นดีกว่าแห่งเดิม ผู้เชี่ยวชาญจากหน่วยงานของรัฐลาออกไปสู่ภาคเอกชน ก็เพราะรายรับที่ดีกว่าเช่นกัน

3) ผลประโยชน์ เช่นเดียวกับรายรับ ฝ่ายบริหารของบริษัทและโรงงานเห็นว่าการได้รับผลประโยชน์เป็นสิ่งชดเชยและสร้างความพึงพอใจในการทำงานได้ แต่จากการศึกษาซึ่งก็พบว่าผลเป็นเช่นเดียวกับรายรับ พนักงานบางส่วนอาจให้ความสนใจน้อยกว่าความมั่นคงในการทำงาน และความก้าวหน้าในการทำงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการจ่ายค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร ค่าประกันสังคมและประกันชีวิตต่างๆ ถูกจัดอยู่ในด้านความมั่นคงและสวัสดิการในการทำงาน

4) โอกาสก้าวหน้า โอกาสที่จะมีความก้าวหน้าในการทำงานมีความสำคัญ สำหรับอาชีพหลายอาชีพ เช่น การขาย เสมียนพนักงาน และบุคคลที่ใช้ฝีมือและความชำนาญ แต่มี

ความสำคัญน้อยลงสำหรับบุคคลที่ไม่ต้องใช้ความชำนาญ แต่มีการศึกษาสูงและอยู่ในตำแหน่งสูง จากการศึกษาพบว่าคนสูงวัยให้ความสนใจกับโอกาสก้าวหน้าในงานน้อยกว่าคนที่อ่อนวัย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า คนสูงวัยได้ผ่าน โอกาสความก้าวหน้ามาแล้ว

5) อำนาจตามตำแหน่งหน้าที่ หมายถึง อำนาจที่หน่วยงานมอบหมายให้โดยตำแหน่งเพื่อควบคุมสั่งการผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานให้ปฏิบัติงานที่มอบหมายให้สำเร็จ งานบางอย่างมีอำนาจตามตำแหน่งที่เด่นชัด งานบางอย่างมีอำนาจที่ไม่เด่นชัด ทำให้ผู้ปฏิบัติงานยากและอึดอัด อำนาจตามตำแหน่งหน้าที่จึงมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน

6) สภาพการทำงาน พนักงานมีความคิดเห็นที่แตกต่างกันมากในเรื่องสถานการณ์ และสภาพการทำงาน บรรยากาศการทำงาน ความสะดวกสบาย ความปลอดภัย ตลอดจนสภาพแวดล้อมต่างๆล้วนมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน

7) เพื่อนร่วมงาน เพื่อนร่วมงานเป็นส่วนหนึ่งที่จัดเข้าในปัจจัยที่สร้างความพึงพอใจในการทำงาน ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานทำให้คนเรามีความสุขในที่ทำงาน สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนจึงมีความสำคัญและเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

8) ความรับผิดชอบงาน การศึกษาพบว่าพนักงานที่มีขวัญดีจะมีความรับผิดชอบในงานสูง ความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ระหว่างความรับผิดชอบร่วมกับปัจจัยอื่น เช่น อายุ ประสบการณ์ เงินเดือน และตำแหน่งด้วย

9) การนิเทศงานสำหรับพนักงาน การนิเทศก็คือการชี้แนะในการทำงานจากหน่วยงาน ดังนั้น ความรู้สึกต่อผู้นิเทศก็มักจะเน้นความรู้สึกที่มีต่อหน่วยงานและองค์การด้วย จากการศึกษากรณี สอรรถอรัน พบว่าขวัญและเจตคติของพนักงานขึ้นอยู่กับความสัมพันธ์กับผู้นิเทศงาน การสร้างความเข้าใจ ที่ดีระหว่างผู้นิเทศงานและพนักงาน ก่อให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

10) การสื่อสารกับผู้บังคับบัญชา การศึกษาหลายแห่งพบว่า พนักงานมีความต้องการที่จะรู้ว่าการทำงานของตนเป็นอย่างไร จะปรับปรุงการทำงานของตนอย่างไร ข่าวดสารจากบริษัท หน่วยงาน ต่างๆ จึงมีความสำคัญกับผู้ปฏิบัติงาน งานของตนจะก้าวหน้าต่อไปหรือไม่ พนักงานมักจะได้อ่านสาร ของหน่วยงานน้อยกว่าที่ต้องการ

11) ความศรัทธาในตัวผู้บริหาร พนักงานที่ชื่นชมความสามารถของผู้บริหาร จะมีขวัญ และกำลังใจในการทำงาน เป็นผลทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานด้วย ความศรัทธาในด้านความสามารถและความตั้งใจที่ผู้บริหารมีต่อหน่วยงาน ทำให้พนักงานหน่วยงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดความพึงพอใจในการทำงานในหน่วยงาน

12) ความเข้าใจกันระหว่างผู้บริหารกับพนักงาน ความเข้าใจที่ดีต่อกัน ยอมรับในบทบาทหน้าที่ซึ่งกันและกัน ทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน

## 2.4 ลักษณะของอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์

อุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ ประกอบด้วยกลุ่มอุตสาหกรรมที่สำคัญ 6 กลุ่มได้แก่ กลุ่มผลิตภัณฑ์โทรคมนาคม กลุ่มผลิตภัณฑ์คอมพิวเตอร์ กลุ่มชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ กลุ่มเครื่องใช้ไฟฟ้าภายในบ้าน กลุ่มอุตสาหกรรมซอฟต์แวร์ และกลุ่มอุตสาหกรรมสนับสนุน (สุพรรณิการ์ อดิชัย โชติกุล. 2551)

### 2.4.1 บทบาทและสถานะเศรษฐกิจอุตสาหกรรม

อุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ในประเทศไทย เริ่มจากการนำเข้าชิ้นส่วนมาประกอบเป็นผลิตภัณฑ์สำเร็จรูปเพื่อทดแทนการนำเข้า จนสามารถส่งออกได้ในระยะต่อมา ทั้งนี้ เป็นอุตสาหกรรมที่เน้นการใช้เทคโนโลยีเป็นปัจจัยสำคัญในการผลิต (Technology Based) และเจริญเติบโตพัฒนาโดยอาศัยการลงทุนของบริษัทข้ามชาติ ที่ต้องการใช้ประเทศไทยเป็นฐานการผลิตเพื่อการส่งออกเป็นสำคัญ ทั้งนี้เป็นอุตสาหกรรมที่มีบทบาทต่อประเทศดังนี้

**2.4.1.1 กลุ่มผลิตภัณฑ์โทรคมนาคม ตลาดผลิตภัณฑ์โทรคมนาคมในประเทศเป็นตลาดที่มีการขยายตัวสูง โดยมีแรงผลักดันจากการขยายตัวของโครงสร้างพื้นฐานทางด้านโทรคมนาคมของประเทศเป็นสำคัญ แต่ยังคงมีการผลิตในประเทศไม่มากนัก ทำให้ต้องสูญเสียเงินตราต่างประเทศเป็นมูลค่ามหาศาลในการนำเข้ามาใช้ ผลิตภัณฑ์ที่สำคัญที่มีการผลิตอยู่แล้ว ได้แก่ เครื่องรับโทรทัศน์ เครื่องโทรสาร งานดาวเทียม และชิ้นส่วนเครื่องรับโทรศัพท์ โดยส่งออกไปยังตลาดสำคัญ คือ สหรัฐอเมริกา สิงคโปร์ และยุโรป**

**2.4.1.2 ผลิตภัณฑ์คอมพิวเตอร์ อุปกรณ์และส่วนประกอบ เป็นอุตสาหกรรมที่ต้องใช้เงินลงทุนสูง ใช้เทคโนโลยีสูงและทันสมัย เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีเป็นไปอย่างรวดเร็วมาก การผลิตของไทยส่วนใหญ่จะผลิตชิ้นส่วน อุปกรณ์และส่วนประกอบ หรือนำเข้าชิ้นส่วนเพื่อประกอบเป็นผลิตภัณฑ์สำเร็จรูปแล้วส่งออก โดยต้องพึ่งพาวัตถุดิบและชิ้นส่วนจากต่างประเทศกว่าร้อยละ 70-80 และใช้เทคโนโลยีจากบริษัทแม่ที่เข้ามาร่วมทุน โดยมีสัดส่วนการส่งออกถึงร้อยละ 80-90 ของการผลิต ตลาดส่งออกที่สำคัญคือ สหรัฐอเมริกา สิงคโปร์และเนเธอร์แลนด์ โดยมีคู่แข่งที่สำคัญได้แก่ ประเทศมาเลเซีย สหรัฐอเมริกา เกาหลีใต้ ไต้หวัน สาธารณรัฐประชาชนจีน เม็กซิโก และฟิลิปปินส์**

**2.4.1.3 กลุ่มอุตสาหกรรมชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ การผลิตแผงวงจรไฟฟ้าในประเทศเกือบทั้งหมดเป็นการผลิตเพื่อส่งออกตามคำสั่งซื้อของผู้ว่าจ้างหรือบริษัทแม่ การผลิตแผงวงจรไฟฟ้าในประเทศมีการเพิ่มขึ้นตาม การขยายตัวของตลาดเซมิคอนดักเตอร์ของโลกและภาวะเศรษฐกิจโลกที่เริ่มฟื้นตัว รวมทั้งการคิดค้นพัฒนาเทคโนโลยีใหม่ ๆ ในการผลิตเครื่องใช้ ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ให้มีความทันสมัยมากขึ้น โดยมีแผงวงจรไฟฟ้าเป็นชิ้นส่วนประกอบที่สำคัญ การส่งออกแผงวงจรไฟฟ้าเป็นอุตสาหกรรมส่งออกที่สำคัญของไทย ซึ่งส่วนใหญ่เป็น การ**

ลงทุนของบริษัทข้ามชาติจากประเทศญี่ปุ่นและสหรัฐอเมริกา ซึ่งเข้ามาตั้งฐานการผลิตในประเทศไทยเพื่อส่งออกไปยังบริษัทแม่ และเพื่อใช้เป็นวัตถุดิบในการผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ ส่วนการลงทุนของคนไทยที่มีอยู่บ้าง ส่วนใหญ่จะเป็นการผลิตในส่วนของการรับจ้างประกอบและทดสอบ ดังนั้นการส่งออกแผงวงจรไฟฟ้าของไทยส่วนใหญ่ จึงเป็นไปตามนโยบายและคำสั่งซื้อของบริษัทแม่ในต่างประเทศ การผลิตแผงวงจรไฟฟ้าของไทยยังต้องพึ่งพาการนำเข้าชิ้นส่วนแผงวงจรจากต่างประเทศ (Import Content) ในอัตราสูงมาก เนื่องจากขาดกิจการหลักด้านการออกแบบ IC และการผลิตแผ่นเวเฟอร์ (Wafer Fabrication) และยังขาดการพัฒนาความเชื่อมโยงด้านการผลิตอย่างครบวงจร แหล่งนำเข้าที่สำคัญ ได้แก่ ประเทศสหรัฐอเมริกา ญี่ปุ่น สิงคโปร์ และไต้หวัน ตามลำดับ

**2.4.1.4 กลุ่มอุตสาหกรรมเครื่องใช้ภายในบ้าน** อุตสาหกรรมเครื่องใช้ภายในบ้านของไทย เป็นอุตสาหกรรมที่มีการผลิตมานานกว่า 30 ปี ผู้ผลิตมีการพัฒนาขีดความสามารถทางเทคโนโลยีการออกแบบ และมีความสามารถในการผลิตชิ้นส่วน ส่วนประกอบและผลิตภัณฑ์สำเร็จรูป ทำให้เครื่องใช้ภายในบ้านที่ผลิตในประเทศไทยมีรูปแบบสวยงาม คุณภาพดี สามารถส่งไปจำหน่ายในตลาดญี่ปุ่น ยุโรป และสหรัฐอเมริกา ทั้งภายใต้เครื่องหมายการค้าของบริษัทแม่และการรับจ้างผลิต การผลิตเครื่องใช้ภายในบ้านมีความเชื่อมโยงกับอุตสาหกรรมในประเทศสูง โดยปัจจุบันมีการใช้ชิ้นส่วนในประเทศเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ และนำเข้าวัสดุและวัตถุดิบพื้นฐาน เช่น เหล็ก อะลูมิเนียม ทองแดง พลาสติก เคมีภัณฑ์ เพื่อผลิตเป็นชิ้นส่วนและส่วนประกอบแล้วนำมาประกอบเป็นผลิตภัณฑ์สำเร็จรูป ผลิตภัณฑ์ที่สำคัญ ได้แก่ เครื่องปรับอากาศ เครื่องรับโทรทัศน์ Hi-Fi Audio เป็นต้น ซึ่งการค้าเกินดุลมาโดยตลอดระยะเวลากว่า 10 ปีที่ผ่านมา

**2.4.1.5 กลุ่มอุตสาหกรรมซอฟต์แวร์** ในปัจจุบันอุตสาหกรรมซอฟต์แวร์เข้ามามีบทบาทที่สำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากเทคโนโลยีสารสนเทศมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งทางด้านฮาร์ดแวร์ เทคโนโลยีเนื้อหาสาระที่เป็นสื่อผสม (Multimedia) เทคโนโลยีโทรคมนาคมรวมถึงเทคโนโลยีซอฟต์แวร์ด้วย ผลิตภัณฑ์ที่สำคัญของอุตสาหกรรมซอฟต์แวร์ ได้แก่ Application CAI และ Programmable logic

**2.4.1.6 กลุ่มอุตสาหกรรมสนับสนุน** อุตสาหกรรมสนับสนุนเป็นอุตสาหกรรมพื้นฐานในการผลิตของอุตสาหกรรมต่างๆ ได้แก่ อุตสาหกรรมแม่พิมพ์, ชิ้นส่วนโลหะ, ชิ้นส่วนพลาสติก ฯลฯ โดยมีกระบวนการผลิตที่สำคัญ ได้แก่ การปั๊มขึ้นรูป การชุบเคลือบโลหะ งานเครื่องมือกล การหล่อ การเชื่อม การฉีดพลาสติก และการขึ้นรูปยาง ซึ่งการผลิตชิ้นส่วนแต่ละชนิดจะมีการใช้เทคโนโลยีการออกแบบ และเทคโนโลยีการผลิตที่แตกต่างกัน โดยเทคโนโลยีด้าน DIE / MOLD เป็นหัวใจสำคัญของการผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ อุตสาหกรรมสนับสนุนต่างๆ มีอยู่ในประเทศแล้วพอสมควร แต่ส่วนใหญ่เป็นโรงงานขนาดเล็ก ถ้าสมัยขาดประสิทธิภาพทำให้คุณภาพชิ้นงานต่ำกว่ามาตรฐานที่ใช้กันในอุตสาหกรรมเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยเฉพาะ

ชิ้นงานที่มีขนาดเล็กและต้องการความเที่ยงตรงสูง ส่วนผู้ผลิตที่คุณภาพที่มีอยู่ไม่มากนักก็จะมียาง ล้นมือจนมีปัญหาการส่งมอบงานไม่ทันตามที่กำหนด เงื่อนไขการพัฒนากลุ่มนี้อยู่ที่การพัฒนาคน ทั้งในระดับผู้บริหาร ช่าง และแรงงาน ให้ปรับตัวเข้ากับอุตสาหกรรมที่ทันสมัย การปรับปรุง กระบวนการผลิต เครื่องจักรและการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน เพื่อให้ได้งานที่มีคุณภาพ ราคา และสามารถส่งมอบงานได้ตามที่ต้องการ

## 2.4.2 ชัดความสามารถในการแข่งขัน

### 2.4.2.1 กำลังการผลิต

อุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ของไทยหลายประเภทที่มีกำลังการผลิตสูงเมื่อ เปรียบเทียบกับผู้ผลิตในภูมิภาคเอเชีย ได้แก่ เครื่องปรับอากาศ และเครื่องคิดเลข กำลังการผลิตสูง เป็นอันดับหนึ่ง Hard disk กำลังการผลิตสูงเป็นอันดับสองรองจากสิงคโปร์ เครื่องรับโทรทัศน์และ วีดีโอ กำลังการผลิตเป็นอันดับสามรองจากเกาหลีและมาเลเซีย

### 2.4.2.2 ค่าจ้างแรงงาน

ประเทศไทยยังคงมีความได้เปรียบด้านค่าแรงเมื่อเทียบกับกลุ่มประเทศ NICs สมาคม อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ของญี่ปุ่นได้สำรวจพบว่าในปี พ.ศ. 2538 ค่าแรงงานในอุตสาหกรรม อิเล็กทรอนิกส์ของไทยเฉลี่ยเดือนละ 260 เหรียญสหรัฐฯ หรือประมาณ 6,500 บาท ในขณะที่ ประเทศอื่นๆ ได้แก่ ประเทศมาเลเซีย สิงคโปร์ ฮองกง ไต้หวัน และเกาหลีใต้ ค่าแรงสูงกว่าไทย 1.8 2.9 3.6 4.7 และ 5.1 เท่าตามลำดับ

### 2.4.2.3 ความสามารถในการส่งออกในตลาดโลก

มีความได้เปรียบโดยเปรียบเทียบในสินค้าหลายประเภท เมื่อพิจารณาจากดัชนีความ ได้เปรียบโดยเปรียบเทียบ (Revealed Comparative Advantage : RCA) พบว่าประเทศไทยมีความ ได้เปรียบในการผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์หลากหลาย คู่แข่งในอาเซียนที่สำคัญ คือ ประเทศมาเลเซีย สิงคโปร์ โดยมาเลเซียผลิตสินค้าได้หลายประเภทเช่นเดียวกับไทยโดยมีขีด ความสามารถสูงกว่า เนื่องจากอุตสาหกรรมหลายประเภทของมาเลเซีย มีการผลิตการใช้ชิ้นส่วนใน ประเทศเป็นส่วนใหญ่ มีการพัฒนาเทคโนโลยีการผลิต และมีอุตสาหกรรมสนับสนุนรองรับ ก่อนข้างพร้อม ส่วนสิงคโปร์มีขีดความสามารถในการผลิตสินค้าที่ใช้เทคโนโลยีระดับสูง ได้แก่ อุปกรณ์ชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ เครื่องจักรต่างๆ ส่วนเกาหลีใต้ มีการผลิตสินค้าเครื่องใช้ไฟฟ้าและ อิเล็กทรอนิกส์เพื่อการส่งออกบางประเภท เนื่องจากเกาหลีใต้มุ่งพัฒนาอุตสาหกรรมพื้นฐาน และ อุตสาหกรรมหนักเป็นส่วนใหญ่ ส่วนจีนยังมีสัดส่วนการส่งออกค่อนข้างน้อยทุกประเภทสินค้า

### 2.4.3 ระเบียบข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง

#### 2.4.3.1 การกำหนดหลักเกณฑ์ที่เอื้อประโยชน์แก่การผลิตเพื่อการส่งออก

โดยยกเว้นอากรขาเข้าวัตถุดิบเฉพาะส่วนที่นำเข้ามาผลิตเพื่อส่งออก หรือการคืน/ชดเชยอากรให้กับสินค้าที่ส่งออก แต่ในทางปฏิบัติได้ก่อให้เกิดภาระและค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้น เช่น การจัดทำบัญชีแสดงรายละเอียดการใช้วัตถุดิบ การเก็บสต็อกวัตถุดิบ รวมทั้งระยะเวลาในการดำเนินพิธีการต่างๆ ภาระนี้จะเพิ่มมากขึ้น หากกิจการมีการผลิตเพื่อจำหน่ายในประเทศด้วย ทำให้ผู้ผลิตต้องส่งออกผลิตภัณฑ์หรือชิ้นส่วนไปนอกประเทศ เพื่อตัดภาระการจัดทำเอกสารหลักฐาน โดยผู้ที่ต้องการผลิตภัณฑ์หรือชิ้นส่วนนั้นก็ต้องนำเข้ามาอีกต่อหนึ่ง ทำให้เกิดภาระค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นโดยไม่จำเป็น

#### 2.4.3.2 โครงสร้างภาษี

อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์เป็นอุตสาหกรรมที่ต้องมีการนำเข้าวัตถุดิบและชิ้นส่วนสูงถึงกว่าร้อยละ 70 โดยผลของภาษีย่อมมีผลอย่างมากต่อต้นทุนการผลิตในอุตสาหกรรม จากเดิมภาษีอากรขาเข้าวัตถุดิบและชิ้นส่วนต่าง ๆ มีตั้งแต่ร้อยละ 1-45 และได้มีการปรับลดลงตามข้อผูกพันเขตการค้าเสรีอาเซียนและองค์การการค้าโลก (WTO) ซึ่งตามข้อตกลงของเขตการค้าเสรีอาเซียน อัตราภาษีนำเข้าของอุปกรณ์ส่วนใหญ่อยู่ในอัตราร้อยละ 1-5 (ตามประกาศกระทรวงการคลังปี พ.ศ. 2540) ในขณะที่อัตราภาษีตามข้อตกลงขององค์การการค้าโลก (WTO) อัตราภาษียังคงมีอัตราที่สูงกว่า (ประมาณร้อยละ 5-35) ในบางรายการ (ตามประกาศกระทรวงการคลังปี พ.ศ. 2538) และจากการคำนวณค่าอัตรการคุ้มครองตามราคา (NRP) มีค่าเท่ากับร้อยละ 26.9 และอัตรการคุ้มครองที่แท้จริงเท่ากับร้อยละ 29.5 แสดงว่าอุตสาหกรรมนี้ได้รับการคุ้มครองจากนโยบายของรัฐทำให้ได้รับผลตอบแทนสูงกว่าในกรณีปกติ

#### 2.4.3.3 การใช้มาตรการเขตการค้าเสรี (Free Trade Zone)

โดยให้สิทธิพิเศษในการขออนุญาตประกอบกิจการตามกฎหมายโรงงาน และการได้รับสิทธิประโยชน์สูงสุดตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการลงทุนรวม ถึงการเร่งให้มีการออกระเบียบสินค้าทัณฑ์บนสำหรับประกอบการค้าเสรี ที่ปลอดจากภาระทางภาษีอากร ซึ่งในขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการร่างประกาศ (สศอ. 2538) แต่ถ้าเปรียบเทียบกับประเทศคู่แข่ง เช่น ประเทศมาเลเซียและสิงคโปร์ ซึ่งได้มีการปรับให้เป็นเมืองท่าปลอดภาษีสำหรับอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ โดยเฉพาะทำให้ประเทศไทยยังคงมีข้อเสียเปรียบต่อประเทศในภูมิภาคนี้

#### 2.4.3.4 การเข้าร่วมปฏิญญาเทคโนโลยีสารสนเทศ (Information Technology Agreement)

ประเทศไทยได้เข้าร่วมในข้อตกลงการเปิดเสรีเทคโนโลยีสารสนเทศในเดือนมีนาคม ซึ่งเป็นผลจากการผลักดันของประเทศกลุ่มควอด (QUAD) ประกอบด้วย สหรัฐอเมริกา ญี่ปุ่น แคนาดา และสหภาพยุโรป และผลของการเปิดเสรีทำให้ไทยต้องยกเลิกอัตราภาษีนำเข้าสินค้า

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เทคโนโลยีสารสนเทศรวมทั้งผลิตภัณฑ์สำเร็จรูปและอุปกรณ์ชิ้นส่วนทั้งหมดภายในปี ค.ศ. 2000 หรือปี พ.ศ.2543 ผลดีของข้อตกลงนี้ทำให้ผู้ใช้ภายในประเทศได้ใช้สินค้าที่มีราคาถูกลง แต่ผลเสียคือ ผู้ประกอบการในประเทศที่ไม่มีประสิทธิภาพจะไม่สามารถแข่งขันกับสินค้าจากต่างประเทศได้

## 2.4.4 ปัญหาและอุปสรรคของอุตสาหกรรม

### 2.4.4.1 ปัญหาด้านการตลาด

#### 1. การเป็นเพียงผู้รับจ้างในการประกอบผลิตภัณฑ์

การส่งออกสินค้าอิเล็กทรอนิกส์ส่วนใหญ่เป็นการส่งออกของบริษัทต่างชาติ หรือบริษัทร่วมทุนที่ได้รับส่งเสริมการลงทุน การส่งออกของบริษัทคนไทยมีน้อยมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งการส่งออกผลิตภัณฑ์ที่ออกแบบและพัฒนาโดยคนไทย การผลิตเป็นเพียงการพึ่งพิงแรงงานราคาถูกในการรับจ้าง หรือเป็นการผลิต Original Equipment Manufacturing (OEM) ภายใต้สิทธิการผลิตจากต่างประเทศ ซึ่งจะถูกรควบคุมโดยบริษัทแม่ ทำให้เมื่อขาดปัจจัยความได้เปรียบในเรื่องค่าแรงงานเจ้าของชื่อเครื่องหมายการค้าหรือผลิตภัณฑ์อาจไม่ประสงค์จะทำการว่าจ้างต่อ หรือย้ายฐานการผลิตไปได้

#### 2. การขาดระบบข้อมูลทางการตลาดและการหาตลาดส่งออกใหม่ ๆ

ปัจจุบันการจัดการด้านการตลาดอยู่ภายใต้บริษัทแม่ในต่างประเทศเกือบทั้งสิ้น ทั้งการกำหนดตลาด ช่องทางการตลาด และการจัดจำหน่าย ทำให้ผู้ประกอบการคนไทยไม่ได้มีส่วนในการสังมประสบการณ์และความชำนาญด้านการตลาด ผู้ประกอบการคนไทยที่ทำการส่งออกเองก็ขาดข้อมูลการตลาดที่ทันสมัย ขณะที่กิจกรรมทางด้านการตลาดที่ภาครัฐดำเนินการก็ยังคงขาดความคล่องตัว และขาดความชำนาญในการเจาะตลาดสินค้าเฉพาะกลุ่มและหาตลาดส่งออกใหม่ รวมถึงการจัดทำระบบข้อมูลการตลาดเพื่อให้บริการแก่ผู้ประกอบการ

#### 3. การขาดการเตรียมพร้อมในการเจรจาและทำข้อตกลงการค้าระหว่างประเทศ

ภาครัฐยังขาดความพร้อมในด้านข้อมูล และนโยบายสำหรับการเจรจาและการลงนามในพันธะข้อตกลงระหว่างประเทศต่างๆ เช่น ข้อมูลปัญหาของอุตสาหกรรม โครงสร้างภาษีไม่เหมาะสม ความพร้อมของผู้ประกอบการ การกำหนดวิสัยทัศน์ของอุตสาหกรรม และกรอบการค้าในนโยบายที่ชัดเจน ทำให้การปฏิบัติตามข้อตกลงระหว่างประเทศ มีความขัดแย้งกับสภาพความพร้อมของอุตสาหกรรมภายในประเทศ

### 2.4.4.2 ปัญหาด้านการผลิต/ผลิตภัณฑ์

#### 1. ต้นทุนการผลิตสูงขึ้นเนื่องจาก

- ค่าจ้างแรงงานเริ่มสูงขึ้นเมื่อเปรียบเทียบกับประเทศเพื่อนบ้านบางประเทศ
- อัตราดอกเบี้ยก่อนข้างสูงทำให้ผู้ผลิตรายย่อย ประสบปัญหาขาดแคลนเงินทุนและหาแหล่งเงินทุนยาก

- ค่าบริการสาธารณูปโภค เช่น ไฟฟ้า น้ำประปา โทรคมนาคมและขนส่งค่อนข้างสูงและไม่เพียงพอ

## 2. มีการนำเข้าชิ้นส่วนและวัตถุดิบจากต่างประเทศในสัดส่วนที่สูง

อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์มีการนำเข้าวัตถุดิบ ชิ้นส่วนและส่วนประกอบจากต่างประเทศโดยเฉลี่ยสูงถึงประมาณร้อยละ 90 ส่วนอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้ามีอัตราส่วนการนำเข้าโดยเฉลี่ยร้อยละ 70 เมื่อค่าเงินบาทอ่อนตัวลงและค่าจ้างแรงงานสูงขึ้น ส่งผลให้ต้นทุนการผลิตสูงขึ้นมาก แต่ผู้ผลิตไม่สามารถปรับราคาให้สูงขึ้น เพื่อชดเชยต้นทุนที่สูงขึ้นได้ เพราะความต้องการของผู้บริโภคที่ลดลง และเริ่มประสบปัญหาการแข่งขันจากประเทศเพื่อนบ้าน เช่น เวียดนาม สาธารณรัฐประชาชนจีน และอินโดนีเซีย ซึ่งมีแรงงานจำนวนมากและค่าจ้างแรงงานต่ำกว่าไทย

## 3. การขาดการวิจัยและพัฒนาผลิตภัณฑ์ใหม่ที่มีศักยภาพในการส่งออก

เนื่องจากอุตสาหกรรมชนิดนี้ มีการเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว ทำให้รูปแบบและคุณสมบัติของผลิตภัณฑ์มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วเช่นเดียวกัน ดังนั้นการวิจัยและการพัฒนาผลิตภัณฑ์ใหม่ ๆ จัดได้ว่าเป็นส่วนสำคัญมาก โดยเฉพาะผลิตภัณฑ์ที่ใช้เทคโนโลยีสูง

## 4. ผลิตภัณฑ์อิเล็กทรอนิกส์ที่ผลิตในประเทศมีมูลค่าเพิ่มต่ำ

มูลค่าเพิ่มภายในประเทศมีประมาณร้อยละ 2-5 เท่านั้น เนื่องจากมีการนำเข้าชิ้นส่วนและส่วนประกอบจากต่างประเทศ เพื่อเข้ามาประกอบเป็นผลิตภัณฑ์หรือชิ้นส่วนสำเร็จรูปในสัดส่วนที่สูง ซึ่งมูลค่าเพิ่มที่ได้เกิดจากการใช้แรงงานภายในประเทศและค่าเสียในการบริหารจัดการ นอกจากนี้ผลิตภัณฑ์อิเล็กทรอนิกส์ กำลังสูญเสียความได้เปรียบในการแข่งขันในตลาดโลก สืบเนื่องมาจากมูลค่าเพิ่มที่เกิดขึ้นจากการผลิตภายในประเทศต่ำ

### 2.4.4.3 ปัญหาด้านเทคโนโลยี

1. การนำเข้าเครื่องจักรการผลิต เครื่องใช้ อุปกรณ์สำเร็จรูป และซอฟต์แวร์เพื่อการใช้ภายในประเทศมีมูลค่าสูง

ประเทศไทยมีการนำเข้าสินค้า ประเภทเครื่องจักรและอุปกรณ์ที่ใช้ในกระบวนการผลิตมีมูลค่าสูงในแต่ละปี เนื่องจากขาดพื้นฐานและความรู้ของตนเอง ทำให้การดัดแปลงและประยุกต์ใช้เครื่องจักรและอุปกรณ์ที่นำเข้าก็ทำได้น้อยลง ซึ่งย่อมหมายถึงโอกาสที่น้อยลงของการสร้างมูลค่าเพิ่มแก่ผลิตภัณฑ์และเพิ่มผลผลิตของอุตสาหกรรม

2. การใช้สิทธิการผลิตจากต่างประเทศ ทำให้ไม่มีอิสระในการขายและดัดแปลง การซื้อเทคโนโลยีจากต่างประเทศ เป็นเรื่องปกติในการประกอบอุตสาหกรรม ที่มีการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว แต่ผู้ผลิต ไทยส่วนใหญ่ยังต้องซื้อสิทธิในการผลิตที่ทำให้เกิดข้อผูกมัดทางด้านสัญญาที่เสียเปรียบและไม่มียุทธศาสตร์ที่สิ้นสุด ผลิตภัณฑ์เครื่องใช้ไฟฟ้าในบ้านหลายชนิดที่ผู้ผลิต ไทยควรมีขีดความสามารถทางเทคโนโลยีผลิตภัณฑ์แล้ว แต่ก็ยังไม่สามารถพัฒนา

เทคโนโลยีผลิตภัณฑ์ของตนเองได้ เนื่องจากสัญญาผูกมัดทางเทคโนโลยีที่เสียเปรียบทั้งทางด้านการจ่ายค่าการใช้สิทธิการตลาดและการเรียนรู้และคัดแปลงเทคโนโลยี

### 3. การขาดเทคโนโลยีในการออกแบบและเทคโนโลยีเฉพาะผลิตภัณฑ์

การผลิตสินค้าทางด้านเครื่องใช้ไฟฟ้าอิเล็กทรอนิกส์และเทคโนโลยีสารสนเทศในประเทศไทยต้องพึ่งพาเทคโนโลยีจากบริษัทต่างประเทศเป็นหลัก ผู้ผลิตไทยมีเพียงเทคโนโลยีในการจัดการกับการผลิต แต่ยังไม่มียเทคโนโลยีในการออกแบบและเทคโนโลยีเฉพาะผลิตภัณฑ์ เนื่องจากผู้ผลิตยังไม่เห็นถึงความจำเป็นที่จะต้องทำวิจัยและพัฒนาในระดับเทคโนโลยีผลิตภัณฑ์ ซึ่งต้องลงทุนและมีความเสี่ยงสูงมาก ส่วนหน่วยงานวิจัยภาครัฐก็ประสบปัญหาการขาดแคลนงบประมาณและยังขาดการเชื่อมโยงและประสานความร่วมมือกับภาคเอกชน ในการวิจัยและพัฒนาเทคโนโลยีพื้นฐานที่สำคัญ ทำให้การยกระดับการผลิต การเพิ่มมูลค่าเพิ่ม และการเพิ่มผลิตภาพในอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ และเทคโนโลยีสารสนเทศทำได้ยาก

### 4. การถ่ายทอดเทคโนโลยีอยู่ในวงจำกัด

กระบวนการถ่ายทอดเทคโนโลยีจากต่างประเทศมาสู่คนไทยส่วนใหญ่ จะได้เรียนรู้เพียงวิธีการดำเนินการผลิตมากกว่าการมีส่วนร่วมในการวิจัยและพัฒนา ทำให้ต้องพึ่งพาเทคโนโลยีจากต่างประเทศแต่เพียงอย่างเดียว และขาดการวางรากฐานการพัฒนาเทคโนโลยีให้เป็นของตนเอง

### 5. เทคโนโลยีและรูปแบบผลิตภัณฑ์หลายประเภทมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

ผู้ผลิตจะต้องปรับเปลี่ยนและพัฒนาเทคโนโลยีการผลิต ให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ทำให้ผู้ผลิตต้องใช้เครื่องจักรที่ทันสมัย ใช้เงินลงทุนมาก และมีความเสี่ยงสูงในการแข่งขันมากกว่าอุตสาหกรรมอื่น ๆ เนื่องจากสินค้ามีการตรึงอย่างรวดเร็ว และจากที่การแข่งขันทางด้านราคาสูงและราคามีแนวโน้มลดลง ขนาดการลงทุนของกิจการจะต้องมีประสิทธิภาพสูงในการผลิตและมีความยืดหยุ่นที่จะปรับเปลี่ยนเทคโนโลยี และผลิตภัณฑ์ได้รวดเร็วทันต่อความต้องการของตลาด ดังนั้นอุตสาหกรรมในประเทศ จะต้องได้รับการสนับสนุนด้านการวิจัยและพัฒนาอย่างเป็นระบบและจริงจัง เพื่อให้มีขีดความสามารถในการแข่งขันมากยิ่งขึ้นต่อไป

#### 2.4.4.4 ปัญหาด้านการจัดการ

##### 1. ขาดระบบข้อมูลทางด้านการผลิต การตลาด และการหาตลาดส่งออกใหม่ ๆ

ทำให้ทั้งภาครัฐและเอกชนไม่สามารถมองภาพรวมและคาดการณ์อนาคตของอุตสาหกรรมได้ชัดเจนและถูกต้อง เนื่องจากผลิตภัณฑ์มีความหลากหลาย และมีประเด็นปัญหาสำคัญที่แตกต่างกันไป ภาครัฐบาลจึงไม่สามารถดำเนินนโยบายและมาตรการสนับสนุนที่ชัดเจนและแก้ไขปัญหาได้ตรงจุด

##### 2. การขาดบุคลากรทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ รวมทั้งอัตราค่าจ้างงานค่อนข้างสูง

- ในช่วงที่เศรษฐกิจขยายตัวทำให้อุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้า และอิเล็กทรอนิกส์ประสบภาวะขาดแคลนบุคลากรอย่างมากเนื่องจากผลตอบแทนที่น้อยกว่าและสภาพแวดล้อมในการทำงานด้อยกว่าภาคบริการ

- ปัญหาคุณภาพของบุคลากรในภาคอุตสาหกรรม ที่ยังขาดทัศนคติในการเรียนรู้การจัดการเทคโนโลยีใหม่ ๆ ขาดการสะสมทักษะและประสบการณ์ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง ในส่วนของแรงงานก็ยังมีขาดพื้นฐานความรู้ในการผลิตที่ใช้เทคโนโลยีสูงขึ้น มีประสิทธิภาพการทำงานต่ำ และไม่ได้รับการสนใจในด้านการพัฒนาบุคลากรในอุตสาหกรรมนี้อย่างจริงจัง

### 3. การขาดระบบบริหารจัดการที่มีความชำนาญเฉพาะด้าน

การบริหารและการจัดการในบริษัทขนาดกลาง และขนาดย่อมของอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ โดยเฉพาะบริษัทของคนไทยหรือบริษัทร่วมทุนที่ผลิตเพื่อจำหน่ายภายในประเทศเป็นหลัก ยังขาดทักษะและทัศนคติในการบริหารงานที่มีความชำนาญเฉพาะด้าน ผู้บริหารขาดความรู้ความชำนาญเฉพาะด้าน โดยเป็นการบริหารงานในระบบครอบครัว ซึ่งยังขาดประสิทธิภาพทั้งการผลิต การบริหารการเงิน และการตลาด โดยเฉพาะอย่างยิ่งภายใต้ภาวะการเปลี่ยนแปลงของกรอบและสภาพแวดล้อมทางการค้าและเทคโนโลยีที่รวดเร็วของโลกปัจจุบัน

### 4. ผลกระทบจากความผันผวนและเสถียรภาพของค่าเงินบาท

ซึ่งเป็นผลสืบเนื่องจาก การปรับระบบอัตราแลกเปลี่ยนเงินตราระหว่างประเทศ ทำให้ผู้ประกอบการซึ่งส่วนใหญ่จะต้องนำเข้าวัตถุดิบ และชิ้นส่วนบางรายการจากต่างประเทศ มีภาระต้นทุนเพิ่มสูงขึ้น แต่ไม่สามารถปรับราคาขายสินค้าให้เป็นไปตามภาระต้นทุนที่สูงขึ้นได้ เนื่องจากภาวะตลาดสินค้าโดยเฉพาะตลาดในประเทศมีการแข่งขันกันสูงมาก

### 5. ปัญหาสภาพคล่องทางการเงิน

โดยเฉพาะผู้ผลิตรายกลางและรายเล็ก หรือผู้ผลิตเพื่อส่งออก เนื่องจากการเข้มงวดในการให้สินเชื่อของสถาบันการเงินและธนาคารพาณิชย์ ทำให้ผู้ประกอบการประสบปัญหาขาดเงินทุนหมุนเวียน และเสียโอกาสในการดำเนินธุรกิจ

#### 2.4.4.5 ปัญหาด้านระบบสนับสนุนและธุรกรรมการผลิต

##### 1. โครงสร้างภาษีอากร ภาษ้นำเข้าวัตถุดิบและชิ้นส่วน

โครงสร้างภาษีอากร ภาษ้นำเข้าวัตถุดิบและชิ้นส่วนไม่เอื้ออำนวยต่อการผลิต และใช้ชิ้นส่วนภายในประเทศ ปัจจุบันมีการปรับลดอากรขาเข้าผลิตภัณฑ์สำเร็จรูปหลายรายการตามข้อผูกพันทางการค้าระหว่างประเทศ เช่น AFTA, ITA และ WTO แต่ยังไม่มีการปรับลดอัตราอากรขาเข้าชิ้นส่วนและวัตถุดิบให้สอดคล้องกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งอากรขาเข้าเหล็กและพลาสติกที่เป็นวัตถุดิบที่สำคัญการผลิตชิ้นส่วนต่างๆ ในประเทศจึงมีภาระภาษีอากรวัตถุดิบและต้นทุนการผลิตสูง ไม่เป็นการสนใจให้มีการใช้ชิ้นส่วนและส่วนประกอบต่าง ๆ จากผู้ผลิตในประเทศต้องพึ่งพาวัตถุดิบนำเข้าจากต่างประเทศในสัดส่วนที่สูง

## 2. กฎระเบียบ ขั้นตอน และพิธีการทางศุลกากร มีความล่าช้า ยุ่งยาก ซับซ้อน

ในการนำเข้าและส่งออกสินค้า กฎระเบียบ ขั้นตอน และพิธีการทางศุลกากร รวมทั้งการขอคืนภาษี มีความล่าช้า ยุ่งยาก ซับซ้อน ต้องใช้เวลานานในการดำเนินการและบางครั้งการดำเนินการต้องเกี่ยวข้องกับบุคคลหลายฝ่าย หลายหน่วยงานด้วยกันทำให้ค่าใช้จ่ายสูง เป็นผลให้ต้นทุนของผู้ผลิตและผู้ส่งออกสูงขึ้น

## 3. ขาดความเชื่อมโยงของอุตสาหกรรมภายในประเทศ

อุตสาหกรรมขนาดใหญ่ อุตสาหกรรมชิ้นส่วนและอุตสาหกรรมสนับสนุน ภายในประเทศ โดยเฉพาะอุตสาหกรรมต้นน้ำ ซึ่งมีมูลค่าเพิ่มสูงและเป็นหัวใจของการผลิตอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ทุกชนิด ขาดความเชื่อมโยงซึ่งกันและกัน

## 4. ผลกระทบจากการเปิดเสรีตามข้อตกลงเทคโนโลยีสารสนเทศ

การเปิดเสรีตามข้อตกลงเทคโนโลยีสารสนเทศ (Information Technology Agreement : ITA) จะก่อให้เกิดผลกระทบต่อผู้ผลิตสินค้าอิเล็กทรอนิกส์ ที่ผลิตเพื่อจำหน่ายในประเทศค่อนข้างมาก เพราะสินค้าจากต่างประเทศที่จะเข้ามาแข่งขัน ได้เสรีมากขึ้น ในขณะที่ผู้ผลิตดังกล่าวยังต้องพึ่งพาวัตถุดิบนำเข้าอยู่ และวัตถุดิบบางประเภทอยู่นอกเหนือรายการสินค้าที่ลดอากรขาเข้าตามข้อตกลง ITA จึงต้องเสียภาษีขาเข้าในอัตราค่อนข้างสูง เช่น เหล็กแผ่น และผลิตภัณฑ์พลาสติก เป็นต้น และที่สำคัญคือผู้ผลิตกลุ่มนี้จะไม่สามารถขอคืนภาษีขาเข้าวัตถุดิบได้เหมือนผู้ผลิตเพื่อส่งออก ทำให้ต้นทุนการผลิตสูงขึ้น และไม่สามารถแข่งขันกับสินค้าอิเล็กทรอนิกส์สำเร็จรูปที่นำเข้ามาภายใต้ข้อตกลง ITA ที่ไม่ต้องเสียอากรขาเข้า ทำให้สินค้าด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่ขายในประเทศจะถูกครอบงำด้วยสินค้านำเข้าเป็นส่วนใหญ่ และอาจเกิดการบิดเบือนระบบการผลิตสินค้าไปเป็นการนำเข้าชิ้นส่วนเพื่อประกอบเป็นสินค้าสำเร็จรูปแทนการผลิตโดยใช้ชิ้นส่วนในประเทศ หรือขยายอุตสาหกรรมการผลิตชิ้นส่วนต่อเนื่องภายในประเทศ ซึ่งในระยะยาวจะทำให้อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ของไทยขาดพื้นฐานที่แข็งแกร่งรองรับได้

## 5. ขาดแคลนเงินทุนและทักษะการจัดการของบริษัทไทย

- การกู้เงินจากสถาบันการเงินต้องอาศัยหลักทรัพย์ค้ำประกันในวงเงินสูงและมีอัตราดอกเบี้ยสูงทำให้ผู้ประกอบการขาดเงินลงทุน และเงินทุนหมุนเวียนสำหรับนำไปใช้ดำเนินกิจการ รวมทั้งการซื้อวัตถุดิบเพื่อนำไปผลิตสินค้า และที่สำคัญเงินทุนในการจัดหาเทคโนโลยีและเงินทุนสำหรับปรับปรุงประสิทธิภาพการผลิต ซึ่งเป็นประเด็นหลักที่ทำให้บริษัทไทยไม่สามารถยกระดับคุณภาพสินค้าและลดต้นทุนราคาสินค้าให้แข่งขันได้ในตลาดโลก

- การขาดทักษะและทัศนคติในการจัดการในระดับสากล และการขาดทักษะและความรู้ในการใช้เครื่องจักร และดัดแปลง และประยุกต์ใช้เทคโนโลยีที่นำเข้ามาจากต่างประเทศ บริษัทไทยซึ่งส่วนใหญ่เป็นอุตสาหกรรมชิ้นส่วน และอุตสาหกรรมสนับสนุนขนาดกลาง และขนาดเล็กจึงไม่สามารถจะพัฒนาให้เติบโตและขยายตัวได้

## 6. การพัฒนาในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ของไทยที่ยังขาดทิศทางที่ชัดเจน

ทำให้โครงสร้างของอุตสาหกรรมนี้ไม่มีความสมดุล เช่น การขาดแคลนอุตสาหกรรมสนับสนุน (Supporting industry) เช่น อุตสาหกรรมพลาสติก ยาง และเคมีภัณฑ์ รวมถึงอุตสาหกรรมการชุบ (Plating) ที่เป็นอุตสาหกรรมต่อเนื่องในการพัฒนาอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์

## 7. มาตรฐานผลิตภัณฑ์และการรับรองมาตรฐานของไทยยังไม่สอดคล้องกับมาตรฐานสากล

หน่วยงานที่ให้บริการรับรองมาตรฐาน ยังมีจำนวนไม่เพียงพอ และมีความล่าช้าในการตรวจสอบมาตรฐาน ประกอบกับประเทศที่พัฒนาแล้วบางประเทศ เช่น ประเทศสหรัฐอเมริกา และประเทศในแถบสหภาพยุโรป เริ่มมีการนำมาตรฐานผลิตภัณฑ์มาใช้เป็นเครื่องมือกีดกันทางการค้ามากขึ้น ทำให้ผู้ประกอบการที่ยังไม่สามารถปรับกระบวนการผลิตให้เป็นไปตามมาตรฐานผลิตภัณฑ์ที่ประเทศเหล่านั้นกำหนดไว้ จึงไม่สามารถส่งสินค้าไปจำหน่ายในประเทศนั้นๆ ได้

### 2.5 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

อุไรลักษณ์ ทองดี (2545 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษา บริษัท ดีเอสเอ สยามเวลา จำกัด ผลการศึกษาสรุปได้ว่า ปัจจัยตัวแปรอิสระทั้ง 7 ด้าน ต่างมีผลต่อความคิดเห็นและการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมของพนักงานระดับปฏิบัติการแตกต่างกัน โดยมีผลต่อการตัดสินใจอยู่ในระดับมากจำนวน 4 ด้าน เรียงลำดับโดยอาศัยคะแนนเฉลี่ยของตัวแปรแต่ละด้านจากมากที่สุดไปคือน้อยที่สุดเป็นเกณฑ์ ได้ดังนี้ (1) นายจ้าง (2) สภาพการทำงานที่ดี (3)สวัสดิการอื่นๆ (4) ความต้องการอุปกรณ์ที่ดีสำหรับการทำงาน และปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจระดับปานกลางจำนวน 3 ด้าน เรียงลำดับโดยอาศัยคะแนนเฉลี่ยของตัวแปรแต่ละด้านจากมากที่สุดไปคือน้อยที่สุดเป็นเกณฑ์ ได้ดังนี้ (1) ค่าจ้าง เงินเดือน (2) ความต้องการทำงานที่ตนเองสนใจ และ (3) โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

อิทธิพล ยกเสียน และเจษฎา ความคุ้นเคย (2547 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตในบริษัท โรห์ม อินทิเกรต ซิสเต็ม ประเทศไทย จำกัด การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตในบริษัท โรห์ม อินทิเกรต ซิสเต็ม ประเทศไทย จำกัด (2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจ ของพนักงานในแต่ละระดับของพนักงานฝ่ายผลิต ในบริษัท โรห์ม อินทิเกรต ซิสเต็มประเทศไทย จำกัด ประกอบด้วยปัจจัย ความพึงพอใจในการทำงาน 13 ด้านดังต่อไปนี้ ชนิดของงาน เพื่อนร่วมงานผลประโยชน์ ความก้าวหน้าในการทำงาน รายได้ การได้รับการยอมรับนับถือความมั่นคงในการทำงาน สภาพการทำงาน ความรับผิดชอบในงาน การบังคับบัญชา นโยบายองค์กร

ความสำเร็จ และการได้รับการพัฒนากลุ่มตัวอย่าง พนักงานฝ่ายผลิตในบริษัท โรห์ม อินทิเกรต ชิสเท็ม ประเทศไทยจำกัดแบ่งเป็น 2 ระดับคือ พนักงานระดับบริหาร จำนวน 203 คน และพนักงานระดับปฏิบัติการ จำนวน 254 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย แบ่งออกเป็น 2 ตอนคือ ตอนที่ 1 เป็นแบบตรวจสอบซึ่งเป็นข้อมูลเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับตำแหน่งหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบ ประกอบด้วย พนักงานระดับบริหาร และพนักงานระดับปฏิบัติการ และ ตอนที่ 2 เป็นข้อคำถามที่ถามปัจจัยความพึงพอใจในการทำงาน ที่ครอบคลุมปัจจัยที่สำคัญของความพึงพอใจ 13 ปัจจัย คำถามแต่ละข้อมีระดับความพึงพอใจในการทำงานของผู้ตอบคำถามจะมีทั้งหมด 5 ระดับ และมีระดับความเชื่อมั่นของเครื่องมือที่ฉบับเท่ากับ 0.858 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (X) และสถิติทดสอบสมมติฐาน คือ t-test โดยกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการวิจัยสรุปได้ว่า ผลจากการศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตในบริษัท โรห์มอินทิเกรต ชิสเท็ม ประเทศไทย จำกัด สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตในบริษัท โรห์ม อินทิเกรต ชิสเท็ม ประเทศไทย จำกัด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตในบริษัท โรห์ม อินทิเกรต ชิสเท็ม ประเทศไทย จำกัด โดยภาพรวมระหว่างพนักงานทั้ง 2 ระดับ คือพนักงานระดับบริหารและระดับปฏิบัติการจะไม่มีแตกต่างกัน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

รุจิเรข ใจขาน (2548 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมภินทรบุรี จังหวัดปราจีนบุรี ผลการศึกษาสรุปได้ว่าพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าเพศชายและเพศหญิง มีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานตามปัจจัยความต้องการด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานแตกต่างกัน พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุต่างกัน มีระดับการตัดสินใจในเข้าทำงานตามปัจจัยความต้องการด้านการทำงานที่ตนสนใจ ด้านค่าจ้างเงินเดือน ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านนายจ้างแตกต่างกัน พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานตามปัจจัยความต้องการด้านการทำงานที่ตนสนใจ ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านนายจ้างแตกต่างกัน พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานตามปัจจัยความต้องการด้านการทำงานที่ตนสนใจ ด้านค่าจ้าง เงินเดือน ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านสภาพการทำงาน และด้านนายจ้างแตกต่างกัน พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานตามปัจจัยความต้องการด้านการทำงานที่ตนสนใจ ด้านค่าจ้าง เงินเดือน ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านสภาพการทำงานและด้านนายจ้างต่างกัน พนักงานระดับปฏิบัติการที่อยู่ฝ่ายงานต่างกันมีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานตามปัจจัยความต้องการด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านสภาพการทำงาน และด้านนายจ้างแตกต่างกัน

นิอร เรือนอินทร์ (2549 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในอุตสาหกรรมรถยนต์ ผลการศึกษารูปได้ว่า 1) พนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมรถยนต์เพศชายและเพศหญิง มีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานตามปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานไม่แตกต่างกัน 2) พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุต่างกัน มีระดับการตัดสินใจในเข้าทำงานตามปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานแตกต่างกัน 3) พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีระดับการตัดสินใจในเข้าทำงานตามปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานแตกต่างกัน 4) พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับการตัดสินใจในเข้าทำงานตามปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานแตกต่างกัน 5) พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีระดับการตัดสินใจในเข้าทำงานตามปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานแตกต่างกัน 6) พนักงานระดับปฏิบัติการที่อยู่ฝ่ายงานต่างกัน มีระดับการตัดสินใจในเข้าทำงานตามปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานแตกต่างกัน

วิมลศิริ ชื่นผล (2549 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในนิคมอุตสาหกรรมบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ เพื่อศึกษาถึงระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในนิคมอุตสาหกรรมบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพ สมรส ระดับการศึกษา รายได้ ประสบการณ์ทำงาน ประเภทอุตสาหกรรม และเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในนิคมอุตสาหกรรมบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ในด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านสวัสดิการ ด้านความก้าวหน้าและมีความมั่นคงในการทำงาน ด้านความเกี่ยวข้องกับสังคมและการทำงานร่วมกัน ด้านความสมดุลระหว่างการดำเนินชีวิตการทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานระดับปฏิบัติการที่ปฏิบัติงานอยู่ในนิคมอุตสาหกรรมบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 399 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ และแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (Mean) ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) การทดสอบที ( $t$  test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one-way analysis of variance) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ผลการวิจัย ปรากฏดังนี้

1. ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในนิคมอุตสาหกรรมบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ โดยรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง
2. ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในนิคมอุตสาหกรรมบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ ประสบการณ์ทำงาน และประเทศอุตสาหกรรม แตกต่างกัน

ศิริัญญา หาญกิตติชัย (2550 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมเลนส์สายตาพลาสติก ในนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง ผลการวิจัยปรากฏว่า 1) ระดับของปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมเลนส์สายตาพลาสติก ในนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบังตามปัจจัยที่ใช้ในการพิจารณา 7 ด้านคือ ด้านการทำงานที่ตนสนใจ ด้านอุปกรณ์ที่ดีสำหรับการทำงาน ด้านค่าจ้าง เงินเดือน ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านสภาพการทำงานที่ดี ด้านสวัสดิการอื่นๆ และด้านนายจ้าง พบว่า ปัจจัยด้านต่างๆ มีผลต่อการตัดสินใจอยู่ในระดับมาก โดยมีระดับการตัดสินใจในด้านต่างๆ เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านค่าจ้าง เงินเดือน ด้านสภาพการทำงานที่ดี ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานด้านนายจ้าง ด้านอุปกรณ์ที่ดีสำหรับการทำงาน ด้านการทำงานที่ตนสนใจ และด้านสวัสดิการอื่นๆ 2) การเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในอุตสาหกรรมเลนส์สายตาพลาสติก ในนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมเลนส์สายตาพลาสติก ในนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบังที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน รายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน แผนกที่สังกัด สถานภาพของพนักงานแตกต่างกัน มีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานตามปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานแตกต่างกัน

## บทที่ 3

# วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ เขตอำเภอบางเสาธง จังหวัดสมุทรปราการ ซึ่งมีขั้นตอนในการดำเนินการวิจัยโดยเริ่มต้นตั้งแต่การกำหนดประชากรในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การเก็บข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังรายละเอียดต่อไปนี้

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.3 การตรวจสอบเครื่องมือ

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.6 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

### 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

#### 3.1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ พนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ เขตอำเภอบางเสาธง จังหวัดสมุทรปราการ มีจำนวน 9 โรงงาน รวมทั้งสิ้น 1,182 คน ที่มา: (กรมโรงงานอุตสาหกรรม, 2550)

#### 3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยได้นำจำนวนประชากรที่ใช้ในการวิจัย มาทำการคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Yamane (บุญธรรม กิจปริศนาปริสสุทธิ์, 2542: 5) ดังต่อไปนี้

$$n = N / (1 + Ne^2) \quad (3.1)$$

เมื่อ  $e$  = ค่าความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่าง กำหนดให้มีค่าเท่ากับ 0.05

$N$  = จำนวนประชากรในการศึกษานี้จำนวน 1,182 คน

$n$  = ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่จะทำการศึกษา

เมื่อแทนค่าในสูตร  $n = 1,182 / (1 + 1,182 \times (0.05)^2)$

ได้ค่ากลุ่มตัวอย่างคือ  $n = 298.862$  คน

ดังนั้นจะใช้กลุ่มตัวอย่าง  $n = 299$  คน

การสุ่มตัวอย่างในครั้งนี้จะใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดลอกเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

### 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ผู้วิจัยใช้ในการรวบรวมข้อมูลเพื่อทำการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้จัดทำแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยมีวิธีการจัดทำตามลำดับขั้นตอนดังนี้

ทำการศึกษาข้อมูลจากเอกสาร ตำราวิชาการ ตัวอย่างงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดขอบเขตและแนวทางการจัดทำแบบสอบถามให้สอดคล้องกับประเด็นปัญหาและวัตถุประสงค์ จากนั้นนำข้อมูลที่ได้มาจัดทำเป็นแบบสอบถาม โดยแบบสอบถามดังกล่าวมีส่วนประกอบสำคัญ 3 ตอนคือ

ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งจะเป็นการสอบถามถึง เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และฝ่ายงานที่ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบสำรวจคำตอบตามความเป็นจริง

ตอนที่ 2 เป็นส่วนของปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ เขตอำเภอบางเสาธง จังหวัดสมุทรปราการ โดยเป็นการสอบถามถึงความคิดเห็นจากพนักงานระดับปฏิบัติการในกลุ่มตัวอย่าง โดยความคิดเห็นจะเกี่ยวข้องกับด้านต่างๆ 7 ด้าน ได้แก่ ด้านการทำงานที่ตนสนใจ ด้านอุปกรณ์ที่ดีสำหรับการทำงาน ด้านค่าจ้าง เงินเดือน ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านสภาพการทำงานที่ดี ด้านสวัสดิการอื่นๆ และค่านายจ้าง

โดยคำถามทั้งหมดมีลักษณะเป็นมาตราส่วน ประเมินค่า (Rating Scale) โดยกำหนดการให้คะแนนไว้ 5 ระดับดังนี้

มีผลต่อการตัดสินใจในระดับมากที่สุด	เท่ากับ	5 คะแนน
มีผลต่อการตัดสินใจในระดับมาก	เท่ากับ	4 คะแนน
มีผลต่อการตัดสินใจในระดับปานกลาง	เท่ากับ	3 คะแนน
มีผลต่อการตัดสินใจในระดับน้อย	เท่ากับ	2 คะแนน
มีผลต่อการตัดสินใจในระดับน้อยที่สุด	เท่ากับ	1 คะแนน

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็น ได้อย่างเต็มที่ รวมถึงมุมมองต่างๆ ในข้อคำถามเหล่านั้นด้วย

### 3.3 การตรวจสอบเครื่องมือ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ผู้วิจัยมีขั้นตอนในการตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัย ดังนี้

3.3.1 ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถาม จัดพิมพ์แบบฉบับร่าง แล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์ และอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วมเพื่อตรวจสอบ แนะนำเพื่อการแก้ไขและปรับปรุงแบบสอบถามให้มีความเหมาะสม

3.3.2 นำแบบสอบถามฉบับร่างที่ได้แก้ไขแล้ว เสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิให้ทำการตรวจสอบ ความเที่ยงตรงของเนื้อหาอีกครั้ง รวมไปถึงความชัดเจนของการใช้ภาษาในเชิงวิจัย โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน ดังแสดงในตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 แสดงรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ

รายชื่อ	ตำแหน่ง	สถานที่ปฏิบัติงาน
1. อาจารย์ฉัฐวุฒิ โรจนันันุคตติกุล	อาจารย์ประจำภาควิชา ภาษาและสังคม คณะ ครุศาสตร์อุตสาหกรรม	สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้า คุณทหารลาดกระบัง
2. คุณชาญณรงค์ ถูกแผน	ผู้จัดการฝ่าย คอมพิวเตอร์และ บริหารงานทั่วไป	บริษัท พานาโซนิคคอมโด้โมทีฟซิส เต็มเอเชียแปซิฟิก (ประเทศไทย) จำกัด
3. คุณบรรยงศ์ พรหมโชติ	ผู้จัดการฝ่ายผลิต	บริษัท มูราโมโด้ อิเล็กตรอน (มหาชน) จำกัด

3.3.3 นำแบบสอบถามที่ผู้ทรงคุณวุฒิแนะนำแก้ไข มาปรับปรุงและเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วมอีกครั้ง เพื่อทำการพิจารณาปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสมก่อนสร้างแบบสอบถามฉบับจริง

3.3.4 สร้างแบบสอบถามฉบับจริง เพื่อนำไปใช้สอบถามกลุ่มประชากรที่จะทำการศึกษากิจการวิจัยในครั้งนี้ ตามที่กำหนดไว้ในส่วนตัวแปรต้นและตัวแปรตามที่เป็นปัจจัยด้านต่างๆ ที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ

### 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การวิจัยครั้งนี้ได้ใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยแบ่งเป็น

### 3.4.1 ข้อมูลปฐมภูมิ

3.4.1.1 ส่งแบบสอบถามไปยังพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ เขตอำเภอบางเสาธง จังหวัดสมุทรปราการ แต่ละบริษัทในกลุ่มตัวอย่าง โดยส่งทางไปรษณีย์ ซึ่งประกอบด้วยแบบสอบถามที่ได้รับการตรวจสอบคุณภาพแล้วพร้อมหนังสือราชการจากหน่วยงานบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามแล้วส่งกลับคืนผู้วิจัยทางไปรษณีย์ตามซองจดหมายที่แนบไว้และเพื่อความสมบูรณ์ของการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยจะดำเนินการส่งแบบสอบถามไปยังบริษัทที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในกลุ่มประชากรทั้งหมดจำนวน 9 บริษัท

3.4.1.2 หลังจากได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา ผู้วิจัยจะทำการตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับทั้งหมดก่อนทำการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อความถูกต้องสมบูรณ์ในการที่จะนำมาใช้ประโยชน์ได้

3.4.1.3 ผู้วิจัยนำผลที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูล ไปวิเคราะห์ผล

### 3.4.2 ข้อมูลทุติยภูมิ

เป็นข้อมูลที่ได้จากการ ค้นคว้า รวบรวม จากงานวิจัย บทความ วารสาร เอกสาร การสัมมนา สถิติในรายงานต่างๆ ทั้งของภาครัฐและเอกชน เพื่อเป็นส่วนประกอบในเนื้อหาและนำไปใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

## 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

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

3.5.1 นำข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง (ตอนที่ 1) มาจัดเป็นหมวดหมู่โดยแยกตามเพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และฝ่ายงานที่สังกัด แล้วทำการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล โดยนำข้อมูลมาหาค่าร้อยละ (Percentage) และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำอธิบาย

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

3.5.3 นำข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 1 และ 2 มาเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่ส่งผลกระทบต่อระดับของการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ เขตอำเภอบางเสาธง จังหวัดสมุทรปราการ โดยการทดสอบค่า t-test สำหรับการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของสองกลุ่มที่เป็นอิสระจากกัน และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) สำหรับการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยที่มากกว่าสองกลุ่ม

3.5.4 นำข้อมูลจากความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยอื่นที่มีผลต่อการตัดสินใจเพิ่มเติมของผู้ตอบแบบสอบถามจากตอนที่ 3 มานำเสนอแบบพรรณนา

### 3.6 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

สถิติที่นำมาใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ

3.6.1 สถิติวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive Analytical Statistics) เป็นสถิติที่นำมาใช้บรรยายคุณลักษณะของข้อมูลที่เก็บรวบรวมมาจากกลุ่มประชากรที่นำมาศึกษา ได้แก่

3.6.1.1 ค่าร้อยละ (Percentage) ใช้วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และฝ่ายงานที่สังกัด

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

3.6.1.2 ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Arithmetic Mean) ใช้สำหรับแบบสอบถามในตอนที่ 2 ที่เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ เขตอำเภอบางเสาธง จังหวัดสมุทรปราการ โดยใช้สูตรสำหรับหาค่าเฉลี่ยเลขคณิต (พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2543:137-142)

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

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

โดยเกณฑ์ที่ใช้ในตีความหมาย ในระดับของการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ เขตอำเภอบางเสาธง จังหวัดสมุทรปราการ ดังนี้ (ประคอง วรรณสูตร. 2525)

ค่าเฉลี่ย 4.500 – 5.000 หมายถึง มีผลต่อการตัดสินใจในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.500 – 4.499 หมายถึง มีผลต่อการตัดสินใจในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.500 – 3.499 หมายถึง มีผลต่อการตัดสินใจในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.500 – 2.499 หมายถึง มีผลต่อการตัดสินใจในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.000 – 1.499 หมายถึง มีผลต่อการตัดสินใจในระดับน้อยที่สุด

**3.6.1.3 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)** ใช้ในการวิเคราะห์และแปลความหมายของข้อมูลต่างๆ ร่วมกับค่าเฉลี่ยในแบบสอบถามตอนที่ 2 เพื่อแสดงลักษณะการกระจายของคะแนน โดยใช้สูตร (พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2543:143)

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

เมื่อ  $S.D.$  คือ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง  
 $X$  คือ คะแนนแต่ละตัวในกลุ่มตัวอย่าง  
 $n$  คือ จำนวนของข้อมูลในกลุ่มตัวอย่าง

โดยใช้เกณฑ์ตีความหมาย ดังนี้

ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.000 – 0.999 หมายถึง ข้อมูลไม่แตกต่างกันมาก

ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานตั้งแต่ 1.000 เป็นต้นไป หมายถึง ข้อมูลแตกต่างกันมาก

**3.6.2 สถิติวิเคราะห์เชิงอนุมาน (Inferential Analytical Statistics)** เป็นสถิติที่ใช้วิเคราะห์ถึงลักษณะของตัวแปรต้นที่มีผลต่อตัวแปรตาม โดยใช้ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง และวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวน ดังนี้

**3.6.2.1 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเลขคณิตด้วยสถิติ (Independent t-test)** ใช้ในการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม (พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2543:162-163)

โดยมีขั้นตอนการวิเคราะห์ดังนี้

1. เปลี่ยนสมมติฐานวิจัยเป็นสมมติฐานสถิติ
2. สมมติฐานสถิติที่ใช้ทดสอบ

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

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

3. สถิติที่ใช้ทดสอบ (พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2540 : 162)

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

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

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

$n_1$  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  $t$  ที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับค่า  $t$  จากตารางที่  $df = n_1 + n_2 - 2$  หรือ  $V$  แล้วแต่กรณี หรือ ถ้าโปรแกรมให้ค่า  $p$ -value ซึ่งเป็นค่าความน่าจะเป็น ของกลุ่มตัวอย่างที่จะมีค่า  $t$  มากกว่าค่า  $t$  ที่คำนวณได้ ถ้าค่า  $p$ -value มีค่าน้อยกว่า  $\alpha$  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  $\alpha$  จะยอมรับ  $H_0$  นั่นคือยอมรับว่า  $\mu_1 = \mu_2$  หรือค่าเฉลี่ยของประชากรที่ 1 และ 2 ไม่แตกต่างกัน

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

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

หรือ

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

การตัดสินใจ

เมื่อกำหนดระดับนัยสำคัญ =  $\alpha$

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

ถ้าค่า F ที่คำนวณได้มีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับเมื่อเปรียบเทียบกับค่า 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) ใช้ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของกลุ่มประชากรมากกว่า 2 กลุ่มที่ไม่เกี่ยวข้องกัน (พวงรัตน์ ทวีรัตน์.2543:186-172)**

โดยมีขั้นตอนการวิเคราะห์ดังนี้

1. เปลี่ยนสมมติฐานวิจัยเป็นสมมติฐานสถิติ
2. สมมติฐานสถิติที่ใช้ทดสอบโดยวิธี One-way ANOVA คือ

$H_0$  : ค่าเฉลี่ยระหว่างประชากร k กลุ่มไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : ค่าเฉลี่ยของประชากรอย่างน้อยสองประชากรแตกต่างกัน

หรือ

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

$H_1: \mu_i \neq \mu_k \text{ for some } i, k; i, k = 1, 2, \dots, K$

3. สถิติที่ใช้ทดสอบ (บุญชม ศรีสะอาด. 2535 : 116)

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

วิธีวิเคราะห์ค่าต่างๆ แสดงในตารางที่ 3.2

ตารางที่ 3.2 แสดงสูตรการวิเคราะห์โดยวิธี One-way ANOVA

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

เมื่อกำหนดระดับนัยสำคัญ  $= \alpha$

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

ถ้าค่า  $F$  ที่คำนวณได้มีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับเมื่อเปรียบเทียบกับค่า  $F$  จากตารางที่  $df = (k-1), (n-k)$  หรือ ถ้ามีค่า  $p$ -value มากกว่าหรือเท่ากับ  $\alpha$  จะยอมรับ  $H_0$  นั่นคือยอมรับว่าค่าเฉลี่ยระหว่างประชากร  $k$  กลุ่มไม่แตกต่างกัน

**3.6.2.3 การวิเคราะห์ Least Significant Different (LSD) สำหรับ One-way ANOVA** ใช้ในการทดสอบเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่กรณีที่ใช้ F-test ในการวิเคราะห์ One-way ANOVA มีนัยสำคัญ โดยมีขั้นตอนการคำนวณดังนี้

1. กำหนดระดับนัยสำคัญ  $\alpha = 0.05$  และ  $0.01$
2. คำนวณค่า LSD จากสูตร

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

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

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. คำนวณหา  $|\bar{X}_i - \bar{X}_j|$  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  $|\bar{X}_i - \bar{X}_j|$  ที่คำนวณได้มีค่าน้อยกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับค่า LSD หมายความว่า ค่าเฉลี่ยของประชากรคู่ที่นำมาเปรียบเทียบนั้นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญหรือไม่แตกต่างกัน โดยมีรายละเอียดแสดงการทดสอบสมมติฐานตามตารางที่ 3.3

ตารางที่ 3.3 แสดงสมมติฐานการวิจัยและสถิติที่ใช้ในการทดสอบ

สมมติฐานการวิจัย	สถิติที่ใช้ในการทดสอบ
สมมติฐานที่ 1 : พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีเพศแตกต่างกัน มีระดับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานแตกต่างกัน	t-test
สมมติฐานที่ 2 พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุแตกต่างกัน มีระดับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานแตกต่างกัน	One-way ANOVA ตามด้วย LSD
สมมติฐานที่ 3 : พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกัน มีระดับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานแตกต่างกัน	One-way ANOVA ตามด้วย LSD

ตารางที่ 3.3 (ต่อ)

สมมติฐานการวิจัย	สถิติที่ใช้ในการทดสอบ
สมมติฐานที่ 4 : พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีระดับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานแตกต่างกัน	One-way ANOVA ตามด้วย LSD
สมมติฐานที่ 5 : พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีระดับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานแตกต่างกัน	One-way ANOVA ตามด้วย LSD
สมมติฐานที่ 6 : พนักงานระดับปฏิบัติการที่อยู่ฝ่ายงานที่สังกัดแตกต่างกัน มีระดับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานแตกต่างกัน	One-way ANOVA ตามด้วย LSD

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## บทที่ 4

### การวิเคราะห์ข้อมูล

จากการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ เขตอำเภอบางเสาธง จังหวัดสมุทรปราการ โดยใช้แบบสอบถามจำนวน 299 ชุด ได้รับกลับคืนมา 288 ชุด คิดเป็นร้อยละ 96.3 ของกลุ่มตัวอย่าง จึงใช้ข้อมูลนี้ในการวิจัย

การนำเสนอข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปแบบของตารางคำอธิบายผลความหมาย ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยจะทำการวิเคราะห์ดังนี้

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ เขตอำเภอบางเสาธง จังหวัดสมุทรปราการ โดยแยกการวิเคราะห์ตามปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานดังนี้

1. ด้านการทำงานที่ตนสนใจ
2. ด้านอุปกรณ์ที่ดีสำหรับการทำงาน
3. ด้านค่าจ้าง / เงินเดือน
4. ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
5. ด้านสภาพการทำงานที่ดี
6. ด้านสวัสดิการอื่นๆ
7. ด้านนายจ้าง

4.3 ผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบ ในปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ เขตอำเภอบางเสาธง จังหวัดสมุทรปราการ ตามปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานเข้าทำงานในอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์

4.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ เขตอำเภอบางเสาธง จังหวัดสมุทรปราการ

#### 4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

การรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ เขตอำเภอบางเสาธง จังหวัดสมุทรปราการ ซึ่งได้รับตอบกลับคืนมา 288 ชุด จากจำนวนทั้งหมด 299 ชุด คิดเป็นร้อยละ 96.3 ของกลุ่มตัวอย่าง ปรากฏดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวน และร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อที่	ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1.	เพศ		
	ชาย	59	20.5
	หญิง	229	79.5
รวม		288	100
2.	อายุ		
	น้อยกว่า 25 ปี	71	24.7
	ระหว่าง 25 – 30 ปี	138	47.9
มากกว่า 30 ปี	79	27.4	
รวม		288	100
3.	สถานภาพการสมรส		
	โสด	175	60.8
	สมรส	106	36.8
หย่าร้าง / หม้าย / แยกกันอยู่	7	2.4	
รวม		288	100
4.	ระดับการศึกษา		
	มัธยมศึกษาตอนต้น หรือเทียบเท่า	29	10.1
	มัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช. หรือเทียบเท่า	116	40.3
	อนุปริญญา / ปวส., ปวท. หรือเทียบเท่า	73	25.3
ปริญญาตรีหรือสูงกว่า	70	24.3	
รวม		288	100
5.	ประสบการณ์การทำงาน		
	น้อยกว่า 3 ปี	91	31.6
	ตั้งแต่ 3 – 6 ปี	92	31.9
มากกว่า 6 ปี	105	36.5	
รวม		288	100

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อที่	ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
6.	ฝ่ายงานที่สังกัด		
	ผลิต	133	46.2
	คุณภาพ	57	19.8
	ซ่อมบำรุง	18	6.2
	วิศวกรรม	32	11.1
	อื่นๆ	48	16.7
	รวม	288	100

จากตารางที่ 4.1 แสดงถึงข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งสามารถอธิบายความได้ดังนี้

**เพศ** พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ เขตอำเภอบางเสาธง จังหวัดสมุทรปราการ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ซึ่งมีจำนวน 229 คน คิดเป็นร้อยละ 79.5 และเป็นเพศชายจำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 20.5

**อายุ** พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ เขตอำเภอบางเสาธง จังหวัดสมุทรปราการ ส่วนใหญ่มีอายุ ระหว่าง 25 – 30 ปี ซึ่งมีจำนวน 138 คน คิดเป็นร้อยละ 47.9 รองลงมาคือ กลุ่มอายุมากกว่า 30 ปี มีจำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 27.4 และสุดท้ายคือ กลุ่มอายุน้อยกว่า 25 ปี มีจำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 24.7 ตามลำดับ

**สถานภาพการสมรส** พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ เขตอำเภอบางเสาธง จังหวัดสมุทรปราการ ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด ซึ่งมีจำนวน 175 คน คิดเป็นร้อยละ 60.8 รองลงมาคือ สถานภาพสมรส มีจำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 36.8 และสถานภาพหย่าร้าง / หม้าย / แยกกันอยู่ มีจำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 2.4 ตามลำดับ

**ระดับการศึกษา** พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ เขตอำเภอบางเสาธง จังหวัดสมุทรปราการ ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย/ ปวช. หรือเทียบเท่า ซึ่งมีจำนวน 116 คน คิดเป็นร้อยละ 40.3 รองลงมาคือ ระดับอนุปริญญา/ ปวส., ปวท.หรือเทียบเท่า มีจำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 25.3 ระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่า มีจำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 24.3 และระดับมัธยมศึกษาตอนต้นหรือเทียบเท่า มีจำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 10.1 ตามลำดับ

**ประสบการณ์การทำงาน** พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ เขตอำเภอบางเสาธง จังหวัดสมุทรปราการ ส่วนใหญ่เป็นกลุ่มที่ผ่านการทำงานมาก่อนและมีระยะเวลาในการทำงานมากกว่า 6 ปี มีจำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 36.5 รองลงมา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

คือกลุ่มพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระยะเวลาในการทำงาน 3– 6 ปี มีจำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 31.9 และกลุ่มพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระยะเวลาในการทำงานน้อยกว่า 3 ปี คือ มีจำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 31.6 ตามลำดับ

**ฝ่ายงานที่สังกัด** พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ เขตอำเภอบางเสาธง จังหวัดสมุทรปราการ ส่วนใหญ่สังกัดอยู่ในฝ่ายผลิต คือ มีจำนวน 133 คน คิดเป็นร้อยละ 46.2 รองลงมา คือ กลุ่มพนักงานระดับปฏิบัติการที่สังกัดอยู่ในฝ่ายคุณภาพ มีจำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 19.8 กลุ่มพนักงานระดับปฏิบัติการที่สังกัดอยู่ในฝ่ายอื่นๆที่ประกอบด้วยฝ่ายบุคคล,จัดซื้อและสโตร์ มีจำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 16.7 กลุ่มพนักงานระดับปฏิบัติการที่สังกัดอยู่ในฝ่ายวิศวกรรม มีจำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 11.1 และ กลุ่มพนักงานระดับปฏิบัติการที่สังกัดอยู่ในฝ่ายซ่อมบำรุง มีจำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 6.2 ตามลำดับ

#### 4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ เขตอำเภอบางเสาธง จังหวัดสมุทรปราการ

##### 4.2.1 ด้านการทำงานที่ตนสนใจ

การวิเคราะห์ข้อมูลระดับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ตามปัจจัยด้านการทำงานที่ตนสนใจ ดังแสดงในตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การแปลความหมาย และลำดับที่ ของระดับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ด้านการทำงานที่ตนสนใจ

ปัจจัยด้านการทำงานที่ตนสนใจ	n = 288		ระดับการตัดสินใจ	ลำดับที่
	$\bar{X}$	S.D.		
1. ลักษณะงานที่ตรงตามสาขาวิชาที่ได้เรียนมา	3.381	0.989	ปานกลาง	5
2. ลักษณะงานที่ตรงกับความสนใจ	3.799	0.881	มาก	2
3. โรงงานที่มั่นคง	4.389	0.658	มาก	1
4. โรงงานที่เคยรู้จักมาก่อน	3.741	0.800	มาก	3
5. โรงงานที่มีเพื่อนทำงานอยู่ก่อนแล้ว	3.368	0.912	ปานกลาง	6
6. โรงงานที่ผู้ปกครองของท่านแนะนำ	3.032	0.989	ปานกลาง	7
7. โรงงานที่เปิดกิจการมานานแล้ว	3.740	0.881	มาก	4
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>3.637</b>	<b>0.522</b>	<b>มาก</b>	

จากตารางที่ 4.2 แสดงว่า ปัจจัยด้านการทำงานที่ตุนสนใจ มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวม มีค่าเท่ากับ 3.637 ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.522 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับความคิดเห็นในแต่ละข้อเรียงลำดับได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 โรงงานที่มั่นคง ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 4.389 พนักงานระดับปฏิบัติการมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งเท่ากับ 0.658

ลำดับที่ 2 ลักษณะงานที่ตรงกับความสนใจ ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 3.799 พนักงานระดับปฏิบัติการมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งเท่ากับ 0.881

ลำดับที่ 3 โรงงานที่เคยรู้จักมาก่อน ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 3.741 พนักงานระดับปฏิบัติการมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งเท่ากับ 0.800

ลำดับที่ 4 โรงงานที่เปิดกิจการมานานแล้ว ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 3.740 พนักงานระดับปฏิบัติการมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งเท่ากับ 0.881

ลำดับที่ 5 ลักษณะงานที่ตรงตามสาขาวิชาที่เรียนมา ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 3.381 พนักงานระดับปฏิบัติการมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งเท่ากับ 0.989

ลำดับที่ 6 โรงงานที่มีเพื่อนทำงานอยู่ก่อนแล้ว ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 3.368 พนักงานระดับปฏิบัติการมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งเท่ากับ 0.912

ลำดับที่ 7 โรงงานที่ผู้ปกครองของท่านแนะนำ ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 3.032 พนักงานระดับปฏิบัติการมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งเท่ากับ 0.989

#### 4.2.2 ด้านอุปกรณ์ที่ดีสำหรับการทำงาน

การวิเคราะห์ข้อมูลระดับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ตามปัจจัยด้านอุปกรณ์ที่ดีสำหรับการทำงาน ดังแสดงในตารางที่ 4.3

ตารางที่ 4.3 แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การแปลความหมาย และลำดับที่ ของระดับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ด้านความต้องการอุปกรณ์ที่ดีสำหรับการทำงาน

ปัจจัยด้านอุปกรณ์ที่ดีสำหรับการทำงาน	n = 288		ระดับการตัดสินใจ	ลำดับที่
	$\bar{X}$	S.D.		
1. เครื่องมือเครื่องจักรทันสมัยที่มีใช้ในการทำงาน	3.861	0.810	มาก	2
2. เครื่องมือเครื่องจักร ที่มีจำนวนเพียงพอต่อการทำงาน	3.829	0.771	มาก	3
3. เครื่องมือที่ใช้มีความปลอดภัยสูง	4.240	0.809	มาก	1
ค่าเฉลี่ยรวม	3.977	0.688	มาก	

จากตารางที่ 4.3 แสดงว่า ปัจจัยด้านอุปกรณ์ที่ดีสำหรับการทำงาน มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวม มีค่าเท่ากับ 3.977 ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.688 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับความคิดเห็นในแต่ละข้อเรียงลำดับได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 เครื่องมือที่ใช้มีความปลอดภัยสูง ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 4.240 พนักงานระดับปฏิบัติการมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งเท่ากับ 0.809

ลำดับที่ 2 เครื่องมือเครื่องจักรทันสมัยที่มีใช้ในการทำงาน ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 3.861 พนักงานระดับปฏิบัติการมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งเท่ากับ 0.810

ลำดับที่ 3 เครื่องมือเครื่องจักรที่มีจำนวนเพียงพอต่อการทำงาน ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 3.829 พนักงานระดับปฏิบัติการมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งเท่ากับ 0.771

### 4.2.3 ด้านค่าจ้าง / เงินเดือน

การวิเคราะห์ข้อมูลระดับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ตามปัจจัยด้านค่าจ้าง / เงินเดือน ดังแสดงในตารางที่ 4.4

ตารางที่ 4.4 แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การแปลความหมาย และลำดับที่ ของระดับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ด้านค่าจ้าง/ เงินเดือน

ปัจจัยด้านค่าจ้าง / เงินเดือน	n = 288		ระดับการตัดสินใจ	ลำดับที่
	$\bar{X}$	S.D.		
1. งานที่ให้เงินเดือนเท่ากับหรือสูงกว่ามาตรฐาน	4.300	0.821	มาก	2
2. งานที่ทำนั้นมีโอกาสได้ทำงานล่วงเวลา	4.081	0.921	มาก	5
3. มีโอกาสได้รับเงินเดือนสูงกว่าบริษัทอื่น ๆ	4.279	0.839	มาก	3
4. มีการจ่ายค่าเบี้ยขยัน	4.097	0.949	มาก	4
5. มีการจ่ายค่าโบนัส	4.443	0.701	มาก	1
ค่าเฉลี่ยรวม	4.242	0.689	มาก	

จากตารางที่ 4.4 แสดงว่า ปัจจัยด้านค่าจ้าง / เงินเดือน มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวม มีค่าเท่ากับ 4.242 ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.689 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับความคิดเห็นในแต่ละข้อเรียงลำดับได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 มีการจ่ายค่าโบนัสซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 4.443 พนักงานระดับปฏิบัติการมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งเท่ากับ 0.701

ลำดับที่ 2 งานที่ให้เงินเดือนเท่ากับหรือสูงกว่ามาตรฐาน ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 4.300 พนักงานระดับปฏิบัติการมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งเท่ากับ 0.821

ลำดับที่ 3 งานที่ให้เงินเดือนสูงกว่าบริษัทอื่น ๆ ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 4.279 ซึ่ง

พนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับความคิดเห็นความคิดเห็น ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.839

ลำดับที่ 4 มีการจ่ายค่าเบี่ยขยัน ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 4.097 พนักงานระดับปฏิบัติการมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งเท่ากับ 0.949

ลำดับที่ 5 งานที่ทำนั้นมีโอกาสได้ทำงานล่วงเวลา ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 4.081 พนักงานระดับปฏิบัติการมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งเท่ากับ 0.921

#### 4.2.4 ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

การวิเคราะห์ข้อมูลระดับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ตามปัจจัยด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ดังแสดงในตารางที่ 4.5

ตารางที่ 4.5 แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การแปลความหมาย และลำดับที่ ของระดับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ด้าน โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ปัจจัยด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	n = 288		ระดับการตัดสินใจ	ลำดับที่
	$\bar{X}$	S.D.		
1. มีโอกาสที่จะได้รับการปรับเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น	3.922	0.930	มาก	1
2. มีโอกาสที่จะได้รับการสนับสนุนให้ฝึกอบรม	3.868	0.891	มาก	2
3. มีโอกาสที่จะได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อ	3.820	1.022	มาก	3
4. มีโอกาสที่จะได้โยกย้ายไปทำงานในส่วนที่สำคัญขึ้น	3.711	0.968	มาก	4
ค่าเฉลี่ยรวม	3.832	0.846	มาก	

จากตารางที่ 4.5 แสดงว่า ปัจจัยด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานมีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวม มีค่าเท่ากับ 3.832 ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.846 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับความคิดเห็นในแต่ละข้อเรียงลำดับได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 มีโอกาสที่จะได้รับการปรับเลื่อนตำแหน่งงานที่สูงขึ้น ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 3.922 พนักงานระดับปฏิบัติการมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งเท่ากับ 0.930

ลำดับที่ 2 มีโอกาสที่จะได้รับการสนับสนุนให้ฝึกอบรม ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 3.868 พนักงานระดับปฏิบัติการมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งเท่ากับ 0.891

ลำดับที่ 3 มีโอกาสที่จะได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อ ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 3.820 พนักงานระดับปฏิบัติการมีความคิดเห็นแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งเท่ากับ 1.022

ลำดับที่ 4 มีโอกาสที่จะได้รับการโยกย้ายไปทำงานในส่วนที่สำคัญขึ้น ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 3.711 พนักงานระดับปฏิบัติการมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งเท่ากับ 0.968

#### 4.2.5 ด้านสภาพการทำงานที่ดี

การวิเคราะห์ข้อมูลระดับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ตามปัจจัยด้านสภาพการทำงานที่ดี ดังแสดงในตารางที่ 4.6

ตารางที่ 4.6 แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การแปลความหมาย และลำดับที่ ของระดับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ด้านสภาพการทำงานที่ดี

ปัจจัยด้านสภาพการทำงานที่ดี	n = 288		ระดับการตัดสินใจ	ลำดับที่
	$\bar{X}$	S.D.		
1. สถานที่ทำงานที่มีความปลอดภัยต่อร่างกาย	4.242	0.820	มาก	1
2. สถานที่ทำงานที่มีความถูกสุขลักษณะ	4.138	0.731	มาก	3
3. สภาพการทำงานมีสถานที่พัก เพื่อผ่อนคลาย	3.841	0.847	มาก	5
4. สถานที่ทำงานมีมลพิษต่อสภาวะแวดล้อมต่ำ	4.020	0.792	มาก	4
5. มีการป้องกันอันตรายที่จะเกิดต่อสุขภาพกายสูง	4.191	0.760	มาก	2
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>4.086</b>	<b>0.654</b>	<b>มาก</b>	

จากตารางที่ 4.6 แสดงว่า ปัจจัยด้านสภาพการทำงานที่ดีมีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวม มีค่าเท่ากับ 4.086 ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.654 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับความคิดเห็นในแต่ละข้อเรียงลำดับได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 สถานที่ทำงานที่มีความปลอดภัยต่อร่างกายซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 4.242 พนักงานระดับปฏิบัติการมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งเท่ากับ 0.820

ลำดับที่ 2 สถานที่ทำงานมีการป้องกันอันตรายที่จะเกิดต่อสุขภาพกายสูง ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงาน ในอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ อยู่ในระดับมากโดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 4.191 พนักงานระดับปฏิบัติการมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งเท่ากับ 0.760

ลำดับที่ 3 สถานที่ทำงานที่มีความถูกสุขลักษณะ ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 4.138 พนักงานระดับปฏิบัติการมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งเท่ากับ 0.731

ลำดับที่ 4 สถานที่ทำงานที่มีมลพิษต่อสภาวะแวดล้อมต่ำ ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงาน ในอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 4.020 พนักงานระดับปฏิบัติการมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งเท่ากับ 0.792

ลำดับที่ 5 สภาพการทำงานมีสถานที่พัก เพื่อผ่อนคลาย ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 3.841 พนักงานระดับปฏิบัติการมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งเท่ากับ 0.847

#### 4.2.6 ด้านสวัสดิการอื่นๆ

การวิเคราะห์ข้อมูลระดับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ตามปัจจัยด้านสวัสดิการอื่นๆ ดังแสดงในตารางที่ 4.7

ตารางที่ 4.7 แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การแปลความหมาย และลำดับที่ ของระดับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ด้านสวัสดิการอื่นๆ

ปัจจัยด้านสวัสดิการอื่นๆ	n = 288		ระดับการตัดสินใจ	ลำดับที่
	$\bar{X}$	S.D.		
1. มีบริการรับ – ส่งระหว่างที่ทำงานกับบ้านพัก	4.302	0.749	มาก	2
2. มีการให้ค่ารักษาพยาบาลที่เหมาะสม	4.391	0.671	มาก	1
3. มีสวัสดิการช่วยเหลือด้านที่พักอาศัย	3.920	1.010	มาก	4
4. การให้บริการ ข้าวอาหารกลางวัน น้ำดื่มฟรี	3.892	1.021	มาก	5
5. การให้เงินกู้ยืมค่าเล่าเรียนบุตร	3.747	1.028	มาก	7
6. การให้เงินกู้ฉุกเฉิน	3.761	1.041	มาก	6
7. มีชุดทำงานแจก	3.940	0.960	มาก	3
ค่าเฉลี่ยรวม	3.995	0.753	มาก	

จากตารางที่ 4.7 แสดงว่า ปัจจัยด้านสวัสดิการอื่นๆ มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวม มีค่าเท่ากับ 3.995 ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.753 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับความคิดเห็นในแต่ละข้อเรียงลำดับได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 มีการให้ค่ารักษาพยาบาล (การประกันสุขภาพ/ประกันอุบัติเหตุ/เงินประกันสังคม) ที่เหมาะสมซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 4.391 พนักงานระดับปฏิบัติการมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งเท่ากับ 0.671

ลำดับที่ 2 มีบริการรับ – ส่งระหว่างที่ทำงานกับบ้านพัก ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 4.302 พนักงานระดับปฏิบัติการมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งเท่ากับ 0.749

ลำดับที่ 3 มีชุดทำงานแจก ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 3.940 พนักงานระดับปฏิบัติการมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งเท่ากับ 0.960

ลำดับที่ 4 มีสวัสดิการช่วยเหลือด้านที่พักอาศัย ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 3.920 พนักงานระดับปฏิบัติการมีความคิดเห็นแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งเท่ากับ 1.010

ลำดับที่ 5 การให้บริการ ข้าวอาหารกลางวัน น้ำดื่มฟรี ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 3.892 พนักงานระดับปฏิบัติการมีความคิดเห็นแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งเท่ากับ 1.021

ลำดับที่ 6 การให้เงินกู้ฉุกเฉิน ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 3.761 พนักงานระดับปฏิบัติการมีความคิดเห็นแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งเท่ากับ 1.041

ลำดับที่ 7 การให้เงินกู้ยืมค่าเล่าเรียนบุตร ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 3.750 พนักงานระดับปฏิบัติการมีความคิดเห็นแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งเท่ากับ 1.030

#### 4.2.7 ด้านนายจ้าง

การวิเคราะห์ข้อมูลระดับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ ตามปัจจัยด้านนายจ้าง ดังแสดงในตารางที่ 4.8

ตารางที่ 4.8 แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การแปลความหมาย และลำดับที่ ของระดับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ด้านนายจ้าง

ปัจจัยด้านนายจ้าง	n = 288		ระดับการตัดสินใจ	ลำดับที่
	$\bar{X}$	S.D.		
1. นายจ้าง เป็นคนมีชื่อเสียง ยอมรับยกย่องจากสังคม	3.333	0.931	ปานกลาง	5
2. การพิจารณาความดี หรือลงโทษโดยมีหลักเกณฑ์	3.601	0.881	มาก	4
3. การพิจารณาความดี หรือลงโทษโดยมีความยุติธรรม	3.889	0.889	มาก	3
4. มีนโยบายในด้านการบริหารงานที่สร้างความมั่นใจ	4.029	0.810	มาก	2
5. นายจ้าง บริหารงานโดยรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน	4.118	0.870	มาก	1
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>3.794</b>	<b>0.695</b>	<b>มาก</b>	

จากตารางที่ 4.8 แสดงว่า ปัจจัยด้านนายจ้างมีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวม มีค่าเท่ากับ 3.794 ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.695 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับความคิดเห็นในแต่ละข้อเรียงลำดับได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 นายจ้าง บริหารงานโดยรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 4.118 พนักงานระดับปฏิบัติการมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งเท่ากับ 0.870

ลำดับที่ 2 การมีนโยบายในด้านการบริหารงานที่สร้างความมั่นใจ ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 4.029 พนักงานระดับปฏิบัติการมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งเท่ากับ 0.810

ลำดับที่ 3 การพิจารณาความดี ความชอบหรือลงโทษโดยนายจ้างมีความยุติธรรมซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 3.889 พนักงานระดับปฏิบัติการมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งเท่ากับ 0.889

ลำดับที่ 4 การพิจารณาความดี ความชอบหรือลงโทษโดยนายจ้างมีหลักเกณฑ์ ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 3.601 พนักงานระดับปฏิบัติการมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งเท่ากับ 0.881

ลำดับที่ 5 นายจ้างเป็นคนที่เชื่อถือ เป็นที่ยอมรับยกย่องจากสังคม ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 3.333 พนักงานระดับปฏิบัติการมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งเท่ากับ 0.931

การวิเคราะห์ความคิดเห็นโดยภาพรวมตามปัจจัยทั้ง 7 ด้าน ซึ่งมีผลต่อระดับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ ได้ผลดังตารางที่ 4.9

ตารางที่ 4.9 แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การแปลความหมาย และลำดับที่ ของระดับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในภาพรวม

ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงาน	n = 288		ระดับการตัดสินใจ	ลำดับที่
	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านการทำงานที่ตนสนใจ	3.637	0.522	มาก	7
2. ด้านอุปกรณ์ที่ดีสำหรับการทำงาน	3.977	0.688	มาก	4
3. ด้านค่าจ้าง / เงินเดือน	4.242	0.689	มาก	1
4. ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.832	0.846	มาก	5
5. ด้านสภาพการทำงานที่ดี	4.086	0.654	มาก	2
6. ด้านสวัสดิการอื่นๆ	3.995	0.753	มาก	3
7. ด้านนายจ้าง	3.794	0.695	มาก	6
<b>ในภาพรวม</b>	<b>3.937</b>	<b>0.526</b>	<b>มาก</b>	

จากตารางที่ 4.9 แสดงว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์โดยภาพรวม ทั้ง 7 ด้าน มีผลต่อระดับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.937 ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งเท่ากับ 0.526 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับความคิดเห็นแต่ละข้อเรียงลำดับได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 ด้านค่าจ้าง / เงินเดือน ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 4.242 พนักงานระดับปฏิบัติการมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งเท่ากับ 0.689

ลำดับที่ 2 ด้านสภาพการทำงานที่ดี ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 4.086 พนักงานระดับปฏิบัติการมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งเท่ากับ 0.654

ลำดับที่ 3 ด้านสวัสดิการอื่นๆ ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณา

จากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 3.995 พนักงานระดับปฏิบัติการมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งเท่ากับ 0.753

ลำดับที่ 4 ด้านอุปกรณ์ที่ดีสำหรับการทำงาน ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 3.977 พนักงานระดับปฏิบัติการมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งเท่ากับ 0.688

ลำดับที่ 5 ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 3.832 พนักงานระดับปฏิบัติการมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งเท่ากับ 0.846

ลำดับที่ 6 ด้านนายจ้าง ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 3.794 พนักงานระดับปฏิบัติการมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งเท่ากับ 0.695

ลำดับที่ 7 ด้านการทำงานที่ตนสนใจ ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 3.637 พนักงานระดับปฏิบัติการมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งเท่ากับ 0.522

#### 4.3 ผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ แยกตามปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

4.3.1 การวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ที่มีเพศต่างกัน

การวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ที่มีเพศต่างกัน แสดงในตารางที่ 4.10

**สมมติฐานที่ 1** พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีเพศแตกต่างกัน มีระดับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.10 แสดงค่า p-value ของผลการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ของระดับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ จำแนกตามเพศ โดยใช้ t-test

ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงาน	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ของเพศ		p-value
	เพศชาย (n = 59)	เพศหญิง (n = 229)	
1. ด้านการทำงานที่ตนสนใจ	3.942	3.558	0.019*
2. ด้านอุปกรณ์ที่ดีสำหรับการทำงาน	4.130	3.937	0.142
3. ด้านค่าจ้าง / เงินเดือน	4.261	4.237	0.055
4. ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	4.258	3.722	0.054
5. ด้านสภาพการทำงานที่ดี	4.275	4.038	0.412
6. ด้านสวัสดิการอื่นๆ	4.099	3.968	0.533
7. ด้านนายจ้าง	3.983	3.745	0.693
ในภาพรวม	4.135	3.886	0.600

หมายเหตุ \*หมายถึงมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.10 ผลการทดสอบโดยใช้วิธี t-test พบว่า โดยภาพรวม มีค่า p-value เท่ากับ 0.600 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่าในภาพรวมพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีเพศแตกต่างกัน มีระดับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในด้านการทำงานที่ตนสนใจของพนักงานระดับปฏิบัติการ ที่มีเพศแตกต่างกันมีระดับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนในด้านอุปกรณ์ที่ดีสำหรับการทำงาน ด้านค่าจ้าง/เงินเดือน ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านสภาพการทำงานที่ดี ด้านสวัสดิการอื่นๆ และด้านนายจ้าง ของพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีเพศแตกต่างกัน มีระดับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**4.3.2 การวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ที่มีอายุต่างกัน**

การวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ที่มีอายุต่างกัน แสดงในตารางที่ 4.11

สมมติฐานที่ 2 พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุแตกต่างกัน มีระดับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.11 แสดงค่า p-value ของผลการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ของระดับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ จำแนกตามอายุ โดยใช้ One-way ANOVA

ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงาน	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) แบ่งตามช่วงอายุ			p-value
	น้อยกว่า 25 ปี (n = 71)	25-30 ปี (n = 138)	มากกว่า 30 ปี (n = 79)	
1. ด้านการทำงานที่ตนสนใจ	3.619	3.657	3.616	0.816
2. ด้านอุปกรณ์ที่ดีสำหรับการทำงาน	4.014	4.002	3.898	0.494
3. ด้านค่าจ้าง / เงินเดือน	4.239	4.292	4.154	0.365
4. ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.915	3.791	3.825	0.605
5. ด้านสภาพการทำงานที่ดี	4.163	4.084	4.020	0.410
6. ด้านสวัสดิการอื่นๆ	4.064	4.042	3.848	0.125
7. ด้านนายจ้าง	3.859	3.798	3.726	0.505
<b>ในภาพรวม</b>	<b>3.982</b>	<b>3.953</b>	<b>3.870</b>	<b>0.382</b>

จากตารางที่ 4.11 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) พบว่า ในภาพรวมมีค่า p-value เท่ากับ 0.382 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุแตกต่างกัน มีระดับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานตามปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ได้ตั้งไว้ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุแตกต่างกัน มีระดับปัจจัยการตัดสินใจเข้าทำงาน ในอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ตามปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจทุกด้าน ได้แก่ ด้านการทำงานที่ตนสนใจ ด้านอุปกรณ์ที่ดีสำหรับการทำงาน ด้านค่าจ้าง / เงินเดือน ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านสภาพการทำงานที่ดี ด้านสวัสดิการ และด้านนายจ้าง ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

### 4.3.3 การวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ที่มีสถานภาพการสมรสต่างกัน

การวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ที่มีสถานภาพการสมรสต่างกัน แสดงในตารางที่ 4.12 และ 4.13

สมมติฐานที่ 3 พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกัน มีระดับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.12 แสดงค่า p-value ของผลการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ของระดับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ จำแนกตามสถานภาพการสมรส โดยใช้ One-way ANOVA

ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงาน	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ของสถานภาพการสมรส			p-value
	โสด (n = 175)	สมรส (n = 106)	หย่าร้าง/ หม้าย/ แยกกันอยู่ (n = 7)	
1. ด้านการทำงานที่ตนสนใจ	3.552	3.783	3.530	0.001**
2. ด้านอุปกรณ์ที่ดีสำหรับการทำงาน	3.912	4.110	3.571	0.018*
3. ด้านค่าจ้าง / เงินเดือน	4.184	4.356	3.942	0.064
4. ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.798	3.919	3.321	0.137
5. ด้านสภาพการทำงานที่ดี	4.043	4.183	3.685	0.058
6. ด้านสวัสดิการอื่นๆ	3.915	4.141	3.755	0.035*
7. ด้านนายจ้าง	3.734	3.917	3.400	0.032*
ในภาพรวม	3.877	4.058	3.601	0.004**

หมายเหตุ \*\*หมายถึงมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 \*หมายถึงมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.12 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) พบว่า ในภาพรวมมีค่า p-value เท่ากับ 0.004 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 แสดงว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีสถานภาพการสมรสต่างกันมีระดับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานตามปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานโดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีสถานภาพการสมรสต่างกันมีระดับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นการสนับสนุนสมมติฐานที่ตั้งไว้และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีสถานภาพการสมรสต่างกันมีระดับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นการสนับสนุนสมมติฐานที่ตั้งไว้และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีสถานภาพการสมรสต่างกันมีระดับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นการสนับสนุนสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมรสแตกต่างกัน มีระดับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานตามปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงาน ในด้านการทำงานที่ตนสนใจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และด้านอุปกรณ์ที่ดีสำหรับการทำงาน ด้านสวัสดิการอื่นๆและด้านนายจ้าง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนในด้านค่าจ้าง / เงินเดือน ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านสภาพการทำงานที่ดี ของพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกันมีระดับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อทดสอบเพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ ตามปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกัน เป็นรายคู่โดยวิธี LSD ได้ผลการเปรียบเทียบแสดงในตารางที่ 4.13 ดังนี้

ตารางที่ 4.13 แสดงค่า p-value ของผลการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบความแตกต่าง ของค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ระดับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงาน จำแนกตามสถานภาพการสมรส ในด้านการทำงานที่ตนสนใจ ด้านอุปกรณ์ที่ดีสำหรับการทำงาน ด้านสวัสดิการอื่นๆ ด้านนายจ้าง และในภาพรวม เป็นรายคู่ โดยใช้ LSD

ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงาน	สถานภาพการสมรส	$\bar{X}$	กลุ่มที่	p-value		
				1	2	3
ด้านการทำงานที่ตนสนใจ	โสด	3.553	1	-	0.000**	0.911
	สมรส	3.783	2	-	-	0.207
	หย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่	3.531	3	-	-	-
ด้านอุปกรณ์ที่ดีสำหรับการทำงาน	โสด	3.912	1	-	0.019*	0.195
	สมรส	4.110	2	-	-	0.044*
	หย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่	3.571	3	-	-	-
ด้านสวัสดิการอื่นๆ	โสด	3.915	1	-	0.014*	0.579
	สมรส	4.142	2	-	-	0.186
	หย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่	3.755	3	-	-	-

ตารางที่ 4.13 (ต่อ)

ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงาน	สถานภาพการสมรส	$\bar{X}$	กลุ่มที่	p-value		
				1	2	3
ค่านายจ้าง	โสด	3.735	1	-	0.033*	0.208
	สมรส	3.917	2	-	-	0.055
	หย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่	3.400	3	-	-	-
ในภาพรวม	โสด	3.877	1	-	0.005**	0.167
	สมรส	4.058	2	-	-	0.024*
	หย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่	3.601	3	-	-	-

หมายเหตุ \*\*หมายถึงมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 \*หมายถึงมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.13 ในภาพรวมพนักงานระดับปฏิบัติการ ที่มีสถานภาพหย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่ มีระดับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานแตกต่างจากพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีสถานภาพสมรส อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีสถานภาพสมรสมีระดับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานแตกต่างจากพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีสถานภาพโสด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีสถานภาพหย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่ และพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีสถานภาพโสด มีระดับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานไม่แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในแต่ละด้านพบว่า

ด้านการงานที่คนสนใจ พนักงานระดับปฏิบัติการ ที่มีสถานภาพการสมรสมีระดับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานแตกต่างจากพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีสถานภาพโสด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนสถานภาพการสมรสคู่อื่นๆ มีระดับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจไม่แตกต่างกัน

ด้านอุปกรณ์ที่ดีสำหรับการทำงาน พนักงานระดับปฏิบัติการ ที่มีสถานภาพการสมรสมีระดับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานแตกต่างจากพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีสถานภาพโสด และพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีสถานภาพสมรสมีระดับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานแตกต่าง จากพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีสถานภาพหย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนสถานภาพการสมรสคู่อื่น ๆ มีระดับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจไม่แตกต่างกัน

ด้านสวัสดิการอื่นๆ พนักงานระดับปฏิบัติการ ที่มีสถานภาพการสมรสมีระดับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานแตกต่างจากพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีสถานภาพโสด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนสถานภาพการสมรสอื่นๆ มีระดับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจไม่แตกต่างกัน

ด้านนายจ้าง พนักงานระดับปฏิบัติการ ที่มีสถานภาพการสมรสมีระดับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานแตกต่างจากพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีสถานภาพโสด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนสถานภาพการสมรสอื่นๆ มีระดับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจไม่แตกต่างกัน

#### 4.3.4 การวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน

การวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน แสดงในตารางที่ 4.14

**สมมติฐานที่ 4** พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีระดับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.14 แสดงค่า p-value ของผลการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ของระดับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ จำแนกตามระดับการศึกษา โดยใช้ One-way ANOVA

ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจ เข้าทำงาน	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ของระดับการศึกษา				p-value
	ม.3 (n=29)	ม.6/ ปวช. (n = 116)	อนุปริญญา/ ปวส. (n = 73)	ปริญญาตรี/ สูงกว่า (n = 70)	
1. ด้านการทำงานที่ตนสนใจ	3.443	3.527	3.953	3.569	0.000**
2. ด้านอุปกรณ์ที่ดีสำหรับ การทำงาน	3.977	3.982	4.191	3.740	0.001**
3. ด้านค่าจ้าง / เงินเดือน	4.386	4.258	4.298	4.094	0.168
4. ด้านโอกาสก้าวหน้าใน หน้าที่การงาน	3.594	3.640	4.051	4.017	0.001**
5. ด้านสภาพการทำงานที่ดี	4.089	4.000	4.208	4.100	0.205

ตารางที่ 4.14 (ต่อ)

ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจ เข้าทำงาน	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ของระดับการศึกษา				p-value
	ม.3 (n=29)	ม.6/ ปวช. (n = 116)	อนุปริญญา/ ปวส. (n = 73)	ปริญญาตรี/ สูงกว่า (n = 70)	
6. ด้านสวัสดิการอื่นๆ	4.118	3.950	4.248	3.751	0.001**
7. ด้านนายจ้าง	3.827	3.739	3.969	3.685	0.066
<b>ในภาพรวม</b>	<b>3.919</b>	<b>3.871</b>	<b>4.132</b>	<b>3.852</b>	<b>0.003**</b>

หมายเหตุ \*\*หมายถึงมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.14 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) พบว่า ในภาพรวม มีค่า p-value เท่ากับ 0.003 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 แสดงว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีระดับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานตามปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน และเมื่อทำการพิจารณาเปรียบเทียบเป็นรายด้านพบว่า ในด้านค่าจ้าง / เงินเดือน ด้านสภาพการทำงานที่ดี และด้านนายจ้าง พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีระดับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานไม่แตกต่างกัน ส่วนในด้านการทำงานที่ตนสนใจ ด้านอุปกรณ์ที่ดีสำหรับการทำงาน ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านสวัสดิการอื่นๆ มีระดับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

พิจารณาความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยในการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน ในด้านการทำงานที่ตนสนใจ ด้านอุปกรณ์ที่ดีสำหรับการทำงาน ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านสวัสดิการอื่น ๆ ในแต่ละกลุ่มโดยทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธี LSD ผลการทดสอบเฉพาะที่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แสดงไว้ในตารางที่ 4.15

ตารางที่ 4.15 แสดงค่า p-value ของผลการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบความแตกต่าง ของค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ระดับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษาในด้านการทำงานที่ตนสนใจ ด้านอุปกรณ์ที่ดีสำหรับการทำงาน ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านสวัสดิการอื่นๆ และในภาพรวมเป็นรายคู่ โดยใช้ LSD

ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงาน	ระดับการศึกษา	$\bar{X}$	กลุ่มที่	p-value			
				1	2	3	4
ด้านการทำงานที่ตนสนใจ	ม.3	3.443	1	-	0.410	0.000**	0.244
	ม.6/ ปวช.	3.527	2	-	-	0.000**	0.568
	อนุปริญญา/ ปวส.	3.953	3	-	-	-	0.000**
	ปริญญาตรี/ สูงกว่า	3.569	4	-	-	-	-
ด้านอุปกรณ์ที่ดีสำหรับการทำงาน	ม.3	3.977	1	-	0.967	0.147	0.116
	ม.6/ ปวช.	3.983	2	-	-	0.039*	0.019*
	อนุปริญญา/ ปวส.	4.192	3	-	-	-	0.000**
	ปริญญาตรี/ สูงกว่า	3.743	4	-	-	-	-
ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	ม.3	3.595	1	-	0.792	0.012*	0.021*
	ม.6/ ปวช.	3.640	2	-	-	0.001**	0.003**
	อนุปริญญา/ ปวส.	4.051	3	-	-	-	0.808
	ปริญญาตรี/ สูงกว่า	4.018	4	-	-	-	-
ด้านสวัสดิการอื่นๆ	ม.3	4.118	1	-	0.273	0.420	0.024*
	ม.6/ ปวช.	3.951	2	-	-	0.007**	0.073
	อนุปริญญา/ ปวส.	4.249	3	-	-	-	0.000**
	ปริญญาตรี/ สูงกว่า	3.751	4	-	-	-	-
ในภาพรวม	ม.3	3.920	1	-	0.652	0.062	0.551
	ม.6/ ปวช.	3.871	2	-	-	0.001**	0.801
	อนุปริญญา/ ปวส.	4.132	3	-	-	-	0.001**
	ปริญญาตรี/ สูงกว่า	3.852	4	-	-	-	-

หมายเหตุ \*\*หมายถึงมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 \*หมายถึงมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.15 พบว่า ในภาพรวมพนักงานระดับปฏิบัติการ ที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีระดับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจไม่แตกต่างกัน ยกเว้นพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.6) หรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) และพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษาอนุปริญญา หรือประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) มีการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ตามปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานแตกต่าง เช่นเดียวกับพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี หรือสูงกว่า และพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษาอนุปริญญา หรือประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) มีการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ตามปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

เมื่อพิจารณาปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในแต่ละด้าน ดังต่อไปนี้

ด้านการงานที่ตนสนใจ พนักงานระดับปฏิบัติการ ที่มีระดับการศึกษาอนุปริญญา/ปวส. มีระดับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในด้านการงานที่ตนสนใจแตกต่างจากพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น และมัธยมศึกษาตอนปลาย /ปวช. อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีมีระดับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานแตกต่างจากพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษาอนุปริญญา/ปวส.อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนระดับการศึกษาอื่น ๆ มีระดับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานไม่แตกต่างกัน

ด้านอุปกรณ์ที่ดีสำหรับการทำงาน พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษาอนุปริญญา/ปวส. และพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีระดับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานแตกต่างจากพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีระดับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานแตกต่างจากพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษาอนุปริญญา/ปวส. อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนระดับการศึกษาอื่น ๆ มีระดับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานไม่แตกต่างกัน

ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษาอนุปริญญา/ปวส. และพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีระดับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานแตกต่างจากพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษาอนุปริญญา/ปวส. และพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีระดับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานแตกต่างจากพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนระดับการศึกษาอื่น ๆ มีระดับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานไม่แตกต่างกัน

ด้านสวัสดิการอื่น ๆ พนักงานระดับปฏิบัติการ ที่มีระดับการศึกษาอนุปริญญา/ปวส. มีระดับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานแตกต่างจากพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีระดับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานแตกต่างจากพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีระดับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานแตกต่างจากพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษาอนุปริญญา/ปวส. อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนระดับการศึกษาอื่นๆ มีระดับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานไม่แตกต่างกัน

#### 4.3.5 การวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน

การวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน แสดงในตารางที่ 4.16

สมมติฐานที่ 5 พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีระดับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.16 แสดงค่า p-value ของผลการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ของระดับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยใช้ One-way ANOVA

ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงาน	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ของประสบการณ์การทำงาน			p-value
	น้อยกว่า 3 ปี (n = 91)	3 - 6 ปี (n = 92)	มากกว่า 6 ปี (n = 105)	
1. ด้านการทำงานที่คนสนใจ	3.637	3.678	3.600	0.575
2. ด้านอุปกรณ์ที่ดีสำหรับการทำงาน	3.974	4.032	3.930	0.582
3. ด้านค่าจ้าง / เงินเดือน	4.279	4.280	4.175	0.466
4. ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.906	3.828	3.769	0.526
5. ด้านสภาพการทำงานที่ดี	4.173	4.030	4.059	0.291
6. ด้านสวัสดิการอื่นๆ	4.106	3.998	3.893	0.142
7. ด้านนายจ้าง	3.896	3.754	3.739	0.230
<b>ในภาพรวม</b>	<b>3.996</b>	<b>3.943</b>	<b>3.881</b>	<b>0.307</b>

จากตารางที่ 4.16 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่า ในภาพรวม มีค่า p-value เท่ากับ 0.307 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระยะเวลาในการทำงานแตกต่างกัน มีระดับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงาน ไม่แตกต่างกัน

#### 4.3.6 การวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ที่อยู่ฝ่ายงานที่สังกัดต่างกัน

การวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ที่อยู่ฝ่ายงานที่สังกัดต่างกัน แสดงในตารางที่ 4.17

สมมติฐานที่ 6 พนักงานระดับปฏิบัติการที่อยู่ฝ่ายงานที่สังกัดแตกต่างกัน มีระดับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.17 แสดงค่า p-value ของผลการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ของระดับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ จำแนกตามฝ่ายงานที่สังกัด โดยใช้ One-way ANOVA

ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงาน	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) แบ่งตามฝ่ายงาน					p-value
	ผลิต (n=133)	คุณภาพ (n=57)	ซ่อมบำรุง (n=18)	วิศวกรรม (n=32)	อื่น ๆ (n=48)	
1. ด้านการทำงานที่ตนสนใจ	3.531	3.817	3.635	3.804	3.604	0.003**
2. ด้านอุปกรณ์ที่ดีสำหรับการทำงาน	3.987	4.040	4.037	3.760	3.993	0.428
3. ด้านค่าจ้าง / เงินเดือน	4.282	4.357	4.244	4.063	4.108	0.195
4. ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.639	3.986	3.889	4.109	3.974	0.008**
5. ด้านสภาพการทำงานดี	4.058	4.161	4.000	4.088	4.104	0.857
6. ด้านสวัสดิการอื่นๆ	4.032	4.060	4.095	3.817	3.893	0.444
7. ด้านนายจ้าง	3.788	3.866	3.644	3.819	3.763	0.810
ในภาพรวม	3.902	4.042	3.935	3.923	3.920	0.579

หมายเหตุ \*\*หมายถึงมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.17 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) พบว่า ในภาพรวม มีค่า p-value เท่ากับ 0.579 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่า พนักงานระดับปฏิบัติการ ที่อยู่ฝ่ายงานที่สังกัดแตกต่างกัน มีระดับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงาน ตามปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงาน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ได้ตั้งไว้ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีฝ่ายงานที่สังกัดแตกต่างกัน มีค่าเฉลี่ยของระดับปัจจัยการตัดสินใจเข้าทำงาน ด้านการทำงานที่ตนสนใจ และด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนในด้านอุปกรณ์ที่ดีสำหรับการทำงาน ด้านค่าจ้าง / เงินเดือน ด้านสภาพการทำงานที่ดี ด้านสวัสดิการอื่น ๆ และด้านนายจ้าง มีระดับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงาน ไม่แตกต่างกัน

พิจารณาความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยในการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีฝ่ายงานที่สังกัดแตกต่างกัน ในด้านการทำงานที่ตนสนใจ ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โดยทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธี LSD ผลการทดสอบเฉพาะที่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงไว้ในตารางที่ 4.18

ตารางที่ 4.18 แสดงค่า p-value ของผลการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ของระดับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ จำแนกตามฝ่ายงานที่สังกัด ในด้านการทำงานที่ตนสนใจ ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และในภาพรวมเป็นรายคู่ โดยใช้ LSD

ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงาน	ฝ่ายงานที่สังกัด	$\bar{X}$	กลุ่มที่	p-value				
				1	2	3	4	5
ด้านการทำงานที่ตนสนใจ	ผลิต	3.532	1	-	0.000**	0.422	0.007**	0.400
	คุณภาพ	3.817	2	-	-	0.188	0.905	0.034*
	ซ่อมบำรุง	3.635	3	-	-	-	0.263	0.828
	วิศวกรรม	3.804	4	-	-	-	-	0.088
	ฝ่ายอื่นๆ	3.604	5	-	-	-	-	-
ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	ผลิต	3.639	1	-	0.009**	0.232	0.004**	0.017*
	คุณภาพ	3.987	2	-	-	0.663	0.505	0.937
	ซ่อมบำรุง	3.889	3	-	-	-	0.369	0.711
	วิศวกรรม	4.109	4	-	-	-	-	0.476
	ฝ่ายอื่นๆ	3.974	5	-	-	-	-	-

หมายเหตุ \*\*หมายถึงมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 \*หมายถึงมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.18 สามารถพิจารณาระดับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจในแต่ละด้านดังต่อไปนี้

ด้านการงานที่คนสนใจ พนักงานระดับปฏิบัติการที่สังกัดอยู่ฝ่ายงานผลิต มีระดับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานแตกต่างจากพนักงานระดับปฏิบัติการที่อยู่ฝ่ายงานคุณภาพและฝ่ายงานวิศวกรรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 พนักงานระดับปฏิบัติการที่สังกัดอยู่ฝ่ายงานคุณภาพมีระดับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานแตกต่างจากพนักงานระดับปฏิบัติการที่อยู่ฝ่ายงานอื่น ๆ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนฝ่ายงานคู่อื่น ๆ มีระดับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานไม่แตกต่างกัน

ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน พนักงานระดับปฏิบัติการที่สังกัดอยู่ฝ่ายงานผลิต มีระดับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานแตกต่างจากพนักงานระดับปฏิบัติการที่อยู่ฝ่ายงานคุณภาพ ฝ่ายงานวิศวกรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และพนักงานระดับปฏิบัติการที่สังกัดอยู่ฝ่ายงานผลิต มีระดับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานแตกต่างจากพนักงานระดับปฏิบัติการที่อยู่ฝ่ายงานอื่น ๆ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนฝ่ายงานคู่อื่น ๆ มีระดับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงาน ไม่แตกต่างกัน

#### 4.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ เขตอำเภอบางเสาธง จังหวัดสมุทรปราการ

จากแบบสอบถามตอนที่ 3 ซึ่งเป็นการสอบถามความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ เขตอำเภอบางเสาธง จังหวัดสมุทรปราการ ผู้วิจัยได้รวบรวมความคิดเห็นที่ใกล้เคียงกัน ไว้ในกลุ่มเดียวกัน ได้ดังนี้ คือ

##### 1. ปัจจัยด้านค่าจ้าง/เงินเดือน

- ควรมีการปรับเงินเดือนประจำปี และการจ่ายเงินโบนัส ในอัตราส่วนที่เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจและผลกำไรของบริษัท จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 1.74

- ควรจ่ายค่าทำงานล่วงเวลาในอัตราจริงเทียบกับชั่วโมงการทำงาน ไม่ใช่อัตราเหมาจ่าย จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 4.17

##### 2. ปัจจัยด้านสภาพการทำงานที่ดี

- ควรจัดสร้างและดูแลสถานที่ผลิตให้มีสภาวะแวดล้อมที่ดีอย่างต่อเนื่อง จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 2.78

- ควรจัดให้มีและดูแลอุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคลที่มีคุณภาพและเหมาะสมกับลักษณะงานที่ปฏิบัติ จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 1.74

### 3. ปัจจัยด้านสวัสดิการอื่นๆ

- สวัสดิการการรักษาพยาบาลที่ครอบคลุมถึงครอบครัวของพนักงาน จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 5.90

- มีรถรับ-ส่งระหว่างที่ทำงานกับบ้านพักของพนักงานอย่างเพียงพอ จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 2.43

- มีการจัดกิจกรรมด้านกีฬาหรือด้านการท่องเที่ยวประจำปีให้กับพนักงาน จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 4.17



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## บทที่ 5

### สรุปผลการวิจัย อภิปราย และข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ เขตอำเภอบางเสาธง จังหวัดสมุทรปราการ” ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการว่ามีปัจจัยใดที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ โดยมีกลุ่มประชากรสำหรับการวิจัยคือ พนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ เขตอำเภอบางเสาธง จังหวัดสมุทรปราการ

ในบทนี้ผู้วิจัยจะกล่าวถึงการสรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ โดยประกอบด้วยข้อเสนอแนะเพื่อนำไปใช้ และข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

#### 5.1 สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ผลการวิจัยในบทที่ 4 สรุปผลการวิจัยได้ตามลำดับ ดังนี้

##### 5.1.1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ในด้านเพศ พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย คือ เป็นเพศหญิง ร้อยละ 79.5 และเป็นเพศชาย ร้อยละ 20.5

ในด้านอายุ พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการ ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 25 – 30 ปี คือ ร้อยละ 47.9 รองลงมา คือ มีอายุมากกว่า 30 ปี ร้อยละ 27.4 และมีอายุน้อยกว่า 25 ปี น้อยที่สุด คือ ร้อยละ 24.7

ในด้านสถานภาพการสมรส พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด ร้อยละ 60.8 รองลงมาคือ พนักงานระดับปฏิบัติการมีสถานภาพสมรส ร้อยละ 36.8 และพนักงานระดับปฏิบัติการมีสถานภาพหย่าร้าง / หม้าย / แยกกันอยู่ มีจำนวนน้อยที่สุด คือ ร้อยละ 2.4

ในด้านระดับการศึกษา พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการ ส่วนใหญ่จบการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.6) หรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) คือ ร้อยละ 40.3 รองลงมา คือ กลุ่มที่จบการศึกษาในระดับอนุปริญญา หรือประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) มีร้อยละ 25.3 กลุ่มที่จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี หรือสูงกว่า คือ ร้อยละ 24.3 และกลุ่มที่จบการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาตอนต้น หรือเทียบเท่า มีจำนวนน้อยที่สุด คือ ร้อยละ 10.1

ในด้านประสบการณ์การทำงาน พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการทำงานมากกว่า 6 ปี คือ ร้อยละ 36.5 รองลงมา คือ กลุ่มที่มีระยะเวลาในการทำงานระหว่าง 3 –

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

6 ปี มีร้อยละ 31.9 และกลุ่มที่มีระยะเวลาในการทำงานน้อยกว่า 3 ปี มีจำนวนน้อยที่สุด คือ ร้อยละ 31.6

ในด้านฝ่ายงานที่สังกัด พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการส่วนใหญ่ปฏิบัติงานอยู่ในฝ่ายงานผลิต คือ ร้อยละ 46.2 รองลงมา คือ กลุ่มที่ปฏิบัติงานในฝ่ายงานคุณภาพ มีร้อยละ 19.8 กลุ่มที่ปฏิบัติงานในฝ่ายงานอื่นๆ มีร้อยละ 16.7 กลุ่มที่ปฏิบัติงานในฝ่ายงานวิศวกรรม มีร้อยละ 11.1 และกลุ่มที่ปฏิบัติงานอยู่ในฝ่ายงานซ่อมบำรุง มีน้อยที่สุด คือ ร้อยละ 6.2

### 5.1.2 ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงาน 7 ด้าน

ในระหว่างปัจจัยทั้ง 7 ด้าน ได้แก่ ด้านการทำงานที่ตนสนใจ ด้านอุปกรณ์ที่ดีสำหรับการทำงาน ด้านค่าจ้าง/เงินเดือน ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านสภาพการทำงานที่ดี ด้านสวัสดิการอื่นๆ และด้านนายจ้าง พบว่า มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ เขตอำเภอบางเสาธง จังหวัดสมุทรปราการ ไม่แตกต่างกัน โดยมีผลต่อการตัดสินใจอยู่ในระดับมาก จำนวน 7 ด้าน

ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจมากเป็นอันดับที่ 1 คือ ปัจจัยด้านค่าจ้าง/เงินเดือน มีผลต่อการตัดสินใจในระดับมาก โดยข้อย่อยที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ มีการจ่ายค่าโบนัส

ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจมากเป็นอันดับที่ 2 คือ ปัจจัยด้านสภาพการทำงานที่ดี มีผลต่อการตัดสินใจในระดับมาก โดยข้อย่อยที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ สถานที่ทำงานที่มีความปลอดภัยต่อร่างกาย

ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจมากเป็นอันดับที่ 3 คือ ด้านสวัสดิการอื่นๆ มีผลต่อการตัดสินใจในระดับมาก โดยข้อย่อยที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ มีการให้ค่ารักษาพยาบาล (การประกันสุขภาพ /ประกันอุบัติเหตุ/เงินประกันสังคม) ที่เหมาะสม

ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจมากเป็นอันดับที่ 4 คือ ด้านอุปกรณ์ที่ดีสำหรับการทำงาน มีผลต่อการตัดสินใจในระดับมาก โดยข้อย่อยที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ เครื่องมือเครื่องใช้มีความปลอดภัยสูง

ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจมากเป็นอันดับที่ 5 คือ ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีผลต่อการตัดสินใจในระดับมาก โดยข้อย่อยที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ มีโอกาสที่จะได้รับการปรับเลื่อนตำแหน่งงานที่สูงขึ้น

ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจมากเป็นอันดับที่ 6 คือ ด้านนายจ้าง มีผลต่อการตัดสินใจในระดับมาก โดยข้อย่อยที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ นายจ้างบริหารงานโดยรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน

ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจมากเป็นอันดับที่ 7 คือ ด้านการทำงานที่ตนสนใจ มีผลต่อการตัดสินใจในระดับมาก โดยข้อย่อยที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ เป็นโรงงานที่มั่นคง



อิเล็กทรอนิกส์ เขตอำเภอบางเสาธง จังหวัดสมุทรปราการตามปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

**สมมติฐานที่ 6** พนักงานระดับปฏิบัติการที่อยู่ฝ่ายงานแตกต่างกัน มีระดับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานแตกต่างกัน

ผลจากการทดสอบพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่อยู่ฝ่ายงานที่สังกัดแตกต่างกัน มีระดับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์เขตอำเภอบางเสาธง จังหวัดสมุทรปราการตามปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

**5.1.4 สรุปผลจากความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจ ที่มีผลต่อระดับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ เขตอำเภอบางเสาธง จังหวัดสมุทรปราการ**

พนักงานระดับปฏิบัติการมีความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ได้แก่

1. ปัจจัยด้านค่าจ้าง เงินเดือน มีเงินโบนัสและอัตราปรับเงินเดือนประจำปี ในสัดส่วนที่เหมาะสมตามสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน และมีค่าทำงานล่วงเวลา
2. ปัจจัยด้านสภาพการทำงานที่ดี มีสภาวะแวดล้อมที่ดี มีอุปกรณ์ป้องกันที่มีคุณภาพและเหมาะสมกับลักษณะงาน
3. ปัจจัยด้านสวัสดิการอื่นๆ ได้แก่ สวัสดิการด้านการรักษาพยาบาลที่ครอบคลุมถึงครอบครัวของพนักงาน เช่น ประกันสุขภาพหรือการเบิกค่ารักษาพยาบาล สามี/ภรรยา บิดา มารดา และบุตร เป็นต้น, มีรถรับ-ส่งระหว่างที่ทำงานกับบ้านพักของพนักงานอย่างเพียงพอ และมีการจัดกิจกรรมด้านกีฬาหรือด้านการท่องเที่ยวประจำปีให้กับพนักงาน

## 5.2 อภิปรายผลการวิจัย

ผู้วิจัยได้ทำการวิจัยเพื่อศึกษาระดับของปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ เขตอำเภอบางเสาธง จังหวัดสมุทรปราการ ซึ่งได้ศึกษาตามแนวคิดของ Alfred M. Cooper ที่ได้เสนอแนวคิดว่าคุณค่าการมีความประสงค์ที่จะทำงานและมีความต้องการจากงานที่ทำในหลายๆ ด้าน ได้แก่ ด้านการทำงานที่ตนสนใจ ด้านอุปกรณ์ที่ดีสำหรับการทำงาน ด้านค่าจ้าง เงินเดือน ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านสภาพการทำงานที่ดี ด้านสวัสดิการอื่นๆ และด้านนายจ้าง เป็นแนวทางในการศึกษาครั้งนี้ ส่วนผลการวิจัยสามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

ผลการศึกษาระดับของปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ เขตอำเภอบางเสาธง จังหวัดสมุทรปราการ เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สมุทรปราการ พบว่า มีระดับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ เขตอำเภอบางเสาธง จังหวัดสมุทรปราการ อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของคูเปอร์ ที่ว่าผู้ปฏิบัติงานย่อมต้องการ สิ่งจูงใจจาก 7 ด้านนี้ เพื่อสนองความต้องการของตนเองในการทำงาน และจากผลการวิจัยพนักงานระดับปฏิบัติการนี้ให้ความสำคัญในด้าน ค่าจ้าง / เงินเดือน เป็นอันดับที่ 1 มีค่า เฉลี่ยเท่ากับ 4.242 อันดับที่ 2 ด้านสภาพการทำงานที่ดี มีค่า เฉลี่ย 4.086 ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของชาร์ลส์ แมคเดอร์มิด (Charles D.McDermid) ที่ให้ข้อเสนอแนะว่าเงินเป็นสิ่งจูงใจเบื้องต้นของคนงาน ในการตอบสนองความต้องการทางด้านร่างกาย และทฤษฎีความต้องการของแอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer) ที่แบ่งความต้องการของมนุษย์เป็น 3 ประเภท และหนึ่งในนั้นคือความต้องการเกี่ยวกับการดำรงชีวิต เป็นความต้องการทางวัตถุ อาหาร เงินเดือน รวมถึงสภาพการทำงาน แต่ผลการวิจัยจะไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของเสกสรร วศินปิยมงคล [2] และ นีอร เรือนอินทร์[4] ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการให้ความสำคัญใน ด้านอุปสรรคที่ดีสำหรับการทำงานเป็นอันดับที่ 1 จากผลการวิจัยในอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ เขตอำเภอบางเสาธง จังหวัดสมุทรปราการ สามารถอภิปรายผลจากการทดสอบสมมติฐาน ดังนี้

**สมมติฐานที่ 1** พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีเพศแตกต่างกัน มีระดับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานแตกต่างกัน

จากการวิจัยพบว่า ระดับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ เขตอำเภอบางเสาธง จังหวัดสมุทรปราการ ระหว่างเพศชายและเพศหญิงไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ทั้งนี้เป็นเพราะลักษณะงานส่วนใหญ่ในอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ เป็นงานที่ต้องใช้เครื่องมือ เครื่องจักรที่มีความเที่ยงตรงในการผลิตรวมถึงการตรวจสอบ และส่วนใหญ่เป็นระบบอัตโนมัติ จึงมีความปลอดภัยสูงสำหรับพนักงาน ส่วนในด้านค่าจ้างเงินเดือนก็จะ เป็นไปตามข้อกำหนดตามกฎหมายแรงงาน และระเบียบบริษัท ดังนั้นทั้งพนักงานเพศชาย และเพศหญิงจึงมีการตัดสินใจในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนีอร เรือนอินทร์ (2549: บทคัดย่อ) ที่พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมรถยนต์เพศชายและเพศหญิงมีระดับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงาน ไม่แตกต่างกัน และผลงานวิจัยของเสกสรร วศินปิยมงคล (2551: บทคัดย่อ) ที่พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมผลิต นาฬิกาและชิ้นส่วน ในนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง เพศชายและเพศหญิงมีระดับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงาน ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เพราะว่าในอุตสาหกรรมรถยนต์และอุตสาหกรรมผลิต นาฬิกาและชิ้นส่วน มีลักษณะการปฏิบัติงานที่ต้องใช้เครื่องมือ เครื่องจักรที่มีความเที่ยงตรงในการผลิต รวมถึงการตรวจสอบ และเป็นระบบอัตโนมัติ ซึ่งมีความปลอดภัยสูงสำหรับพนักงาน เช่นเดียวกัน

**สมมติฐานที่ 2** พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุแตกต่างกัน มีระดับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานแตกต่างกัน

จากการวิจัยพบว่า ระดับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ เขตอำเภอบางเสาธง จังหวัดสมุทรปราการ ที่มีอายุแตกต่างกันมีระดับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ทั้งนี้เป็นเพราะลักษณะงานส่วนใหญ่ในอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ เป็นกระบวนการผลิตที่ปฏิบัติซ้ำๆ กัน และมีข้อกำหนดมาตรฐานในการทำงานที่ชัดเจน มีการทวนสอบตามระยะเวลา และแก้ไขให้ทันสมัยเหมาะสมกับการผลิต สำหรับโรงงานหรือสถานประกอบการก็จะมีทุกๆ หน่วยงานอยู่ร่วมกัน มีสภาพการทำงานในลักษณะเดียวกัน มีสวัสดิการต่างๆ ที่ได้รับนั้นเท่ากัน จึงไม่ทำให้เกิดความแตกต่างในพนักงานที่ช่วงอายุแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของเสกสรร วสินปิยมงคล (2551: บทคัดย่อ) ที่พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตนาฬิกาและชิ้นส่วน ในนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง ที่มีอายุแตกต่างกันมีระดับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานไม่แตกต่างกัน เนื่องจากอุตสาหกรรมผลิตนาฬิกาและชิ้นส่วน มีลักษณะการปฏิบัติงาน สภาพการทำงานในลักษณะเดียวกัน และสวัสดิการต่างๆ ที่ได้รับนั้นคล้ายคลึงกัน จึงมีผลการวิจัยที่สอดคล้องกัน

**สมมติฐานที่ 3** พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกัน มีระดับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานแตกต่างกัน

จากการวิจัยพบว่า ระดับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ ที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกัน มีระดับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ รุจิเรข ใจขาน (2548: บทคัดย่อ) ที่พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมกบินทร์บุรี จังหวัดปราจีนบุรี ที่มีสถานภาพการสมรสต่างกัน มีระดับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานตามปัจจัยความต้องการด้านการทำงานที่ตนสนใจ ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และค่านายจ้างแตกต่างกัน เนื่องจากเป็นอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าเช่นเดียวกัน

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกัน มีระดับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงาน ด้านการทำงานที่ตนสนใจแตกต่างกัน ทั้งนี้เป็นเพราะพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีสถานภาพโสด สามารถที่จะเลือกลักษณะงาน หรือเปลี่ยนแปลงโรงงาน เพื่อเลือกงานที่ตรงตามสาขาที่เรียนมา หรือโรงงานที่มีเพื่อน ๆ ที่ศึกษามาด้วยกัน ปฏิบัติงานอยู่ จนกว่าจะพบโรงงานที่มั่นคงหรือตนเองพอใจ ซึ่งจะแตกต่างกับพนักงานที่มีสถานภาพสมรสที่จะพยายามปฏิบัติงานให้ใกล้กับครอบครัว เนื่องจากต้องดูแลครอบครัว จึงอาจ

ทำให้พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกัน มีระดับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจด้านการทำงานที่ตนสนใจแตกต่างกัน

ด้านอุปสรรคที่ดีสำหรับการทำงาน พนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานแตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีสถานภาพสมรส คำนึงถึงและวางแผนการดำรงอยู่ของครอบครัวตลอดการทำงานเป็นส่วนใหญ่ จึงต้องการปฏิบัติงานกับอุปสรรค เครื่องมือเครื่องจักร ที่มีความปลอดภัยสูง ซึ่งพนักงานที่มีสถานภาพโสด จะมีเวลาในการศึกษา เรียนรู้เครื่องมือ เครื่องจักรที่ทันสมัยอยู่ตลอดเวลา เพื่อไม่ให้ล้าหลัง หรือหยุดอยู่กับที่ จึงอาจทำให้พนักงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีระดับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานด้านอุปสรรคที่ดีสำหรับการทำงานแตกต่างกัน

ด้านสวัสดิการอื่น ๆ พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีระดับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจด้านสวัสดิการอื่น ๆ แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ พนักงานที่มีสถานภาพสมรส จะต้องมีค่าใช้จ่ายภายในครอบครัวสูง ไม่ว่าจะเป็นค่าใช้จ่ายประจำวัน ค่าเล่าเรียนบุตร ค่ารักษาพยาบาลของบุคคลภายในครอบครัว จึงให้ความสำคัญกับสวัสดิการด้านอื่น ๆ เพิ่มขึ้น อาทิเช่น สวัสดิการช่วยเหลือด้านที่พัก การให้บริการอาหารกลางวัน การให้ค่ารักษาพยาบาลตนเอง บุคคลอื่น ๆ ในครอบครัว หรือรวมถึงสวัสดิการเงินกู้ฉุกเฉินต่าง ๆ ซึ่งตรงนี้เองพนักงานที่มีสถานภาพโสด อาจจะทำให้ความสนใจเรื่อง เงินเดือนที่สูงกว่าบริษัทอื่น ๆ หรือมีโบนัส เบี้ยขยัน จึงทำให้พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีระดับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจด้านสวัสดิการอื่น ๆ แตกต่างกัน

ด้านนายจ้าง พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีระดับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจด้านนายจ้าง แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีสถานภาพสมรส ต้องการความมั่นคงสูง เพื่อให้สามารถดูแลครอบครัวอย่างต่อเนื่องได้ จึงต้องการความมั่นใจจากนายจ้าง รวมถึงการพิจารณาความคิดความชอบอย่างยุติธรรมจากนายจ้าง ซึ่งจะต่างจากพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีสถานภาพโสด จะมีความมั่นใจในตนเองในการสร้างสรรค์งาน ให้เป็นที่ยอมรับจากหัวหน้างาน จึงอาจทำให้พนักงานที่มีสถานภาพการสมรสต่างกัน มีระดับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจด้านนายจ้างแตกต่างกัน

**สมมติฐานที่ 4** พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีระดับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานแตกต่างกัน

จากการวิจัยพบว่า ระดับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ เขตอำเภอบางเสาธง จังหวัดสมุทรปราการ ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีระดับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ทั้งนี้ เป็นเพราะพนักงานส่วนมากเป็นพนักงานที่จบการศึกษาระดับมัธยมปลาย (ม.6) หรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) จะเข้าทำงานในตำแหน่งพนักงานปฏิบัติการชั่วคราว ซึ่งเมื่อองค์กรเปิดโอกาสให้พนักงานได้ศึกษาต่อจนได้รับวุฒิมหาวิทยาลัยที่สูงขึ้นและได้รับการเลื่อนตำแหน่งหรือได้รับการมอบหมายงานในหน้าที่ใหม่ตามวุฒิมหาวิทยาลัยที่สูงขึ้น จึงเป็นผลให้ระดับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานกับองค์กรแตกต่างกัน นอกจากนี้ ผลงานวิจัยที่สอดคล้องกับงานวิจัยครั้งนี้คือถึงงานวิจัยของรุจิเรข ใจขาน (2548 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานตามปัจจัยความต้องการด้านการทำงานที่ตนสนใจด้านค่าจ้าง เงินเดือน ด้านโอกาสในหน้าที่การงาน ด้านสภาพการทำงาน และด้านนายจ้างแตกต่างกัน งานวิจัยของนิอร เรือนอินทร์ (2549 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับการตัดสินใจในเข้าทำงานตามปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานแตกต่างกัน งานวิจัยของศิริกัญญา หาญกิตติชัย (2550: บทคัดย่อ) ที่พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับการตัดสินใจในเข้าทำงานตามปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานแตกต่างกัน และงานวิจัยของเสกสรร วศินปิยมงคล (2551 :บทคัดย่อ) ที่พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการ ใน โรงงานอุตสาหกรรมผลิตนาฬิกาและชิ้นส่วนในนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบังที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีระดับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานแตกต่างกัน

เมื่อพิจารณารายด้านการทำงานที่ตนสนใจ พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีระดับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานด้านการทำงานที่ตนสนใจแตกต่างกัน โดยเมื่อพิจารณารายคู่พบว่าที่มีระดับการศึกษานุปริญญา/ปวส. มีระดับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงาน ในด้านการทำงานที่ตนสนใจแตกต่างจากพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น และมัธยมศึกษาตอนปลายหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ(ปวช.) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนพนักงานระดับปฏิบัติการ ในอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ ที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีมีระดับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานแตกต่างจากพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษานุปริญญา/ปวส.อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ทั้งนี้ เป็นเพราะพนักงานระดับการศึกษาอนุปริญญา / ปวส. และปริญญาตรีขึ้นไป มีความรู้และเชื่อมั่นในความสามารถตนเอง สามารถที่จะเลือกงานได้ตรงตามสาขาวิชาที่เรียนมา หรือเลือกงานตรงกับความสามารถ ซึ่งพนักงานที่มีระดับการศึกษาดำกว่า จะสนใจเพื่อให้ตนเองได้งานประจำทำ โดยอาจพิจารณาเลือกจากโรงงานที่มีเพื่อน ๆ ทำงานอยู่ก่อนแล้ว จึงอาจทำให้พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีระดับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจด้านการทำงานที่ตนสนใจแตกต่างกัน

ด้านอุปกรณที่ดีสำหรับการทำงาน พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีระดับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานด้านอุปกรณที่ดีสำหรับการทำงานแตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่า มีความรู้และความเข้าใจในการนำเครื่องมือ เครื่องจักรที่ทันสมัย และใช้วิทยาการทางคอมพิวเตอร์ เข้ามาช่วยในการควบคุมอุปกรณในการทำงาน แต่พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย / ประกาศนียบัตรวิชาชีพ(ปวช.) จะเป็นเพียงผู้ใช้งานเท่านั้น จึงให้ความสนใจในด้านจำนวนที่เพียงพอในการใช้ และความปลอดภัยในการใช้เครื่องมือเหล่านั้น จึงอาจทำให้พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีระดับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานด้านอุปกรณที่ดีสำหรับการทำงานแตกต่างกัน

ด้าน โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีระดับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานแตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) และระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่า เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการที่พร้อมปรับเปลี่ยนเป็นระดับหัวหน้างานในอนาคต แต่พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น (ม.3) และมัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.6) จะเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการในฝ่ายผลิตเป็นผู้ได้บังคับบัญชา จึงให้ความสำคัญเกี่ยวกับรายรับโดยรวม ค่าล่วงเวลา ค่าเบี้ยขยัน มากกว่า จึงอาจทำให้พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีระดับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจในด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานแตกต่างกัน

ด้านสวัสดิการอื่น ๆ พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีระดับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานด้านสวัสดิการอื่น ๆ แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่า เป็นผู้มีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง ค้นหาแหล่งข้อมูลด้านการสมัครงาน สวัสดิการของสถานประกอบการก่อนสมัคร จึงสามารถเลือกสมัครเข้าทำงานตามสถานประกอบการที่มีสวัสดิการที่ดีกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น (ม.3) และมัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.6) ซึ่งส่วนใหญ่จะหาข้อมูลจากบอร์ดประกาศตามหน้าสถานประกอบการ จึงไม่สามารถเปรียบเทียบได้หลายแห่ง จึงอาจทำให้พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีระดับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจในด้านสวัสดิการอื่น ๆ แตกต่างกัน

**สมมติฐานที่ 5** พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีระดับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานแตกต่างกัน

จากการวิจัยพบว่า ระดับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการใน อุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ เขตอำเภอบางเสาธง จังหวัด

สมุทรปราการ ที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกันมีระดับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ทั้งนี้ เป็นเพราะพนักงานมองว่าการปฏิบัติงานในอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ ไม่จำเป็นต้องใช้ประสบการณ์สูงมากในการทำงาน เพราะว่ามีเมื่อมีการรับพนักงานเข้ามาใหม่ ทางบริษัทจะจัดให้มีการฝึกอบรมการทำงานตามความจำเป็นที่พนักงานต้องใช้ในการทำงานและรับผิดชอบใหม่หมด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเสกสรร วศินปิยมงคล (2551 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตนาฬิกาและชิ้นส่วนในนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบังที่มีระยะเวลาในการทำงานต่างกันมีระดับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานไม่แตกต่างกัน เนื่องจากจะต้องมีการฝึกอบรมพนักงานใหม่ เพื่อให้พนักงานทุกคนปฏิบัติข้อกำหนดมาตรฐานในการทำงานที่ถูกต้องก่อนการปฏิบัติงานจริง

อย่างไรก็ตาม ผลงานวิจัยที่ไม่สอดคล้องกับการวิจัยในครั้งนี้ คืองานวิจัยของ รุจิเรข ใจขาน (2548 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีระดับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานตามปัจจัยความต้องการด้านการทำงานที่ตนสนใจ ด้านค่าจ้าง เงินเดือน ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านสภาพการทำงาน และด้านนายจ้างต่างกัน และงานวิจัยของนิอร เรือนอินทร์ (2549 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีระดับการตัดสินใจในเข้าทำงานตามปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานแตกต่างกัน และงานวิจัยของศิริัญญา หาญกิตติชัย (2550: บทคัดย่อ) ที่พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระยะเวลาในการทำงานแตกต่างกัน มีระดับการตัดสินใจในเข้าทำงานตามปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานแตกต่างกัน ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่าในแต่ละบริษัทมีนโยบายหรือการส่งเสริม รวมถึงเปิดโอกาสในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งหรือมอบหมายงานที่สำคัญให้รับผิดชอบแตกต่างกัน

**สมมติฐานที่ 6** พนักงานระดับปฏิบัติการที่อยู่ฝ่ายงานที่สังกัดแตกต่างกัน มีระดับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานแตกต่างกัน

จากการวิจัยพบว่า ระดับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ ที่อยู่ฝ่ายงานแตกต่างกันมีระดับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ นิอร เรือนอินทร์ (2549: บทคัดย่อ) ที่พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการ มีระดับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในอุตสาหกรรมรถยนต์ที่อยู่ฝ่ายงานแตกต่างกัน มีระดับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานแตกต่าง

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ โรงงานหรือสถานประกอบการแต่ละแห่ง มีนโยบายและส่งเสริมในฝ่ายงานที่แตกต่างกันไปตามธุรกิจหลัก เช่น ในอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ จะมุ่งเน้นการผลิตที่ต้นทุนต่ำเป็นหลัก ผลิตด้วยปริมาณมาก สนับสนุนการปรับปรุงเรื่องประสิทธิภาพ

การผลิตและคุณภาพ แต่ในอุตสาหกรรมรถยนต์ จะมุ่งเน้นเรื่องความปลอดภัย สนับสนุนเรื่องการปรับปรุงกระบวนการผลิต ทำการลดต้นทุนจากกระบวนการผลิต จากเหตุผลข้างต้น จึงทำให้หรือสถานประกอบการแต่ละแห่ง มีนโยบายและส่งเสริมในฝ่ายงานที่แตกต่างกัน

## 5.3 ข้อเสนอแนะ

### 5.3.1 ข้อเสนอแนะจากการวิจัยเพื่อนำไปใช้

1. จากผลการศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการมีผลในระดับมาก ดังนั้นนายจ้างควรจะรักษาและให้ความสำคัญ ในปัจจัยทั้ง 7 ด้าน เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจกับพนักงานในปัจจุบันและเป็นแรงจูงใจในการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานใหม่ ๆ ที่ต้องการรับเพิ่มขึ้นด้วย ดังนั้นสถานประกอบการควรจัดวางระบบการคัดเลือกผู้สมัครงานที่จะเข้าทำงานกับสถานประกอบการของตน ให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้สมัครเพื่อกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการเข้าทำงานในสถานประกอบการนั้น
2. ควรมีการปรับปรุงค่าตอบแทน เช่น เงินเดือน / ค่าจ้าง, โบนัส ให้ยุติธรรมและเหมาะสมกับเศรษฐกิจปัจจุบัน และควรใช้เกณฑ์ในการประเมินจากองค์กรอื่น ๆ ในอุตสาหกรรมเดียวกัน มาร่วมพิจารณาเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจแก่พนักงาน
3. ควรจัดให้มีการฝึกอบรม ศึกษาดูงาน เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถและเสริมทักษะด้านการทำงาน เพื่อให้พนักงานในทุกระดับตำแหน่งงานมีความสนใจในงานมากขึ้น ซึ่งสามารถนำไปสู่ความกระตือรือร้น เพื่อการรับผิดชอบงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพ
4. ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้พนักงานในองค์กรแสดงความคิดเห็นในการนำเสนอแนวทางการปฏิบัติงาน อาจออกแบบสำรวจ แจกแบบสอบถามเพื่อทราบความคิดเห็นของพนักงาน เพื่อทราบถึงข้อดีข้อเสีย แนวทางที่ควรจะเป็น เพื่อให้ได้ข้อสรุปที่สอดคล้องกับความต้องการของพนักงานในองค์กร เพื่อจะได้ข้อสรุปที่สอดคล้องกับความต้องการของพนักงานในการนำมาพัฒนาองค์กร

### 5.3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. เนื่องจากการวิจัยในครั้งนี้ ได้ทำการศึกษาเฉพาะกับพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์เท่านั้น ดังนั้น เพื่อให้ผลการวิจัยสามารถนำไปใช้ได้ครอบคลุมมากยิ่งขึ้น จึงควรทำการวิจัยกับพนักงานในอุตสาหกรรมอื่น ๆ ด้วย

2. สำหรับการวิจัยครั้งต่อไป ควรทำการวิจัยกับพนักงานในระดับอื่น ๆ หรือระดับบริหารงาน เพื่อให้ทราบถึงความแตกต่างในด้านความคิดเห็น และความต้องการ ซึ่งน่าจะเป็นประโยชน์กับสถานประกอบการต่าง ๆ ที่จะใช้ผลการวิจัยไปเป็นแนวทางในการปรับปรุงนโยบายให้เหมาะสม เพื่อจะได้บุคคลากรที่เหมาะสม ซึ่งจะส่งผลดีต่อการบริหารงานและบรรยากาศในการทำงานที่ดีในสถานประกอบการ



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## บรรณานุกรม

กรมโรงงานอุตสาหกรรม. 2550. “ข้อมูลโรงงานแยกตามพื้นที่” [Online].

Available : <http://www2.diw.go.th/factory/11-6-.xls>

ก้องเกียรติ โอภาสวงการ. 2532. กลยุทธ์สู่ความสำเร็จในธุรกิจส่วนตัว. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดดูเคชั่น.

กิติมา ปรีดิolk. 2529. ทฤษฎีบริหารองค์การ. กรุงเทพฯ : ชนะการพิมพ์.

ขนิษฐา วิเศษสาร และมุกดา ศรีรงค์. 2535. จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ. กรุงเทพฯ : งานตำรา และเอกสารการพิมพ์ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.

จำนง พรายแ่มแข. 2530. จิตวิทยาสังคม. กรุงเทพฯ : อมรการพิมพ์.

ถวิล เกื้อกุลวงศ์. 2530. การบริหารการศึกษาสมัยใหม่. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.

ธงชัย สันติวงษ์. 2539. การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.

นิอร เรือนอินทร์. 2549. “ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในอุตสาหกรรมรถยนต์.” วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิทยาการจัดการ อุตสาหกรรมรถยนต์. วิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.

บรรจง เนียมมณี. 2523. หลักการบริหาร. กรุงเทพฯ : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.

บุญเดิม พันรอบ. 2529. จิตวิทยาสังคม. กรุงเทพฯ : อมรการพิมพ์.

บุญธรรม กิจปรีดาวิสุทธิ. 2542. เทคนิคการสร้างเครื่องมือรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัย. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยมหิดล.

บุญแสง ชีระภากร. 2533. “การปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงาน.” จุลสารพัฒนาข้าราชการพลเรือน. ฉบับที่ 1(ม.ค.-มี.ค. 33) : 5 – 12.

ประคอง วรรณสูตร. 2525. สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์. กรุงเทพฯ : บรรณกิจ.

ปราณี กองทิพย์ และมังกร ปุ่มกิ่ง. 2542. หลักการจัดการ. กรุงเทพฯ : พัฒนาวิชาการ (2535).

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2532. จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : ศูนย์ส่งเสริมกรุงเทพฯ.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2542. จิตวิทยาอุตสาหกรรม. กรุงเทพฯ : ศูนย์ส่งเสริมกรุงเทพฯ.

พะยอม วงศ์สารศรี. 2542. องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภา.

พรรณราย ทรัพย์ะประภา. 2529. จิตวิทยาอุตสาหกรรม. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.

พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2543. วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. กรุงเทพฯ : ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

รุจิเรข ใจขาน. 2548. “ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าของพนักงานระดับปฏิบัติการในเขตนิคมอุตสาหกรรมกบินทร์บุรี จ. ปราจีนบุรี” วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.

เรียม ศรีทอง. 2542. พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาคน. กรุงเทพฯ : เวิร์คเวฟเอดดูเคชั่น.

วนิดา อุดรภาส. 2548. พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต.

วิมลศิริ ชื่นผล. 2549. “คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในนิคมอุตสาหกรรมบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ” วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี.

สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย. 2551 “ พิธีลงนามบันทึกข้อตกลงความร่วมมือแก้ไขปัญหาขาดแคลนแรงงานภาคอุตสาหกรรม ” [Online].

Available : [http://ftiweb.off.fti.or.th/indus\\_group/eventdetail.asp?id=303](http://ftiweb.off.fti.or.th/indus_group/eventdetail.asp?id=303)

สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย. 2551 “ การล้มมนาเรื่องชี้ช่องทางทะเลาะตลาด 100,000 ล้านผลิตภัณฑ์ไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์ และโทรคมนาคมไปยังประเทศอินเดีย ” [Online].

Available : [http://ftiweb.off.fti.or.th/industrialgroup/electric/news\\_dt.asp?id=1331](http://ftiweb.off.fti.or.th/industrialgroup/electric/news_dt.asp?id=1331)

สุพรรณิการ์ อติชัย โชติกุล. 2551. “ความพร้อมของผู้ผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในประเทศไทยต่อการปฏิบัติตามระเบียบการควบคุมมลพิษของประเทศจีน.” วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.

สุพล ทองคลองไทร. 2530. ศิลปะการเป็นหัวหน้างาน. กรุงเทพฯ : สายใจ.

สุปัญญา ไชยชาญ. 2546. การวิเคราะห์เชิงปริมาณ ฉบับสมบูรณ์. กรุงเทพฯ : พี.เอ.อีฟวิ้ง.

สุรพล พยอมแย้ม. 2541. จิตวิทยาอุตสาหกรรม. กรุงเทพฯ : โครงการส่งเสริมการผลิตตำราและเอกสารการสอน คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม. 2551 “รายงานภาวะอุตสาหกรรมไตรมาสที่ 3 ปี 2551” [Online].

Available : <http://www.oie.go.th/industrystatus1/r JulSep51 1.html>

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. 2541. จิตวิทยาอุตสาหกรรม. กรุงเทพฯ : ชีระฟิล์มและไซเท็กซ์.

ศิริัญญา หาญกิตติชัย. 2550. “ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมเลนส์สายตาพลาสติก ในนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง” วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.

อิทธิพล ยกเลี่ยน และเจษฎา ความคุ้นเคย. 2547 “ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต  
ในบริษัท โรห์ม อินทิเกรต ซิสเต็ม ประเทศไทย จำกัด” [Online]. Available:

<http://www.grad.vru.ac.th/download/JourP1/21-อิทธิพลpdf>

อุไรลักษณ์ ทองดี. 2545. “การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานใน โรงงานอุตสาหกรรมของ  
พนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษา : บริษัท ดีเอสเอ สยามเวลา จำกัด.” สารนิพนธ์วิทยา  
ศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันเทคโนโลยี  
พระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.

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



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



**ภาคผนวก ก**  
**แบบสอบถามประกอบการวิจัย**  
**เรื่อง**  
**ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในอุตสาหกรรม**  
**เครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ เขตอำเภอบางเสาธง จังหวัดสมุทรปราการ**

## แบบสอบถามประกอบงานวิจัย

### เรื่อง

ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรม  
เครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ เขตอำเภอบางเสาธง จังหวัดสมุทรปราการ

### คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อต้องการรวบรวมข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูลประกอบการวิจัย เรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ เขตอำเภอบางเสาธง จังหวัดสมุทรปราการ
2. ผู้วิจัยขอความร่วมมือให้ท่านกรุณาตอบแบบสอบถามฉบับนี้ตามความเป็นจริงมากที่สุด
3. ผู้วิจัยขอรับรองว่าคำตอบของท่านจะไม่มีผลกระทบใดๆ ต่อท่าน ผู้วิจัยจะทำการเก็บข้อมูลทั้งหมดไว้เป็นความลับและข้อมูลที่ได้มานำไปใช้เพื่อประโยชน์ทางวิชาการและงานวิจัยครั้งนี้เท่านั้น
4. ผู้วิจัยขอความร่วมมือให้ท่านส่งกลับแบบสอบถามฉบับนี้ โดยฝากส่งทางไปรษณีย์ตามที่อยู่บนซองจดหมายที่แนบมา ภายในวันที่ 16 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2552
5. แบบสอบถามมีทั้งหมด 3 ตอน ดังนี้ (กรุณาตอบทุกตอนและทุกคำถาม)  
 ตอนที่ 1 : แบบสอบถามทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล จำนวน 7 ข้อ  
 ตอนที่ 2 : แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยต่างๆ ที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงาน จำนวน 36 ข้อ  
 ตอนที่ 3 : แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นเพิ่มเติม

ขอขอบพระคุณอย่างสูงในความร่วมมือ

นายพลกร รอดจากทุกข์

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

**ตอนที่ 1** แบบสอบถามทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล จำนวน 7 ข้อ

**คำอธิบาย** ทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ท่านเห็นว่าเหมาะสม ตรงความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ

ชาย

หญิง

2. อายุ

น้อยกว่า 25 ปี

25-30 ปี

มากกว่า 30 ปี

3. สถานภาพการสมรส

โสด

สมรส

หย่าร้าง / หม้าย / แยกกันอยู่

4. ระดับการศึกษาสูงสุด

มัธยมศึกษาตอนต้น หรือเทียบเท่า

มัธยมศึกษาตอนปลาย/ ปวช. หรือเทียบเท่า

อนุปริญญา/ ปวส.,ปวท. หรือเทียบเท่า

ปริญญาตรี หรือ สูงกว่า

5. ประสบการณ์การทำงาน

น้อยกว่า 3 ปี

ตั้งแต่ 3 – 6 ปี

มากกว่า 6 ปี

6. ฝ่ายงานที่สังกัด

ผลิต

คุณภาพ

ซ่อมบำรุง

วิศวกรรม

อื่นๆ (ระบุ).....

**ตอนที่ 2** แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยต่างๆที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงาน จำนวน 36 ข้อ  
**คำอธิบาย** แต่ละข้อคำถามเกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจของท่านในการตัดสินใจเข้า  
 ทำงานหรือไม่เข้าทำงานของท่าน โดยแต่ละคำถามจะมีระดับความคิดเห็นให้ท่านเลือก 5  
 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด  
 ทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ท่านเห็นว่าเหมาะสม ตรงความเป็นจริงของท่าน

ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการ	ระดับการตัดสินใจ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
<b>1. ด้านการทำงานที่ตนสนใจ</b>					
1.1 ลักษณะงานที่ตรงตามสาขาวิชาที่ท่านเรียนมา เป็นปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานของท่าน					
1.2 ลักษณะงานที่ตรงกับความสนใจของท่าน เป็นปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานของท่าน					
1.3 โรงงานที่มั่นคง เป็นปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานของท่าน					
1.4 โรงงานที่ท่านเคยรู้จักมาก่อน เป็นปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานของท่าน					
1.5 โรงงานที่มีเพื่อนของท่านทำงานอยู่ก่อนแล้ว เป็นปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานของท่าน					
1.6 โรงงานที่ผู้ปกครองของท่านแนะนำ เป็นปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานของท่าน					
1.7 โรงงานที่เปิดกิจการมานานแล้ว เป็นปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานของท่าน					
<b>2. ด้านอุปกรณ์ที่ดีสำหรับการทำงาน</b>					
2.1 เครื่องมือเครื่องจักรทันสมัยที่มีใช้ในการทำงาน เป็นปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานของท่าน					
2.2 เครื่องมือเครื่องจักร ที่มีจำนวนเพียงพอต่อการทำงาน เป็นปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานของท่าน					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
 ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการ	ระดับการตัดสินใจ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
2.3 เครื่องมือที่ใช้ มีความปลอดภัยสูง เป็นปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานของท่าน					
<b>3. ด้านค่าจ้าง/เงินเดือน</b>					
3.1 งานที่ให้เงินเดือนเท่ากับหรือสูงกว่ามาตรฐาน เป็นปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานของท่าน					
3.2 งานที่ทำนั้นมีโอกาสได้ทำงานล่วงเวลา เป็นปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานของท่าน					
3.3 มีโอกาสได้รับเงินเดือนสูงกว่าบริษัทอื่นๆ เป็นปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานของท่าน					
3.4 มีการจ่ายค่าเบี่ยขยัน เป็นปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานของท่าน					
3.5 มีการจ่ายค่าโบนัส เป็นปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานของท่าน					
<b>4. ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่กรงาน</b>					
4.1 มีโอกาสที่จะได้รับการปรับเลื่อนตำแหน่งงานที่สูงขึ้น เป็นปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานของท่าน					
4.2 มีโอกาสที่จะได้รับการสนับสนุนให้ฝึกอบรม เป็นปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานของท่าน					
4.3 มีโอกาสที่จะได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อ เป็นปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานของท่าน					
4.4 มีโอกาสที่จะได้รับการโยกย้ายไปทำงานในส่วนที่สำคัญขึ้น เป็นปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานของท่าน					
<b>5. ด้านสภาพการทำงานที่ดี</b>					
5.1 สถานที่ทำงานที่มีความปลอดภัยต่อร่างกาย เป็นปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานของท่าน					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการ	ระดับการตัดสินใจ				
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
5.2 สถานที่ทำงานที่มีความสุขลักษณะ เป็น ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานของท่าน					
5.3 สภาพการทำงานมีสถานที่พัก เพื่อผ่อนคลาย เป็นปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานของท่าน					
5.4 สถานที่ทำงานมีมลพิษต่อสภาวะแวดล้อมต่ำ เป็นปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานของท่าน					
5.5 สถานที่ทำงานที่มีการป้องกันอันตรายที่จะ เกิดต่อสุขภาพกายสูง เป็นปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจ เข้าทำงานของท่าน					
6. ด้านสวัสดิการอื่นๆ					
6.1 มีบริการรับ – ส่งระหว่าง ที่ทำงานกับบ้านพัก เป็นปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานของท่าน					
6.2 มีการให้คำปรึกษาพยาบาล (การประกัน สุขภาพ / ประกันอุบัติเหตุ/เงินประกันสังคม) ที่ เหมาะสม เป็นปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงาน ของท่าน					
6.3 มีสวัสดิการช่วยเหลือด้านที่พักอาศัย เป็น ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานของท่าน					
6.4 การให้บริการ ข้าวอาหารกลางวัน น้ำดื่มฟรี เป็นปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานของท่าน					
6.5 การให้เงินกู้ยืมค่าเล่าเรียนบุตร เป็นปัจจัยที่มี ผลต่อการตัดสินใจ เงินกู้ฉุกเฉินเข้าทำงานของท่าน					
6.6 การให้เงินกู้ฉุกเฉิน เป็นปัจจัยที่มีผลต่อการ ตัดสินใจเข้าทำงานของท่าน					
6.7 มีชุดทำงานแจก เป็นปัจจัยที่มีผลต่อการ ตัดสินใจเข้าทำงานของท่าน					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการ	ระดับการตัดสินใจ				
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
7. ด้านนายจ้าง					
7.1 นายจ้าง เป็นคนมีชื่อเสียง เป็นที่ยอมรับยก ย่องจากสังคม เป็นปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้า ทำงานของท่าน					
7.2 การพิจารณาความดี ความชอบหรือลงโทษ โดยนายจ้างมีหลักเกณฑ์ เป็นปัจจัยที่มีผลต่อการ ตัดสินใจเข้าทำงานของท่าน					
7.3 การพิจารณาความดี ความชอบหรือลงโทษ โดยนายจ้างมีความยุติธรรม เป็นปัจจัยที่มีผลต่อการ ตัดสินใจเข้าทำงานของท่าน					
7.4 การมีนโยบายในด้านการบริหารงานที่สร้าง ความมั่นใจ เป็นปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงาน ของท่าน					
7.5 นายจ้าง บริหารงานโดยรับฟังความคิดเห็น ของพนักงาน เป็นปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้า ทำงานของท่าน					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้





เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ที่ ศธ 0524.04/ 4353

คณะกรรมการอุดมศึกษา

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง  
ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

๑๘ ธันวาคม 2551

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรียน คุณชาญณรงค์ ถูกแผน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ด้วย นายพลากร รอดจากทุกข์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรวิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ เขตอำเภอบางเสาธง จังหวัดสมุทรปราการ” โดยมี ผศ.ดร.จิระเสกข์ ตรีเมธสุนทร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ รศ.อดิษฐ์ กาญจนพิบูลย์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

คณะกรรมการอุดมศึกษา พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถามดังที่แนบมาพร้อมนี้ว่ามีเนื้อหาถูกต้องและเหมาะสมมากน้อยเพียงใด ซึ่งผลการตรวจของท่านจะช่วยให้งานวิจัยของ นายพลากร รอดจากทุกข์ มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาและหวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบคุณเป็นอย่างยิ่งมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์จิระเสกข์ ตรีเมธสุนทร)

รองคณบดีกำกับดูแลงานด้านบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

หน่วยบัณฑิตศึกษา

โทร. 02-737-3000 ต่อ 3692

โทรสาร. 02- 326-4325

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ที่ ศธ 0524.04/ 4353

คณะกรรมการอำนวยการ

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

๕ ธันวาคม 2551

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรียน คุณบรรยงค์ พรหมโชติ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ด้วย นายพลากร รอดจากทุกข์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ เขตอำเภอบางเสาธง จังหวัดสมุทรปราการ” โดยมี ผศ.ดร.จิระเสกข์ ตรีเมธสุนทร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ รศ.อดิษฐ์ กาญจนพิบูลย์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

คณะกรรมการอำนวยการ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถามดังที่แนบมาพร้อมนี้ว่ามีเนื้อหาถูกต้องและเหมาะสมมากน้อยเพียงใด ซึ่งผลการตรวจของท่านจะช่วยให้งานวิจัยของ นายพลากร รอดจากทุกข์ มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาและหวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบคุณเป็นอย่างยิ่งมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์จิระเสกข์ ตรีเมธสุนทร)

รองคณบดีกำกับดูแลงานด้านบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

หน่วยบัณฑิตศึกษา

โทร. 02-737-3000 ต่อ 3692

โทรสาร. 02- 326-4325

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรรมใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



## บันทึกข้อความ

สวนราชการ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม หน่วยบัณฑิตศึกษา งานทะเบียน โทร.3692

ที่ ศธ 0524.04 / 4353

วันที่ ๑๕ ธันวาคม 2551

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรียน อาจารย์ฉัฐวุฒิ โรจน์นिरุตติกุล

ด้วย นายพลากร รอดจากทุกข์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ เขตอำเภอบางเสาธง จังหวัดสมุทรปราการ” โดยมี ผศ.ดร.จิระเสกข์ ตรีเมธสุนทร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ รศ.อดิษฐ์ กาญจนพิบูลย์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถามดังที่แนบมาพร้อมนี้ว่ามีเนื้อหาถูกต้องและเหมาะสมมากน้อยเพียงใด ซึ่งผลการตรวจของท่านจะช่วยให้งานวิจัยของ นายพลากร รอดจากทุกข์ มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น พร้อมกันนี้ได้แนบบทแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาและหวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบคุณเป็นอย่างยิ่งมา ณ โอกาสนี้ด้วย

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์จิระเสกข์ ตรีเมธสุนทร)

รองคณบดีกำกับดูแลงานด้านบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ที่ ศธ 0524.04/ 4368

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

19 ธันวาคม 2551

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้จัดการฝ่ายบุคคล บริษัท เอ็มเอ็มซี อีเล็กทรอนิกส์ (ไทยแลนด์) จำกัด

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. ประกาศผลการพิจารณาหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์ จำนวน 1 ฉบับ  
2. แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ด้วย นายพลากร รอดจากทุกข์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ เขตอำเภอบางเสาธง จังหวัดสมุทรปราการ” โดยมี ผศ.ดร.จระเสกข์ ตรีเมธสุนทร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ รศ.อดิณุช กาญจนพิบูลย์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม และได้รับอนุมัติหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์แล้ว เมื่อวันที่ 11 ธันวาคม 2551 คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้นายพลากร รอดจากทุกข์ เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามเพื่อการวิจัยภายในสถานประกอบการท่านได้

จึงเรียนมาเพื่อ โปรดพิจารณาอนุญาตและขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ของท่านมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์จระเสกข์ ตรีเมธสุนทร)

รองคณบดีกำกับดูแลงานด้านบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

หน่วยบัณฑิตศึกษา

โทร. 02-737-3000 ต่อ 3692

โทรสาร. 02- 326-4325

ติดต่อนักศึกษา โทร.089-833-1889



ที่ ศธ 0524.04/ 4368

คณะกรรมการอุดมศึกษา

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

19 ธันวาคม 2551

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้จัดการฝ่ายบุคคล บริษัท นีโอ ทรอนิก้า (ประเทศไทย) จำกัด

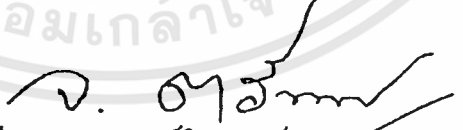
สิ่งที่ส่งมาด้วย

1. ประกาศผลการพิจารณาหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์ จำนวน 1 ฉบับ
2. แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ด้วย นายพลากร รอดจากทุกข์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ เขตอำเภอบางเสาธง จังหวัดสมุทรปราการ” โดยมี ผศ.ดร.จิระเสกข์ ศรีเมธสุนทร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ รศ.อดิษฐ์ กาญจนพิบูลย์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม และได้รับอนุมัติหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์แล้ว เมื่อวันที่ 11 ธันวาคม 2551 คณะกรรมการอุดมศึกษา จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้นายพลากร รอดจากทุกข์ เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามเพื่อการวิจัยภายในสถานประกอบการท่านได้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตและขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ของท่านมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์จิระเสกข์ ศรีเมธสุนทร)

รองคณบดีกำกับดูแลงานด้านบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

หน่วยบัณฑิตศึกษา

โทร. 02-737-3000 ต่อ 3692

โทรสาร. 02-326-4325

ติดต่อนักศึกษา โทร.089-833-1889



ที่ ศธ 0524.04/ 4368

คณะกรรมการอุตสาหกรรม

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

19 ธันวาคม 2551

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

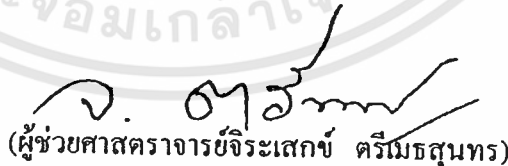
เรียน ผู้จัดการฝ่ายบุคคล บริษัท ชิน-เออี (ประเทศไทย) จำกัด

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. ประกาศผลการพิจารณาหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์ จำนวน 1 ฉบับ  
2. แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ด้วย นายพลากร รอดจากทุกข์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ เขตอำเภอบางเสาธง จังหวัดสมุทรปราการ” โดยมี ผศ.ดร.จิระเสกข์ ตรีเมธสุนทร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ รศ.อดิณุช กาญจนพิบูลย์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม และได้รับอนุมัติหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์แล้ว เมื่อวันที่ 11 ธันวาคม 2551 คณะกรรมการอุตสาหกรรม จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้นายพลากร รอดจากทุกข์ เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามเพื่อการวิจัยภายในสถานประกอบการท่านได้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตและขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ของท่านมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์จิระเสกข์ ตรีเมธสุนทร)

รองคณบดีกำกับดูแลงานด้านบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

หน่วยบัณฑิตศึกษา

โทร. 02-737-3000 ต่อ 3692

โทรสาร. 02- 326-4325

ติดต่อนักศึกษา โทร.089-833-1889



ที่ ศธ 0524.04/ 4368

คณะกรรมการอำนวยการ

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

19 ธันวาคม 2551

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้จัดการฝ่ายบุคคล บริษัท ไทยชันอะ จำกัด

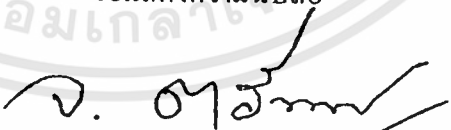
สิ่งที่ส่งมาด้วย

1. ประกาศผลการพิจารณาหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์ จำนวน 1 ฉบับ
2. แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ด้วย นายพลากร รอดจากทุกข์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ เขตอำเภอบางเสาธง จังหวัดสมุทรปราการ” โดยมี ผศ.ดร.จิระเสกข์ ตริเมธสุนทร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ รศ.อดิษฐ์ กาญจนพิบูลย์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม และได้รับอนุมัติหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์แล้ว เมื่อวันที่ 11 ธันวาคม 2551 คณะกรรมการอำนวยการ จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้นายพลากร รอดจากทุกข์ เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามเพื่อการวิจัยภายในสถานประกอบการท่านได้

จึงเรียนมาเพื่อ โปรดพิจารณาอนุญาตและขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ของท่านมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์จิระเสกข์ ตริเมธสุนทร)

รองคณบดีกำกับดูแลงานด้านบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

หน่วยบัณฑิตศึกษา

โทร. 02-737-3000 ต่อ 3692

โทรสาร. 02- 326-4325

ติดต่อนักศึกษา โทร.089-833-1889



ที่ ศธ 0524.04/ 4368

คณะกรรมการอุดมศึกษา

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง  
ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

19 ธันวาคม 2551

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้จัดการฝ่ายบุคคล บริษัท พานาโซนิค เอวีซี เน็ตเวิร์คส์ (ประเทศไทย) จำกัด

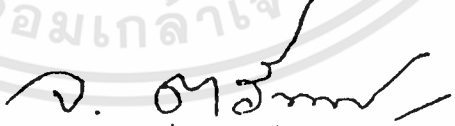
สิ่งที่ส่งมาด้วย

1. ประกาศผลการพิจารณาหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์ จำนวน 1 ฉบับ
2. แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ด้วย นายพลากร รอดจากทุกข์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ เขตอำเภอบางเสาธง จังหวัดสมุทรปราการ” โดยมี ผศ.ดร.จิระเสกข์ ตรีเมธสุนทร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ รศ.อดิनुช กาญจนพิบูลย์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม และได้รับอนุมัติหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์แล้ว เมื่อวันที่ 11 ธันวาคม 2551 คณะกรรมการอุดมศึกษา จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้ นายพลากร รอดจากทุกข์ เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามเพื่อการวิจัยภายในสถานประกอบการท่านได้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตและขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ของท่านมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์จิระเสกข์ ตรีเมธสุนทร)

รองคณบดีกำกับดูแลงานด้านบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

หน่วยบัณฑิตศึกษา

โทร. 02-737-3000 ต่อ 3692

โทรสาร. 02-326-4325

ติดต่อนักศึกษา โทร.089-833-1889

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ที่ ศธ 0524.04/ 4368

คณะกรรมการอุตสาหกรรม

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

19 ธันวาคม 2551

เรื่อง ขอกความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้จัดการฝ่ายบุคคล บริษัท มูราโมโต้ อิเล็กทรอนิกส์ (มหาชน) จำกัด

สิ่งที่ส่งมาด้วย

1. ประกาศผลการพิจารณาหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์ จำนวน 1 ฉบับ
2. แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ด้วย นายพลากร รอดจากทุกข์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ เขตอำเภอบางเสาธง จังหวัดสมุทรปราการ” โดยมี ผศ.ดร.จิระเสกข์ ศรีเมธสุนทร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ รศ.อดิษฐ์ กาญจนพิบูลย์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม และได้รับอนุมัติหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์แล้ว เมื่อวันที่ 11 ธันวาคม 2551 คณะกรรมการอุตสาหกรรม จึงขอกความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้นายพลากร รอดจากทุกข์ เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามเพื่อการวิจัยภายในสถานประกอบการท่านได้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตและขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ของท่านมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์จิระเสกข์ ศรีเมธสุนทร)

รองคณบดีกำกับดูแลงานด้านบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

หน่วยบัณฑิตศึกษา

โทร. 02-737-3000 ต่อ 3692

โทรสาร. 02- 326-4325

ติดค่อนักศึกษา โทร.089-833-1889



ที่ ศธ 0524.04/ 4368

คณะกรรมการอุดมศึกษา

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

19 ธันวาคม 2551

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้รับผิดชอบบุคคล บริษัท มูราโมโต้ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด, โทร. ๖๖ 2

สิ่งที่ส่งมาด้วย

1. ประกาศผลการพิจารณาหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์ จำนวน 1 ฉบับ
2. แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ด้วย นายพลากร รอดจากทุกข์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ เขตอำเภอบางเสาธง จังหวัดสมุทรปราการ” โดยมี ผศ.ดร.จิระเสกข์ ศรีเมธสุนทร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ รศ.อดิษฐ์ กาญจนพิบูลย์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม และได้รับอนุมัติหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์แล้ว เมื่อวันที่ 11 ธันวาคม 2551 คณะกรรมการอุดมศึกษา จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้นายพลากร รอดจากทุกข์ เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามเพื่อการวิจัยภายในสถานประกอบการท่านได้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตและขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ของท่านมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์จิระเสกข์ ศรีเมธสุนทร)

รองคณบดีกำกับดูแลงานด้านบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

หน่วยบัณฑิตศึกษา

โทร. 02-737-3000 ต่อ 3692

โทรสาร. 02- 326-4325

ติดต่อนักศึกษา โทร.089-833-1889



ที่ ศธ 0524.04/ 4368

คณะกรรมการอุดมศึกษา

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

19 ธันวาคม 2551

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้จัดการฝ่ายบุคคล บริษัท พานาโซนิค อิเล็กทรอนิกส์ ดีไวซ์ (ประเทศไทย) จำกัด

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. ประกาศผลการพิจารณาหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์ จำนวน 1 ฉบับ  
2. แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ด้วย นายพลากร รอดจากทุกข์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ เขตอำเภอบางเสาธง จังหวัดสมุทรปราการ” โดยมี ผศ.ดร.จิระเสกข์ ตรีเมธสุนทร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ รศ.อดิษฐ์ กาญจนพิบูลย์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม และได้รับอนุมัติหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์แล้ว เมื่อวันที่ 11 ธันวาคม 2551 คณะกรรมการอุดมศึกษา จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน โปรดอนุญาตให้นายพลากร รอดจากทุกข์ เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามเพื่อการวิจัยภายในสถานประกอบการท่านได้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตและขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ของท่านมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์จิระเสกข์ ตรีเมธสุนทร)

รองคณบดีกำกับดูแลงานด้านบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

หน่วยบัณฑิตศึกษา

โทร. 02-737-3000 ต่อ 3692

โทรสาร. 02- 326-4325

ติดต่อนักศึกษา โทร.089-833-1889

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ที่ ศธ 0524.04/ 4368

คณะกรรมการอุดมศึกษา

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

19 ธันวาคม 2551

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้จัดการฝ่ายบุคคล บริษัท พานาโซนิค ออโต้โมทีฟ ซิสเต็มส์ เอเชีย แปซิฟิค (ประเทศไทย) จำกัด

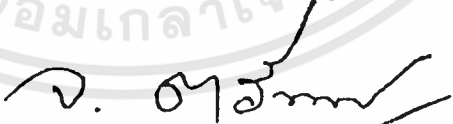
สิ่งที่ส่งมาด้วย

1. ประกาศผลการพิจารณาหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์ จำนวน 1 ฉบับ
2. แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ด้วย นายพลากร รอดจากทุกข์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรวิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ เขตอำเภอบางเสาธง จังหวัดสมุทรปราการ” โดยมี ผศ.ดร.จิระเสกข์ ตรีเมธสุนทร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ รศ.อดิษฐ์ กาญจนพิบูลย์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม และได้รับอนุมัติหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์แล้ว เมื่อวันที่ 11 ธันวาคม 2551 คณะกรรมการอุดมศึกษา จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้นายพลากร รอดจากทุกข์ เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามเพื่อการวิจัยภายในสถานประกอบการท่านได้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตและขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ของท่านมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์จิระเสกข์ ตรีเมธสุนทร)

รองคณบดีกำกับดูแลงานด้านบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

หน่วยบัณฑิตศึกษา

โทร. 02-737-3000 ต่อ 3692

โทรสาร. 02- 326-4325

ติดต่อนักศึกษา โทร.089-833-1889

## ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-นามสกุล นายพลากร รอดจากทุกข์  
 วัน เดือน ปีเกิด 20 กันยายน 2515  
 ที่อยู่ 26/580 หมู่ 1 ตำบลนาป่า อำเภอเมือง จ.ชลบุรี 20000

ประวัติการศึกษา พ.ศ.2538 สำเร็จการศึกษา อุตสาหกรรมศาสตรบัณฑิต  
 สาขาวิชาวิศวกรรมอิเล็กทรอนิกส์  
 มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร

พ.ศ. 2552 สำเร็จการศึกษา วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต  
 สาขาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม  
 คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม  
 สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ประสบการณ์ทำงาน พ.ศ.2538-2546 ตำแหน่งวิศวกร  
 บริษัท โซนี่ เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด

พ.ศ.2546-2548 ตำแหน่งผู้ช่วยผู้จัดการฝ่ายผลิต  
 บริษัท ไทยนิปปอน เซอิกิ จำกัด

พ.ศ.2549-ปัจจุบัน ตำแหน่งผู้จัดการฝ่ายผลิต  
 บริษัท พานาโซนิค ออโตโมทีฟ ซิสเต็มส์ เอเชียแปซิฟิก  
 (ประเทศไทย) จำกัด